

10 März 2020

**Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei
Radio Bremen für das Jahr 2019**

Beschlussvorschlag

Der Rundfunkrat nimmt den Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen (Beschäftigtenstrukturanalyse) zur Kenntnis.

Sachverhalt

In diesem Bericht werden zunächst einige wichtige Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung vorgestellt. Denn diese bilden die Grundlage für die Förderung von Kolleginnen zu mehr Verantwortungsübernahme bei Radio Bremen. Weitere Maßnahmen zur Gleichstellung, unter anderem die neue Dienstvereinbarung zur Gleichstellung (Frauenförderplan) werden unter II. beschrieben. Im III. Teil erfolgt eine Erläuterung der Statistiken zur Situation der weiblichen Beschäftigten 2019. Kapitel IV analysiert vertiefend spezifische Bereiche der Programm- und Produktionsleitung und erfasst den Anteil der Frauen und Männer unter festen und freien Mitarbeitenden in sendungsnahen Tätigkeiten. Unter V. wird die Aus- und Fortbildung näher beleuchtet.

I. Führungskräfteentwicklung

1. Curriculum Organisationsentwicklung

Das erfolgreiche „Curriculum Organisationsentwicklung“ aus dem Jahr 2017/2018 für die oberste Führungsebene wurde 2018/2019 für die zweite Ebene fortgeführt. Die Teilnehmenden erwerben hier grundlegendes Wissen zur Analyse und Steuerung organisationaler Veränderungsprozesse. Durch intensiven Austausch und anhand kollegialer Beratung zu eigenen Projekten vertiefen sie ihr gemeinsames Verständnis von Organisationsentwicklung und damit von aktiver und bewusster Gestaltung der eigenen Unternehmenskultur, wozu auch die Förderung von Vielfalt in allen Dimensionen gehört – inklusive einer ausgeglichenen Repräsentanz der Geschlechter in den Hierarchieebenen.

Dazu haben die Teilnehmenden Impulse zu Vorgehen und Werkzeugen erhalten und anhand aktueller Projekte gelernt, wie sie in ihrer Rolle wirken und die nächsten Ebenen miteinbeziehen können. Zugleich wird die Teamentwicklung der Teilnehmenden untereinander gestärkt.

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen und aufgrund der überaus positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden wurde Ende 2019 mit der Konzeption des dritten Durchgangs begonnen – dieser wird sich an Redaktionsleiter*innen und Teamleiter*innen richten.

2. Gemeinsamer Führungskräfte-Tag von Radio Bremen und Bre-media

Beim „Zukunftstag 2019“ Ende September diskutierten die Führungskräfte der Unternehmensfamilie Radio Bremen über Vielfalt im Programm und im Unternehmen und beschäftigten sich mit „Innovation & Best Practice“ im Programm.

Für einen Impulsvortrag wurde der Zukunfts- und Digitalisierungs-Berater Robert Franken („Digitale Tanzformation“, <https://digitaletanzformation.wordpress.com/>) gewonnen, weitere Elemente des Tages wurden intern von den Führungskräften selbst gestaltet und erarbeitet, um die im Unternehmen vorhandene Kompetenz zu zeigen und weiter zu entwickeln. Die Führungskräfte werden immer stärker in Moderation und Präsentation einbezogen, dieser Trend wird in der Planung für 2020 fortgesetzt.

Ergänzend wurden erneut dazu auch Kolleg*innen ohne Führungsverantwortung eingeladen, um Impulse aus ihren Bereichen einzubringen und im Nachhinein dort über die Ergebnisse zu berichten. In diesem Fall waren die Kolleg*innen aus den Teams Mitglieder aus der Volontariats-Auswahlkommission, die sich, im Zusammenhang mit dem Thema Vielfältigkeit, an diesem Tag implizit Auswahlkompetenz erworben haben.

Damit wird die Kulturentwicklung aus der Geschäftsleitung heraus schrittweise in alle Ebenen weitergeführt. Aus den Workshops des Führungskräfte-tags sind Verabredungen zur Fortführung bestimmter Themen getroffen worden, beispielsweise Überlegungen zu einem Workshop zur Diversity im Programmbereich, der Mitte Januar 2020 stattgefunden hat.

II. Weitere Maßnahmen

Bereits 2018 wurde bei Radio Bremen die Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen, 2019 wurden dann die in der Dienstanweisung genannten Ansprechpartner*innen im Umgang mit Anfragen und Meldungen zu dieser Thematik geschult. In Vorträgen mit einer externen Beraterin wurden alle Personen, die Personalführungs- oder Ausbildungsfunktionen wahrnehmen, für eine Arbeitskultur frei von sexueller Belästigung sensibilisiert und über den richtigen Umgang mit Fehlverhalten informiert.

Im Mai 2019 wurde nach intensiven Verhandlungen eine neue Dienstvereinbarung (DV) zur Gleichstellung von Frauen und Männern geschlossen. Diese enthält gemäß § 6 Abs. 1 Bremisches Landesgleichstellungsgesetz (BremLGG) einen Frauenförderplan. In der DV ist das Ziel festgeschrieben, „frei werdende Stellen in den Entgeltgruppen einer Personalgruppe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei mindestens gleicher Qualifikation und Eignung der Bewerberinnen solange vorwiegend mit Frauen wiederzubesetzen, bis das Verhältnis in der jeweiligen Gehaltsgruppe ausgeglichen ist“ (§ 3). Ergänzt wird dieses Ziel durch eine konkrete Übersicht der absehbaren (rentenbedingten) Austritte in den jeweiligen Gehaltsgruppen und der geplanten Angleichung der Geschlechterverteilung bis 2023, insbesondere in den Gehaltsgruppen X aufwärts. Die Fortschritte sollen jährlich evaluiert werden und rechtzeitig zum Ende der Laufzeit 2023 sollen Verhandlungen für eine Wiederauflage und Weiterentwicklung begonnen werden; dadurch soll vermieden werden, dass es erneut 25 Jahre dauert, bis eine Aktualisierung erfolgt.

Bereits im Januar 2019 hatte die Direktion Unternehmensentwicklung und Betrieb (DUB) zu einem internen Beratungstag eingeladen mit dem oben bereits erwähnten Unternehmensberater Robert Franken; es wurden u.a. neue Impulse und Ideen für die Weiterentwicklung der Radio-Bremen-Familie beraten, um die Organisation zu einem im übertragenen Sinne „inklusiven“ Unternehmen zu entwickeln; d.h. Gender- und Diversity-Fragen auch strategisch weiterzudenken. Teilgenommen haben Vertreter*innen des Direktoriums, der Personalabteilung, der Unternehmensentwicklung und die Frauenbeauftragte. Aufgrund der guten Anregungen und Ergebnisse wurde Robert Franken im Nachgang dann als Impulsgeber für den „Zukunftstag“/Führungskräfte tag im September eingesetzt.

Seit mehreren Jahren wird bei Radio Bremen bereits auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet. Im Oktober 2019 hat das Direktorium zusätzlich die Verwendung des sogenannten „Gendersterns“ beschlossen. Dies betrifft zunächst sowohl die interne Kommunikation als auch Texte der Unternehmensdarstellung und Vorlagen für die Gremien. Die Umstellung erfolgte reibungslos und die Resonanz war unternehmensweit positiv. In den Programmbereichen und im Bereich Programmmarketing ist in Workshops und Teamsitzungen ebenfalls erneut über geschlechtergerechtere Sprache beraten und für Inklusion sensibilisiert worden. Zusätzlich wurde ein gemeinsamer Leitfaden für gendergerechte Sprache in der Berichterstattung erarbeitet. Angesichts des allgemeinen Sprachwandels sind allerdings auch diese Verabredungen immer nur temporär und „im Fluss“.

III. Erläuterung der Statistiken

Die folgenden statistischen Daten entsprechen in Struktur und Inhalt den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie wurden ergänzt um

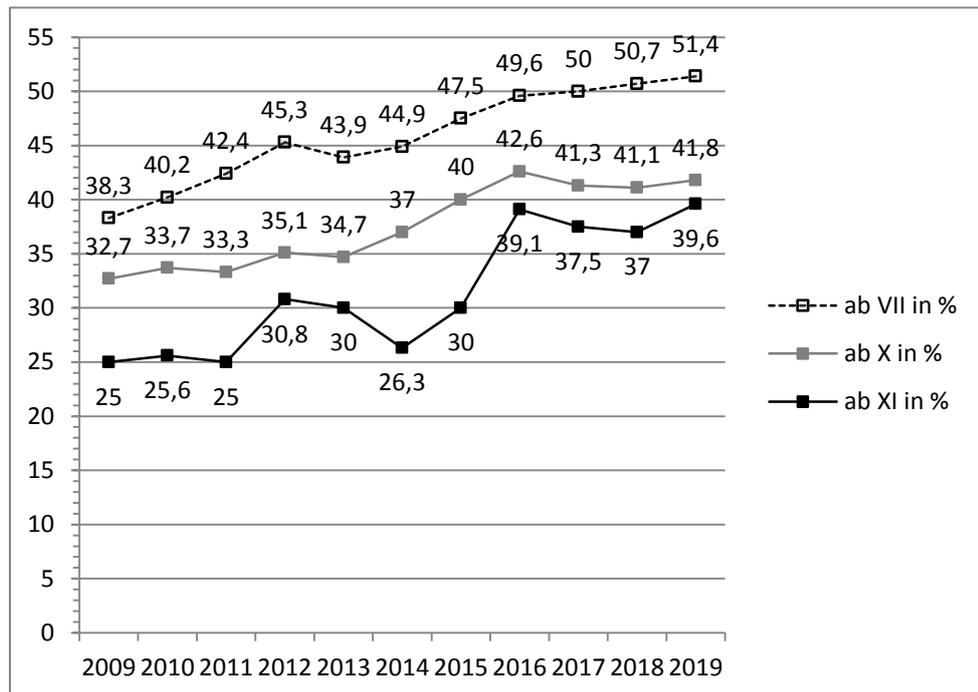
- die Aufstellung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 waren 225 Personen bei Radio Bremen festangestellt. Im Vorjahr waren es 220. 19 Personen sind ausgeschieden, 24 neu hinzugekommen, darunter 8 Überleitungen aus dem Bereich Marketing der Radio Bremen Media GmbH. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 64,4 % (Vorjahr: 64,1 %). Dabei stieg der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, leicht an (von 50,7 auf 51,4 %).

Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 41,8 % (Vorjahr: 41,1 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 39,6 % (Vorjahr: 37,0 %).

Die Entwicklung des Frauenanteils in den Gehaltsgruppen in den vergangenen zehn Jahren stellt sich wie folgt dar:



2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist von 84 im Vorjahr auf 81 im Berichtsjahr gesunken, davon 66 Frauen und 15 Männer (Vorjahr: 68 Frauen und 16 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	20	4	24
51 – 80 %	32	7	39
81 – 99 %	14	4	18
Gesamt	66	15	81

3. Arbeitsratenänderungen

Im Jahr 2019 gab es 17 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. Sechs Mitarbeitende (fünf Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter) haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und elf Mitarbeitende (zehn Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter) die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

4. Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2019 wurden 25 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 76 % (Vorjahr: 74 %). 16 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab eine interne Umsetzung. Außerdem wurden acht Mitarbeiter*innen aus dem Marketing der Radio Bremen Media GmbH zu Radio Bremen in die Abteilung Kommunikation übergeleitet. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen/ Überleitungen/ Umsetzung folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe III: Übernahme eines Auszubildenden in ein Gesellenjahr (ein Mann)
- Gehaltsgruppe IV: eine Überleitung Sachbearbeitung Marketing (eine Frau)
- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sekretariat Intendanz (eine Frau), eine Einstellung Assistenz buten un binnen Radio (eine Frau), eine Einstellung Assistenz Gesellschaft (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VI: eine Einstellung Sachbearbeitung Personal (eine Frau), eine Einstellung Assistenz Bremen Zwei (eine Frau), vier Überleitungen Sachbearbeitung Marketing (vier Frauen)
- Gehaltsgruppe VII: eine Überleitung Sachgruppenleitung Marketing (ein Mann)
- Gehaltsgruppe VIII: zwei Einstellungen Sachgruppenleitung Intendanz (zwei Frauen), eine Einstellung Sachgruppenleitung Programm-Management (ein Mann), eine Einstellung Redakteurin ARD-Aktuell (eine Frau)
- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Redakteurin Digitale Strategie (eine Frau), eine Einstellung Redakteurin ARD-Aktuell (eine Frau)
- Gehaltsgruppe X: eine Einstellung IT-Sicherheit (ein Mann) eine Einstellung Redakteur buten un binnen Fernsehen (ein Mann), zwei Überleitungen Hauptsachbearbeitung Marketing (zwei Frauen)
- Gehaltsgruppe XI: eine Einstellung Redaktionsleitung buten un binnen Radio (eine Frau), eine Umsetzung Redaktionsleitung Digitale Strategie (ein Mann)
- Gehaltsgruppe I/D: eine Einstellung Intendant*in (eine Frau).

5. Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2019 insgesamt zehn Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: zwölf). Kein Antrag wurde abgelehnt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 60 % (Vorjahr: 83 %).

6. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 49 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 47 und das der Männer 52 Jahre.

Hinsichtlich der Altersstruktur ergibt sich für die Festangestellten folgendes Bild:

Altersklasse	Männer	Frauen	Gesamt	% Anteil
bis 19	0	0	0	0,00%
20-24	1	0	1	0,44%
25-29	1	6	7	3,11%
30-34	4	19	23	10,22%
35-39	3	15	18	8,00%
40-44	8	21	29	12,89%
45-49	8	13	21	9,33%
50-54	16	24	40	17,78%
55-59	21	24	45	20,00%
60-64	18	21	39	17,33%
ab 65	0	2	2	0,89%
Summe	80	145	225	100%

7. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 231 auf 235 gestiegen, wobei der Anteil der Frauen von 48 % auf 47 % leicht gefallen ist.

8. Moderatorinnen und Moderatoren

Die Zahl der Moderatorinnen und Moderatoren ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, wobei der Anteil der Frauen bei 42 % liegt (Vorjahr 41%).

Diese Zahl bezieht sich auf die Anzahl der Moderatorinnen und Moderatoren und nicht auf den zeitlichen Umfang und damit die Präsenz im Programm.

IV. Daten zur Geschlechterverteilung in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen der Programmdirektion

Es ist das Ziel der Programmdirektion, eine geeignete Grundlage zu schaffen, um eine systematische und vorurteilsfreie Analyse der Geschlechterverhältnisse in den sendungsnahen Tätigkeitsbereichen vornehmen zu können. Mit der vorliegenden Auswertung kann die aktuelle Situation differenziert betrachtet werden. Dafür wurde der Anteil an Frauen und Männern in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen für das Jahr 2019 nach Programmen erfasst. Es wurden feste und freie Mitarbeiter*innen in die Analyse einbezogen.

Die Tätigkeitsbereiche, die betrachtet wurden, sind folgende:

- Moderation (HF/TV/Web),
- Redaktion,
- Social Media,
- Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen
- Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon,
- Station Voices sowie
- Musikredaktion.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung von Frauen und Männern in sendungsnahen Tätigkeiten im Regelbetrieb 2019.

2019: Verteilung von Frauen und Männer in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen¹ im Regelbetrieb²

		Bremen Eins	Bremen Zwei	Bremen Vier	Bremen NEXT	Cosmo	bb Online	bb Ferns.	bb Radio ³	bb BHV	bb Sportbl.	3nach9	gesamt (Brutto)	Prozent (Brutto)	
Moderation (HF/TV/Web)	weiblich	9	11	7	5	7	-	3	-	.	3	1	weiblich	46	45%
	männlich	14	16	10	4	4	-	2	-	-	5	1	männlich	56	55%
Redaktion (RVDs, Senderredaktion etc.)	weiblich	5	22	8	7	5	20	20	2	3	5	1	weiblich	98	55%
	männlich	6	15	7	8	5	13	12	5	2	6	0	männlich	79	45%
SOM-/Community-Redaktion	weiblich	0	4	5	2	1	7	-	-	-	-	2	weiblich	21	66%
	männlich	2	2	0	1	2	4	-	-	-	-	0	männlich	11	34%
Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen (HF/TV/Web) ⁴	weiblich	-	145	2	9	1	11	32	18	4	5	3	weiblich	230	43%
	männlich	-	229	4	7	0	9	28	15	6	5	0	männlich	303	57%
Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon ⁵	weiblich	6	2	2	3	-	-	-	-	-	-	-	weiblich	13	36%
	männlich	8	8	2	5	-	-	-	-	-	-	-	männlich	23	64%
Station Voice	weiblich	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	weiblich	5	71%
	männlich	1	0	1	0	0	-	-	-	-	-	-	männlich	2	29%
Musikredaktion	weiblich	3	4	2	3	3	-	-	-	-	-	1	weiblich	16	59%
	männlich	3	4	3	1	0	-	-	-	-	-	0	männlich	11	41%

Legende

Unterschied von 0-10%	ausgewogenes Verhältnis
Unterschied von 11-25%	relativ ausgewogenes Verhältnis
Unterschied von >25%	unausgewogenes Verhältnis
Unterschied von >25%	unausgew. Verhältnis, aber geringe Personenzahl (4 oder weniger)

Erläuterungen

¹ In den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der festen und der freien Mitarbeiter*innen enthalten, die im Jahr 2019 in den jeweiligen Redaktionen tätig waren. Es gibt Mitarbeiter*innen, die in mehreren Positionen und Programmbereichen tätig sind. Diese sind entsprechend mehrfach gelistet.

² Zum Regelbetrieb gehören alle Programme und Sendungen, die in einem festgelegten Regel-Turnus (dauerhaft, täglich, wöchentlich, monatlich) erscheinen.

³ Die buten un binnen-Radio-Reporter*innen sind gesondert aufgeführt, da eine Zuordnung zu den einzelnen Radioprogrammen nur sehr aufwändig möglich gewesen wäre. Die Zahlen der Reporter*innen von buten-un-binnen-Radio, die für die Hörfunkprogramme arbeiten, sind in dieser Funktion nur in der Spalte bei "buten un binnen Radio" enthalten.

⁴ Anders als bei den anderen Programmen wurden bei Bremen Zwei auch die Reporter*innen, Autor*innen und Kolumnist*innen aufgenommen, die selten im Programm tätig sind.

⁵ Bei den Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon sind auch die Mitarbeiter*innen der Rundschau & der platttd. Nachrichten bei Bremen Eins sowie Senderredakteur*innen bei Bremen NEXT enthalten.

Im Ergebnis zeigt sich, dass in der Mehrheit der Tätigkeitsfelder insgesamt ein ausgewogenes oder relativ ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern besteht. In insgesamt drei Tätigkeitsbereichen gibt es ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis, wobei anzumerken ist, dass in zweien davon die Anzahl der Frauen überwiegt. Im Bereich „Social Media“ und bei den „Station Voices“ ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen eher weiblich, bei den „Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon“ ist es unausgewogen eher männlich.

V. Ausbildung und Fortbildung

1. Ausbildung

Im Verlauf des Jahres 2019 hat Radio Bremen wieder ein Social Media-Volontariat besetzt und in der Abteilung Digitale Strategie angesiedelt. Für sämtliche Volontariate wurde der Datenjournalismus schwerpunktmäßig ausgebaut. Auch für das Thema „Podcast“ wurden zusätzliche Ausbildungseinheiten aufgenommen. Bewährt haben sich die Schwerpunktvolontariate im musikjournalistischen Bereich und die journalistische Nachwuchsförderung für das Studio Bremerhaven. Alle Ausbildungsschritte sind trimedial angelegt. Auch in der praktischen Ausbildung besuchen alle Volontär*innen die zentralen Redaktionen des Hauses, wie etwa die Nachrichten oder das Regionalmagazin buten un binnen.

Ende 2019 hat Radio Bremen wieder ein Auswahlverfahren für Volontär*innen begonnen, denen zum 1.9.2020 ein zweijähriges Volontariat angeboten werden soll. Konsequenterweise werden Vielfalts- und Gender-Aspekte berücksichtigt, sowohl beim Ausschreibungstext und den Anforderungen für die Bewerber*innen als auch bei der Zusammensetzung und Vorbereitung der Auswahlkommission: Diese absolviert auch für diesen Jahrgang wieder ein Training für den Umgang mit „Unconscious Bias“, um unbewusste Vor- und Fehlvorurteile zu reflektieren und zu minimieren.

Als eines der Ergebnisse der Arbeitsgruppe Diversity wurde die vielfältigere Rekrutierung von Praktikant*innen identifiziert. Die Personalabteilung überarbeitet zurzeit die Ausschreibungstexte und recherchiert neue Verbreitungsmöglichkeiten unserer Angebote mit dem Ziel, verstärkt junge Menschen mit vielfältigeren kulturellen Erfahrungen und Bildungs-Biographien anzusprechen. Als Hindernis erweist sich dabei das Bremische Landesmindestlohngesetz, das auch für Orientierungspraktika eine Vergütungspflicht vorsieht und lediglich akademische Pflichtpraktika ausnimmt; Orientierungspraktika wären aber gerade für unser junges Programm Bremen NEXT, das Menschen zwischen 15 und 25 anspricht, extrem wichtig. In diesem Zusammenhang wird daher die Möglichkeit geprüft, ein Freiwilliges Kulturelles Jahr anzubieten.

2. Fortbildung

Die Stabsstelle Organisations- und Personalentwicklung setzt weiterhin auf maßgeschneiderte Entwicklungsprogramme und eine enge Begleitung von bereichsübergreifenden Organisationsentwicklungen: In einer zweiten Phase des Projekts „Neuorganisation der Chefredaktion“ (Leitung: Andrea Schafarczyk) wurden Rollen weiter geschärft und kulturwirksame Veränderungen begleitet. Der neu gestaltete Bereich „Kommunikation & Marketing“ (Leitung: Christina Del Din) wurde und wird intensiv mit internen und externen Kräften begleitet. Die Erneuerung des TV-Komplexes und die Schulungen dazu wurden im Frühjahr 2019 abgeschlossen.

Innerhalb der Führungskräfteentwicklung wurde das „Curriculum Organisationsentwicklung“ zur Gestaltung und Begleitung von Veränderungen fortgeführt und weiter entwickelt. Neu ernannte Führungskräfte bildeten im neu entwickelten Programm „Blick nach vorn“ eine Lerngruppe – sie besteht aus sieben Mitarbeiterinnen und vier Mitarbeitern. Das Kompetenzraster dient weiterhin als Grundlage für den überarbeiteten „Jahresdialog“ (Mitarbeiter*innen-Gespräch).

Die Stabsstelle „Organisations- und Personalentwicklung“ bietet seit Anfang 2019 die offenen Seminare „Wertschätzende Kommunikation“ und die Workshops „Neues Arbeiten bei Radio Bremen“ an. Weiterhin berät sie Führungskräfte und Mitarbeitende in allen Fragen der Organisations- und Personalentwicklung.

Radio Bremen arbeitet an einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Studie zur Analyse von Unternehmenskultur und Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter mit.

3. Mentoring

Das Mentoring-Programm zur Identifikation und Förderung von Potenzialträger*innen wird fortgesetzt. Das von der AG Mehr Frauen in Führung gesteuerte Programm eröffnet grundsätzliche Perspektiven für Mitarbeitende, die (noch) keine Führungsverantwortung tragen. Das Programm ist im Kern ein Förderinstrument für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auf der Führungsebene, daher wird für männliche Mitarbeitende zurzeit noch nur eine Minderheit der Plätze bereitgestellt, solange bis das Geschlechterverhältnis in den Führungspositionen ausgeglichen ist.

Ende 2019 wurde das Auswahlverfahren für einen neuen Durchgang mit maximal sechs Teilnehmer*innen begonnen, die ab April 2020 für ein Jahr in einer externen Mentoring-Beziehung von und mit Führungskräften anderer Organisationen im Nordwesten den Umgang mit Führungsherausforderungen lernen oder vertiefen können.

Die AG Mehr Frauen in Führung hat weiterhin für Mitarbeiterinnen das niedrigschwellige Angebot von „Business Lunchs“ konzipiert und durchgeführt, bei dem sich interessierte Kolleginnen mit weiblichen Führungskräften zu bereichsübergreifenden kleinen Mittagsrunden treffen konnten, um so neue Perspektiven für Vernetzung, Sichtbarkeit und kollegiale Beratung unter Mitarbeiterinnen zu eröffnen.

VI. Fazit und Ausblick

Weiterhin ist Radio Bremen auf dem langen, aber konsequenten Weg zu einem ausgeglichenen Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen. Der leichte Rückgang des Anteils weiblicher Führungskräfte in 2017 und 2018 ist gestoppt und mehr als kompensiert: in 2019 waren weibliche Führungskräfte in den Führungspositionen der oberen Gehaltsgruppen XI und höher mit einem Anteil von 39,7 % besser vertreten als je zuvor. Dies liegt natürlich auch daran, dass Radio Bremen erstmals eine Intendantin hat.

Im nächsten Jahr bieten voraussichtlich die Wiederbesetzungen von zwei Leitungsstellen im Programm weitere Möglichkeiten, dem Ziel eines ausgewogenen Führungsverhältnisses noch näher zu kommen. Auch diese Wiederbesetzungen werden zeigen, dass sich die intensive Arbeit an der aktualisierten Dienstvereinbarung zur Gleichstellung gelohnt hat, weil jetzt die Gleichstellung von Frauen und Männern noch systematischer und strukturierter gefördert und evaluiert werden kann.

Radio Bremen wird diesen Weg weiter gehen und sich verstärkt mit der Frage beschäftigen, wie es ein attraktiver Arbeitgeber bleiben kann, der Menschen ein optimales und modernes Arbeitsumfeld bieten kann – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung.

Dr. Yvette Gerner