

15. Juni 2022

**Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei  
Radio Bremen für das Jahr 2021**

**Beschlussvorschlag**

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

**Sachverhalt**

Die langjährige Förderung von Kolleginnen in Richtung Führungspositionen bei Radio Bremen zeigt Wirkung: Nachdem der Anteil von Frauen in verantwortungsvollen Positionen bei Radio Bremen 2020 gesunken ist, ist er im vergangenen Jahr wieder gestiegen. Zum ersten Mal liegt die Quote bei über 40 %.

Dies zeigt, dass Radio Bremen auf dem richtigen Weg ist. Wie in den vergangenen Jahren stellt dieser Bericht daher zunächst einige Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung bei Radio Bremen dar. Dieser ganzheitliche Ansatz bildet seit Jahren die Grundlage für die Förderung von Kolleginnen zu mehr Verantwortungsübernahme.

Weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung werden unter II. beschrieben. Im III. Teil erfolgt eine Erläuterung der Statistiken zur Situation der weiblichen Beschäftigten 2021. Kapitel IV analysiert vertiefend spezifische Bereiche der Programmdirektion 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“ (OE-C) wurde 2021 in einem vierten Durchgang fortgesetzt. Nach der obersten Führungsebene (2017/2018) und der zweiten Ebene (2018/2019) wurden in den Jahren 2020 und 2021 zwei Durchgänge für die Ebene der Redaktionsleiter:innen und Teamleiter:innen durchgeführt. Die Teilnehmenden erwerben beim „Curriculum Organisationsentwicklung“ grundlegendes Wissen zur Analyse und Steuerung organisationsbezogener Veränderungsprozesse. Durch intensiven Austausch und anhand kollegialer Beratung zu eigenen Projekten entwickeln sie ein gemeinsames Verständnis von Organisationsentwicklung und damit von aktiver und bewusster Gestaltung der eigenen Unternehmenskultur und Vielfaltigkeit. Dazu erhalten die Teilnehmenden Impulse zu Vorgehen und Werkzeugen und lernen anhand aktueller Projekte, wie sie in ihrer Rolle wirken und die nächsten Ebenen miteinbeziehen können. Zugleich wird die Teamentwicklung der Teilnehmenden untereinander gestärkt und die Bildung von Netzwerken im Haus vorangetrieben. Pandemiebedingt wurde das gesamte Curriculum zuletzt virtuell per Videokonferenz durchgeführt. 2022 wird es eine Weiterentwicklung des Curriculums geben, die mittelfristig auch weitere Personengruppen außerhalb der Führungsebenen ansprechen wird. Seit 2017 haben insgesamt 51 Mitarbeitende am Curriculum teilgenommen, 30 Männer und 21 Frauen.

## **2. Programm „Blick nach vorne“ für neue Führungskräfte**

Alle neuen Führungskräfte bei Radio Bremen und Bremedia nehmen am Programm „Blick nach vorne“ teil. An dieser Workshop-Reihe partizipieren sowohl Mitarbeiter:innen, die schon länger zu Radio Bremen oder Bremedia gehören und neu „in Führung“ kommen als auch die Führungskräfte, die von außen neu ins Haus kommen. Sie alle erhalten (oder „frischen auf“): Einerseits das „Handwerkszeug“ der Führungskraft, wie Einblick in Methoden der Gesprächsführung, verschiedene Führungs-Stile etc.. Ab diesem Jahr wird mit dem Programm auch eine klare Zukunftsorientierung verbunden und an die Organisationsentwicklungs-Curricula angeknüpft. In einem neuen Modul werden die „jungen“ Führungskräfte auch Basiswissen zum Thema systemischer Organisationsentwicklung vermittelt bekommen und praktisch mit ihren konkreten Themen verknüpfen. Besonders für die neuen Führungskolleg:innen von außen ist das Programm ein wichtiger Baustein zum Netzwerken in der Unternehmensfamilie und hilfreich, um zu erfahren, welche Führungskultur bei Radio Bremen gelebt wird. Das Programm fand 2021 in zwei Durchgängen statt, da zahlreiche neue Führungskräfte in der Unternehmensfamilie hinzugekommen sind. Um eine größere Vernetzung untereinander zu erzielen, haben die Gruppen ein Modul gemeinsam gestaltet.

2021 nahmen für Radio Bremen sieben Frauen und fünf Männer an dem Programm teil. Damit setzt sich der Trend der Vorjahre fort, dass Radio Bremen vermehrt Frauen in Führung bringt und dementsprechend seit einigen Jahren deutlich mehr Frauen an dem Programm für neue Führungskräfte teilnehmen.

In beiden Programmen, sowohl bei „Curriculum Organisationsentwicklung“ als auch beim „Blick nach vorne“ spielen die Themen „Vielfältigkeit“, „Förderung von Unterschiedlichkeiten“ und die Bedeutung von gemischten Teams im Zusammenhang mit konkreten Projekten eine wichtige Rolle.

## **II. Weitere Maßnahmen**

Aufgrund der Pandemie-Situation konnten viele Maßnahmen nur als remote Veranstaltungen per Video durchgeführt werden. Die Online-Lernplattform der ARD.ZDF Medienakademie CAMPUS hat sich erfolgreich etabliert. Hier wurden zahlreiche Inhouse-Seminare, Teamentwicklungen und Tutorials in Anspruch genommen, so dass inzwischen fast alle Mitarbeitenden der Unternehmensfamilie mindestens eine Veranstaltung im virtuellen CAMPUS besucht haben.

Im Rahmen der AG „Mehr Frauen in Führung“ haben im Mai 2021 sechs Kolleg:innen das Crossmentoring-Programm zur Identifikation und Förderung von Potenzialträger:innen abgeschlossen. Es war bereits der dritte Durchgang des Programms. Teilgenommen haben sechs Mitarbeiter:innen, darunter fünf Frauen und ein Mann. Das Programm bleibt damit im Kern ein Förderinstrument für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auf der Führungsebene. Bereits im zweiten Durchgang wurde es auch für männliche Mitarbeitende geöffnet, entsprechend etwa dem umgekehrten Verhältnis zum Anteil der Frauen in Führung bei Radio Bremen. Die Kolleg:innen haben das Programm abschließend als sehr großen Gewinn bezeichnet und von großen, persönlichen Entwicklungsfortschritten gesprochen. Zwei der Mentoring-Absolventinnen konnten in den vergangenen Monaten für verantwortungsvolle Positionen bei Radio Bremen gewonnen werden.

Die AG „Mehr Frauen in Führung“ hat außerdem für interessierte Mitarbeitende eine Gesprächsreihe zum Thema Top-Sharing organisiert. In drei virtuellen Gesprächsrunden haben Führungskräfte, u.a. von Deutschlandfunk NOVA und dem Bayerischen Rundfunk, gemeinsam berichtet, wie sie sich ihren Job teilen, wie die jeweiligen Konstellationen entstanden sind und was dies für den Arbeitsalltag und die Förderung von Frauen bedeutet. Anschließend konnten Mitarbeitende von Radio Bremen Fragen stellen und mit den Referent:innen ins Gespräch kommen. Auch Radio Bremen hat im vergangenen Jahr ein Top-Sharing auf höchster Ebene auf den Weg gebracht und damit neue Formen der Arbeit und der Arbeitsteilung im Haus möglich ge-

macht: Seit Januar 2022 teilen sich Brigitta Nickelsen und Jan Schrader die Leitung der Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb bei Radio Bremen. Der Umsetzungsprozess zum Top-Sharing bei Radio Bremen wurde durch eine intensive Kommunikation im Haus begleitet.

Des Weiteren hat die AG „Mehr Frauen in Führung“ gemeinsam mit der Frauenbeauftragten alle Mitarbeitenden zu einem digitalen Austausch eingeladen, um zu diskutieren, warum sich immer wieder zu wenig Frauen für Führungspositionen bei Radio Bremen bewerben. Neben der Intendantin haben auch die Direktorin für Unternehmensentwicklung und Betrieb sowie der Personalchef an dem Gespräch teilgenommen. In diesem Rahmen konnten sie noch einmal auf die zahlreichen Maßnahmen zur Frauenförderung bei Radio Bremen und die zuständigen Ansprechpartner:innen bei Fragen zu Fortbildungen und möglichen Bewerbungen aufmerksam machen.

### **III. Erläuterung der Statistiken**

Die folgenden statistischen Daten entsprechen in Struktur und Inhalt den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Dargestellt ist die tatsächliche Anzahl an Mitarbeiter:innen zum Stichtag und nicht die Anzahl an besetzten Stellen in dem jeweiligen Jahr. Sie wurden ergänzt um

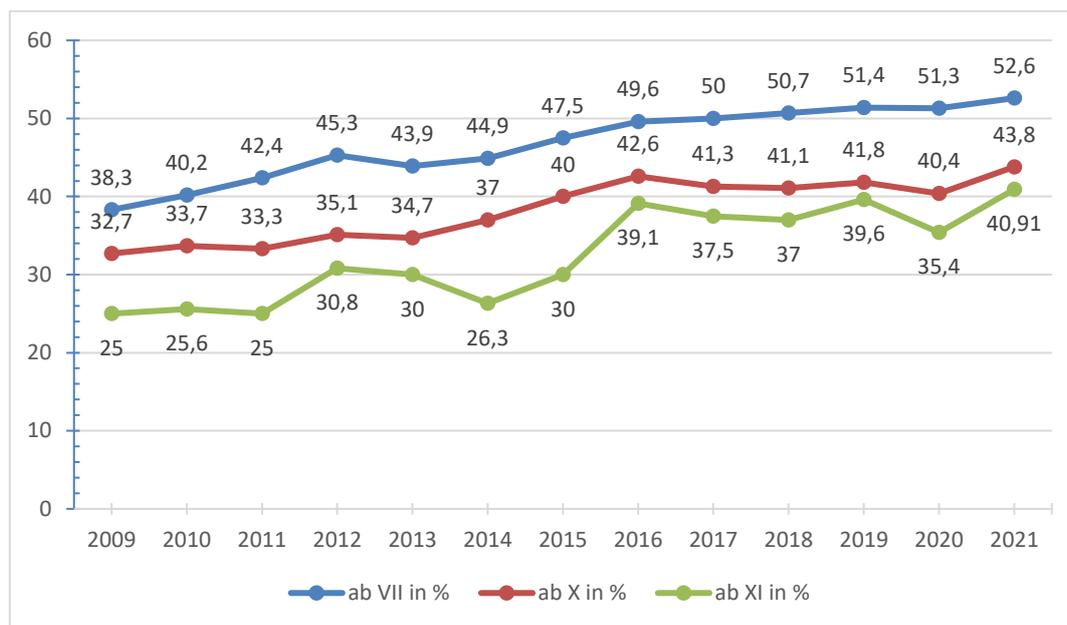
- die Aufstellung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### **1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten**

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren 228 Personen bei Radio Bremen festangestellt. Im Vorjahr waren es 233. 16 Personen sind ausgeschieden, 11 neu hinzugekommen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 63,6 % (Vorjahr: 62,7 %). Dabei stieg der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in

denen ein Studium Voraussetzung ist, von 51,3 auf 52,6 %. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 43,8 % (Vorjahr: 40,4 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 40,91 % (Vorjahr: 35,42 %).

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



## 2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist mit 91 Personen im Vergleich zum Vorjahr gleichgeblieben, davon 75 Frauen und 16 Männer (Vorjahr: 72 Frauen und 19 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	21	6	27
51 – 80 %	40	6	46
81 – 99 %	14	4	18
<b>Gesamt</b>	<b>75</b>	<b>16</b>	<b>91</b>

### **3. Arbeitsratenänderungen**

Im Jahr 2021 gab es 14 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. Sieben Mitarbeiterinnen haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und sieben Mitarbeiterinnen die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

### **4. Besetzung von Planstellen**

Im Jahr 2021 wurden 19 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 74 % (Vorjahr: 60 %). 15 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab vier interne Umsetzungen. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen/ Überleitungen/ Umsetzungen folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sekretariat Assistenz buten un binnen Radio (eine Frau), eine Einstellung Assistenz Bremen NEXT (eine Frau), zwei Einstellungen Assistenz buten un binnen Bremerhaven (eine Frau und ein Mann), eine Einstellung Sachbearbeitung Marketing (eine Frau), eine Einstellung Sachbearbeitung Koordination Produktion (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VIII: eine Einstellung Sachgruppenleitung DUB (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in (eine Frau), eine Umsetzung Sachgruppenleitung DUB/PE/OE (ein Mann), eine Umsetzung Sachgruppenleitung PE/OE (eine Frau)
- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Redakteur:in Nachrichten (eine Frau), eine Umsetzung Sachgruppenleitung Personal, Honorare und Lizenzen (eine Frau)
- Gehaltsgruppe X: eine Einstellung Redakteur:in Programmbe- reich Gesellschaft (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in buten un binnen Fernsehen (eine Frau), ein:e Redakteur:in Bremen NEXT (eine Frau)
- Gehaltsgruppe XI: eine Einstellung Chef:in vom Dienst Bremen Vier (eine Frau), eine Einstellung Leitung Sport (eine Frau), eine Einstellung Leitung buten un binnen Radio
- Gehaltsgruppe XII: eine Umgruppierung Leitung Bremen Eins (ein Mann)

## 5. Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2021 insgesamt zehn Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: elf). Kein Antrag wurde abgelehnt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 60 % (Vorjahr: 82 %).

## 6. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 48 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 47 und das der Männer 50 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	3	3	6	2,63%
25-29	0	2	2	0,88%
30-34	4	17	21	9,21%
35-39	10	14	24	10,53%
40-44	4	21	25	10,96%
45-49	11	19	30	13,16%
50-54	14	22	36	15,79%
55-59	16	25	41	17,98%
60-64	17	19	36	15,79%
ab 65	4	3	7	3,07%
Summe	83	145	228	100%

## **7. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 237 auf 234 gesunken, wobei sich der Anteil der Frauen mit 50 % erhöht hat.

## **8. Moderatorinnen und Moderatoren**

Bei den Moderatorinnen sind Frauen mit 45 % vertreten (Vorjahr: 43 %). 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 2021 nach Programmbereichen 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.

Im Ergebnis zeigt sich, dass in der Mehrheit der Tätigkeitsfelder in den Programmen ein ausgewogenes (grün) oder relativ ausgewogenes (hellgrün) Verhältnis von Frauen und Männern besteht. In nur einem Tätigkeitsbereich gibt es programmübergreifend ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis: Im Bereich „Social Media“ überwiegt der Anteil der Frauen deutlich. Auch bei den „Station Voices“ ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen, allerdings ist die Personenanzahl hier sehr gering.

2021: Verteilung von Frauen und Männern in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen<sup>1</sup> im Regelbetrieb<sup>2</sup>

		Bremen Eins	Bremen Zwei	Bremen Vier	Bremen NEXT	Cosmo	bb Online	bb Ferns.	bb Radio <sup>3</sup>	bb BHV	bb Sportbl.	3nach9	gesamt (Brutto)	Prozent (Brutto)	
<b>Moderation (HF/TV/Web)</b>	weiblich	8	13	11	8	7		2			2	1	weiblich	52	48%
	männlich	15	17	9	5	4		2			4	1	männlich	57	52%
<b>Redaktion (RVDs, Senderedaktion etc.)</b>	weiblich	5	21	11	8	5	9	21	5	4	4	4	weiblich	97	56%
	männlich	5	14	9	6	5	13	10	5	2	6	0	männlich	75	44%
<b>SOM- /Community- Redaktion</b>	weiblich	1	3	4	2	3	8					1	weiblich	22	73%
	männlich	2	1	0	1	2	1					1	männlich	8	27%
<b>Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen (HF/TV/Web)</b>	weiblich	1	132 <sup>4</sup>	2	7	21	1	21	16	6	4	2	weiblich	213	43%
	männlich	2	135 <sup>4</sup>	4	5	30	1	17	12	6	6	0	männlich	218	51%
<b>Nachrichten- redakteur*innen am Mikrofon<sup>5</sup></b>	weiblich	3	2	2	3								weiblich	10	40%
	männlich	3	7	2	3								männlich	15	60%
<b>Station Voice</b>	weiblich	0	1	1	1								weiblich	3	75%
	männlich	1	0	0	0								männlich	1	25%
<b>Musikredaktion</b>	weiblich	3	4	2	2	3							weiblich	14	52%
	männlich	3	4	4	2	0							männlich	13	48%

**Legende**

ausgewogenes Verhältnis (ausgewogener als oder gleich 55:45)
relativ ausgewogenes Verhältnis (ausgewogener als oder gleich 60:40)
unausgewogenes Verhältnis (unausgewogener als 60:40)
unausgew. Verhältnis, aber geringe Personenzahl (weniger als 7 Personen)

**Erläuterungen**

<sup>1</sup>In den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der festen und der freien Mitarbeiter:innen enthalten, die im Jahr 2021 in den jeweiligen Redaktionen tätig waren. Es gibt Mitarbeiter:innen, die in mehreren Positionen und Programmbereichen tätig sind. Diese sind entsprechend mehrfach gelistet

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

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>Bei den Nachrichtenredakteur:innen am Mikrofon sind auch die Mitarbeiter:innen der Rundschau & der platttdt. Nachrichten bei Bremen Eins sowie Senderedakteur:innen bei Bremen NEXT enthalten.

## **V. Aus- und Fortbildung**

### **1. Ausbildung**

Anfang 2021 haben neun Volontär:innen ihre zweijährige Ausbildung bei Radio Bremen begonnen. Darunter sind drei Schwerpunktvolontariate in den Bereichen Musik, Studio Bremerhaven und Digitale Strategie sowie sechs allgemeine Volontariate. Aufgrund der Corona-Auswirkungen sind der Auswahlprozess und wesentliche Trainingsinhalte für die Volontär:innen digital bzw. in Videoschalten erfolgt. Auch die Mitarbeit in redaktionellen Stationen erfolgt teilweise in mobilen Telearbeitsformen. Trotz der Herausforderungen für Interaktion, Flexibilität und Kreativität, die digitale Arbeits- und Kommunikationsformen mit sich bringen, ist der Jahrgang sehr erfolgreich gestartet. Die bewährte Zusammenarbeit mit der Electronic Media School in Potsdam für externe Trainingsmodule wird fortgesetzt.

Das Konzept des Online-Praktikums im Bereich der Koordination Technik ist auch in diesem Jahr fortgeführt worden. Abhängig vom Pandemiegeschehen konnte das Praktikum zeitweise auch hybrid durchgeführt werden. Realisiert wurden ebenso Jahrespraktika, welche in Kooperation mit der TU Dortmund stattfinden.

Nachdem der Auswahlprozess für kaufmännische Auszubildende in Kooperation mit dem NDR 2020 ausgesetzt wurde, ist die Suche nach neuen Kaufleuten für Büromanagement im vergangenen Jahr wieder aufgenommen worden.

### **2. Fortbildung**

Die Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung (OE/PE) hat die strategischen Themen New Work und Diversity mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt. So wurden drei weibliche und drei männliche Mitarbeitende zu New Work-Lots:innen ausgebildet, die ab 2022 interne Veränderungsprozesse begleiten und moderieren.

Für alle Mitarbeitenden gab es 2021 die Möglichkeit, sich mit den Grundlagen von Diversity vertraut zu machen. Dieses Angebot wird

2022 ausgebaut und mit unterschiedlichen Ausrichtungen erweitert. Hinzu kamen Seminarangebote, die sich aus der aktuellen Lage ergeben haben. Die Arbeit in hybriden Teams und der Umgang mit Hasskommentaren waren für 2021 nicht geplant und wurden aus der Aktualität heraus kurzfristig geplant und fanden große Resonanz in der Belegschaft. Andere Angebote, die schon länger angeboten werden, wurden ebenfalls fortgeführt, wie das Programm für Assistenzen und Sekretärinnen und das Seminarangebot zu wertschätzender Kommunikation.

## **VI. Fazit und Ausblick**

2021 konnte Radio Bremen an die Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen an das Jahr 2019 anknüpfen. Zum ersten Mal liegt die Quote in der Gehaltsgruppe XI und höher bei über 40 %. Auch in den beiden darunterliegenden Gehaltsgruppen konnte der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Vorjahren gesteigert werden.

Hervorzuheben ist, dass es sich bei allen drei Neueinstellungen in der Gehaltsgruppe XI um Frauen handelt (Chefin vom Dienst bei Bremen Vier, Leitung Sport, Leitung buten un binnen Radio). Auch das mittlerweile ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in den meisten Tätigkeitsfeldern in den Programmen zeigt, dass sich Radio Bremen in die richtige Richtung entwickelt.

Hoffnungsvoll stimmt der eingeschlagene Weg hin zu neuen Formen der Arbeit. So zeigt das Top-Sharing (50:50) an der Spitze der Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb, dass Radio Bremen neue und vielfältige Arbeitsmodelle unterstützt. Der begonnene New Work-Prozess macht ebenfalls flexible und damit unter anderem auch frauen- und familienfreundliche Arbeitsmodelle möglich.

Vor diesem Hintergrund bleibt Radio Bremen auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber und bietet ein modernes Arbeitsumfeld für alle Menschen.

Dr. Yvette Gerner