

17. Mai 2018

**TOP 13 Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten
bei Radio Bremen für das Jahr 2017**

Vorlage 12/2018 an den Rundfunkrat

Beschlussvorschlag

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

Sachverhalt

Wie im vergangenen Jahr erfolgt zunächst ein Überblick über die Fortentwicklung des Führungskräfteprogramms, weil hier die Weichen gestellt werden für eine Förderung von Kolleginnen in Richtung Führungspositionen bei Radio Bremen. In Teil II werden dann die Zahlen der Beschäftigten-Struktur-Analyse beleuchtet, wobei auf Wunsch des Verwaltungsrates in diesem Jahr erstmalig auch ein Überblick zum Verhältnis von Männern und Frauen in den verschiedenen Altersgruppen enthalten ist.

I. Führungskräfteentwicklung

Vitale Selbstführung

Das Jahr 2017 startete für alle Führungskräfte mit einer Auffrischung in gesunder und vitaler Selbstführung. Mit dieser Maßnahme möchte Radio Bremen sowohl dem hohen Engagement der Führungskräfte Rechnung tragen als auch die Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbild für ihre Mitarbeitenden gezielt sensibilisieren.

Curriculum Organisationsentwicklung

Im Rahmen der strategischen Führungskräfteentwicklung startete im August 2017 ein auf den speziellen Bedarf Radio Bremens ausgerichtetes Organisationsentwicklungs-Curriculum, das sich über drei Module und einen Abschlussworkshop bis Ende 2018 erstreckt.

An dieser Veranstaltung nehmen diejenigen Führungskräfte teil, die neben ihren Fach- und Führungsthemen auch strukturelle Veränderungen verantworten oder begleiten: das erweiterte Direktorium (ohne Intendant, interne Kommunikation und Presseabteilung) und die Geschäftsführungen der Bremedia und der Radio Bremen Media.

Die teilnehmenden Führungskräfte erlernen systematisch ein vielfältiges Methodenrepertoire zur Organisationsentwicklung, wie z.B. Analysemethoden, Werkzeuge zur Aufstellung von Teams und zur Umsetzung von Veränderungsprozessen.

Die Gruppe entwickelt dabei Lösungsansätze zu aktuellen Aufgaben, die die Teilnehmenden selbst einbringen. Schwerpunkte waren z.B. die Weiterentwicklung von Bremen Eins unter einer neuen Leitung, die Diskussion über das Weitertragen von veränderter Unternehmenskultur in die Teams hinein oder das sog. „Framing“, also die Analyse und Gestaltung kommunikativer Rahmenbedingungen und Deutungsmuster in der internen und externen Unternehmenskommunikation.

Im Curriculum reflektieren sich die Teilnehmenden selbst als Steuernde von Organisationsentwicklung – im Hinblick auf fachliche Veränderungsprozesse, Kommunikation und Transparenz. Außerdem werden Zusammenhänge von Organisations- und Kulturentwicklung beim gemeinsamen Arbeiten erlebbar gemacht und Erfahrungen ausgetauscht.

Ziele sind:

- Arbeitsfähig zu sein im Hinblick auf die vielfältigen Veränderungsprozesse, die auch in den kommenden Jahren auf die Radio Bremen-Familie zukommen werden
- Fortentwicklung einer Unternehmenskultur, die vielfältig, offen und beweglich ist
- Förderung der Vielfältigkeit bei Radio Bremen, u.a. die Geschlechtergerechtigkeit auf den Führungsebenen
- das erlernte Wissen an die nächsten Ebenen weiter zu geben

Gemeinsamer Führungskräfte tag von Radio Bremen, Bremedia und RB Media

Seit 2016 wird das Pro-NFK-Seminar für neue Führungskräfte von Radio Bremen und den Beteiligungsunternehmen mit großem Erfolg gemeinsam durchgeführt.

Im Dezember 2017 fand nun der bei Radio Bremen und RB Media etablierte Führungskräfte tag erstmals gemeinsam mit der Bremedia statt. Ziel dieser Veranstaltung war zum einen die Verzahnung der Führungskräfte und die firmenübergreifende Zusammenarbeit, zum anderen, aufbauend auf dem OE-Curriculum, die Kulturentwicklung sukzessive über die Leitungsebenen hinaus weiter auszudehnen.

In gemischten Gruppen wurden konkrete Methoden vermittelt und diskutiert, wie z.B. die Harvard-Methode zur Konfliktlösung oder das Kultur-ebenen-Modell.

Eine Evaluation des Tages im Hinblick auf die Zielerreichung erfolgte wiederum als Fallbeispiel im Rahmen des OE-Curriculums.

Mentoring-Programm

Durch die AG Frauen in Führung wurde 2017 das im Vorjahr begonnene Mentoring-Programm für potentielle Führungskräfte abgeschlossen und evaluiert. Die vier Teilnehmerinnen konnten am Ende dieses Pilotprojektes erhebliche Kompetenzfortschritte feststellen. Sie bilanzierten mehr Klarheit über Führungsaufgaben und -herausforderungen, höhere Kompetenz bei der Fokussierung und Priorisierung von Aufgaben und Verantwortungsübernahme sowie eine Stärkung ihrer kommunikativen Kompetenz und erfolgreichere Vernetzung innerhalb und außerhalb von Radio Bremen.

Das Direktorium hat eine Neuauflage des Programms beschlossen, derzeit läuft das Bewerbungsverfahren. Das neue Programm soll im Mai 2018 starten und ist erstmals auch für eine Minderheit von Männern geöffnet. Hintergrund ist, dass Mentoring grundsätzlich als allgemeiner Baustein der Personalentwicklung „unterhalb“ der Ebene der Führungskräfte gesehen wird und gleichzeitig das bestehende Ungleichgewicht der Geschlechter auf Führungsebene zu verringern hilft.

Ebenfalls in der Verantwortung der AG Frauen in Führung wurde 2017 eine lose Reihe von Vortragsveranstaltungen vorläufig abgeschlossen und evaluiert. Mit Blick auf die Ziele der Veranstaltungen wurden aus Sicht von Teilnehmenden gute Fortschritte erreicht: Aktuelle Ansätze zur Frauenförderung und zeitgemäße Perspektiven auf Gender-Fragen wurden in die Unternehmensöffentlichkeit gebracht. Zugleich blieb der gewünschte Effekt einer Vernetzung von Kolleginnen mit Führungsinteresse hinter den Erwartungen zurück. Im laufenden Jahr wird die AG diesen Aspekt in den Vordergrund rücken. Im Frühjahr starteten die „Business Lunches“ für Mitarbeiterinnen, die in loser Reihenfolge stattfinden sollen. Kolleginnen aus der Führungsebene – Programm und Verwaltung – treffen sich im kleinen Kreis zum Mittagessen und berichten im informellen Rahmen von ihrer Arbeit.

Für alle Aktivitäten der AG Frauen in Führung gilt, dass sie in der begleitenden Kommunikation dadurch herausgefordert sind, dass es bei Radio Bremen Jahr für Jahr nur sehr wenige konkret frei werdende Führungspositionen gibt. Obwohl keine konkreten Stellen versprochen werden können, fördert Radio Bremen die Bereitschaft und die Offenheit für verantwortungsvollere Aufgaben bei weiblichen Beschäftigten.

Vielfalt bei Radio Bremen, hinausgehend über den Fokus „Gender“, ist das Thema der 2016 gestarteten AG Diversity. Unter Diversity Management wird der systematische Umgang mit der Vielfalt der Menschen in Organisationen verstanden, insbesondere in Bezug auf bestimmte prägende Persönlichkeitsmerkmale (im Kern sind dies vor allem Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, Religion/Weltanschauung). Unterstützt von Expertinnen und Experten der Hochschule Bremen wurde 2017 eine interne Umfrage unter Mitarbeitenden von Radio Bremen durchgeführt, deren Auswertung derzeit abgeschlossen wird. Anschließend wird das Direktorium auf Empfehlung der AG priorisieren, welche Themenfelder und Maßnahmen aus dem breiten Feld des Diversity Managements mit den begrenzten Ressourcen von Radio Bremen angegangen werden sollen.

#metoo

Im Rahmen der #metoo-Diskussion hat sich das Direktorium von Radio Bremen mit der Frage befasst, ob die bei Radio Bremen vorhandenen Mechanismen ausreichen, sexuellen Übergriffen entschieden zu begegnen. Im Dezember 2017 hat das Direktorium im Intranet zum Thema klar Haltung bezogen, entsprechendes Verhalten für Radio Bremen explizit als inakzeptabel benannt sowie zum respektvollen Miteinander aufgefordert.

Es erfolgte eine Beratung mit der Frauenbeauftragten und der unabhängigen Mitarbeiterberaterin in der Direktoriumssitzung sowie im Januar 2018 eine betriebsöffentliche Diskussion im Rahmen eines sogenannten Funkhausgesprächs, zu dem auch die im November 2017 ins Amt gekommene Bremer Landesfrauenbeauftragte Bettina Wilhelm eingeladen wurde. Mittlerweile hat Radio Bremen auch eine neue Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz auf den Weg gebracht. Diese soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden und/oder gezielt aufzuklären und zu verfolgen. Betroffene Frauen und Männer sollen ermutigt werden, sexuelle Belästigungen nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung unmissverständlich deutlich zu machen und sich aktiv dagegen zu wehren.

Zu diesem Zweck soll eine externe Beratungsstelle installiert werden. Zudem wurde neben Personalchef Martin Niemeyer eine weitere, weibliche, Mitarbeitende aus dem Programm als interne Beschwerdestelle eingesetzt.

II. 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 (siehe Anlagen),
- weiterführende Erläuterungen.

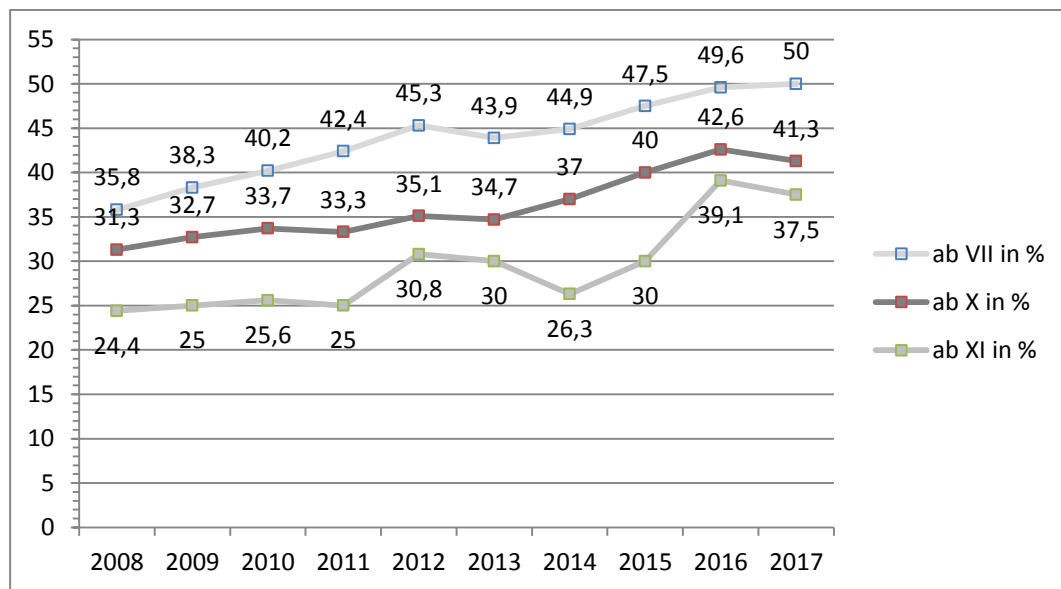
Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Die Zahl der zum 31. Dezember 2017 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gegenüber dem Vorjahr von 217 auf 219 gestiegen. 21 Austritte stehen dabei 23 Eintritten gegenüber.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 63,93 % (Vorjahr: 63,6 %).

- In den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, betrug der Frauenanteil 50,0 % (Vorjahr: 49,6 %).
- Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 41,3 % (Vorjahr: 42,6 %);
- sowie in den Gehaltsgruppen XI und höher 37,5 % (Vorjahr: 39,1 %).

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



Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist von 73 im Vorjahr auf 83 im Berichtsjahr gestiegen, davon 70 Frauen und 13 Männer (Vorjahr: 61 Frauen und 12 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	19	6	25
51 – 80 %	36	4	40
81 – 99 %	15	3	18
Gesamt	70	13	83

Arbeitsratenänderungen

Im Jahr 2017 gab es 21 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. 16 Mitarbeitende (14 Mitarbeiterinnen, 2 Mitarbeiter) haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und 5 Mitarbeitende (4 Mitarbeiterinnen, 1 Mitarbeiter) die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2017 wurden 25 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 68 % (Vorjahr: 63 %). 23 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab 2 interne Umsetzungen.

Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe III: Übernahme von zwei Auszubildenden in ein Gesellenjahr (zwei Frauen)
- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sachbearbeitung Holi (eine Frau), eine Einstellung Sekretariat Chefredaktion (eine Frau), zwei Einstellungen Assistenz Gesellschaft (zwei Frauen), eine Einstellung Assistenz Bremerhaven (eine Frau), eine Einstellung Zentrale Programmaufgaben (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VI: eine Einstellung Sekretariat Programmdirektion (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VII: eine Einstellung Sachgruppenleitung Finanzen (eine Frau), eine Einstellung Informationsspezialistin (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VIII: eine Einstellung Teamleitung Holi (eine Frau), eine Einstellung Sachgruppenleitung Holi (eine Frau), eine Einstellung Referentin Intendanz (eine Frau), eine Einstellung Redakteur ARD Aktuell (ein Mann), eine Einstellung Redakteur Hauptstadtstudio (ein Mann), eine Einstellung Redakteur Bremerhaven (ein Mann)
- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Teamleitung Abrechnung (eine Frau), eine Einstellung juristische Referentin (eine Frau)
- Gehaltsgruppe XI: eine Einstellung Teamleitung Online (ein Mann), eine Einstellung CvD Bremen Eins (ein Mann), eine Einstellung CvD Bremen Vier (ein Mann)
- Außertariflich: eine Einstellung Leitung Bremen Eins (ein Mann)

Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2017 insgesamt 10 Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: 12). Kein Antrag wurde abgelehnt.

Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 80 % (Vorjahr: 67 %).

Altersstruktur

Hinsichtlich der Altersstruktur ergibt sich für die Festangestellten folgendes Bild:

Altersklasse	Männer	Frauen	Gesamt	%-Anteil
bis 19	0	0	0	0,00 %
20-24	0	2	2	0,91 %
25-29	1	7	8	3,65 %
30-34	5	10	15	6,85 %
35-39	2	17	19	8,68 %
40-44	11	11	22	10,05 %
45-49	10	24	34	15,53 %
50-54	13	21	34	15,53 %
55-59	24	28	52	23,74 %
60-64	12	18	30	13,70 %
ab 65	1	2	3	1,37 %
Summe	79	140	219	100 %

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 49 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 48 und das der Männer 51 Jahre.

Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 210 auf 224 gestiegen, wobei der Anteil der Frauen mit 47 % gleichgeblieben ist.

Moderatorinnen und Moderatoren

Die Zahl der Moderatorinnen und Moderatoren ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben, wobei der Anteil der Frauen bei 37 % liegt (Vorjahr 40 %). Diese Zahl bezieht sich auf die Anzahl der Moderatorinnen und Moderatoren und nicht auf den zeitlichen Umfang und damit die Präsenz im Programm.

III. Ausbildung- und Fortbildung

Neues Lernen

Der Fachbereich Personalentwicklung hat 2017 damit begonnen, Schulungs- und Lernkonzepte neu auszurichten. Ziel ist es, langfristig Lernumgebungen zu schaffen, in denen selbständiges, informelles, kollaboratives und reflexives Lernen ermöglicht wird. Seitdem werden Lernende an der Konzeption ihrer Lernerfahrungen stärker beteiligt.

Programm für Assistenzen, Sekretärinnen und Sekretäre

Im November 2017 startete das Programm für Assistenzen, Sekretärinnen und Sekretäre „Heldinnen des Alltags“. Im Vordergrund stehen hierbei die Vernetzung und die Stärkung der Kernkompetenzen der rund 60 Kolleginnen und Kollegen. Zunächst erarbeitete eine Pilotgruppe von 12 Personen in einem ersten Workshop das vielfältige Rollenbild der Zielgruppe. Außerdem wurden zusammen mit den Teilnehmenden Bedarfe ermittelt, z.B. in welchen Themengebieten sie sich Unterstützung wünschen oder zu welchen Themen und Prozessen sie weitere Informationen benötigen. Das Programm ist darauf ausgelegt, dass im Rahmen des „Neuen Lernens“ die Teilnehmenden so viel wie möglich in die Planung und Gestaltung des Programms einbezogen werden, so dass zielgerichteter auf die Bedarfe der Gruppe eingegangen werden kann.

Nach der Evaluation der Pilotgruppenphase werden schrittweise alle weiteren Assistenzen, Sekretärinnen und Sekretäre geschult.

Volontariate

Die Verlängerung des Social-Media-Volontariats von 12 auf 20 Monate hat sich für Radio Bremen bewährt. Im Zuge dieser guten Erfahrungen wird Radio Bremen es nochmals ausweiten und zukünftig ein Zweijahres-Volontariat anbieten. Ziel ist es, die Inhalte dieser Ausbildung noch enger mit der digitalen Gesamtstrategie des Hauses zu vernetzen.

Erste Erfahrungen im Bereich des Spezialvolontariats Musik zeigen, dass es richtig war, einen derartigen Akzent zu setzen. Auf diese Weise gelingt es Radio Bremen, gezielt hausinternen Nachwuchs für die Zukunft auszubilden.

Der neue Volontärsjahrgang beginnt am 1. September 2018 mit einem zusätzlichen Schwerpunktvolontariat: Radio Bremen wird eine Volontärin/ einen Volontär im trimedial aufgestellten Studio Bremerhaven ausbilden. Die Anbindung an das Stammhaus und die Ausbildungswochen des gesamten Jahrgangs sind dabei gewährleistet. Eine kleine Arbeitsgruppe hat parallel eine Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens für Volontärinnen und Volontäre vorbereitet. Ziel ist es, die Auswahl weiter zu professionalisieren. Dazu sollen unter anderem Elemente berücksichtigt werden, die sich in „Assessment Centern“ anderer Organisationen bewährt haben.

Neben den regulären vier- bis sechswöchigen Redaktionspraktika für angehende Journalist/innen bietet Radio Bremen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Journalistik der Technischen Universität Dortmund auch studienbegleitende Jahrespraktika an. Die Jahrespraktikant/innen werden vorzugsweise bei den jungen Angeboten von Radio Bremen eingesetzt.

Kompetenzmanagement

Das Kompetenzmanagement wird immer mehr zu einem roten Faden in der Personalentwicklung. Auf dem von der Personalentwicklung entworfenen Kompetenzraster soll sukzessive die gesamte Personalarbeit basieren, wie zum Beispiel auch das neue Instrument einer Potenzialanalyse zur Auswahl und Weiterentwicklung von Führungskräften. Insbesondere für die Bewerbungsverfahren im Mentoring-Programm und im Volontariat werden die definierten Kompetenzbereiche bereits beispielhaft zugrunde gelegt. Die Rückmeldungen an die Personalentwicklung bestätigen, dass beim Anwenden des Kompetenzrasters die Auswahlgespräche noch transparenter werden.

Damit unterstützt die PE strukturiert die Führungskräfte in ihrem Auswahlprozess und leistet einen Beitrag für transparentere Nachvollziehbarkeit der Stellenvergabe, die für die Frauenbeauftragte ein wichtiger Punkt ist.

IV. Fazit und Ausblick

Das Ziel für das Direktorium von Radio Bremen bleibt es weiterhin, unter den Führungskräften ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnte trotz dieser Zielsetzung und trotz intensiver Bemühungen bei verschiedenen Stellen im Bereich der Führungskräfte ab Gehaltsgruppe XI 2017 keine Stelle mit einer Frau wiederbesetzt werden. Zwei Frauen, die bereits in Führungspositionen bei Radio Bremen arbeiten, stiegen in den AT-Bereich auf.

In der Personalabteilung konnten zwei Teamleitungen mit Frauen besetzt werden.

Der Anteil von Frauen in Positionen, bei denen in der Regel ein Studium Voraussetzung ist, liegt inzwischen bei 50 %. Bei Mitarbeitenden ab Gehaltsgruppe X konnte der Frauenanteil in den vergangenen zehn Jahren von 31,3 % auf 41,3 % gesteigert werden, ab Gehaltsgruppe XI von 24,4 % auf 37,5 %.

Diese positive Entwicklung gilt es, durch geeignete Maßnahmen, wie z.B. das Mentoringprogramm, langfristig zu sichern. Zudem soll 2018 der nach dem Bremischen Landesgleichstellungsgesetz vorgesehene Frauenförderplan im Rahmen einer Dienstvereinbarung aktualisiert werden.

gez. Jan Metzger