

07. März 2019

**TOP 8 Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten
bei Radio Bremen für das Jahr 2018**

Vorlage 02/2019 an den Rundfunkrat

Beschlussvorschlag

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

Inhalt

Auch in diesem Jahr werden einige wichtige Maßnahmen zur Entwicklung von Führungskräften vorangestellt. Denn diese bilden die Grundlage für eine Förderung von Kolleginnen mit Blick auf Führungspositionen bei Radio Bremen. Weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung werden unter II. beschrieben. In Teil III erfolgt eine Erläuterung der Statistiken zur Situation der weiblichen Beschäftigten 2018. 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

Im Herbst 2018 endete das 2017 begonnene „Curriculum Organisationsentwicklung“, an dem das erweiterte Direktorium sowie die Geschäftsführungen der Bremedia und der Radio Bremen Media teilgenommen haben. Die hinter dieser Fortbildungsmaßnahme stehende Grundannahme ist: Radio Bremen kann nur dann wertvolle und glaubwürdige Inhalte produzieren, wenn seine Unternehmenskultur von Vielfalt, Rollen-Klarheit, Verantwortung und einem offenen Dialog geprägt ist.

Unternehmenskultur weiterzuentwickeln ist nicht nur Aufgabe der Geschäftsleitung, sondern braucht alle Ebenen. Das Curriculum Organisationsentwicklung („OE-C“) für die Führungsebene war insofern nur der Anfang: Dort erwarben die Teilnehmenden das grundlegende Wissen zur Analyse und Steuerung organisatorischer Veränderungsprozesse. Durch intensiven Austausch und anhand kollegialer Beratung zu eigenen Projekten entwickelten sie ein gemeinsames Verständnis von Organisationsentwicklung und damit von aktiver und bewusster Gestaltung der eigenen Unternehmenskultur und Vielfältigkeit. 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.

Um die Nachhaltigkeit sicherzustellen und aufgrund der überaus positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden wurde das Programm Ende 2018 auf die nächste Führungsebene ausgeweitet.

Teilnehmende des zweiten Durchgangs sind Führungskräfte aus beiden Direktionen sowie der Intendanz; diese Maßnahme fördert damit sowohl individuelle Kompetenzen als auch ein einheitliches Verständnis von Organisationsentwicklung. Zugleich wird die Teamentwicklung der Teilnehmenden untereinander gestärkt.

2. Potenzialanalyse zur Auswahl und Weiterbildung von Führungskräften

Auf Grundlage seines in den letzten Jahren entwickelten Kompetenzrasters hat Radio Bremen als Instrument für die Auswahl von Führungskräften die Potenzialanalyse eingeführt. Sie wird bei Bedarf eingesetzt und unterstützt sowohl die Auswahl als auch die Weiterentwicklung von Führungskräften.

Die Potenzialanalyse besteht aus EDV-gestützten kognitiven Tests, einer unternehmerischen Fallstudie und einem Rollenspiel. Das Ziel ist dabei vor allem herauszufinden, über welche Führungskompetenzen die Teilnehmenden verfügen und welche Kompetenzen in den folgenden Monaten durch Personalentwicklung gezielt weiterentwickelt werden können.

Insbesondere im Bewerbungsverfahren hilft die Potenzialanalyse dabei, die Bewertung der Bewerbenden zu objektivieren. Sie unterstützt und ergänzt insofern das herkömmliche strukturierte Bewerbungsgespräch.

3. Gemeinsamer Führungskräfte tag von Radio Bremen, Bremedia und RB Media

Unter der Überschrift „Dialog und Innovation“ fand im Oktober 2018 zum wiederholten Male der jährliche gemeinsame Führungskräfte tag von Radio Bremen und den Beteiligungsunternehmen statt. Dabei wurde der Workshop thematisch und strukturell weiterentwickelt:

Inhaltlich haben die Führungskräfte an konkreten Herausforderungen der Radio-Bremen-Familie gearbeitet und nicht mehr nur auf einer abstrakten Ebene über Führungsfragen beraten.

Dabei ging es um einen engeren Dialog mit den Beitragszahlerinnen und Beitragszahlern im Sendegebiet, um daraus attraktivere Angebote in der Berichterstattung zu entwickeln.

Einen weiteren Schwerpunkt bildete das Thema Innovation – also die Frage, wie neue Ideen fokussiert entwickelt und in der Unternehmensfamilie erfolgreich umgesetzt werden können.

Eine strukturelle Neuerung war die Präsenz mehrerer Kolleginnen und Kollegen ohne Führungsverantwortung. Diese Mitarbeitenden aus den Teams waren eingeladen, mit zu beraten und auf Augenhöhe mit Chefinnen und Chefs unternehmensstrategische Fragen zu bearbeiten sowie im Nachhinein in ihren Bereichen über das Erlebte zu berichten. Dies ist ein Element, um die Kulturentwicklung aus der Geschäftsleitung heraus schrittweise in allen Leitungs- und Team-Ebenen weiterzuführen. Aufgrund der außerordentlich positiven Resonanz von Führungskräften und Teammitgliedern hat das Direktorium beschlossen, diesen Ansatz der Beteiligung beizubehalten, wenn zu künftigen Führungskräfte-treffen und -tagen eingeladen wird.

II. Weitere Maßnahmen

Die im Jahr 1995 abgeschlossene Dienstvereinbarung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde aktualisiert und steht kurz vor dem Abschluss. Sie enthält erstmals für die nächsten fünf Jahre konkrete quantitative Zielsetzungen für die nach dem Landesgleichstellungsgesetz vorgesehenen Personalgruppen: Ausgehend vom Ist-Stand werden die durch Austritte möglichen Neubesetzungen ausgewiesen. Daraus ergibt sich ein Planungswert für jede Personalgruppe. In den zwei zahlenmäßig größten der drei Personalgruppen kann rechnerisch bis zum Ende der Laufzeit nach fünf Jahren ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen erreicht werden. Einmal jährlich soll eine Evaluation erfolgen.

Der Intendant hat im Mai 2018 eine Dienstanweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erlassen. Damit reagiert Radio Bremen auf die im Zuge der sogenannten „#metoo“-Debatte bekannt gewordenen Fälle sexueller Belästigung und Diskriminierung. Die Dienstanweisung benennt die nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verantwortlichen internen Beschwerdestellen und regelt das mit Beschwerden verbundene Verfahren. Zudem hat Radio Bremen eine Rechtsanwaltskanzlei als externe Beratungsstelle im Sinne der Dienstanweisung beauftragt. In Funkhausgesprächen, in den Quartalsgesprächen der Führungskräfte und mit den Volontärinnen und Volontären wurde das Thema zudem mehrfach im Sinne einer Sensibilisierung und Qualifizierung beraten. Darüber hinaus sind für 2019 Fortbildungen der nach dem AGG für die Beratung von Mitarbeitenden und die Entgegennahme von Beschwerden zuständigen Personenkreise vorgesehen: Beschwerdestellen, Personalvertretungen, Vorgesetzte, Personalabteilung und Justizariat. Im Jahr 2018 gab es keine Beschwerden über Belästigungen oder Diskriminierungen.

Die Arbeit der AG „Diversity – Vielfalt bei Radio Bremen“ wurde 2018 fortgesetzt. Unter anderem hat die Gruppe mit Unterstützung der Hochschule Bremen ausgewertet, was die Befragung von Mitarbeitenden in Bezug auf die Vielfalt bei Radio Bremen ergeben hat und welche Wünsche und Vorschläge von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Förderung der Diversität artikuliert wurden. Die im Diversity Management als „Persönlichkeitsmerkmale“ benannten Kategorien Geschlecht und Familienstand wurden – neben anderen – von vielen als wichtig und weiterhin förderwürdig angesehen. Über die Erkenntnisse der Befragung wurde im Direktorium und im Kreis der Führungskräfte berichtet und beraten. Aus den Ergebnissen wird im nächsten Schritt ein konkreter Maßnahmenkatalog entstehen.

III. Erläuterung der Statistiken

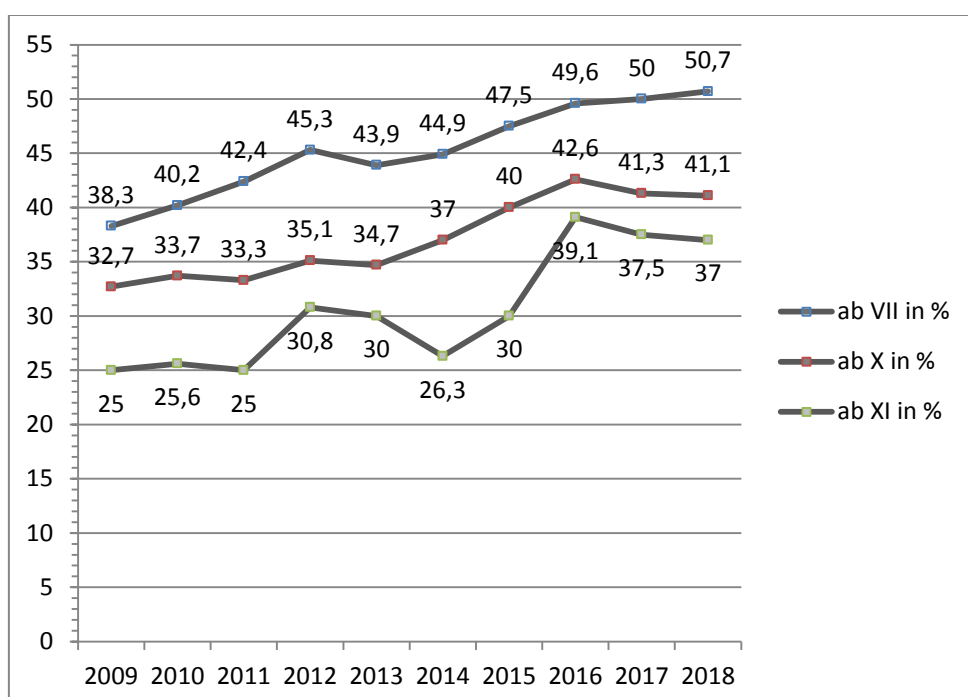
Die folgenden statistischen Daten entsprechen in Struktur und Inhalt den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie wurden ergänzt um

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

1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren 220 Personen bei Radio Bremen festangestellt. Im Vorjahr waren es 219. 15 Personen sind ausgeschieden, 16 neu hinzugekommen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 64,1 % (Vorjahr: 63,9 %). Dabei stieg der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, leicht an (von 50,0 auf 50,7 %). Damit ist die Mehrheit der Mitarbeitenden in diesen Gruppen erstmals seit Beginn der Aufzeichnungen weiblich. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 41,1 % (Vorjahr: 41,3 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 37% (Vorjahr: 37,5 %).

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



2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist von 83 im Vorjahr auf 84 im Berichtsjahr gestiegen, davon 68 Frauen und 16 Männer (Vorjahr: 70 Frauen und 13 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	16	4	20
51 – 80 %	37	7	44
81 – 99 %	15	5	20
Gesamt	68	16	84

3. Arbeitsratenänderungen

Im Jahr 2018 gab es 22 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. Zwölf Mitarbeitende (sieben Mitarbeiterinnen, fünf Mitarbeiter) haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und zehn Mitarbeitende (neun Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter) die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

4. Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2018 wurden 23 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 74 % (Vorjahr: 68 %). 16 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab sieben interne Umsetzungen. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe III: Übernahme einer Auszubildenden in ein Gesellenjahr (eine Frau)
- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sachbearbeitung Personal (eine Frau), eine Einstellung Assistenz buten un binnen Fernsehen (ein Mann), zwei Einstellungen Assistenz buten un binnen Radio (zwei Frauen)

- Gehaltsgruppe VI: eine Einstellung Assistenz Nachrichten (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VII: zwei Einstellungen Sachgruppenleitung Controlling (eine Frau, ein Mann)
- Gehaltsgruppe VIII: eine Einstellung Redakteur/in Bremen Zwei (eine Frau)
- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Referent/in Justizariat (eine Frau), zwei Einstellungen Redakteur/in (gehoben) Bremen Zwei, (zwei Frauen), eine Einstellung Redakteur/in (gehoben) Bremen NEXT (eine Frau)
- Gehaltsgruppe X: eine Einstellung Hauptsachbearbeiter/in OE/PE (ein Mann)
- Gehaltsgruppe XI: eine Einstellung CvD Bremen Vier (eine Frau)
- Gehaltsgruppe XII: eine Einstellung Abteilungsleitung Kommunikation (eine Frau).

5. Umgruppierungen

Infolge der Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2018 insgesamt zwölf Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: zehn). Vier Anträge wurden abgelehnt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 83 % (Vorjahr: 80 %).

6. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 49 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 48 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	0	1	1	0,45%
25-29	1	5	6	2,73%
30-34	4	16	20	9,09%
35-39	1	16	17	7,73%
40-44	12	15	27	12,27%
45-49	6	18	24	10,91%
50-54	19	23	42	19,09%
55-59	21	27	48	21,82%
60-64	14	18	32	14,55%
ab 65	2	1	3	1,36%
Summe	80	140	220	100%

7. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 224 auf 231 gestiegen, wobei der Anteil der Frauen von 46,5 % auf 48 % gestiegen ist. Dabei ist der Umfang an freier Mitarbeit nicht in gleichem Maße gestiegen. Dies liegt an vergleichsweise vielen Schwangerschaften und Elternzeiten bei freien Mitarbeitenden in 2018.

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 im Regelbetrieb für das Jahr 2018 nach Programmen erfasst. Es wurden feste und freie Mitarbeitende in die Analyse einbezogen.

Die Tätigkeitsbereiche, die betrachtet wurden, sind folgende:

- Moderation (HF/TV/Web)
- Redaktion
- Social Media

- Reporterinnen und Reporter, Autorinnen und Autoren, Kolumnistinnen und Kolumnisten
- Nachrichtenredakteurinnen und -redakteure am Mikrofon
- Station Voices
- Musikredaktion

Im Ergebnis zeigt sich, dass in der Mehrheit der Tätigkeitsfelder insgesamt ein ausgewogenes oder relativ ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern besteht.

In 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 und eher weiblich*, bei den Nachrichtenredakteurinnen und -redakteuren ist es *unausgewogen und eher männlich*.

In der detaillierten Analyse zeigt sich: Wie bereits in den letzten Jahren erkannt, herrscht nach wie vor ein Ungleichgewicht in der Moderation bei Bremen Eins (der Männeranteil liegt bei rund 68%). Hier wird bereits gegengesteuert, wobei Radio Bremen aufgrund seiner Verpflichtung gegenüber festen freien Mitarbeitenden enge Grenzen gesetzt sind.

Auch bei den Redakteurinnen und Redakteuren der Bereiche buten un binnen Fernsehen und buten un binnen Radio ist das jeweilige Geschlechterverhältnis unausgewogen: Bei buten un binnen Fernsehen sind mehr Redakteurinnen zu verzeichnen, bei buten un binnen Radio sind es mehr Redakteure. Bei den Reporterinnen und Reportern, Autorinnen und Autoren sowie Kolumnistinnen und Kolumnisten von Bremen NEXT ist das Verhältnis *unausgewogen eher weiblich*.

Die Details sind der Tabelle auf der folgenden Seite zu entnehmen.

Im Programmbereich Gesellschaft werden in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen außerhalb des Regelbetriebs deutschlandweite Formate wie der Bremer Tatort, die szenische Comedy Kroymann sowie Kino-Koproduktionen, Fernsehfilme und Dokumentationen verantwortet. Bis auf die männliche Programmbereichsleitung sind hier sämtliche Redaktionspositionen (Leitung, Redakteurinnen, programmnahe Assistentinnen) weiblich besetzt. Wo immer es möglich ist, werden in den fiktionalen Produktionen die leitenden Autorinnen, Regisseurinnen, Produktionsleiterinnen und Hauptprotagonistinnen weiblich besetzt. Bei den Dokumentationen (für ARTE, Das Erste etc.) wird darauf geachtet, dass mindestens die Hälfte mit weiblichen Heads besetzt wird.

Verteilung von Frauen und Männern in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen¹ im Regelbetrieb²

Tätigkeitsbereich	Geschl.	RB1	RB2	RB4	NEXT	Cosmo	bb Online	bb TV	bb Radio ³	bb BHV	bb Sport	3nach 9	Ges. Brutto	% Brutto
Moderation (HF/TV/We b)	weibl.	6	14	7	8	7	-	2	-	-	3	1	48	44%
	männl.	13	19	10	7	5	-	2	-	-	4	1	61	56%
Redaktion (RVDs, Sende-redaktion etc.)	weibl.	5	19	9	6	4	7	20	1	3	5	3	82	53%
	männl.	6	14	10	7	4	8	10	5	3	6	0	73	47%
SoM/ Community-Redaktion	weibl.	1	4	4	2	3	7	-	-	-	-	1	22	79%
	männl.	1	2	0	1	1	1	-	-	-	-	0	6	21%
Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen ⁴	weibl.	8	148	5	7	1	14	18	20	5	5	1	232	45%
	männl.	13	188	6	4	0	11	24	24	6	5	0	281	55%
Nachrichten-redakteur*innen am Mikrofon ⁵	weibl.	8	3	4	3	-	-	-	-	-	-	-	18	36%
	männl.	18	8	2	4	-	-	-	-	-	-	-	32	64%
Station Voice	weibl.	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	1	6	75%
	männl.	1	0	1	0	0	-	-	-	-	-	0	2	25%
Musikredaktion	weibl.	3	4	1	3	3	-	-	-	-	-	1	15	56%
	männl.	3	4	3	1	1	-	-	-	-	-	0	12	44%



	Unterschied von 0-10%
	Unterschied von 11-25%
	Unterschied von >25%
	Unterschied von >25%

ausgewogenes Verhältnis
 relativ ausgewogenes Verhältnis
 unausgewogenes Verhältnis
 unausgew. Verhältnis, aber geringe Personenzahl (4 oder weniger)

¹ In den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der festen und der freien Mitarbeitenden enthalten, die im Jahr 2018 in den jeweiligen Redaktionen tätig waren. Es gibt Mitarbeitende, 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 Reporterinnen und Reporter, Autorinnen und Autoren sowie Kolumnistinnen und Kolumnisten aufgenommen, die selten im Programm tätig sind.

⁵ Bei den „Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon“ sind auch die Mitarbeitenden der Rundschau & der plattdeutschen Nachrichten bei Bremen Eins sowie Senderedakteurinnen und -redakteure bei Bremen NEXT enthalten.

V. Ausbildung- und Fortbildung

1. Volontariate

Erstmals hat Radio Bremen im Jahrgang 2018/20 neun Volontariate, darunter drei Schwerpunktvolontariate, ausgeschrieben – die Stellen wurden an sechs Frauen und drei Männer vergeben. Aufgrund einer Bedarfsanalyse in den Musikredaktionen bilden wir parallel zwei Musikvolontäre aus; für den mittelfristigen Bedarf im Studio Bremerhaven wird dort ein weiterer Volontär ausgebildet. Radio Bremen ist es wichtig, dass alle Volontariate trimedial angelegt sind. In der praktischen und theoretischen Ausbildung erhalten alle Volontärinnen und Volontäre dieselbe Anzahl an Schulungswochen und besuchen die zentralen Redaktionen des Hauses. Zudem wurden Lerneinheiten aufgenommen, die die neueren technischen und journalistischen Entwicklungen berücksichtigen. Dazu gehören etwa „Big Data“ und der digitale Datenjournalismus. Durch eine eigene technische Grundausstattung sind die Volontärinnen und Volontäre jederzeit auch technisch in der Lage, alle Ausspielwege zu bedienen, ohne auf redaktionelles Equipment angewiesen zu sein.

Radio Bremen ist eine breit gefächerte, diverse Besetzung der Volontariatsstellen wichtig, um die Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit bei Radio Bremen bereits beim journalistischen Nachwuchs zu fördern. Um eine offene und diverse Personalauswahl zu fördern, wurden die Mitglieder der Auswahlkommission für die Volontariate im Umgang mit unbewusster Voreingenommenheit geschult. Diese „unconscious bias“ beeinträchtigen eine unvoreingenommene Personalauswahl. Das Auswahlverfahren beinhaltete neben der Bewertung von Arbeitsproben und den üblichen Bewerbungsgesprächen erstmals eine Gruppenübung für die Bewerberinnen und Bewerber („Assessment Center“). Dadurch wurden die kommunikativen und sozialen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber deutlicher und das Auswahlverfahren wurde weiter professionalisiert.

2. Fortbildung

Radio Bremen setzte im Jahr 2018 seine maßgeschneiderten Entwicklungsprogramme für spezifische Zielgruppen fort: Programmgestaltende Mitarbeitende wie Autorinnen und Autoren wurden crossmedial geschult. Für sie wurden medienübergreifend gemeinsame „Lernwelten“ in Form von Workshops und internen Fortbildungen geplant. Viele Bereiche waren in diesem Jahr von der Erneuerung des TV-Komplexes betroffen. Kernthemen waren der HD-Ausbau in Studio und Regie, das Redaktionsablaufsystem, die Regieautomation und die Kamera-Robotik. Die Organisations- und Personalentwicklung hat dazu Schulungen durch den Generalunternehmer und interne Trainerinnen und Trainer organisiert.

3. Mentoring

Das Mentoring-Programm zur Förderung und Identifikation von Potenzialträgerinnen wurde fortgesetzt. Es soll grundsätzliche Perspektiven für jene Mitarbeitenden eröffnen, die (noch) keine Führungsverantwortung tragen. Im Kern bleibt das Programm ein Förderinstrument für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auf der Führungsebene. Trotzdem hat Radio Bremen das Angebot 2018 erstmals auch für männliche Mitarbeiter geöffnet und dadurch das Personalentwicklungs-Angebot für Teammitglieder insgesamt erweitert. Aufgrund der Geschlechterverteilung auf den Führungsebenen hat das Direktorium vor der Ausschreibung festgelegt und kommuniziert, dass zwei Drittel der Mentoring-Plätze an Frauen und ein Drittel an Männer vergeben werden sollte. Mit den vier Teilnehmerinnen und zwei Teilnehmern des im Mai 2018 begonnenen Programms hat die Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb im Herbst 2018 eine Zwischenevaluation durchgeführt. Die Rückmeldungen der weiblichen und männlichen Mentees lassen insgesamt eine sehr positive Wirkung für die Teilnehmenden und damit für Radio Bremen erwarten.

VI. Fazit und Ausblick

Radio Bremen hat wichtige Weichen gestellt, um das Ziel eines gleichen Anteils von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen: Zum einen enthält die neue Dienstvereinbarung zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei Radio Bremen konkrete und ehrgeizige Ziele für die nächsten Jahre. Zum anderen konnten auch 2018 einige Führungspositionen mit Frauen besetzt werden: die neu geschaffene Position einer Leitung Kommunikation, die Redaktionsleitung buten un binnen Radio zum 01. Januar 2019 und die durch einen internen Wechsel frei gewordene Leitung des Tagesprogramms von Bremen Vier.

Begleitend verbessern gezielte und nachhaltige Maßnahmen zur Organisationsentwicklung wie das „OE-Curriculum“ langfristig die Kultur bei Radio Bremen und damit das Miteinander unter Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräften.

Dass in den Gehaltsgruppen VII und höher der Anteil der Frauen inzwischen insgesamt höher ist als der Anteil der Männer, ist ermutigend; dass hingegen in den obersten Gehaltsgruppen der Frauenanteil 2018 sogar leicht rückläufig war, zeigt die anhaltende Aktualität und Komplexität der Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit in Führung.

Der Rücklauf und die Ergebnisse der internen Diversity-Befragung sind ermutigend: Viele Mitarbeitende begrüßen weiterhin ausdrücklich Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit und wünschen deren Fortsetzung. Zuletzt hat die Direktion Unternehmensentwicklung und Betrieb die interne Diskussion in der Geschäftsleitung intensiviert, wie bei Radio Bremen eine ausgeglichene Verteilung von Teilzeitraten unter den Geschlechtern gefördert werden könnte – und wie sich insbesondere männliche Mitarbeitende dafür gewinnen lassen, noch selbstverständlicher Verantwortung in der Betreuung von Angehörigen zu übernehmen.

Für Radio Bremen wird es eine zentrale Zukunftsherausforderung sein, als Arbeitgeber für eine vielfältige und hochkompetente Belegschaft auch in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels attraktiv zu sein; zugleich ist die Vielfalt der Belegschaft entscheidend dafür, dass auch die journalistischen Inhalte von Radio Bremen bei einem zunehmend vielfältigeren Publikum im Sendegebiet weiterhin akzeptiert werden.

gez. Jan Metzger