

23. Februar 2023

**Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei
Radio Bremen für das Jahr 2022**

Beschlussvorschlag

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

Sachverhalt

Radio Bremen ist mit seinen Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem richtigen Weg. Im vergangenen Jahr setzte sich der Trend hin zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern weiter fort. Nachdem der Anteil von Frauen in verantwortungsvollen Positionen bei Radio Bremen bereits im Jahr 2021 erstmals auf über 40 Prozent stieg, konnte der Anteil in 2022 noch einmal gesteigert werden und liegt jetzt bei knapp 48 Prozent.

Auch an den Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung zeigt sich dieser Trend. Im Jahr 2022 haben deutlich mehr Frauen als Männer an Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte teilgenommen. Hier anknüpfend, stellt dieser Bericht 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 2022. 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

Im Jahr 2022 haben insgesamt 95 Führungskräfte an Entwicklungsmaßnahmen bei Radio Bremen teilgenommen. Davon waren 22 Männer und 73 Frauen, dies entspricht einer weiblichen Teilnahmequote von 76,8 Prozent.

1. Curriculum Organisationsentwicklung

Das 2017 eingeführte „Curriculum Organisationsentwicklung“ (OE-C) wurde in 2022 weiterentwickelt und für weitere Personengruppen außerhalb der Führungsebene geöffnet. Dieses neue, komprimierte, zweitägige Format „OE-Refresher“ wurde allen Führungskräften, die seit 2017 am OE-C teilgenommen hatten, angeboten und insgesamt dreimal durchgeführt. Ziel war, dass die Teilnehmenden das bereits erworbene Wissen zur Analyse und Steuerung organisationsbezogener Veränderungsprozesse auffrischen und auf aktuelle Herausforderungen in ihrem Arbeitsbereich übertragen. Darüber hinaus wurde den Führungskräften im Geist des Smart Work-Prozesses angeboten, einzelne Teammitglieder zum OE-Refresher einzuladen und „mitzubringen“, um diese so in Veränderungsprozesse einzubinden und ein Mitgestalten zu ermöglichen. Dieses Angebot wurde von einzelnen Führungskräfte-Teams angenommen und dazu genutzt, sich anhand kollegialer Beratungen zu Veränderungsprozessen in den jeweiligen Bereichen intensiv auszutauschen. Der Zielsetzung des OE-C folgend wurden Theorien und Modelle in kurzen Impulsen aufgefrischt, um das gemeinsame Verständnis von Organisationsentwicklung und damit

von aktiver und bewusster Gestaltung der eigenen Unternehmenskultur und Vielfältigkeit zu verstetigen. Mit Hilfe von methodischen Werkzeugen wurden die Teilnehmenden in die Lage versetzt, ihre Rolle und ihr Wirken für und auf ihr Team weiterzuentwickeln und so eine Mitgestaltung durch die Teammitglieder mitzudenken. Insgesamt haben 21 Mitarbeitende an den drei Terminangeboten zum „OE-Refresher“ teilgenommen – davon 13 Frauen und 8 Männer.

2. Programm „Blick nach vorne“ für neue Führungskräfte

Wie der oben beschriebene „OE-Refresher“ wurde auch das Programm für neue Führungskräfte bei Radio Bremen und der Bremedia „Blick nach vorne“ für einen weiteren Mitarbeitenden-Kreis geöffnet. Neben den disziplinarischen Führungskräften wurden in 2022 auch Mitarbeitende mit sogenannten lateralen Führungsrollen, die zeitlich begrenzt und vorübergehend Führungsaufgaben übernehmen, geschult. Zudem wurden die Inhalte aktualisiert und um Themen ergänzt, die vor dem Hintergrund der Unternehmensstrategie essentiell sind. So hat die Gruppe zum Beispiel an den von der Stabstelle OE/PE angebotenen Seminarmodulen zum Thema Diversität teilgenommen und einen Einblick in den begonnenen Smart Work-Prozess bei Radio Bremen bekommen. Im Vordergrund des Programms steht weiterhin der Vernetzungsgedanke von neuen Führungskräften, die unterschiedlich lang Radio Bremen/Bremedia zugehören. Durch die dialogische Ausrichtung der Modulformate sollen insbesondere neue, von „extern“ kommende Führungskräfte entlang der Radio Bremen-Strategie und der gelebten Unternehmenskultur ihre Rolle, Funktion und Aufgabe als (laterale) Führungskraft verstehen und reflektieren lernen. Neben diesem übergeordneten Ziel dienen die inhaltlichen Schwerpunkte der Module dazu, den Führungskräften „Führungshandwerkszeug“ zu vermitteln. Dazu gehören Themen wie Methoden der Gesprächsführung, Priorisierung, Entscheidungsfindung und verschiedene Stilformen der Teamführung und Zielvereinbarungen.

Zusätzlich zum bereits bekannten Programm „Blick nach vorne“ wurden drei komprimierte Versionen unter dem Namen „Blick nach Vorne-

Kompakt“ angeboten. Dieses Format war auf zwei Tage begrenzt und richtete sich an Redakteur:innen mit lateralen Führungsaufgaben sowie Projektleitungen. Feste Bestandteile in beiden Durchführungsformaten waren die zwei wichtigen Strategiethemen „Smart Work“ und „Diversity“, zu denen es Vorträge, Seminarexkurse sowie einen Austausch mit der zuständigen Direktorin gab.

2022 nahmen 12 Frauen und 3 Männer an dem achttägigen Seminarprogramm „Blick nach Vorne“ teil. Am Kurzformat „Blick nach Vorne-Kompakt“ nahmen 12 Frauen und 11 Männer teil. Damit setzt sich der Trend der Vorjahre fort, dass Radio Bremen vermehrt Frauen in Führung und Verantwortung bringt und diese auch entsprechend an Maßnahmen zur Weiterentwicklung teilnehmen.

II. Weitere Maßnahmen

Diversität und Vielfalt sind für Radio Bremen ein zentrales Thema. Radio Bremen fördert mit unterschiedlichen Maßnahmen die Vielfalt in der Belegschaft und im Programm. Als eine der ersten ARD-Rundfunkanstalten hat Radio Bremen Führungskräften, die in 2022 Personalentscheidungen zu treffen hatten, verpflichtende Seminare zum Thema „Unconscious Bias in der Personalauswahl“ angeboten. Der Fokus lag hier vor allem auf der psychologischen Herausforderung, unbewusste Denkmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Zusätzlich wurden anhand von fiktiven Fallbeispielen die teilnehmenden Führungskräfte in die Lage versetzt, psychologische Wahrnehmungs- und Interpretationsverzerrungen zu erkennen und diese entlang der Einstellungskriterien zu hinterfragen.

Zum ersten Mal wurde in 2022 der traditionelle, strategische Jahresauftakt-Workshop der Führungskräfte von Radio Bremen und der Bremedia unter dem Namen „Zukunftsboard“ für alle interessierten Mitarbeitenden beider Firmen geöffnet und gleichzeitig digital ausgerichtet. Die Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, sich hierarchie- und bereichsübergreifend auszutauschen. Im Mittelpunkt standen die unternehmensstrategischen Themen „Smart Work“ und „Nachhaltigkeit“.

Die Ergebnisse des Zukunftsboards wurden allen Mitarbeitenden im Nachgang vorgestellt, in den Geschäftsleitungen von Radio Bremen und der Bremedia (priorisiert besonders das Thema „Nachhaltigkeit“) sowie entsprechende Umsetzungen in die Wege geleitet. Insgesamt haben 77 Frauen und 63 Männer am Zukunftsboard teilgenommen, davon waren rund 30 Personen ohne Führungsverantwortung.

Die AG „Mehr Frauen in Führung“ ist mittlerweile seit zehn Jahren bei Radio Bremen aktiv. Ihrem Ziel, Frauen und Männer in Führungspositionen gleichzustellen, kommt sie immer näher. Um weiter erfolgreich in die gewünschte Richtung voranzukommen, entwickelt die AG Maßnahmen zur Förderung von Frauen und hat sich in 2022 auch des Themas „Familienfreundlichkeit“ angenommen. Dies wird im neuen Jahr ein Schwerpunkt der AG-Arbeit. In 2022 musste die AG personell neu aufgestellt werden. Die Leitung hat gewechselt und auch einige AG-Mitglieder kamen neu dazu. Aus diesem Grund konnte die AG in 2022 weniger Angebote für Mitarbeiterinnen umsetzen als in den vergangenen Jahren. Nichtsdestotrotz hat die AG im Herbst einen weiteren Durchgang des Mentoring-Programms angeschoben. Das Bewerbungsverfahren ist mittlerweile abgeschlossen. Im Mai 2023 beginnen sechs neue Mentees das Programm, darunter fünf Frauen und ein Mann. Es ist der vierte Durchgang des Programms. Es bleibt damit ein wesentliches Förderinstrument für mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit auf der Führungsebene. Bereits im zweiten Durchgang wurde das Programm auch für männliche Mitarbeitende geöffnet, entsprechend etwa dem umgekehrten Verhältnis zum Anteil der Frauen in Führung bei Radio Bremen.

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,

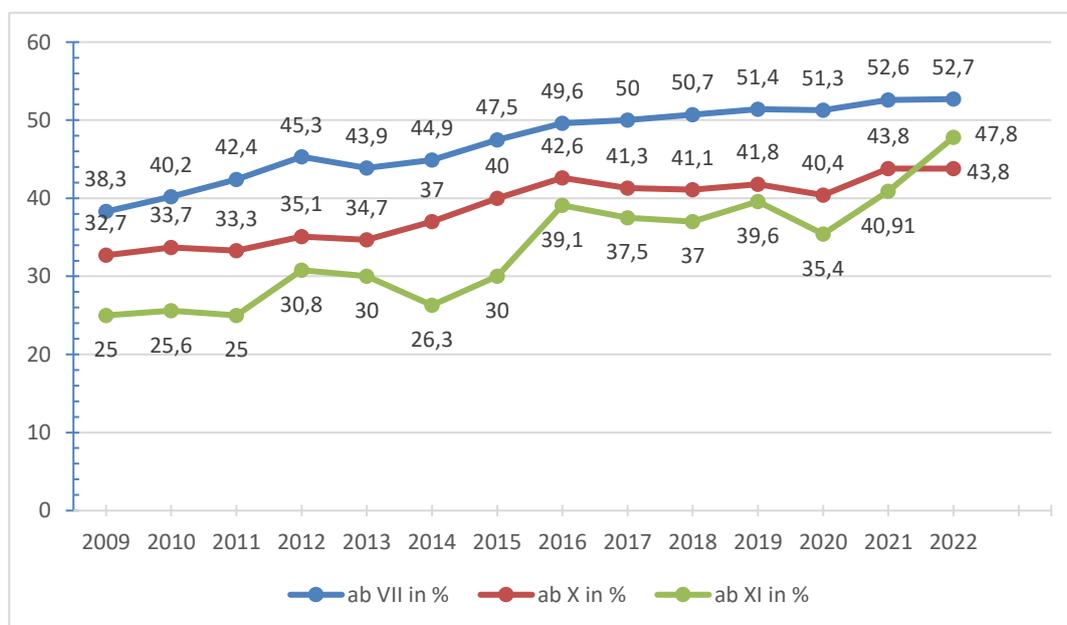
- die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren 227 Personen bei Radio Bremen festangestellt. Im Vorjahr waren es 228. 10 Personen sind ausgeschieden, 20 neu hinzugekommen (dabei handelt es sich zum Teil um Nachbesetzungen aus dem Vorjahr/den Vorjahren und Besetzung von Restraten oder die Teilung von Stellen/Jobsharing).

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 64,3 % (Vorjahr: 63,6 %). Dabei stieg der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, von 52,6 auf 52,7 %. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 43,8 % (Vorjahr: 43,8 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 47,8 % (Vorjahr: 40,91 %).

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



2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist mit 92 Personen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, davon 76 Frauen und 16 Männer (Vorjahr: 75 Frauen und 16 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	23	5	28
51 – 80 %	38	6	44
81 – 99 %	15	5	20
Gesamt	76	16	92

3. Arbeitsratenänderungen

Im Jahr 2022 gab es 14 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. Acht Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und vier Mitarbeiterinnen die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

4. Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2022 wurden 26 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 65% (Vorjahr: 74 %). 19 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab sechs interne Umsetzungen. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen/ Überleitungen/ Umsetzung folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sekretariat Assistenz Programmbereich Gesellschaft (eine Frau), eine Einstellung Assistenz buten un binnen Radio (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VI: zwei Einstellungen 1. Assistenz Bremen Zwei (zwei Frauen), eine Einstellung Sachbearbeitung Personal, Honorare und Lizenzen (ein Mann), eine Umsetzung 1. Assistenz Bremen Zwei (eine Frau), eine Umsetzung 1. Assistenz Bremen Eins (eine Frau),

- Gehaltsgruppe VII: eine Einstellung Sachgruppenleitung Justizariat (eine Frau), eine Einstellung Sachgruppenleitung Personal, Honorare und Lizenzen (eine Frau)
- Gehaltsgruppe VIII: eine Einstellung Redakteur:in Bremen Zwei (eine Frau)
- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Redakteur:in Bremen Eins (ein Mann), drei Einstellungen Redakteur:in Bremen Zwei (eine Frau, zwei Männer), eine Einstellung Redakteur:in Digitale Garage (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in buten un binnen Online (eine Frau), eine Einstellung Sachgruppenleitung Kommunikation (eine Frau), eine Umsetzung Sachgruppenleitung DUB (eine Frau), eine Umsetzung Sachgruppenleitung Kommunikation (eine Frau), eine Umsetzung Sachgruppenleitung Intendanz (ein Mann)
- Gehaltsgruppe X: eine Einstellung Redakteur:in ARD Aktuell (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in Chefredaktion/Hauptstadtstudio (ein Mann), eine Einstellung Redakteur*in Sport (eine Frau), eine Einstellung Betriebsingenieur Koordination Produktion (ein Mann)
- Gehaltsgruppe XI: eine Einstellung Leitung Zentrale Programmaufgaben (eine Frau), eine Umsetzung Chef:in vom Dienst Bremen Zwei (eine Frau), eine Umsetzung Chef:in vom Dienst Bremen Eins (eine Frau)

5. Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2022 insgesamt neun Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: zehn) Kein Antrag wurde abgelehnt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 78 % (Vorjahr: 60 %).

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	1	2	3	1,32%
25-29	4	4	8	3,52%
30-34	6	16	22	9,69%
35-39	7	17	24	10,57%
40-44	3	22	25	11,01%
45-49	13	20	33	14,54%
50-54	15	21	36	15,86%
55-59	14	24	38	16,74%
60-64	17	18	35	15,42%
ab 65	1	2	3	1,32%
Summe	81	146	227	100%

7. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 234 auf 237 gestiegen, wobei sich der Anteil der Frauen mit 51,05 % erhöht hat.

8. Moderatorinnen und Moderatoren

Bei den Moderatorinnen sind Frauen mit 49 % vertreten (Vorjahr: 45 %). 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 2022 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 fast allen Tätigkeitsfeldern in den Programmen ein ausgewogenes (grün) oder relativ ausgewogenes (hellgrün) Verhältnis von Frauen und Männern besteht. Nur bei den „Station Voices“ ist das Geschlechterverhältnis unausgewogen, allerdings ist die Personenanzahl hier sehr gering.

2022: 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	8	13	14	8	4	0	2	0	0	2	1	weiblich	52	48%
	männlich	15	17	9	5	3	0	2	0	0	4	1	männlich	56	52%
Redaktion (RVDs, Senderedaktion etc.)	weiblich	7	22	12	10	4	12	18	10	4	4	2	weiblich	105	57%
	männlich	5	14	14	8	4	14	5	7	1	6	0	männlich	78	43%
SOM./Community-Redaktion	weiblich	1	3	4	1	4	6	0	0	0	0	1	weiblich	20	57%
	männlich	2	3	2	1	4	2	0	0	0	0	1	männlich	15	43%
Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen (HF/TV/Web)	weiblich	2	133 ⁺	4	7	4	3	25	10	5	4	3	weiblich	200	46%
	männlich	2	177 ⁺	4	7	2	2	20	13	5	6	0	männlich	238	54%
Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon ⁵	weiblich	7	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	weiblich	19	40%
	männlich	14	7	3	5	0	0	0	0	0	0	0	männlich	29	60%
Station Voice	weiblich	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	weiblich	4	80%
	männlich	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	männlich	1	20%
Musikredaktion	weiblich	3	5	3	2	3	0	0	0	0	0	0	weiblich	16	57%
	männlich	3	4	3	2	0	0	0	0	0	0	0	männlich	12	43%

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 Personenanzahl (weniger als 7 Personen)

Erläuterungen

¹In 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

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

³Die 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.

⁴Anders 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.

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

Unterstrichen wird dieses ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen im Programm auch von einer bei Bremen NEXT durchgeführten, gesonderten Erhebung. Im Rahmen einer Bachelor-Arbeit hat eine Studentin die weiblichen Stimmen im On Air-Programm von Bremen NEXT untersucht. Untersuchungszeitraum war der gesamte November 2022. Nach dem Vorbild des „50:50 – The Equality Project“ der BBC hat die Studentin alle Stimmen im Programm gezählt, die vom aktuellen Redaktionsteam kontrolliert beziehungsweise beeinflusst werden konnten: Expert:innen, Protagonist:innen, externe Gäste oder Teilnehmende an Umfragen. Nicht gezählt wurden die Moderator:innen, Reporter:innen, Korrespondent:innen und Funktionsträger:innen. Das Ergebnis zeigt, dass auch hier ein fast ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen vorliegt. Laut Erhebung gab es im November 2022 eine Verteilung von 52,72 % männlichen und 47,28 % weiblichen Stimmen bei insgesamt 120 gezählten Gesprächspartner:innen.

V. Aus- und Fortbildung

1. Ausbildung

Ende 2022 haben acht Volontär:innen (vier Frauen und vier Männer) ihre zweijährige journalistische Ausbildung bei Radio Bremen abgeschlossen, darunter waren drei Schwerpunktvolontariate in den Bereichen Musik, Bremerhaven und Digitales. Im zweiten Jahr der Ausbildung ging es vor allem darum, die bereits gelernten Trainingsinhalte zu vertiefen und in den redaktionellen Stationen Schwerpunkte für die anschließende Jungredakteur:innen-Zeit zu finden. Die Seminare sowie die redaktionelle Ausbildung konnten größtenteils wieder in Präsenz stattfinden. Ein Höhepunkt war das für die Radio Bremen-Volontär:innen von der electronic media school (ems) eigens zusammengestellte Trainingsmodul zu „Künstliche Intelligenz im Journalismus“ und „Datenjournalismus“.

Die Durchführung von Praktika konnte nach der Pandemie-bedingten Unterbrechung wieder aufgenommen werden. Pflichtpraktika wurden als hybrides Praktikum sowohl in Präsenz sowie anhand mobiler Arbeitsformen durchgeführt. Schulpraktika konnten nur eingeschränkt realisiert werden, allerdings hat Bremen NEXT Praktika zur Berufsorientierung online umsetzen können. In der zweiten Jahreshälfte hat Radio Bremen mit der Teilnahme am „Duoday“ Hospitationen von Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützt und begleitet. Der „Duoday“ findet einmal im Jahr statt und ermöglicht Menschen mit einer geistigen, seelischen oder körperlichen Beeinträchtigung, Einblicke in Betriebe und öffentliche Institutionen zu bekommen und zusammen mit einer/m Mitarbeiter:in ein Duo zu bilden.

Insgesamt hat Radio Bremen 23 jungen Menschen in 2022 ein Praktikum ermöglicht, unter ihnen waren 15 weibliche und 8 männliche Praktikant:innen.

Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung in Kooperation mit dem NDR hat der Auswahlprozess neuer Kaufleute für Büromanagement begonnen und wird im neuen Jahr fortgeführt. Zurzeit beschäftigt Radio Bremen drei Auszubildende, davon sind zwei weiblich.

2. Fortbildung

Die Stabstelle Organisations- und Personalentwicklung (OE/PE) hat die strategischen Themen New Work bzw. Smart Work, Diversity und die digitale Zusammenarbeit mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt. So wurden drei weibliche und drei männliche Mitarbeitende zu sogenannten Smart Work-Lots:innen ausgebildet, die in 2022 interne Veränderungsprozesse moderieren und diese erfolgreich begleiten konnten. Alle sechs ausgebildeten Prozess-Moderator:innen hatten sich freiwillig für diese Weiterqualifikation beworben.

Die Seminarangebote für Mitarbeitende rund um das Thema „Diversity“ wurden in 2022 neu konzipiert und in zwei Durchgängen angeboten. So wurden vier Kurzformate mit einer Dauer von 90 Minuten zu den Themen „Grundlagen der unbewussten Denkmuster“, „Unbewusste Denkmuster in der Personalauswahl“, „Umgang mit Diversität im Team“ und „Diversität im Journalismus“ konzipiert und umgesetzt. Neben Redaktionsmitarbeitenden haben hier auch Verwaltungsmitarbeitende teilgenommen, womit die unternehmensweite Durchdringung des strategisch wichtigen Themas unterstützt wurde.

Hinzu kamen Seminarangebote, die sich aus der aktuellen Lage heraus ergeben haben. So galt es die hybride Zusammenarbeit in Teams und den Umgang mit der veränderten Situation als Führungskraft und Teammitglied neu zu verstehen und auszugestalten. Hierfür hat die Stabsstelle OE/PE nach eingängiger Beratung der Führungskräfte bedarfsgerechte Teamentwicklungen angeboten. Zudem wurden Community-Management-Schulungen für Online- und Social Media-Mitarbeiter:innen umgesetzt. Bereits bestehende Angebote wurden fortgeführt, z.B. das Programm für Assistenzen und Sekretär:innen sowie das Seminarangebot zu wertschätzender Kommunikation und dem Jahresdialog, in dem Führungskräfte und Mitarbeitende das dialogische Jahresfeedback ausprobieren und trainieren können.

VI. Fazit und Ausblick

2022 konnte Radio Bremen an die Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen nicht nur anknüpfen, sondern einen entscheidenden Schritt hin zur Gleichstellung von Frauen und Männern machen. Zum ersten Mal liegt die Quote in der Gehaltsgruppe XI und höher bei einem Wert von knapp 48 Prozent und damit so nah wie noch nie an dem Ziel von 50 Prozent. Auch in den beiden darunterliegenden Gehaltsgruppen konnte der Anteil von Frauen im Vergleich zu den Vorjahren gehalten bzw. gesteigert werden. Hervorzuheben ist, dass es sich bei allen drei Neueinstellungen in der Gehaltsgruppe XI wie schon in 2021 um Frauen handelt (Leitung Zentrale Programmaufgaben, Chef:in vom Dienst Bremen Zwei, Chef:in vom Dienst Bremen Eins). Auch das inzwischen ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in den Tätigkeitsfeldern in den Programmen zeigt die positive Entwicklung bei Radio Bremen.

Mit dem Ausklingen der Pandemie hat Radio Bremen den eingeschlagenen Weg hin zu neuen Formen der Arbeit und der Arbeitsgestaltung fortgesetzt. So wurden unter anderem im Rahmen des Smart Work-Prozesses flexible und damit auch frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle von den Mitarbeitenden selbst entwickelt und in ihrer Umsetzung von der Geschäftsführung unterstützt. Damit bleibt Radio Bremen auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber und bietet ein modernes Arbeitsumfeld für alle Menschen.

gez. Dr. Yvette Gerner