

## **Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2015**

Aufgrund der Bedeutung des Führungskräfteprogramms auch für die Förderung der weiblichen Beschäftigten wird im Folgenden zunächst die Weiterentwicklung des Führungskräfteprogramms 2015 dargestellt und damit die Berichterstattung vom vergangenen Jahr fortgeschrieben (s. Vorlage 05/2015 zur Sitzung des Rundfunkrats am 12. März 2015).

### **I. Führungskräfteentwicklung und Gleichstellungsthemen**

Im vierten Jahr der systematischen Führungskräfteentwicklung bei Radio Bremen wurden die Ebenen unterhalb der disziplinarischen Führungskräfte einbezogen: Auch die Personen, die zeitlich begrenzt führen (wie z.B. CvDs bei buten un binnen) wurden zu einem Workshop „Rollenwechsel auf Zeit“ eingeladen, der Führen durch Motivation und Kommunikation sowie Führen mit Zielen trainierte. Diese Gruppe soll auch künftig weiter angesprochen werden. Ergänzend gab es einen Führungsworkshop „Führen in Projekten“ für Mitarbeitende, die große und bereichsübergreifende Projekte leiten.

Für die Führungskräfte wurden Coachings, Teamentwicklungen, Supervisionen sowie einzelne Workshops zum Konfliktmanagement oder zum Umgang mit psychischen Auffälligkeiten bei Mitarbeitenden angeboten.

Erstmals wurde in einer großen Abteilung des Verwaltungsbereiches eine Führungsteam-Entwicklung durchgeführt mit dem Ziel, das Verständnis von Führung über alle Hierarchieebenen abzugleichen, gegenseitige Erwartungen transparent zu machen und neue Verabredungen zur Zusammenarbeit zu treffen. Die Erfahrungen sprechen dafür, dieses Konzept der „vertikalen“ Führungswerkstätten in weiteren Bereichen Radio Bremens anzubieten.

Als Pilotprojekt hat im November 2015 bei Radio Bremen ein erster Durchgang eines Mentoring-Programms für Frauen als potentielle Führungskräfte begonnen. Ziel ist es, den Kreis möglicher Führungskräfte bei Radio Bremen durch Mitarbeiterinnen zu erweitern und damit mittelfristig die Vielfalt auf allen Führungsebenen voranzubringen. In einem mehrstufigen Bewerbungsverfahren hat Radio Bremen vier Kolleginnen (drei freie Mitarbeiterinnen, eine Festangestellte) ausgewählt. Sie nehmen bis November 2016 an regelmäßigen Workshops, Seminaren und an monatlichen sogenannten „Tandem-Gesprächen“ mit externen Führungskräften („Mentorinnen und Mentoren“) anderer Unternehmen teil. Programm und Bewerbungsverfahren wurden von der AG „Frauen in Führung“ bei Radio Bremen vorbereitet und in Zusammenarbeit mit einem externen Partner durchgeführt. Das Mentoring-Programm wird 2016 evaluiert.

Organisiert von der „AG Frauen in Führung“ und finanziert durch die Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb hat im Februar 2015 eine lose Reihe von Vortragsveranstaltungen begonnen, die Kolleginnen vernetzen und zur Übernahme von Führungsverantwortung ermutigen sollen.

Referentinnen im Jahr 2015 waren die Publizistin Bascha Mika, die Journalismus-Ausbilderin Annette Hillebrand und die Management-Beraterin Marion Knaths. Die Veranstaltungsreihe ist offen auch für Mitarbeiter und wird 2016 fortgesetzt.

Im November 2015 war Radio Bremen Gastgeber des 38. „Herbsttreffens der Medienfrauen“ von ARD, ZDF und ORF. Insgesamt kamen knapp 300 Teilnehmerinnen nach Bremen. Es gab zahlreiche Veranstaltungen zu technischen Entwicklungen, Medien- und Frauenpolitik, zur medialen Rollenpräsentation, Diversität, Vereinbarkeit, zu Chancengleichheit und gesellschaftlichen Bedingungen für das Leben von Frauen. Bei Radio Bremen wurde das Herbsttreffen von einem Organisationsteam vorbereitet, das aus der Frauenbeauftragten und einer Gruppe von Kolleginnen bestand. Das Feedback der Teilnehmerinnen war äußerst positiv.

Die im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angebotenen Möglichkeiten (Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Kindernotfallbetreuung, Kinderferienbetreuung) werden weiterhin regelmäßig genutzt. Ergänzend zu den Maßnahmen zur Verbesserung der Situation weiblicher Beschäftigter hat das Direktorium Ende 2015 die Einrichtung einer Arbeitsgruppe beschlossen, die sich intensiver und systematisch dem Thema Diversity zuwendet.

## **II. Erläuterung der Statistiken**

Die folgenden statistischen Daten entsprechen in Struktur und Inhalt den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes, ergänzt um die Aufstellung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeitenden (siehe Anlagen).

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

Die Zahl der zum 31. Dezember 2015 beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist gegenüber dem Vorjahr von 211 auf 214 gestiegen. 15 Austritten stehen dabei 18 Eintritte (darunter 9 befristete Verträge) gegenüber. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 62,2 % (Vorjahr: 60,2 %).

- In den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, betrug der Frauenanteil 47,5 % (Vorjahr: 45 %).
- Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 40 % (Vorjahr: 37 %);
- sowie in den Gehaltsgruppen XI und höher 30 % (Vorjahr: 26 %).

### **Teilzeit**

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist von 64 im Vorjahr auf 70 im Berichtsjahr gestiegen, davon 59 Frauen und 11 Männer.

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

<b>Arbeitsrate</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>	<b>Gesamt</b>
<= 50 %	15	7	22
51 – 80 %	25	3	28
81 – 99 %	19	1	20
Gesamt	59	11	70

### **Arbeitsratenänderungen**

Im Jahr 2015 gab es 18 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. 13 Mitarbeitende (12 Mitarbeiterinnen, 1 Mitarbeiter) haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und 5 Mitarbeiterinnen die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

### **Besetzung von Planstellen**

Im Jahr 2015 wurden 21 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 71 % (Vorjahr: 50 %). 18 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab 3 interne Umsetzungen. Von den 18 externen Einstellungen erfolgten 9 lediglich befristet.

### **Umgruppierungen**

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2015 insgesamt 7 Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: 3). Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 86 % (Vorjahr: 67 %).

### **Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr von 192 auf 200 gestiegen, wobei der Anteil der Frauen 47 % (Vorjahr: 45 %) betrug.

### **Moderatoren und Moderatorinnen**

Die Zahl der Moderatorinnen und Moderatoren ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben, wobei der Anteil der Frauen mit 38 % gegenüber dem Vorjahr (42 %) leicht gesunken ist. Diese Zahl bezieht

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

### **Aus- und Fortbildung**

Die einzelnen Ausbildungsmodule für unsere sechs Volontär/innen und fünf Trainees konnten 2015 sehr erfolgreich in der Praxis angewendet werden. Drei Nachwuchsjournalistinnen und -journalisten von Radio Bremen wurden für den Kausa Medienpreis nominiert. Alle drei haben Arbeiten eingereicht, die sie mit Hilfe von Ausbildungsmodulen gefertigt haben. Pageflow als multimediales Gestaltungstool einerseits und die Arbeit für die jungen Angebote von Radio Bremen andererseits haben die Wettbewerbsbeiträge wesentlich geprägt.

Im Oktober 2015 hat Radio Bremen in enger Kooperation mit dem Ausbildungspartner ems-electronic media school in Potsdam ein erstes Social-Media-Volontariat begonnen. Zusätzlich wird es ab dem kommenden Jahr ein Musikvolontariat geben, um eigenen Nachwuchs in diesem Gebiet auszubilden.

Ergänzend zu den regulären vier- bis sechswöchigen Redaktionspraktika bietet Radio Bremen in Zusammenarbeit mit dem Institut für Journalistik der TU Dortmund zwei Jahrespraktika. Hierbei handelt es sich um ein studienbegleitendes Praktikum. Insbesondere für unser junges Angebot (Bremen Vier, Digitale Garage, Next) haben sich die Praktikant/innen als echte Bereicherung erwiesen.

Im August 2015 wechselten zwei neue Auszubildende für ihr zweites und drittes Ausbildungsjahr vom NDR zu Radio Bremen. Sie sind die ersten, die den neuen Ausbildungsberuf „Kauffrau/-mann für Büromanagement“ erlernen.

Unter den Schulungen und Fortbildungen nahm das Projekt „UPS – Upgrade der vernetzten FS-Produktionssysteme“ einen großen Stellenwert ein. Dazu wurden halb- bzw. ganztägige Schulungen für ca. 200 Nutzerinnen und Nutzer konzipiert, organisiert und von internen Trainern und Trainerinnen durchgeführt.

Daneben gab es eine Vielzahl an Einzelmaßnahmen im Bereich der fachlichen und teilweise auch persönlichen Weiterbildung wie Softwareschulungen, Coachings zur Moderation und für Reporterinnen und Reporter, aber auch Angebote zu Zeit- und Aufgabenmanagement oder Konfliktmanagement.

### **III. Fazit**

2015 hat das Bemühen um eine größere Geschlechtergerechtigkeit in der Führung von Radio Bremen zu einigen Fortschritten geführt: Die Einstellung einer Chefredakteurin und einer Leiterin Personalverwaltung sowie die interne Ernennung einer Kollegin zur Leiterin Rechnungswesen / Controlling sind dafür die sichtbarsten Beispiele.

Es gibt aber auch erwähnenswerte Entwicklungen auf anderen Positionen: Die Leitungsebene von Bremen Eins unterhalb der Programmleitung wurde neu organisiert und wird ab 2016 von zwei weiblichen und einem männlichen CvD wahrgenommen. Das für Radio Bremen sehr bedeutsame Projekt Bremen Next wird seit Mai 2015 von einer Frau geleitet und die 3nach9-Redaktion wurde durch eine festangestellte Redakteurin verstärkt. Zudem ist die zuvor als freie Mitarbeiterin beschäftigte Projektleiterin für das Projekt Online-Relaunch seit dem 1. Januar 2016 als CvD Online festangestellt.

Auch weiterhin werden kontinuierliche Bemühungen und Beharrlichkeit notwendig sein, um mehr Vielfalt in Führungspositionen bei Radio Bremen zu erreichen. Die oben dargestellten Maßnahmen sind Teil dieser Arbeit.

Jan Metzger