



ZDF-GLEICHSTELLUNGSBERICHT 2025

Gleichstellung (be)wirkt

Inhalt

Vorwort	3	V. Ausbildung und Stellenbesetzungen im ZDF	27	Interne Aktionen	48
Gleichstellung im ZDF	4	Stellenbesetzungsverfahren	29	Weltfrauentag	48
I. Das ZDF im Überblick	5	Bewerbungsstatistik	30	Tage der Vielfalt	49
Geschlechterverteilung in fester und freier Mitarbeit	6	Nachwuchsgewinnung	31	Orange Days	50
Verteilung in den Direktionen	7	Initiative klischeefrei	31	Netzwerke	52
Altersstruktur	9	Zukunftstag – Girls’ Day	31	Frauen im ZDF	52
Frauen in technischen Berufen	10	ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie	33	Netzwerk Menopause	53
II. Entgeltstrukturen	11	VI. Gleichstellung im Programm	34	Metaforschungsvorhaben Innovative Frauen im Fokus – Fachtagung 2025	54
III. Frauen in Führungspositionen	14	Programmschwerpunkt „Alle Augen auf“	35	Juliane Bartel-Medienpreis	54
Altersstruktur und Eingruppierungen der ZDF-Führungskräfte	18	Gender Monitoring	37	VIII. Fazit & Ausblick – Gleichstellung verstetigt	55
Führungskräfteentwicklung	19	Expertinnen im Programm der Chefredaktion	38	IX. Impressum	57
FührungTalent	19	Media Catch	39		
Female Leadership	19	Let’s change the picture	40		
IV. Vereinbarkeit	20	VII. Gleichstellung in Aktion – Perspektiven und Vernetzung	41		
Teilzeittätigkeit im ZDF	21	Beratungen	43		
Teilzeitmodelle	22	Anti-Sexismus	44		
Teilzeit und Führungsfunktionen	24	Male Allyship	45		
Shared Leadership im ZDF	24	Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF, SRG	46		
Elternzeit	25	Herbstkongress der Medienfrauen	47		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	26				

Vorwort

Gleichstellung ist nie nur eine Frage von Zahlen. Zahlen machen Fortschritte, Stagnation und Leerstellen sichtbar – doch hinter jeder Quote stehen Strukturen, Entscheidungen, Arbeitsbiografien und Lebensphasen.

Als Gleichstellungsbeauftragte des ZDF blicke ich auf das Jahr 2025 deshalb mit Anerkennung für das Erreichte und mit dem Bewusstsein, dass Gleichstellung dort weitergedacht werden muss, wo sie formal bereits selbstverständlich erscheint. 2025 war für das ZDF ein Jahr sichtbarer Veränderungen. Die neue Organisationsstruktur mit der Bildung einer neuen Direktion hat auch gleichstellungspolitische Folgen – die Geschäftsleitung ist nicht länger paritätisch besetzt. Der Frauenanteil in der festen und freien Mitarbeit liegt weiterhin bei rund der Hälfte; in den Führungspositionen erreicht das ZDF mit 47,6% einen neuen Höchstwert. Gleichstellung kann nicht allein an Gesamtquoten gemessen werden: denn strukturelle Unterschiede bleiben sichtbar, etwa bei Teilzeitquoten und dem Thema Entgeltstrukturen.

Weitet man den Blick auf den größeren gesellschaftlichen Kontext, wird sichtbar, dass 2025 weltweit ein ambivalentes Jahr für Frauenrechte und Geschlechtergerechtigkeit war: Antifeministische Bewegungen haben weiter zugenommen, digitale Gewalt und Angriffe auf Vielfalt und auf Frauen verstärkten sich. Auch in Deutschland bestehen trotz hoher Erwerbsbeteiligung und guter Qualifikation von Frauen weiterhin Unterschiede bei Einkommen, Arbeitszeit, Sorgearbeit und Führung. Gleichstellung ist damit nicht nur Personalpolitik, sondern auch indirekt Schutz-, Demokratie- und Gesellschaftspolitik. „Demokratie ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine Aufgabe.“ (Marie Zettler) Eine dieser Aufgaben bleibt die Herstellung tatsächlicher Gleichstellung.

Für das ZDF bedeutet das: Erreichtes sichern, bei Etabliertem noch genauer hinschauen und strukturelle Fragen konsequent bearbeiten. Entgeltgleichheit braucht neben der individuellen Betrachtung auch den Blick auf Karriere- und Eingruppierungsverläufe. Vereinbarkeit muss als lebensphasenorientiertes Arbeiten für alle Beschäftigten gestaltet werden.

Der vorliegende Bericht zeigt, dass Gleichstellung kontinuierliche Aufmerksamkeit, transparente Daten, verbindliche Ziele und eine Kultur braucht, in der Ungleichheiten benannt werden dürfen. Ich verstehe diesen Bericht deshalb als Rückblick und als Arbeitsgrundlage für alle, die das ZDF als modernen, fairen und verantwortungsvollen Arbeitgeber mitgestalten.

Gleichstellung bewirkt Veränderung – sichtbar in Zahlen, aber auch leise in Gesprächen, Entscheidungen und neuen Selbstverständlichkeiten. Alles zählt.

Stephanie Keppler
Gleichstellungsbeauftragte des ZDF



GLEICHSTELLUNG IM ZDF

ENTWICKLUNGEN



Frauen in Führung

Der Frauenanteil steigt weiter auf nun 47,6%; auf den obersten Ebenen bleibt Parität noch offen.

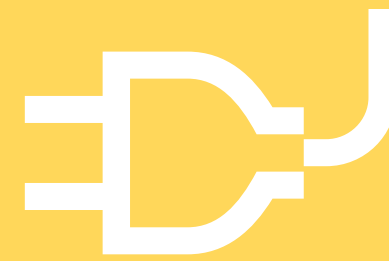
HANDLUNGSFELDER

Parität sichern, Nachfolgeplanung steuern, oberste Leitungsebenen gezielt in den Blick nehmen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- Zielquoten für oberste Leitungsebenen vereinbaren
- Regelmäßiges Reporting an die Geschäftsleitung
- Verankerung von Gleichstellungszielen in Zielvereinbarungen von Führungskräften
- Bei Verzicht auf Ausschreibung Einbeziehung qualifizierter Frauen sicherstellen

ENTWICKLUNGEN



Technische Berufe

Frauen bleiben in technischen Funktionen deutlich unterrepräsentiert; punktuelle Fortschritte reichen noch nicht für eine Beschleunigung.

HANDLUNGSFELDER

Stufenplangespräche, Nachwuchsgewinnung, Auswahlverfahren und Entwicklungsprogramme konsequent auf technische Bereiche ausrichten.

KONKRETE MASSNAHMEN

- Monitoring bei Bewerbungen und Einstellungen in Technik
- Aktives Sourcing/Outreach für Frauen
- Auswahlverfahren optimieren
- Gezielte Ansprache interner weiblicher Talente im technischen Bereich

ENTWICKLUNGEN



Entgeltstrukturen

Die bereinigte Entgeltlücke ist gering; strukturelle Unterschiede zeigen sich in Vergütungsgruppen und Karriereverläufen.

HANDLUNGSFELDER

Entgelttransparenz vertiefen und Höhergruppierungen, Zulagen sowie Eingruppierungsverläufe geschlechterbezogen prüfen, freie Mitarbeit berücksichtigen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- Höhergruppierungen jährlich auswerten
- Zulagen und Karriereverläufe nach Geschlecht auswerten
- Begründungspflicht bei auffälligen Abweichungen
- Standardisierung klarer Kriterien und transparenter Begründungen für Höhergruppierungen und Zulagen

ENTWICKLUNGEN



Teilzeit

Teilzeit bleibt überwiegend weiblich und kann Einkommen, Entwicklung und Führungschancen beeinflussen.

HANDLUNGSFELDER

Lebensphasenorientiertes Arbeiten für alle Geschlechter stärken, Aufstockungswünsche erfassen und Führung in Teilzeit ermöglichen.

KONKRETE MASSNAHMEN

- Führung in Teilzeit und Tandemmodelle als reguläre Option definieren
- Systematische Erhebung von Aufstockungswünschen und aktive Umsetzung in Personalplanung
- Monitoring von Karriereverläufen nach Arbeitszeitmodell

I. DAS ZDF IM ÜBERBLICK

I. Das ZDF im Überblick

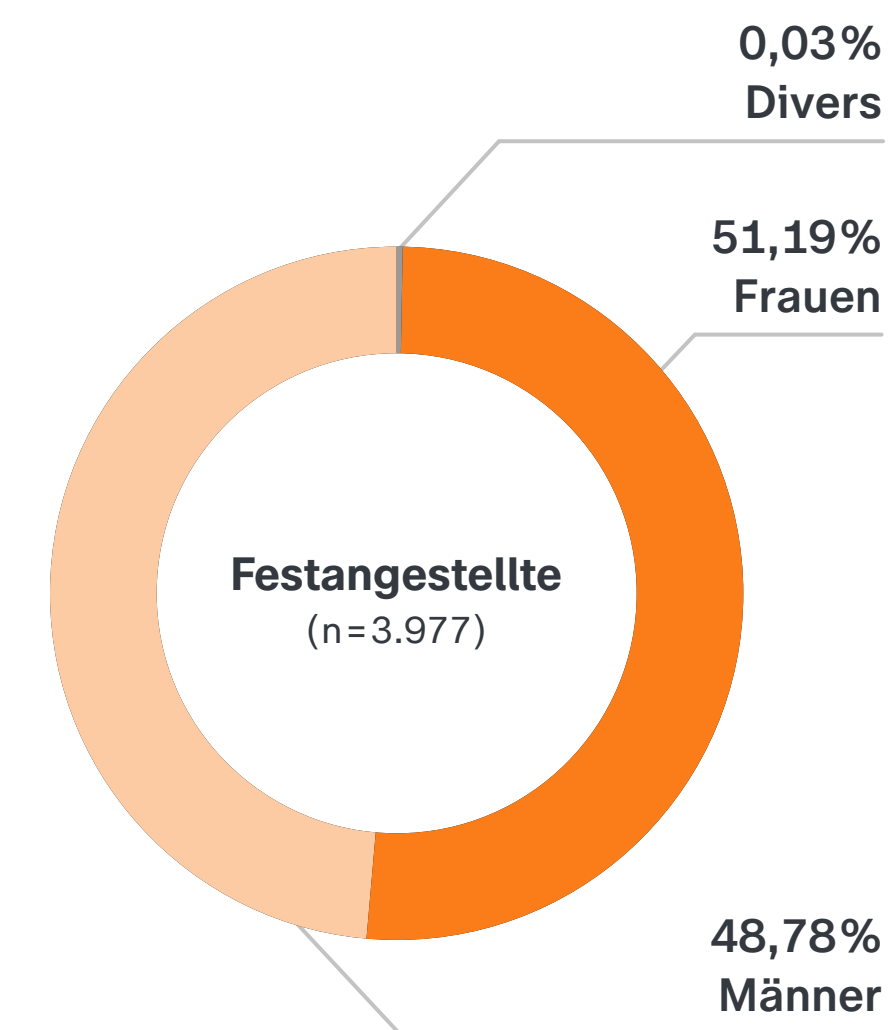
Das ZDF ist seit 2025 in einer neuen Struktur organisiert. Die Bildung der neuen Direktion Audience, die Zuordnung von phoenix sowie der Internationalen Programmkoordination weg von der Intendanz hin zur Chefredaktion sowie die Wechsel von ARTE von der Intendanz und funk von der Chefredaktion in die Programmdirektion hat auch Veränderungen im Geschlechterverhältnis zur Folge. Die Geschäftsleitung ist nicht länger paritätisch besetzt.



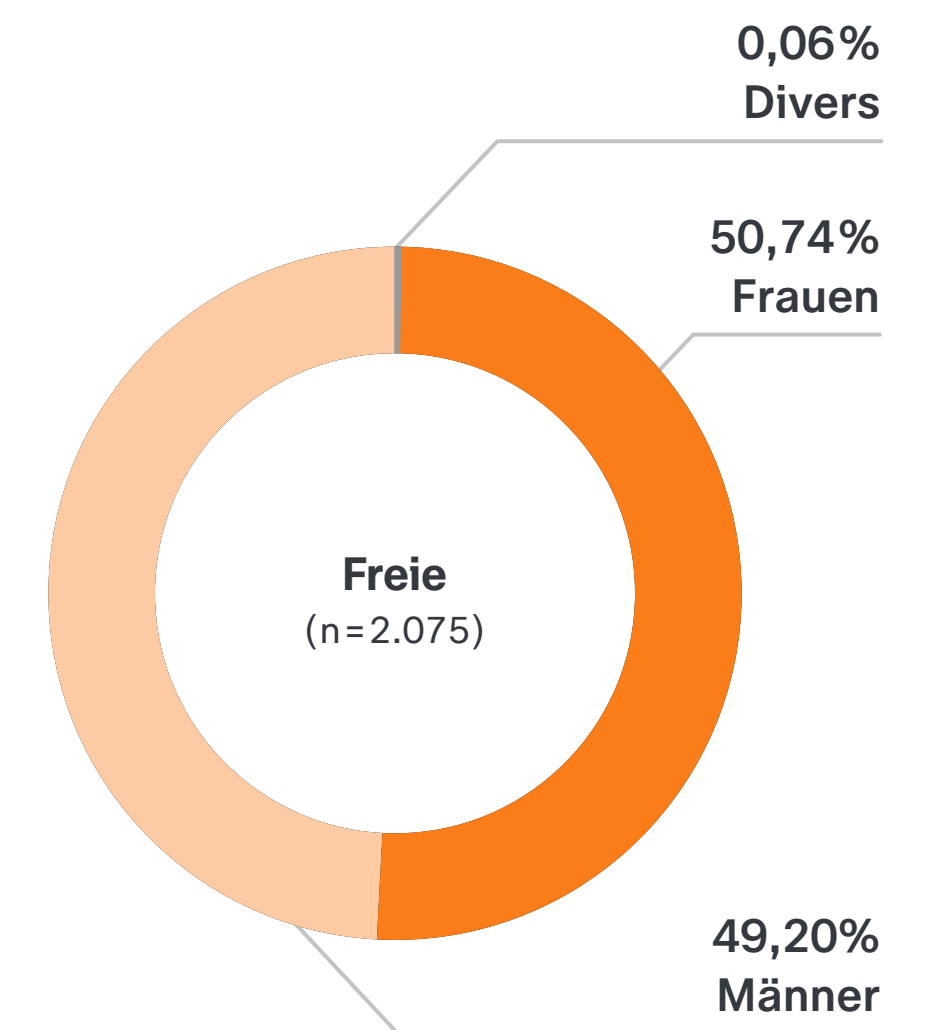
Geschlechterverteilung in fester und freier Mitarbeit

2025 waren im ZDF 3977 (2024: 4030) Menschen festangestellt, 2.036 Frauen und 1.940 Männer. Damit bleibt der Anteil der Frauen bei rund 51%. Bezogen auf FTE liegt der Frauenanteil bei knapp 49%. 2.075 Menschen sind in freier Mitarbeit beschäftigt, davon 1.053 Frauen, das entspricht knapp 51%. 583 Menschen sind dem sogenannten Zweiten Kreis (2024: 613) zuzurechnen, rd. 51% davon sind Frauen.

Festangestellte im ZDF 2025



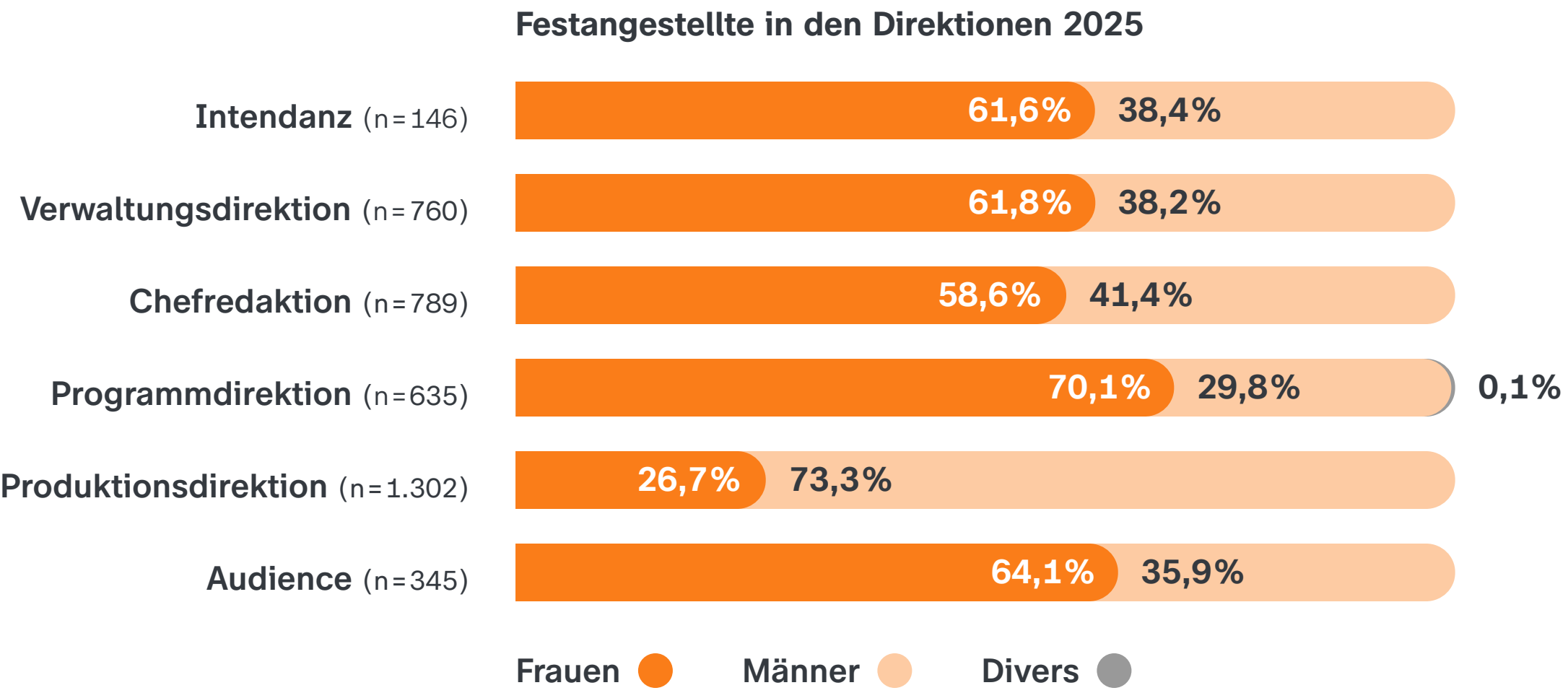
Freie Mitarbeiter*innen im ZDF 2025



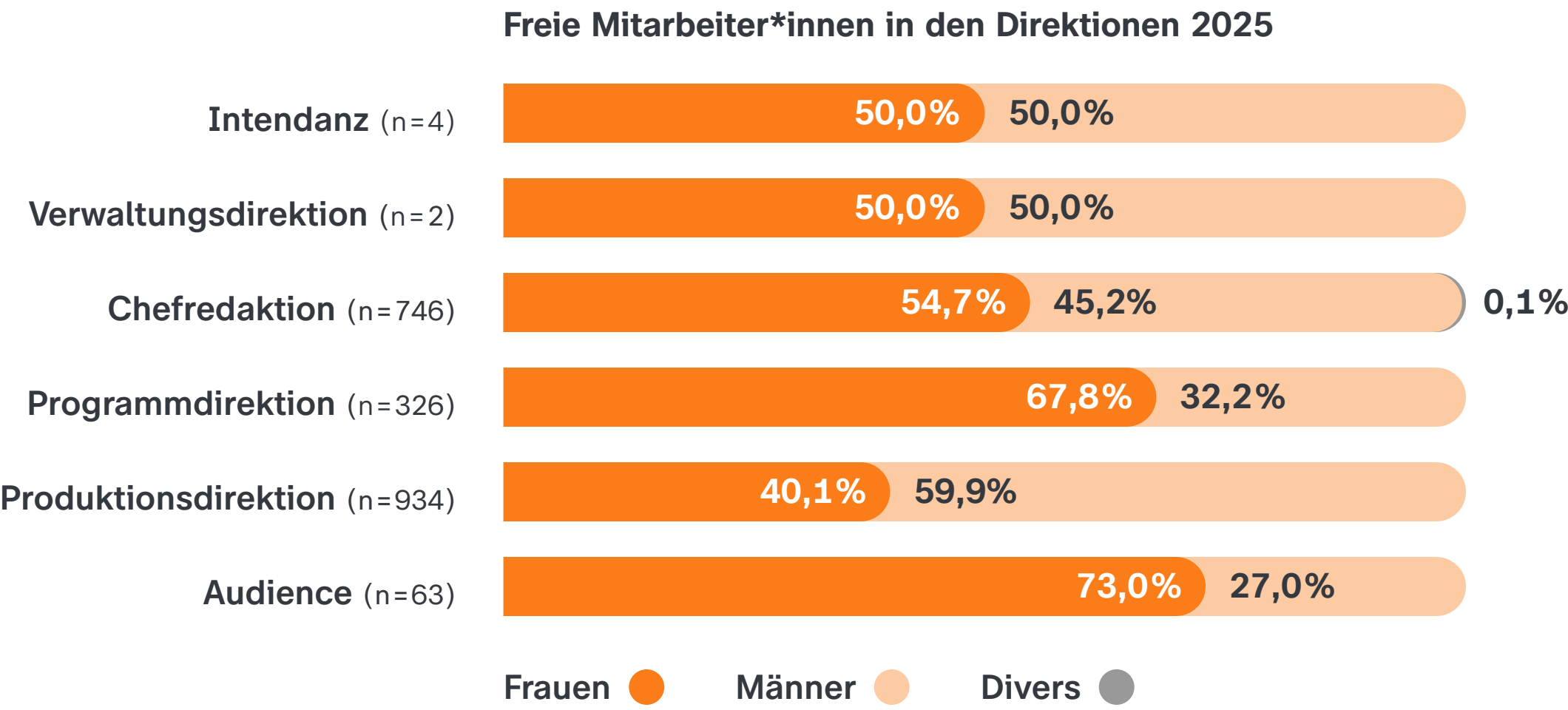
Verteilung in den Direktionen

Die neue Direktion Audience (DA) hat zum 31.12.2025 345 fest-angestellte Mitarbeitende, davon 64% Frauen (221 Personen). Die Programmdirektion (PD) hat 151 Mitarbeitende weniger als im Vorjahr, die Chefredaktion (CR) 37 weniger und die Verwaltungs-direktion (VD) 41 weniger. Die Intendanz (I) hat mit 151 die meisten Mitarbeitenden an die anderen Direktionen abgegeben. In der Produktionsdirektion (PRD) sind lediglich sieben Personen weniger.

Das Geschlechterverhältnis ist insgesamt nahezu unverändert. In der PRD sind knapp 27% Frauen beschäftigt. Den höchsten Frauen-anteil hat die Programmdirektion mit 70% Frauen, alle anderen Direktionen liegen bei einem Frauenanteil weit über der Hälfte, die Direktion Audience bei 64% Frauen.



In der freien Mitarbeit (zweiter und dritter Kreis) sind 2075 Personen beschäftigt (152 weniger als 2024), vorwiegend in der Produktionsdirektion (934), der Chefredaktion (746) und der Programmdirektion (326). Auffällig ist hier, dass der Frauenanteil in der Produktionsdirektion mit 40% deutlich über dem der Festangestellten (26,7%) liegt, die Gründe dafür sind aus der bloßen Zahl nicht ersichtlich.

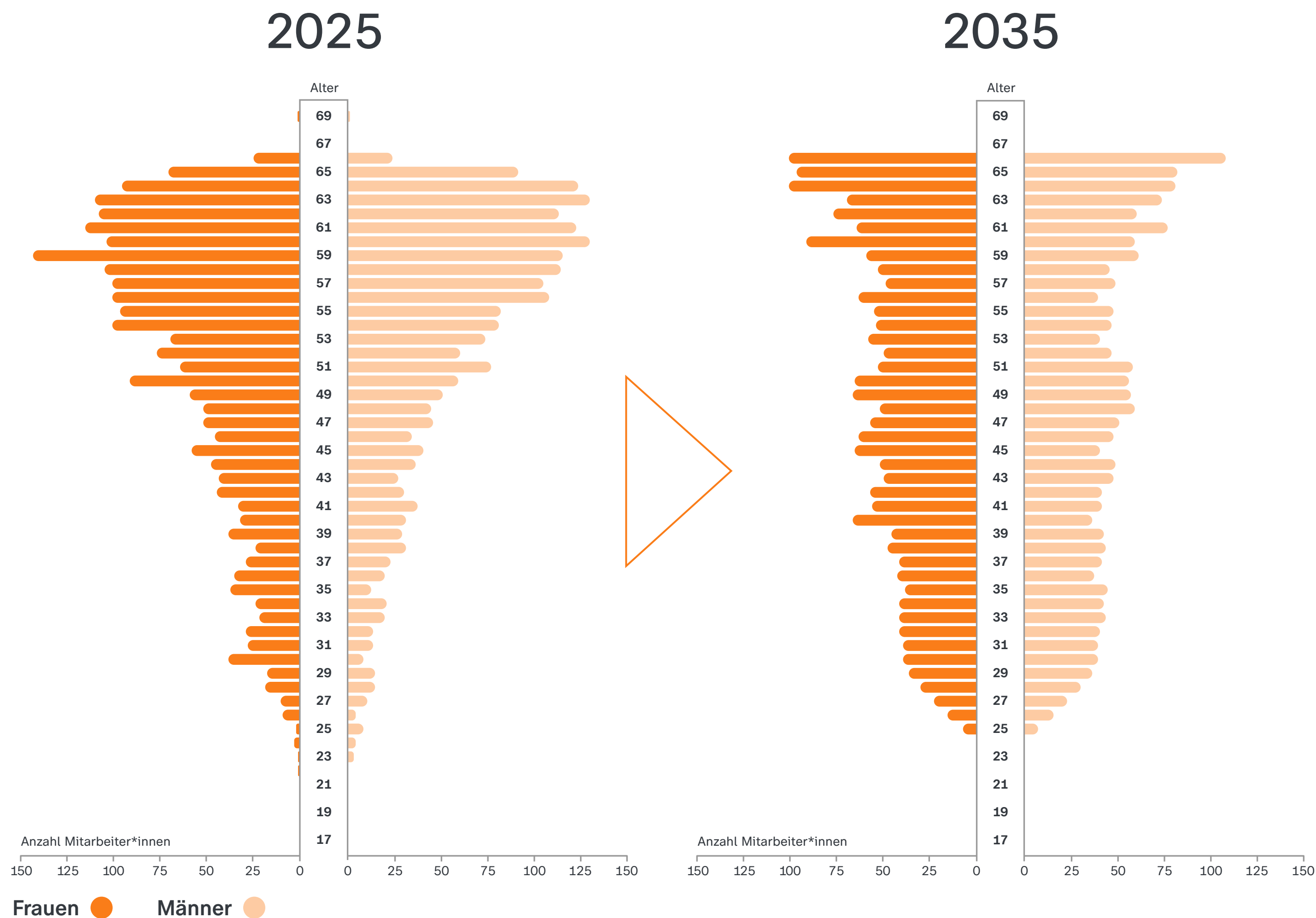


Altersstruktur

Demografischer Wandel

Der Altersdurchschnitt im ZDF ist leicht auf 50,4 Jahre gestiegen. Bei den Frauen liegt der Durchschnitt bei 49,4 Jahren, bei den Männern bei 51,6 Jahren. In den Altersgruppen bis 50 Jahre sind die Frauen jeweils in der Mehrheit. Die Herausforderung für das ZDF besteht in den kommenden Jahren unter anderem in der Bewältigung des demografischen Wandels. Bis Ende 2032 werden rund 1000 Mitarbeitende in Rente gehen, bis Ende 2036 fast 2000. Für die Gleichstellung der Geschlechter besteht darin eine Chance, wie die Simulation der Entwicklung der Altersstruktur zeigt. Hier wurden die Prämisse von Nachbesetzungen der Verrentungen in den Altersklassen 25–49 und die Berücksichtigung der noch zu erbringenden Einsparvorgaben zugrunde gelegt.

Erneut muss hier betont werden, dass die Strategische Nachfolgeplanung die Gleichstellungsaspekte mit beachten soll.

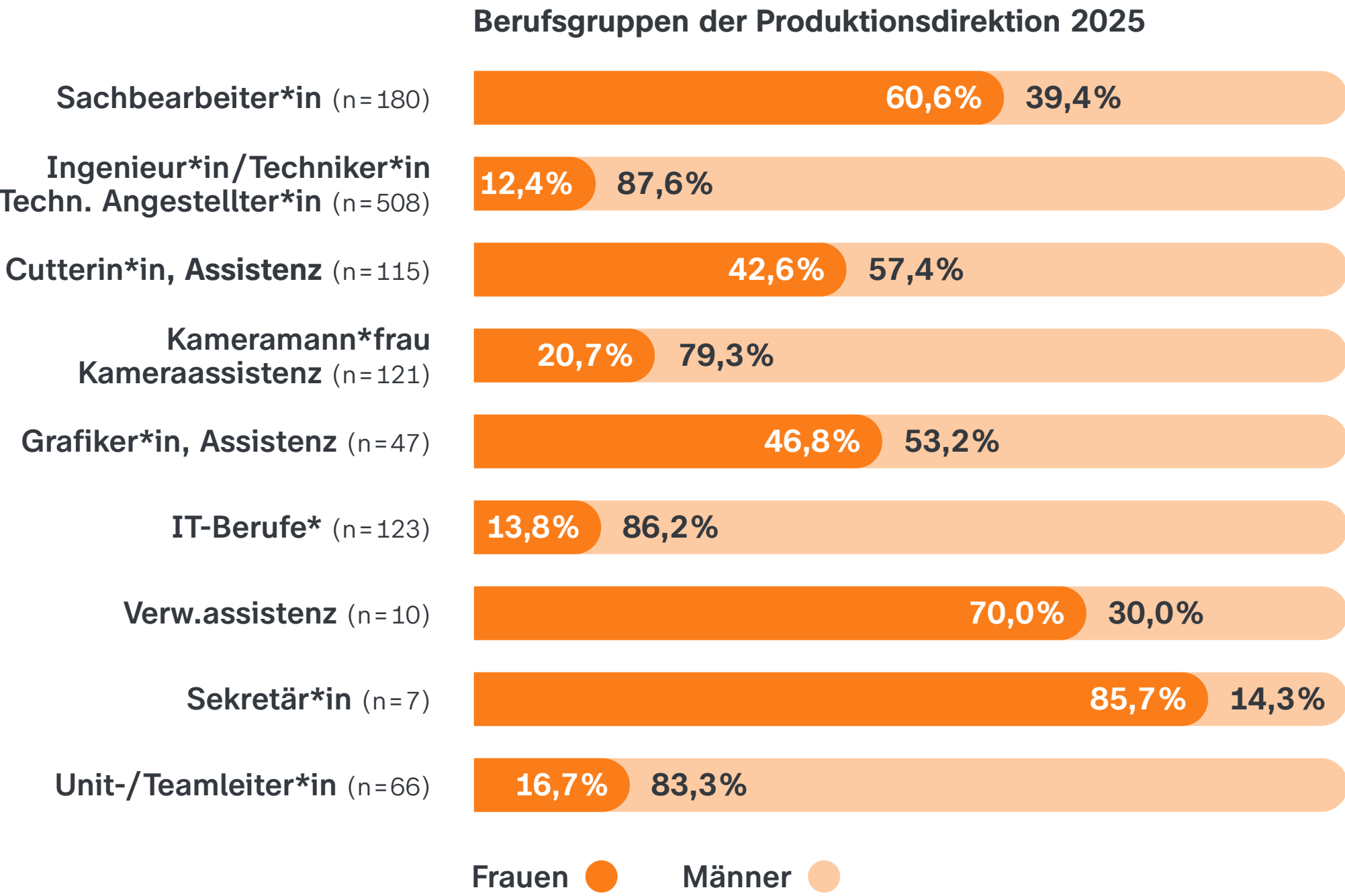


Frauen in technischen Berufen

Frauen in technischen Berufen

In den technisch geprägten Berufsbildern der Produktionsdirektion sind unter 121 fest angestellten Kameraleuten 25 Frauen, das sind 20,7%, geringfügig mehr als im Vorjahr. Bei den geclusterten IT-Berufen stieg der Wert auf 13,8% (2024 13%). Der Frauenanteil bei 508 Menschen, die in Ingenieurs- oder technischen Berufen der PRD tätig sind, ist weiter leicht auf 12,4% gesunken (2024 12,5%, 2023 13%).

ZDF-weit sind 65 von 559 in technischen Berufen Beschäftigten Frauen (Ingenieur*innen, Techniker*innen, technische Angestellte). Das entspricht einem Anteil von 11,6%. Außerhalb der PRD sind die meisten technisch geprägten Berufsbilder im Gebäudemanagement, angesiedelt in der Verwaltungsdirektion, zu finden. Auch hier ist eine detaillierte Betrachtung, Ursachenforschung und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils notwendig. [➔ Gleichstellung in Aktion](#)



TechFemUnity 2.0

Die Produktionsdirektion steht wegen der dort bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen und ihres geringen Anteils an Führungspositionen im besonderen Fokus der Gleichstellungsarbeit im ZDF. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt daher als Schirmfrau TechFemUnity, das Frauennetzwerk der Produktionsdirektion. Im November 2025 fand der zweite Präsenz-Fortbildungstag statt. Das Netzwerk, maßgeblich mitinitiiert von Sabine Kopriva, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, organisiert jeden Präsenztermin mit einem neuen Kernteam und begleitet sowohl „Female Leadership“ als auch die Weiterentwicklung von Frauen in der technischen Direktion. [➔ Female Leadership](#)

Die Teilnehmerinnen berichteten von einem stärkeren Bewusstsein für Selbstmarketing und dessen gezielten Einsatz. Genannt wurden zudem konkrete Impulse und Werkzeuge für den Umgang mit Diskriminierung sowie mehr Mut, darüber auch mit Kollegen ins Gespräch zu kommen. Beim „Safe Space“ zu diesem Programmpunkt war die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Rolle als Vertrauensperson nach der Dienstvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung zum Austausch eingeladen. Ein zentraler Aspekt war dabei die Erläuterung des Beschwerdeverfahrens. Transparente Verfahren schaffen Vertrauen. Zudem wurde die Bedeutung des Austauschs in der Gruppe und der weiteren Stärkung des Netzwerks betont.

The background of the slide is a close-up, high-angle shot of numerous green, three-dimensional cubes. The cubes are arranged in a staggered, overlapping pattern, creating a sense of depth and texture. The lighting is soft, highlighting the edges and surfaces of the cubes, which are a vibrant shade of green.

II. ENTGELTSTRUKTUREN

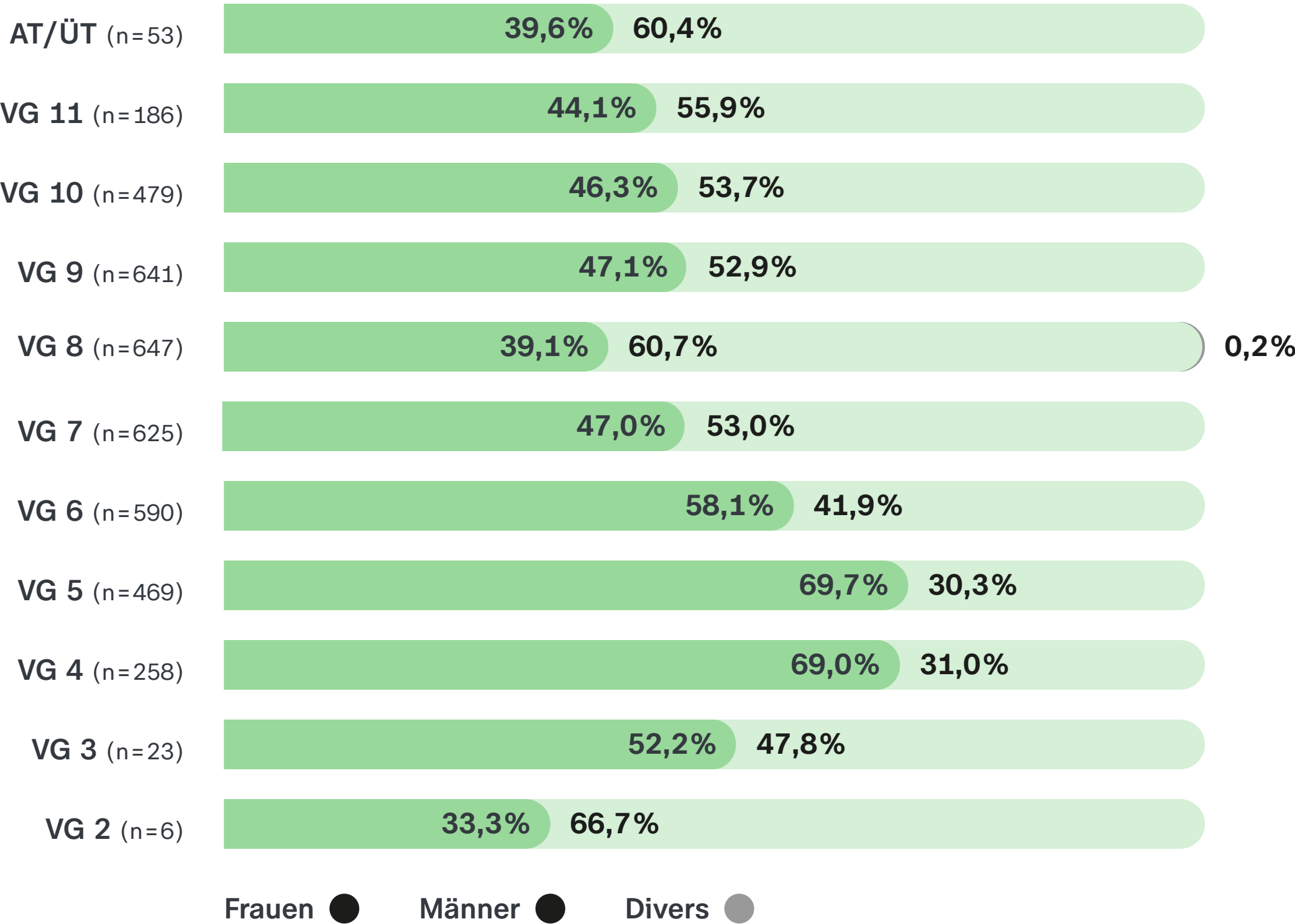
II. Entgeltstrukturen

Frauen sind im ZDF in oberen Vergütungsgruppen seltener und in unteren häufiger vertreten. Während ihr Gesamtanteil an der Belegschaft 51,2% beträgt, liegt er in den oberen Vergütungsgruppen bei etwa 44% und in den unteren bei 59%. Die Differenz zwischen oberen und unteren Gruppen beträgt 15 Prozentpunkte. Insgesamt zeigt sich damit ein strukturelles Gender Pay Gap-Muster in der vertikalen Verteilung über die Vergütungsgruppen.

Als Redakteur*innen sind 816 Menschen im ZDF beschäftigt, davon 443 (54,3%) Frauen. Die Vergütung für redaktionelle Tätigkeiten ist in mehreren Vergütungsgruppen möglich. 501 Menschen sind bis zur VG 9 eingruppiert mit einem Frauenanteil bei knapp 58%, 315 in den VG 10 und 11, der Anteil der Frauen liegt hier bei knapp 49%. Ähnliches zeigt sich bei Berufsbildern wie Kameraperson oder Cutter*innen: Je höher die Vergütungsgruppe, desto weniger Frauen.

Die Analyse von Entgeltunterschieden im öffentlich-rechtlichen Rundfunk ist auch vor dem Hintergrund internationaler Erfahrungen einzuordnen. Studien und Berichte aus vergleichbaren Organisationen zeigen, dass bestehende Gender Pay Gaps weniger auf unmittelbare Ungleichbehandlung innerhalb identischer Tätigkeiten zurückzuführen sind, sondern vor allem auf strukturelle Faktoren wie die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern über Hierarchieebenen, Tätigkeitsfelder und Vergütungsgruppen. So weist beispielsweise die British Broadcasting Corporation (BBC) für das Berichtsjahr 2024/25 einen Gender Pay Gap von 7,9% (Median, Stundenlohn) aus; gleichzeitig sind Frauen mit 57% in den niedrigsten und nur mit 42% in den höchsten Gehaltsquartilen vertreten. Diese Befunde verdeutlichen, dass Einkommensunterschiede maßgeblich durch strukturelle Verteilungseffekte innerhalb der Organisation geprägt sind. Diese Form der strukturellen Ungleichheit ist häufig Ergebnis historisch gewachsener Organisationsstrukturen, geschlechtsspezifischer Berufssegregation sowie unterschiedlicher Zugangs- und Entwicklungschancen im Karriereverlauf. Eine ausschließlich auf Vergleiche innerhalb „gleichwertiger Arbeit“ beschränkte Betrachtung greift daher zu kurz, da sie diese strukturellen Mechanismen systematisch ausblendet. Für eine politisch und gleichstellungspolitisch belastbare Bewertung von Entgeltgleichheit ist es somit erforderlich, neben der individuellen Entgeltgleichheit auch die Wirkungen organisationaler Strukturen, insbesondere im Hinblick auf Eingruppierung, Aufgabenverteilung und Karriereverläufe, in den Blick zu nehmen.

Relative Verteilung nach Vergütungsgruppe 2025



Die Gleichstellungsbeauftragte hat wiederholt Maßnahmen zur Entgeltgleichheit angeregt. Die EU-Entgelttransparenz-Richtlinie von 2023 ist noch nicht in nationales Recht umgesetzt. Für das ZDF liegt inzwischen eine 2026 durchgeführte Pay-Equity-Analyse auf Basis der Vergütungsdaten 2025 vor. Sie zeigt: Die bereinigte Entgeltlücke innerhalb vergleichbarer Tätigkeiten ist sehr gering und rechnerisch nahezu null. Das ist in einem tariflich geregelten Vergütungssystem plausibel, weil innerhalb klar definierter Vergütungsgruppen und Erfahrungsstufen kaum Spielraum für unmittelbare Entgeltunterschiede besteht. Zugleich beantwortet die Analyse nur einen Teil der gleichstellungspolitischen Fragestellung: Sie prüft vor allem, ob gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten innerhalb der bestehenden Vergütungsstruktur gleich bezahlt werden. Strukturelle Effekte wie die Verteilung auf Vergütungsgruppen, Einstufungen oder Karriereverläufe bleiben dabei weitgehend unberücksichtigt. Auch die freie Mitarbeit ist noch nicht untersucht.

Die vorliegende Analyse stellt eine wichtige Grundlage für mehr Entgelttransparenz dar. Sie verdeutlicht zugleich, dass eine umfassende Bewertung von Entgeltgleichheit eine weitergehende, strukturelle Perspektive erfordert.

15
Prozentpunkte

beträgt die Spanne zwischen dem Frauenanteil in unteren (VG 2–7) und oberen Vergütungsgruppen (VG 8–AT/ÜT).





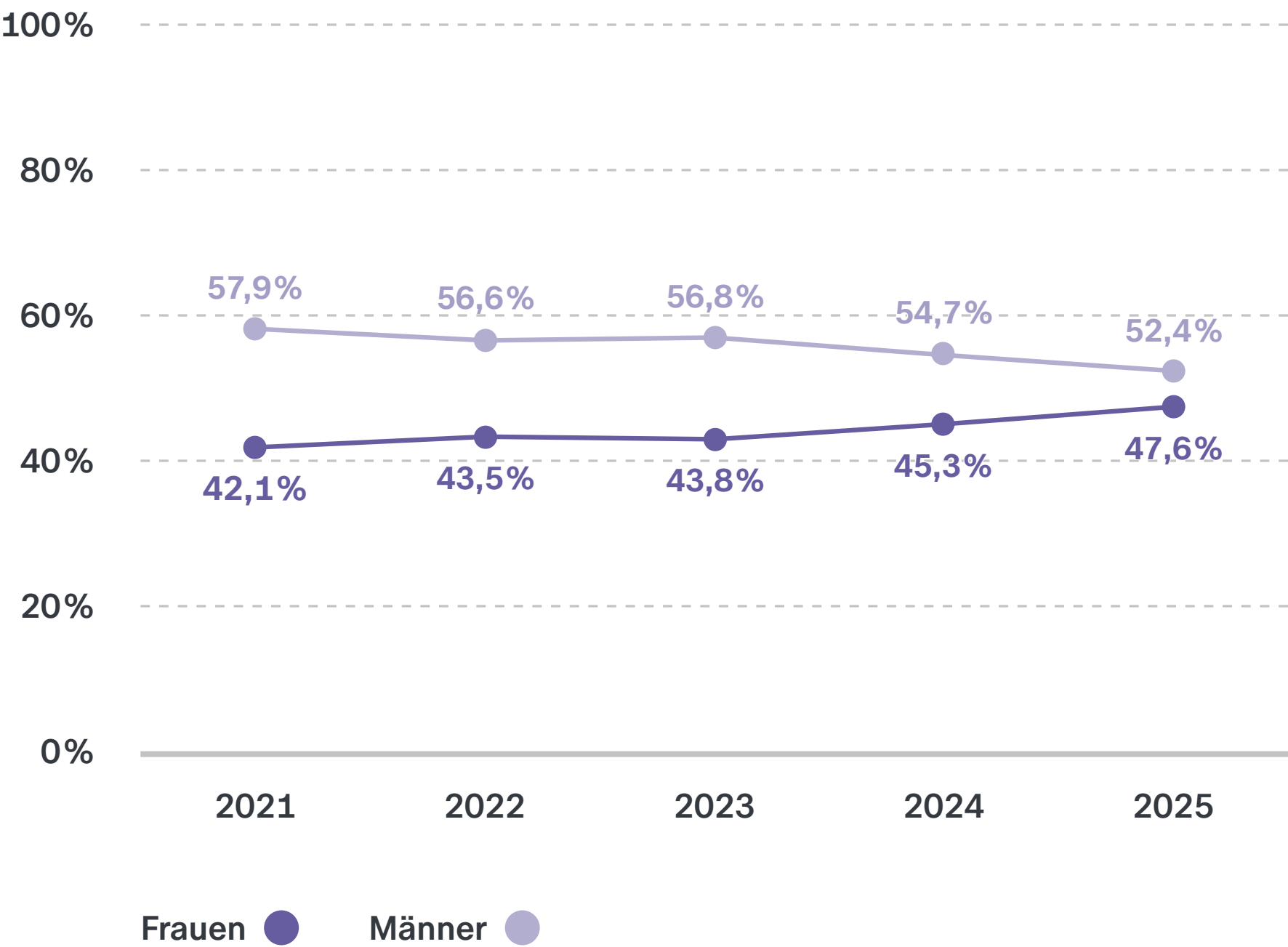
III. FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

III. Frauen in Führungspositionen

Die Zahl der Führungskräfte ist im ZDF von 223 auf 231 gestiegen. Davon sind 110 Frauen – der Anteil weiblicher Führungskräfte erreicht damit einen weiteren Spitzenwert von 47,6%, nachdem 2024 bereits 45,3% erreicht waren. Die Bemühungen der vergangenen Jahre zeigen Erfolge. Im öffentlich-rechtlichen Vergleich ist das ZDF damit der Parität am nächsten, nach dem rbb mit 51,3%.



Entwicklung der Führungsfunktionen 2021–2025





47,6%

beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte im ZDF für das Jahr 2025.

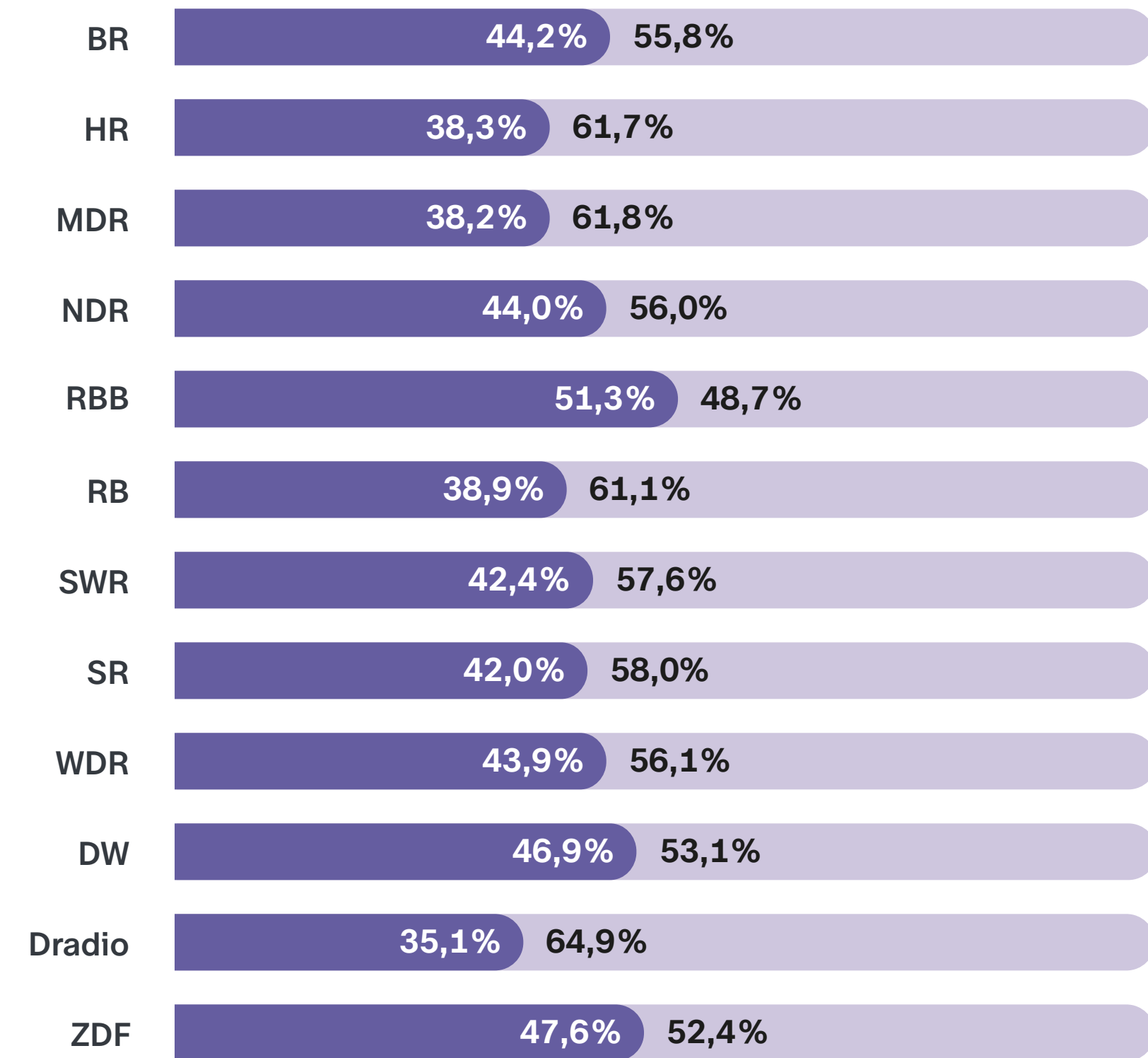
52 Führungspositionen sind den obersten beiden Leitungsebenen zuzurechnen. Der Anteil von Frauen ist hier sogar um sechs Prozentpunkte gestiegen, 39% (2024: 33%), die Parität ist in diesen einflussreichen Positionen noch nicht erreicht.

Mit einem Frauenanteil von 42,9% im Direktorium liegt das ZDF über dem bundesweiten Wert für die oberste Führungsebene in der Privatwirtschaft. Dieser lag 2024 bei 29%.

Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt im ZDF 2025 mit 47,6% deutlich über dem Durchschnitt deutscher Medienunternehmen von rund 30% und markiert damit auch im Branchenvergleich eine Spitzenposition. Der Verein ProQuote berechnet den Machtanteil von Frauen in Führung (1. + 2. Ebene), bei dem das ZDF mit gewichteten 50% sehr gut abschneidet, da beide programmgebende Direktionen weiblich besetzt sind. Der bundesweite Durchschnitt von Frauen in Führungspositionen liegt bei 29,1%.

Durch die Umstrukturierung wurden 2025 insgesamt 61 Personen neu oder mit einer anderen Leitungsfunktion beauftragt, davon mit 31 Frauen erneut gut die Hälfte. (2024: 16 von 31)

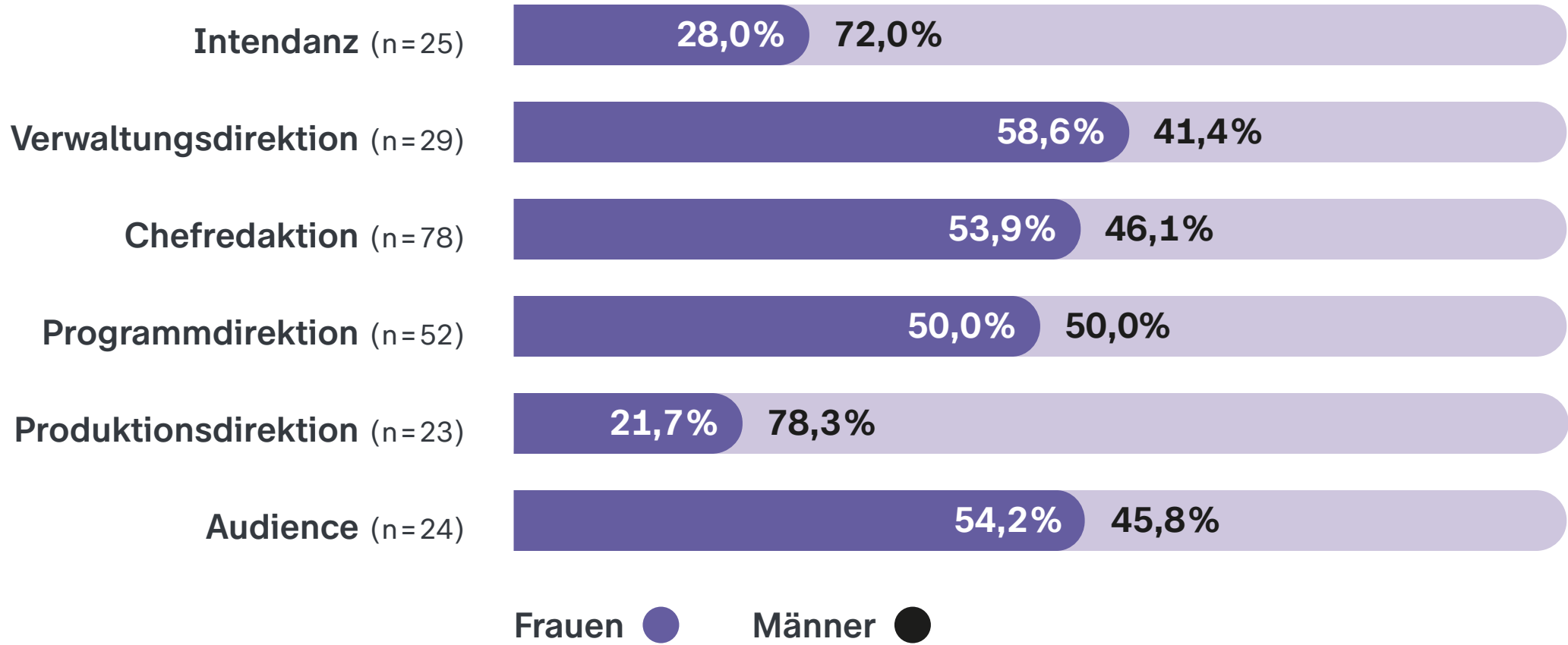
Führungspositionen ARD und ZDF 2025



Frauen ● Männer ●

(in Führungspositionen, Angaben in%, 1.–3. Ebene)

Führungsfunktionen in den Direktionen des ZDF 2025



In den Direktionen fällt besonders die Programmdirektion mit exakter Parität auf – die Gesamtzahl der Führungskräfte sank von 56 auf 52. Die Verwaltungsdirektion liegt mit 17 weiblichen von 29 Führungskräften bei knapp 58%, die Chefredaktion bei knapp 54%. In der neuen Direktion Audience sind 13 von 24 Führungskräften Frauen. Auch in der Produktionsdirektion, die das Ziel formuliert hat, bis 2028 25% Frauen in Führung zu besetzen, konnte durch eine weibliche Neubesetzung der Anteil auf 21,7% gesteigert werden. Die neun neu geschaffenen Untereinheiten in der PRD, von denen zwei weiblich besetzt sind, zählen 2025 noch nicht zu den Führungsfunktionen im Organigramm, sondern zu den Teamleitungen. Die Intendanz hat die meisten Führungskräfte abgegeben, dadurch sank der Frauenanteil hier auf 28%.

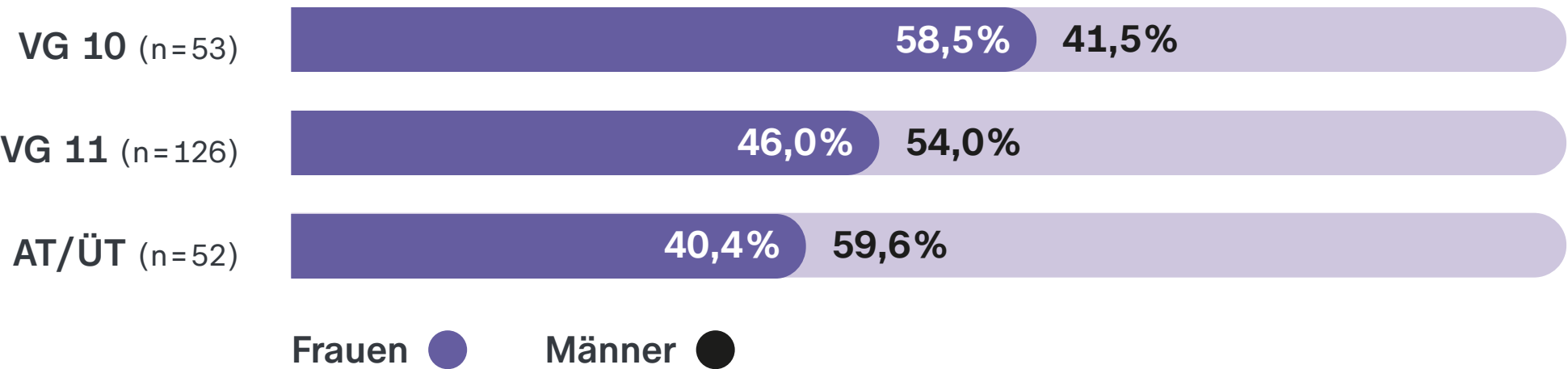
Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten bleibt es wichtig, Parität konsequent als Gesamtziel zu verfolgen, vereinbarte Ziele einzuhalten, regelmäßig zu überprüfen und die demografische Entwicklung dabei besonders im Blick zu behalten.



Altersstruktur und Eingruppierung der ZDF-Führungskräfte

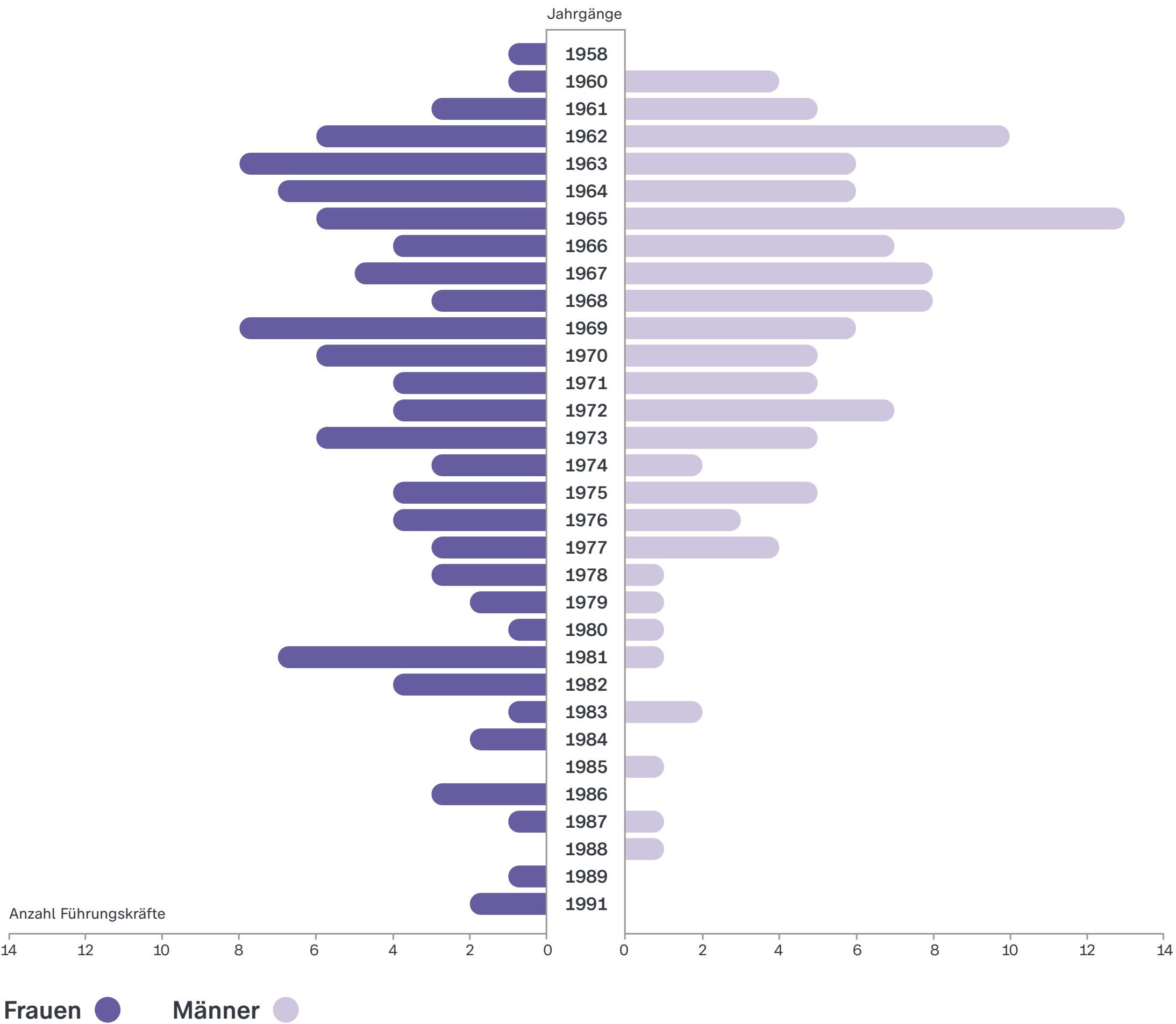
Die meisten Führungskräfte sind in der VG 11 eingruppiert; der Frauenanteil liegt dort bei gut 46% (2024: knapp 47%). In der VG 10 blieb der Frauenanteil mit 58% stabil. In den AT-/ÜT-Vergütungsgruppen stieg er um acht Prozentpunkte auf rund 40%. Damit nähert sich auch die Leitungsebene unterhalb der Geschäftsleitung der Parität an. Weibliche Vorbilder in hohen Führungsfunktionen können dabei motivieren und Orientierung geben.

Relative Verteilung nach Vergütungsgruppen 2025



Auch bei den Führungskräften sind nach 2028 aus demografischen Gründen die größten Veränderungen zu erwarten: 2031 erreicht der letzte Jahrgang der „Boomer“-Generation (1946–1964) die gesetzliche Regelaltersgrenze. 76 Führungskräfte im ZDF wurden zwischen 1958 und 1965 geboren, davon 32 Frauen und 44 Männer, das entspricht einem Frauenanteil von 42%. Der Altersdurchschnitt liegt bei den Führungsfrauen bei 53,4 Jahren, bei den Männern bei 55,8 Jahren.

Altersstruktur Führungsfunktionen nach Jahrgängen



Führungskräfteentwicklung

FührungTalent

Die Personalentwicklung des Führungskräftenachwuchses erfolgt insbesondere über das Programm FührungTalent. 2025 hatten 63 Frauen und 54 Männer ihr Interesse bekundet, die meisten von ihren Führungskräften ermuntert, aber auch eigeninitiativ. 12 Frauen und vier Männer wurden nach erfolgreich absolviertem Assessment Center für die sechste Staffel des Trainingsprogramms nominiert. Wie 2024 fand damit wieder eine weiblichere Besetzung statt. FührungTalent geht 2026 in die siebte Staffel.

Female Leadership

Das Programm „Female Leadership“ der Produktionsdirektion ist ein wichtiger Raum zur Stärkung von Führungsmotivation und Führungskompetenz von Frauen in der technischen Direktion. Es schafft Sichtbarkeit, fördert Vernetzung, unterstützt Frauen auf dem Weg in Führungsverantwortung und damit auch das Erreichen des Ziels, bis 2028 den Anteil weiblicher Führungskräfte in der PRD auf 25% zu steigern. Vor einer Bewerbung auf eine Führungsposition steht für viele Frauen häufig ein längerer, selbstreflektierter Entscheidungsprozess. Der „Refresher-Tag“ für fast 50 Absolventinnen der ersten vier Staffeln, der Ende Januar 2025 stattfand, machte die nachhaltige Wirkung des Programms erneut deutlich.

Viele Absolventinnen haben inzwischen Führungsaufgaben, Projektleitungen oder andere verantwortliche Rollen übernommen. Die Schärfung eigener Karriereziele ebenso wie das Erkennen und Überwinden systemischer Hürden gehören zu den wesentlichen Bausteinen des Programms. Insgesamt hat „Female Leadership“ einen sichtbaren kulturellen Wandel angestoßen und wird inzwischen erfolgreich in der sechsten Staffel fortgeführt.

➞ Frauen in technischen Berufen



25%

Angestrebter Anteil von weiblichen Führungskräften in der Produktionsdirektion bis 2028.

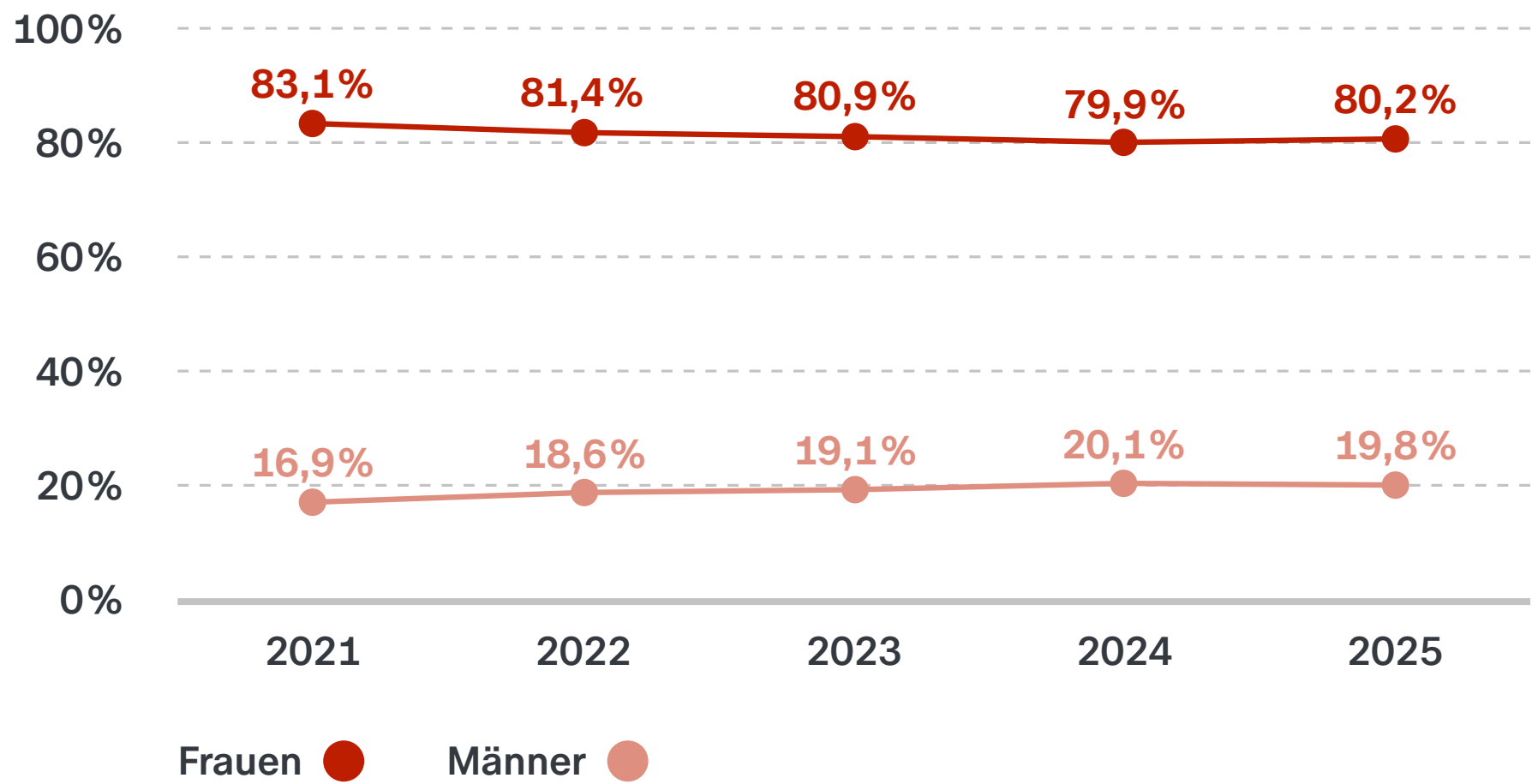
IV. VEREINBARKEIT

IV. Vereinbarkeit

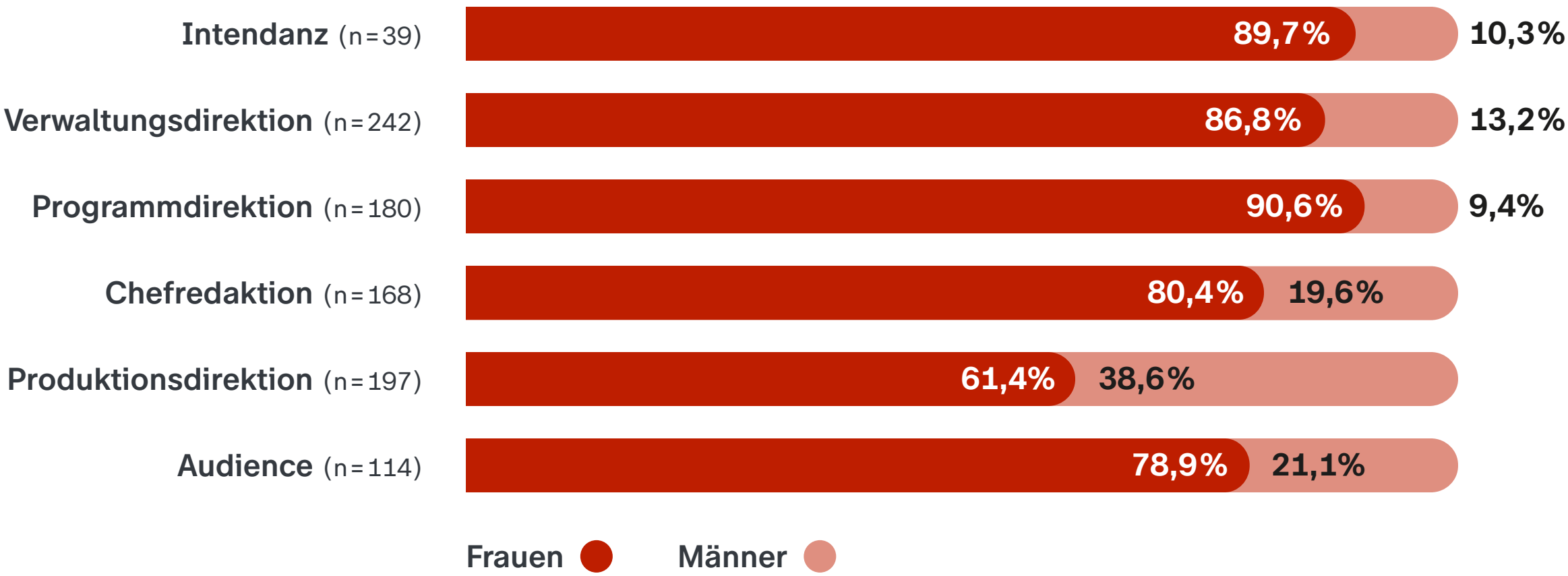
Teilzeittätigkeit im ZDF

Die Teilzeitquote im ZDF liegt seit 2022 konstant bei 24%. Im Jahr 2025 arbeiteten 940 Personen in Teilzeit, 45 weniger als im Vorjahr; darunter 754 Frauen und 186 Männer. Der Frauenanteil stagniert damit bei rund 80%, knapp ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten sind Männer. Die höchsten Teilzeitquoten verzeichnen die Direktion Audience mit 33% und die Verwaltungsdirektion mit 32%, gefolgt von der Intendanz mit 27% und der Chefredaktion mit 21%. In der PRD liegt die Teilzeitquote bei 15%; dort sind fast 40% der Teilzeitbeschäftigten Männer. Bundesweit beträgt die Teilzeitquote knapp 30%.

Entwicklung Teilzeitbeschäftigte im ZDF 2021–2025



Teilzeitarbeitende in den Direktionen 2025



Teilzeitmodelle

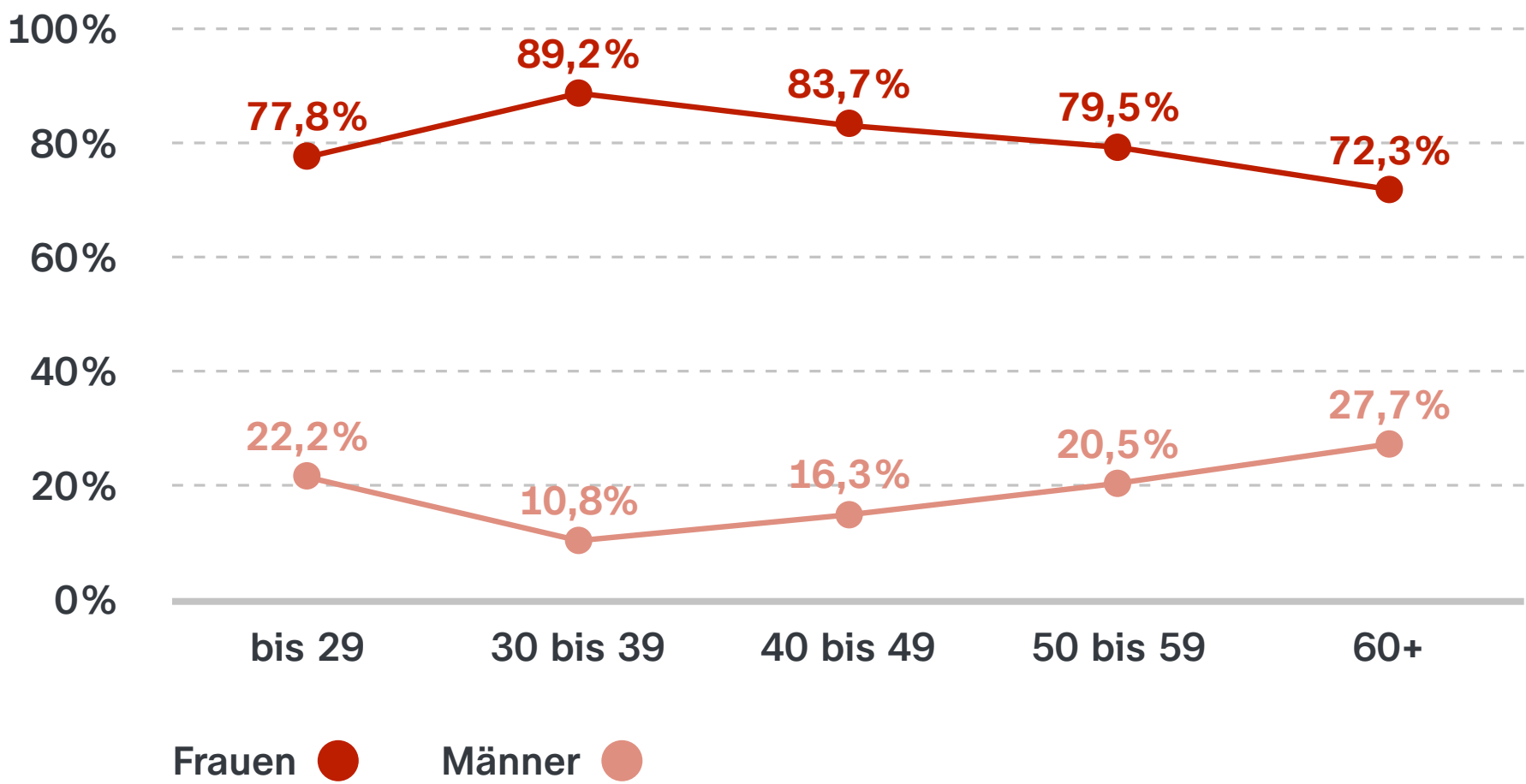
Die Zahl der Mitarbeitenden in vollzeitnaher Teilzeit (75% oder mehr) sank leicht auf 508; darunter sind 401 Frauen und 107 Männer (2024: 516, 2023: 480). In diesem Segment zeigen sich insgesamt nur geringe Veränderungen. Unter den Beschäftigten mit einem Arbeitszeitumfang von exakt 50% ist knapp ein Drittel männlich. Der Männeranteil in Teilzeit ist mit 28% in der Altersgruppe 60+ am höchsten (2024: 26%) und mit knapp 11% bei den 30- bis 39-Jährigen am niedrigsten. Damit zeigt sich auch im ZDF ein bekanntes Muster: Teilzeit ist nicht nur eine individuelle Arbeitszeitentscheidung, sondern spiegelt strukturell ungleich verteilte Sorgearbeit, tradierte Rollenbilder und unterschiedliche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern wider. Vereinbarkeit wird faktisch häufig als Anpassungsleistung von Frauen organisiert. Modelle einer ausgewogeneren Arbeitszeitverteilung (z.B. 80/80) können dazu beitragen, Chancen, Einkommen und Entwicklungsperspektiven gleichmäßiger zu verteilen.



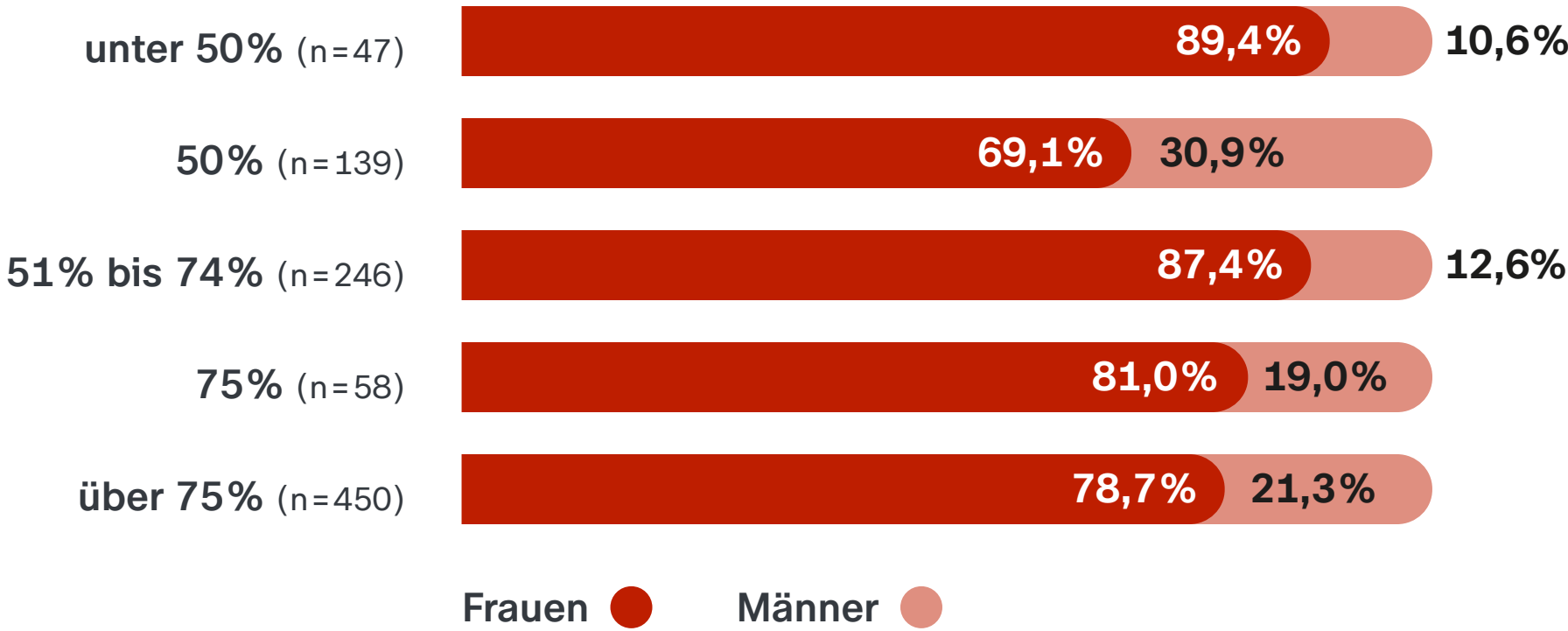
940

ZDF-Mitarbeitende waren im Jahr 2025 in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeit entlang der Altersgruppen 2025



Teilzeitarbeitende nach Modell 2025

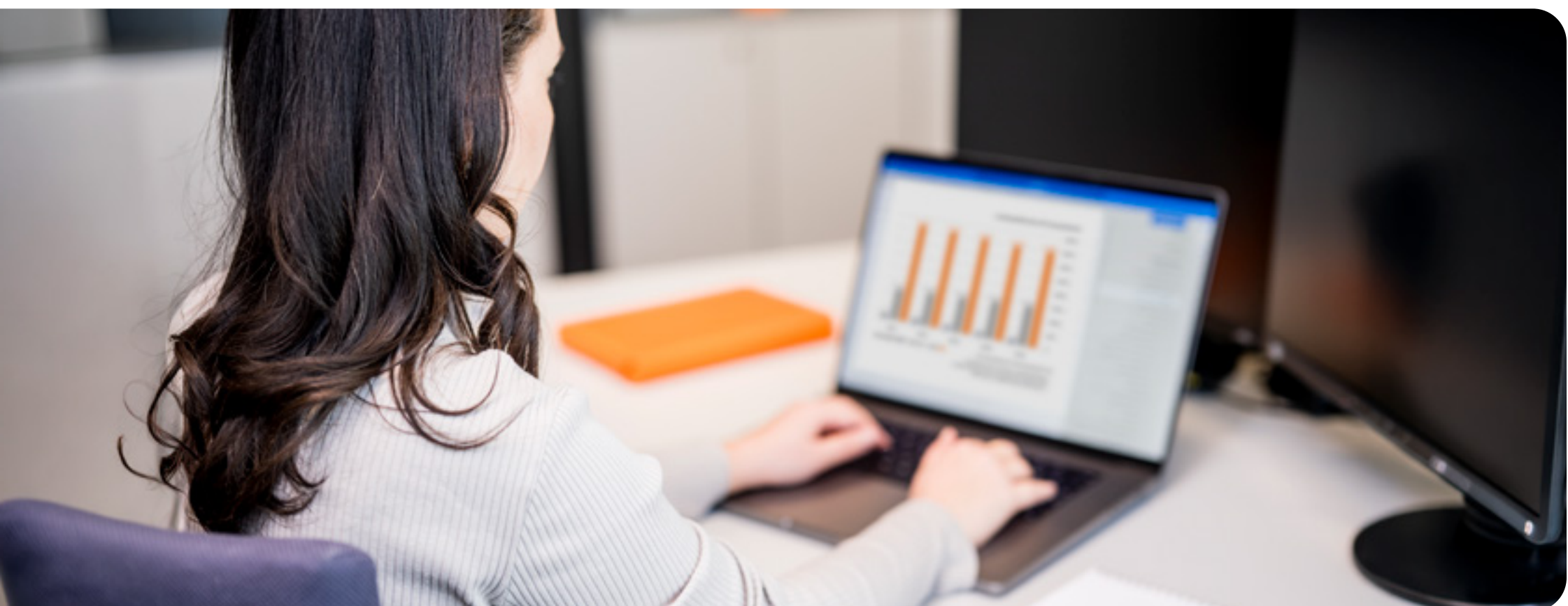


Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ist Teilzeit deshalb ambivalent: Sie ermöglicht Beschäftigung und Vereinbarkeit, kann aber zugleich langfristige Folgen für Einkommen, berufliche Entwicklung, Sichtbarkeit, Altersversorgung und Zugang zu Führungsfunktionen haben. Gleichstellungspolitisch entscheidend ist, Teilzeit als Bestandteil lebensphasenorientierten Arbeitens zu begreifen. Arbeitszeit muss für alle in unterschiedlichen Lebensphasen reduziert, stabilisiert und wieder erhöht werden können, ohne dass daraus dauerhafte Nachteile entstehen.

Studien und Arbeitsmarktdaten zeigen, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer und ein Teil der Frauen gern mehr Stunden arbeiten würde, dies aber unter anderem an Betreuungsbedingungen, der Lage der Arbeitszeit oder fehlenden passenden Modellen scheitert.

Das ZDF sollte künftig systematisch in den Blick nehmen, ob Teilzeitbeschäftigte – insbesondere Frauen nach Familien- oder Pflegephasen – ihre Arbeitszeit wieder aufstocken möchten, ob diese Wünsche zeitnah realisiert werden und welche Hürden bestehen. Relevante Beobachtungsgrößen sind insbesondere die Dauer von Teilzeitphasen, Wechsel zwischen Teilzeit und Vollzeit, Aufstockungsanträge und deren Umsetzung, Unterschiede nach Direktionen, Alters- und Vergütungsgruppen sowie mögliche Auswirkungen auf Höhergruppierungen, Zulagen, Projektverantwortung und Führungsentwicklung. Ebenso wichtig ist, ob Teilzeitmodelle auch für Männer in Familien- und Pflegephasen selbstverständlich nutzbar sind. Nur dann wird Arbeitszeitflexibilität nicht zur individuellen Anpassungsleistung von Frauen, sondern zu einem Instrument moderner Personalpolitik und struktureller Gleichstellung.





Teilzeit und Führungsfunktionen

Die Teilzeitquote bei Führungskräften liegt im ZDF 2025 bei rd. 7,4% und ist damit leicht gesunken. Von 231 Führungskräften sind 17 in Teilzeit tätig, davon vier Männer und weiterhin niemand auf den obersten Führungsebenen. Aus gleichstellungspolitischer Sicht bleibt dies ein zentraler Befund: Solange verantwortungsvolle Funktionen faktisch überwiegend an Vollzeitnähe geknüpft sind, wirken Teilzeitphasen als Karrierebremse. Lebensphasenorientiertes Arbeiten muss deshalb ausdrücklich auch Führungs- und Entwicklungspositionen einschließen. Neben Shared Leadership sollten Führung in Teilzeit, temporäre Arbeitszeitreduzierung, spätere Aufstockung und Rückkehr in vollzeitnahe Verantwortung als planbare Optionen mitgedacht werden. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sind folgende Maßnahmen wichtig, um einen Wandel im ZDF herbeizuführen: Systematische Erhebung von Aufstockungswünschen und Integration in Personalplanung sowie das Monitoring von Karriereverläufen nach Arbeitszeitmodell (z.B. Beförderungen, Projektleitungen). Führung in Teilzeit und Tandemmodelle als reguläre Option definieren (nicht als Ausnahme) bleibt wie in den vergangenen Berichten eine wichtige Forderung der Gleichstellungsbeauftragten.

Shared Leadership

Aus dem Gleichstellungsbericht 2023 resultierte die Forderung nach der Etablierung zukunftsgewandter Modelle geteilter Führung. Dazu ist ein Konzept unter der Federführung der HA Personal entstanden. Geteilte Führung steht für ein modernes Verständnis von Zusammenarbeit, Verantwortung und Flexibilität und ist im ZDF-Kompetenzmodell sowie im Zielbild Führung und Zusammenarbeit verankert. Sichtbare Tandemmodelle können die Arbeitgeberattraktivität stärken, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in unterschiedlichen Lebensphasen fördern und Führungsspannen reduzieren, ohne Teams aufteilen zu müssen. Bei geteilter Führung übernehmen zwei Personen gemeinsam die fachliche und disziplinarische Leitung eines Bereichs. Während beim Pairing Themen wie Strategie, Personalführung oder Krisenmanagement gemeinsam bearbeitet werden, sind beim Splitting Zuständigkeiten klar verteilt und jeweils einer Person zugeordnet. Zu den wesentlichen Vorteilen zählen gebündelte Kompetenzen, eine höhere Entscheidungsqualität durch wechselseitige Beratung sowie mehr Flexibilität und Ausfallsicherheit im Führungsalltag. Im ZDF wird geteilte Führung bereits in mehreren Bereichen praktiziert. Der Leitfaden soll erfahrungsbasiert weiterentwickelt werden. Entscheidend ist hier, die Modelle mitzudenken und umzusetzen, z.B. durch Berücksichtigung in Stellenausschreibungen.



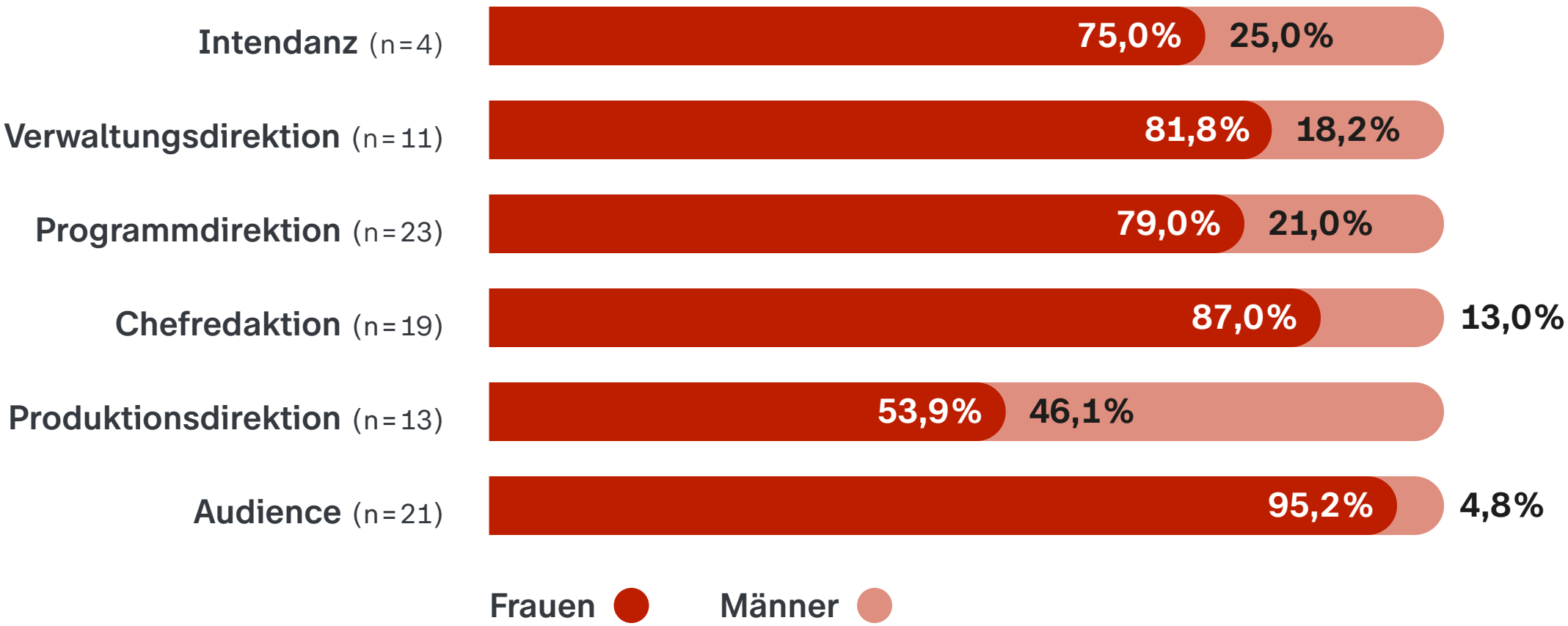
Elternzeit

2025 befanden sich 91 Menschen während des Jahres in passiver Elternzeit (2024: 101), weiterhin ist hier ein Rückgang zu verzeichnen. 81% davon sind weiblich (74 Frauen, 17 Männer). Auffällig niedrig ist der Anteil von Männern in Elternzeit in der Direktion Audience mit 4,8%.

28 Menschen nahmen im Laufe des Jahres 2025 während ihrer Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung wahr, sieben weniger als 2024. Davon waren 19 Frauen und neun Männer – im Vorjahr war das Verhältnis noch 4 zu 1 gewesen.

Insgesamt befanden sich 2025 von 3.977 Mitarbeitenden 119 in aktiver oder passiver Elternzeit. Die Elternzeitquote liegt damit bei rund 3%. Bezieht man sie rechnerisch auf die 726 Beschäftigten unter 40 Jahren, ergibt sich eine Quote von rund 16,4%. Auch wenn dieser Wert nur näherungsweise zu verstehen ist, zeigt er, dass Elternzeit im ZDF in der Lebensphase von Familiengründung und Vereinbarkeit eine erhebliche Rolle spielt.

Elternzeit in den Direktionen 2025





Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Abteilung Gesundheit, Soziales, Arbeitszeit und Ausland führte 2025 rund 260 ausführliche Beratungen durch. Vor Ort-Beratungen in den Studios Berlin und Hamburg wurden sehr gut angenommen. Stets präsent waren die Themen Konflikte am Arbeitsplatz, Überlastung, insbesondere durch Veränderungsprozesse, private und familiäre Krisen sowie der Umgang mit Trauer im Unternehmen. Gefühlte Altersdiskriminierung tauchte als Thema mehrfach auf.

Das Workshop-Angebot im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) hatte neben den oben genannten und sportlichen Inhalten folgende Schwerpunkte: Resilienz, Stärkung von Ressourcen, Umgang mit Stress und erneut Finanzen für Frauen. Zweimal wurde ein Workshop zum Thema Wechseljahre angeboten, einmal in Präsenz in der Zentrale als auch Online, mit der Möglichkeit der dezentralen Teilnahme für Kolleginnen aus den Studios. Angesichts der Altersstruktur des ZDF sind eine gute Bewerbung sowie eine starke Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen wichtig.

In den Sommer- und Herbstferien 2025 wurden in der Zentrale insgesamt 8 Wochen Ferienbetreuung mit erlebnispädagogischem Programm für insgesamt 195 Kinder (Alter 6 bis 12 Jahre) von ZDF-Mitarbeitenden angeboten. Das Eltern-Kind-Zimmer in der Zentrale wurde 2025 an 13 Tagen genutzt.

In der städtischen Kindertagesstätte in Mainz-Lerchenberg stehen dem ZDF 120 Plätze zur Verfügung, die auch 2025 nicht vollständig belegt waren. Zudem könnte das Kinderbetreuungsangebot auf Standorte außerhalb von Mainz ausgeweitet werden.

V. AUSBILDUNG UND STELLENBESETZUNGEN IM ZDF

V. Ausbildung und Stellenbesetzung im ZDF

Auch 2025 absolvierten im ZDF 145 Menschen eine Ausbildung, ein Volontariat oder ein Traineeprogramm (2024: 145; 2023: 135). Unter den 60 Volontär*innen und Trainees waren 35 Frauen, 24 Männer und eine diverse Person. Die redaktionellen Volontariate waren zu 60% weiblich besetzt; bei Aufnahmeleitungen, Kamera und Bildmischer*innen herrschte Parität.

Von den insgesamt 85 Auszubildenden waren 45 weiblich und 40 männlich. In kaufmännischen Berufen überwogen Frauen, in technischen Berufen deutlich Männer. Der Ausbildungsberuf Mediengestalter*in Bild und Ton (26 Personen) war erneut paritätisch besetzt. Unter den fünf Auszubildenden zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik waren erstmals drei Frauen. Auch die 20 dual Studierenden waren nahezu paritätisch verteilt. Vielfältig besetzte Auswahlkommissionen, das klare Ziel einer divers besetzten Ausbildung und entsprechend transparente Verfahren wirken sich positiv aus.

2025 absolvierten zudem 540 junge Menschen ein Praktikum im ZDF: 105 Schüler*innen (55 männlich, 50 weiblich) sowie 435 Studierende. Von den Studierenden waren 320 weiblich. Insgesamt lag die Zahl der Praktika damit deutlich unter dem Wert von 2024 (837 insgesamt, davon 598 Studierende und 239 Schüler*innen).

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet regelmäßig die Auswahlverfahren für die Ausbildungsberufe Mediengestalter*in Bild und Ton sowie Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Außerdem wirkt sie an den Assessment Centern des Führungskräftenachwuchsprogramms FührungTalent mit.

In ausgewählten Bewerbungsverfahren begleitet sie die Gespräche. 2025 betraf dies unter anderem Ausschreibungen in der HR Sport, im GF Berlin und drei Teamleitungen in den Geschäftsbereichen Außenstudios sowie Bildgestaltung und Design der PRD. Die Perspektivenvielfalt bereicherte die Auswahlkommissionen. Fünf dieser sechs Positionen wurden mit Frauen besetzt.





Stellenbesetzungsverfahren

2025 wurde die Gleichstellungsbeauftragte mit 290 Personalvorgängen in Bereichen mit Frauen in Unterrepräsentanz (PRD, CR, VD) und Teilzeitvorgängen befasst. (2024: 228) Der Prozess der 500 Umschichtungen, Umwandlungen von freie in feste Beschäftigungsverhältnisse, war mit dem Jahr 2024 abgeschlossen worden.

Im Hinblick auf die angestrebte Parität auch in Vergütungsgruppen ist den Höhergruppierungen und Zulagen für höherwertige Tätigkeiten (nach MTV § 26,2) Beachtung zu schenken. Unter 62 Höhergruppierungen (2024: 31) finden sich 16 Frauen, das sind 25,8% – erneut ist der Anteil um drei Prozentpunkte gestiegen. Bei den Zulagen für höherwertige Tätigkeiten liegt der Frauenanteil bei 50% (8 von 16). Die Ursache für diesen verhältnismäßigen Unterschied müsste untersucht werden. In der PRD liegt der Frauenanteil insgesamt bei knapp 27%.

Die 34 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit blieben erneut unter der Zahl des Vorjahres (39) und waren mit 16 Frauen und 18 Männern etwa gleich aufgeteilt.



290

Personalvorgänge in Bereichen mit Frauen in Unterrepräsentanz sowie Teilzeitvorgänge wurden 2025 bearbeitet.

Bewerbungsstatistik

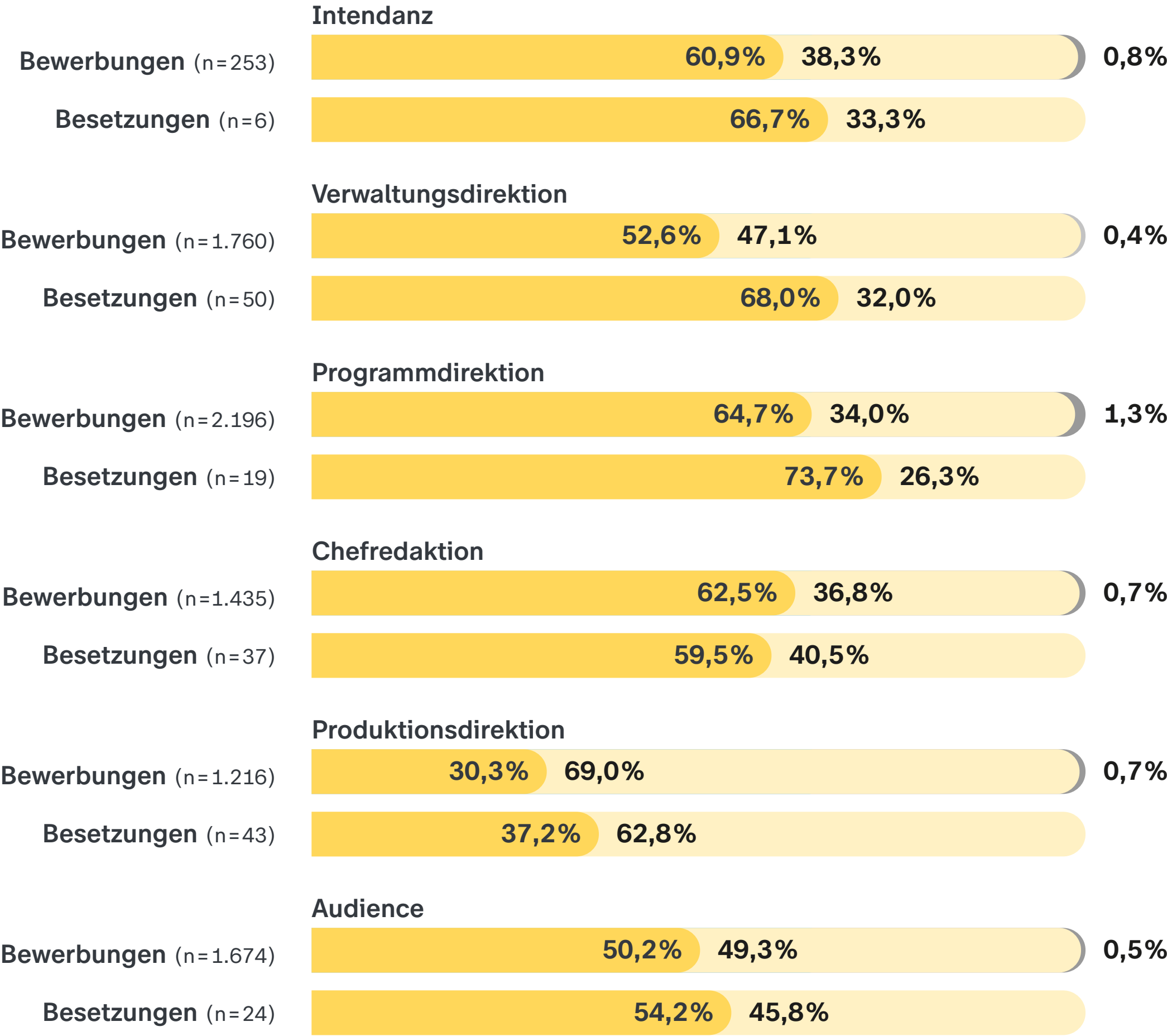
Im Jahr 2025 wurden im ZDF 199 Stellen ausgeschrieben. Darauf gingen 8.534 Bewerbungen ein – 3.200 mehr als im Vorjahr. Darunter waren 4.606 Bewerbungen von Frauen, 3.685 von Männern und 51 von Menschen mit diverser oder ohne Geschlechtsangabe. Damit kamen ZDF-weit durchschnittlich 43 Bewerbungen auf eine Ausschreibung. 2024 lag dieser Wert noch bei 27; seit 2022 steigt er kontinuierlich (2022: 16, 2023: 24). Ein Blick auf die Direktionen zeigt Unterschiede: In der PD bewarben sich durchschnittlich 100 Personen pro Ausschreibung, davon 65% Frauen. 14 der 19 Stellen wurden dort mit Frauen besetzt. In der PRD lag der Durchschnitt bei 25 Bewerbungen pro Ausschreibung; 30% der Bewerbungen kamen von Frauen (369 von 1.216). 16 von 43 Stellen wurden dort mit Frauen besetzt, das entspricht 37% und damit einem Anstieg um vier Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. In Bereichen mit Frauen in Unterrepräsentanz der PRD wurden 12 von 24 unbefristet ausgeschriebenen Stellen mit Frauen besetzt. Insgesamt waren 54% der Bewerbungen weiblich; 58% der Stellen wurden mit Frauen besetzt.



43

Bewerbungen kamen ZDF-weit durchschnittlich auf eine Ausschreibung

Bewerbungen und Besetzungen pro Direktion (Festanstellungen und freie Mitarbeit)



Frauen ● Männer ● Neutral und/oder ohne Angabe ●

Nachwuchsgewinnung



Initiative klischeefrei

Als Partner der Initiative klischeefrei und der Initiative MINTvernetzt engagiert sich das ZDF für eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl und steht im Austausch mit bundesweiten Akteuren.



Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Zukunftstag – Girls' Day

Der Girls' Day gilt als Türöffner für potentiellen Fachkräftenachwuchs. Rollenklischees werden bekämpft, das geleitete Angebot ermöglicht das Kennenlernen bislang unbekannter Berufe, Nachwuchstalente werden gefördert. 2025 ermöglichte das ZDF in der Zentrale und den Inlandsstudios rund 120 Schülerinnen zwischen 13 und 18 Jahren, Einblicke in technische Berufsbilder zu erlangen. „Girls create Media“, startete als neues Workshopangebot für Schülerinnen ab Klasse 10, um den Ausbildungsberuf Mediengestalter*in Bild und Ton erlebbar zu machen. Mit professionellem Anspruch, niederschwelligem Zugang und empowernder Begleitung beim praktischen Arbeiten mit Kamera, Tonequipment und im Schnitt durch Redaktionsvolontärinnen und Mediengestalter*innen, fertigten die Teilnehmerinnen eigene Beiträge: Ein Besuch bei Logo!-Moderatorin Linda Fuhrich, ein Blick über die Schulter der Meteorologin Leonie Imhäuser und „Was macht eigentlich ZDF goes Schule?“, erklärt von Dr. Christina von Ungern-Sternberg aus der Chefredaktion, die sich stark in diesem Projekt engagiert.



Bei #backstage ZDF – Girls' Day TV konnten 50 Schülerinnen der Klassen 8 bis 10 hinter die Kulissen des ZDF in Mainz blicken. Eine selbst produzierte Fernsehsendung im Studiobetrieb wurde flankiert von Workshops in der Synchro, beim Team Factchecking und Verification im AID und einem Ausflug in die Möglichkeiten von Virtual Reality.

Das ZDF hat im Rahmen des Girls'Day 2026 zum wiederholten Mal erfolgreich ein breites Angebot zur Berufsorientierung für Mädchen durchgeführt

- Das Unternehmen stellte dafür mehrere Praktikumsplätze in einem technisch bzw. medienbezogenen Berufsfeld zur Verfügung.
- Die Teilnehmerinnen erhielten die Möglichkeit, praxisnah Einblicke in ein Berufsbild jenseits klassischer Rollenbilder zu gewinnen.

Mit diesem Engagement leistet das ZDF einen Beitrag zu:

- mehr Chancengleichheit in Bildung und Beruf,
- klischeefreier Berufsorientierung,
- einer nachhaltigen, diskriminierungssensiblen Gesellschaft.

Das ZDF unterstützt damit insbesondere folgende Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen:



Die interne Evaluation zeigte, dass sich knapp zwei Drittel der Teilnehmer*innen ein Praktikum oder eine Ausbildung beim ZDF vorstellen können. Besonders häufig nannten sie die Berufsbilder Kamerafrau, Toningenieurin und Mediengestalterin Bild und Ton. Eine bundesweite externe Wirkungsstudie kommt zu dem Ergebnis, dass vor allem das Kennenlernen unbekannter Berufsbilder die Teilnehmerinnen motiviert. Dieser Befund bestätigt sich auch für das ZDF.

Den Berufsinformationstag der Mainzer Maria-Ward-Schule im September 2025 begleiteten Mitarbeitende der Produktionsdirektion: Die Einstiegsmöglichkeiten rund um die dualen Studiengänge Mediendesign und Medientechnik und Ausbildungsberufe in der Produktionsdirektion wurden vorgestellt. Besonders interessiert zeigten sich die Schülerinnen am Arbeitsalltag eines Systemtechnikers oder einer IT-Projektleiterin.



380

Absolventinnen haben sich seit 2009 für den Förderpreis beworben.



ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie

Zum 17. Mal wurde der renommierte ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ verliehen. Die Preisverleihung fand im Oktober 2025 im Rahmen der Medientage München statt. Die Schirmherrschaft des Wettbewerbs 2025 hatte Dr. Norbert Himmler, vor Ort vertreten von Produktionsdirektor Dr. Michael Rombach. Den ersten Preis gewann Pauline Leininger mit der Masterarbeit „Exploring the Use of Artificial Intelligence (AI) Generated Environments for Virtual Film Production“ an der Ludwig-Maximilians-Universität München. Die Masterarbeit evaluiert drei aktuelle, fortschrittliche, generative und datenbasierte KI-Umgebungen mittels eines selbstentwickelten, intuitiven Software-Prototyps. Der Preis fördert weibliche Talente, macht sie sichtbar und rückt öffentlich-rechtliche Sender als Möglichmacher ins Blickfeld der Absolventinnen. Die Gewinnerinnen erhielten die Möglichkeit eines Hospitationstages.



Die Gewinnerinnen 2025 v.l.n.r.: Teelke Uffen, Pauline Leininger und Priska Magdalena Merbitz-Zahradnik mit der Gleichstellungsbeauftragten Stephanie Keppler (links) und Produktionsdirektor Dr. Michael Rombach (rechts)

VI. GLEICHSTELLUNG IM PROGRAMM

VI. Gleichstellung im Programm

In II. 4 der Qualitäts- und Programmrichtlinien des ZDF heißt es: „Das ZDF fördert mit seinen programmlichen Angeboten Diversität und Inklusion ebenso wie Gleichstellung und Chancengerechtigkeit.“ Frauen-Gleichstellung wird auch im Programm eine besondere Rolle beigemessen und daher hier betrachtet – ausserdem wirkt auch das Programm in die Belegschaft zurück.



Programmschwerpunkt „Alle Augen auf“

Am 25. November 2025 ist der internationale Orange Day – der Tag, der auf Gewalt an Frauen aufmerksam macht und ein Zeichen dagegensetzt. Das ZDF begleitete diesen Tag mit einem umfangreichen Programmangebot im November – in Web, App und TV sowie in ZDFinfo und in 3sat. Am Tag selbst sendete das ZDF zwei Dokumentationen mit Jochen Breyer über Femizide und Sarah Tacke über Prostitution in Deutschland. 37° beschäftigte sich plattformübergreifend mit dem Thema „Gewalt gegen Frauen“, unter anderem mit einem Film über eine junge Frau und ihr Leben mit dem Trauma einer Vergewaltigung. Über die Notwendigkeit und Bedeutung, sich gegen Gewalt an Frauen zu engagieren, berichteten außerdem die Magazin- und Nachrichtensendungen des ZDF sowie ZDFheute. Die Collection im ZDF-Streaming-Portal ist unter gegengewaltanfrauen.zdf.de abrufbar. ➞ [Orange Days](#)





„FIGHT– Gesichter der Stärke“, Beitrag des Auslandsjournals zum Programmschwerpunkt

Insgesamt erreichten die zum Orange Day gehörigen Inhalte 16,724 Millionen unterschiedliche Personen in Deutschland über die Ausstrahlungen im TV und die dazugehörigen Abrufvideos. Damit hatten 21% der Bevölkerung in Deutschland mit mindestens einem Inhalt zum Programmschwerpunkt anlässlich der Orange Days Kontakt. Insgesamt wurde ein Sehvolumen von 881 Mio. Minuten erzielt.

Quelle: AGF Videoforschung, Auswertungstyp TV-Konvergenz, Marktstandard Bewegtbild, produktbezogen, Kumulierte Seher (1 Minute konsekutiv) / Nutzungsvolumen (Summe), p-Werte-Verfahren.

16,7

Millionen Personen in Deutschland erreichten die Inhalte des Programmschwerpunktes „Alle Augen auf“ über TV und Abrufvideos.



Dunkelfeldstudie

Laut Polizeilicher Kriminalstatistik ([PKS](#)) wurden 2024 bundesweit 13.320 Fälle von „Vergewaltigung, sexueller Nötigung und sexuelle Übergriffe im besonders schweren Fall“ registriert – +9,3% gegenüber 2023. Die PKS bildet allerdings nur das sogenannte Hellfeld ab (Taten, die der Polizei bekannt werden). Eine aktuelle Dunkelfeldstudie des Bundeskriminalamts ([LeSuBiA](#) – „Lebenssituation, Sicherheit und Belastung im Alltag“) zeigt: Die Anzeigequoten sind bei den meisten Gewaltformen unter 10%; bei psychischer und körperlicher Gewalt in (Ex-)Partnerschaften liegen sie sogar unter 5%. Frauen sind laut LeSuBiA insbesondere häufiger von sexuellen Übergriffen, sexueller Belästigung und Stalking betroffen.

Gender Monitoring

Das ZDF wertet seit 2017 die Beteiligung von Frauen „hinter der Kamera“ aus. Frauen sind oftmals in den Bereichen Regie und Drehbuch unterrepräsentiert. Das ZDF kann in der Beauftragung aktiv Einfluss auf die Besetzung dieser Funktionen nehmen. Die Basis der Untersuchung sind fiktionale Erstsendungen (Auftrags- und Koproduktionen). Der Frauenanteil liegt bei den Regie-Alumni seit vielen Jahren gleichbleibend bei 44%. Dies stellt das Marktpotenzial dar, an dem der Frauenanteil in der Regie zu messen ist.

Die u.a. durch den 8-Punkte-Plan Regie erreichte positive Entwicklung ist deutlich: 2017 lag der Frauenanteil in der Regie im ZDF-Hauptprogramm bei rd. 18%, dieser Wert konnte in 2025 auf rd. 45% gesteigert werden. Bei den Sendeplätzen am Hauptabend um 20:15 Uhr besteht am Montag, Mittwoch und Samstag mit Werten zwischen 30 und 35% Frauenbeteiligung in der Regie noch Entwicklungspotenzial. Die Sendeplätze am Donnerstag und Sonntag um 20:15 Uhr und am Freitag um 21:15 Uhr erreichen hingegen sehr gute Werte von 45 bis 48%. Auch in der Vorabendserie (Sendeplätze 18:00 und 19:25 Uhr) liegt der Frauenregieanteil 2025 auf einem ähnlich erfreulichen erfreulichen Niveau.

In der Drehbucherstellung weist die Frauenbeteiligung eine deutlich höhere Streuung auf, was unter anderem damit zusammenhängt, dass, anders als bei der Regie, oft auch im Team gearbeitet wird. Dadurch kann der Prozentsatz der Produktionen, an denen Frauen am Drehbuch mitgewirkt haben, deutlich abweichen von dem Anteil der Produktionen, bei denen das Drehbuch allein durch weibliche Personen erstellt worden ist. Der Spitzenwert in der Beteiligung von Frauen an der Drehbucherstellung findet sich auf dem Sendeplatz am Sonntagabend mit rd. 77% der Produktionen, an denen Frauen mitgewirkt haben. Andere Sendeplätze am Abend und Vorabend weisen vereinzelt geringere Anteile von Frauen in der Autor*innenschaft aus.

Über alle Sendeplätze hinweg ist zu konstatieren, dass die Gewerke Kamera, Ton und Filmkomposition stark männlich geprägt sind und das Kostümbild weiblich dominiert ist. Dieses Ungleichgewicht ist allerdings eines, dass auch schon in der Ausbildung sichtbar ist. Es ist also – anders als bei Drehbuch und Regie – nicht eine Frage der tatsächlichen Beschäftigung von vorhandenem Marktpotenzial, sondern es bedarf an dieser Stelle struktureller Maßnahmen, die schon bei der Berufsorientierung ansetzen müssen.

V.l.n.r.: Heike Hempel, Leiterin der Hauptredaktion Fernsehfilm/Serie II, Louise Peter (Co-Autorin „In die Sonne schauen“), Mascha Schilinski (Regie und Buch „In die Sonne schauen“), Frank Zervos, Leiter der Hauptredaktion Fernsehfilm/Serie I und Stellvertretender Programm-
direktor im Rahmen des Filmfests München



Expertinnen im Programm der Chefredaktion

In der Personendatenbank des ZDF befanden sich 2025 8.735 Einträge, knapp 600 mehr als 2024. 44% der Neueinträge sind weiblich (2024: 42%). Durch nachhaltiges Engagement des Teams aus dem AID und den verantwortlichen Redaktionen kann so auch der Anteil Expertinnen im On weiterhin gesteigert werden.

Das ausgewertete Portfolio umfasst die aktuellen Sendungen der Chefredaktion: heute, heute journal, heute journal update, die Tagesmagazine Morgenmagazin und Mittagsmagazin, WISO und ZDF spezial. 672 Expert*innen kamen 2025 in Live-Schalten oder geführten Interviews in Beiträgen ein- oder mehrfach vor. Davon waren 183 Frauen, das sind rund 27%. 241 Personen (von 600 2025 neu eingetragenen Expert*innen) waren erstmals im ZDF im On, davon 34,4% weiblich.

Weitere Bemühungen zur Erhöhung der Vielfalt im Bereich der Expert*innen sind notwendig. Ziel muss aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sein, die Perspektivenvielfalt im Programm dauerhaft zu erhöhen und strukturelle Unterrepräsentanz abzubauen. Eine geschlechterausgewogene Besetzung sollte nicht vom Zufall oder individuellem Engagement einzelner Redaktionen abhängen, sondern als Teil journalistischer Qualität verstanden werden. Die konsequente Sichtbarkeit weiblicher Expertise wirkt nicht nur nach außen, sondern prägt auch das Haus selbst: Sie schafft Orientierung, stärkt Ambitionen und verändert, wer im ZDF als Expertin wahrgenommen wird. Damit wird sie zu einem zentralen Hebel für Gleichstellung – ebenso wie das Strategieziel zwei des „ZDF für alle“, die Erhöhung des publizistischen Mehrwerts durch vielfältige Perspektiven im Programm.



27%

der in 2025 im ZDF gesendeten Interviews in Beiträgen und Live-Schalten wurden mit weiblichen Expert*innen geführt.



Media Catch – Sichtbarkeit von Frauen im Gesamtprogramm

Das gleichnamige Tool des dänischen Unternehmens „Media Catch“ dient der ZDF-Medienforschung zur KI-basierten Sichtbarmachung und Messung von Diversität im Programm, hier bezogen auf den prozentualen Anteil der Rede- und Bildschirmzeit von Frauen und Männern, aufgeschlüsselt nach Alter. Derzeit werden ZDF und ZDFneo ausgewertet. Ein Moderator*innen-Filter im Micro-Dashboard ermöglicht das gezielte Ausfiltern regelmäßig auftretender Moderator*innen, die durch ihre Funktion per se höhere Rede- und Bildschirmzeit haben. Somit liegt der Focus auf Geschlechtsdiversität unter Gästen und Protagonist*innen.

Jahr	Sender	Bildschirmzeit (Frauenanteil)	Redezeit (Frauenanteil)
2025	ZDF	40%	40%
	ZDFneo	39%	33%
2024	ZDF	41%	38%
	ZDFneo	39%	30%

Insgesamt zeigen die Daten: Frauen sind im Programm zunehmend präsent, ihre Rolle als sprechende und einordnende Stimmen ist jedoch weiterhin unterproportional. Sichtbarkeit allein führt damit noch nicht zu gleichberechtigter Teilhabe an inhaltlicher Gestaltung. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten reicht es daher nicht aus, Frauen häufiger im Bild zu zeigen. Entscheidend ist, ihre Perspektiven systematisch stärker in die inhaltliche Deutung einzubinden und ihnen mehr Redeanteil zu geben. Dies erfordert eine bewusste redaktionelle Steuerung, da sich eine ausgewogene Repräsentation nicht automatisch aus bestehenden Routinen ergibt.

Die Sichtbarkeit von Frauen im Programm wirkt dabei nicht nur nach außen, sondern auch ins ZDF hinein. Sie prägt, wer im ZDF als relevante Stimme wahrgenommen wird, und beeinflusst damit auch intern Vorstellungen von Expertise, Rollenbildern und Karrieremöglichkeiten.

Dabei bildet die rein quantitative Betrachtung von Bildschirm- und Redezeit nur einen Teil der Wirklichkeit ab. Sie sagt nichts darüber aus, in welchen Rollen Frauen auftreten, welche Perspektiven sie vertreten und wie sie miteinander in Beziehung gesetzt werden. Instrumente wie der Bechdel-Test zeigen, dass es für eine ausgewogene Darstellung nicht allein auf Präsenz ankommt, sondern darauf, ob Frauen als eigenständige, handlungs- und sprechfähige Akteurinnen sichtbar werden. Eine gleichberechtigte Repräsentation im Programm erfordert daher nicht nur mehr Sichtbarkeit, sondern auch vielfältige, selbstbestimmte Rollen und Perspektiven von Frauen.

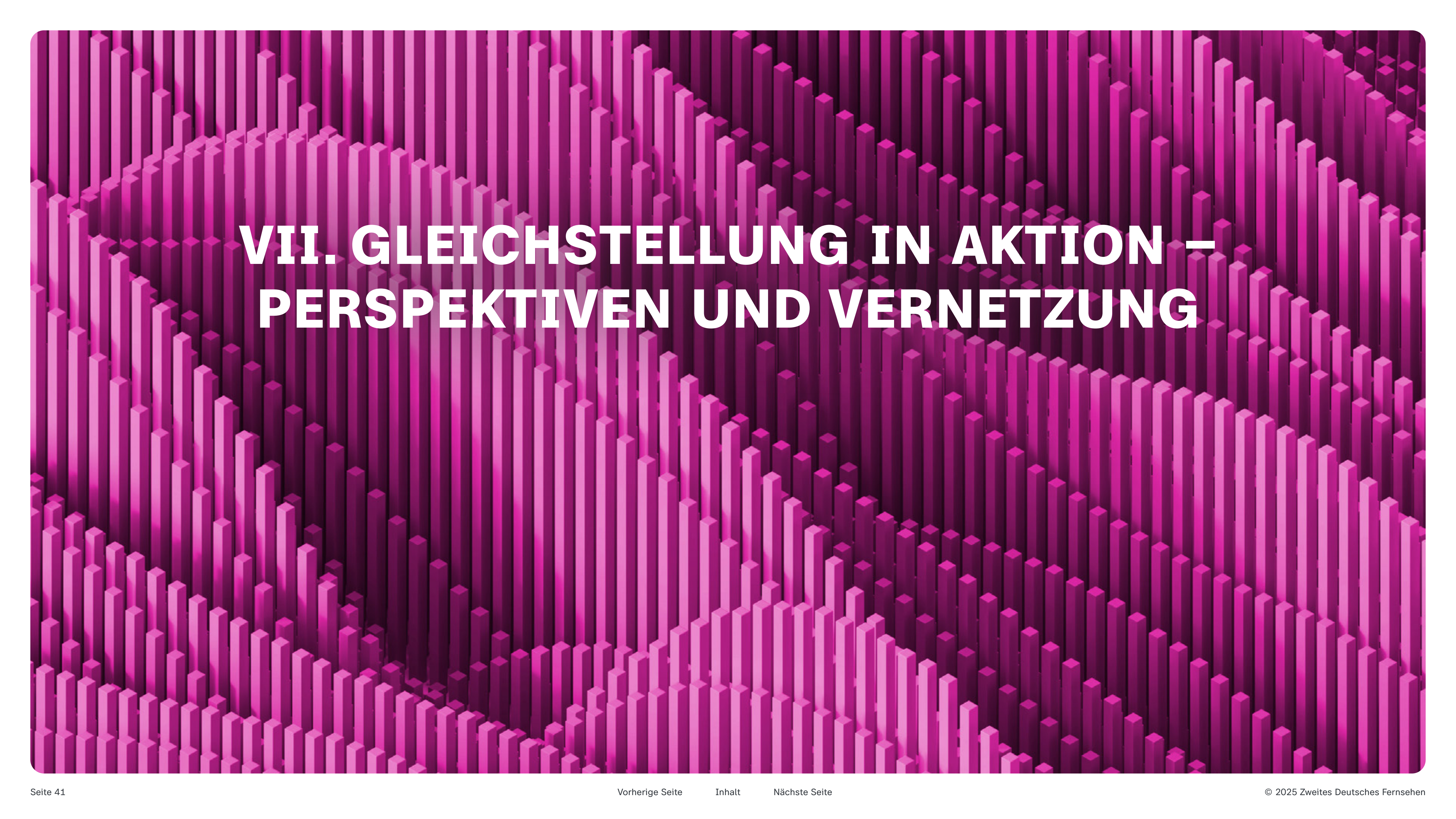
Let's change the picture

Das gilt auch für die Altersdiversität von Frauen. Die Initiative „Let's change the picture“ befasst sich mit der oft klischeehaften Darstellung und Besetzung weiblicher Rollen in Film und Fernsehen, die häufig nicht den Lebensrealitäten von Frauen jenseits der Lebensmitte entsprechen – mit spürbaren Folgen auch für Schauspielerinnen. Im Mai bot die Personalentwicklung dazu einen ZDF-weiten Online-Vortrag mit den Initiatorinnen, der Journalistin Silke Burmester und der Schauspielerin sowie Bundesverdienstkreuzträgerin Gesine Crukowski, an. Darauf aufbauend fanden in den fiktionalen Hauptredaktionen der Programmdirektion Workshops mit den Expertinnen statt. Ziel war es, gemeinsam an einem zeitgemäßen Frauenbild im ZDF-Programm zu arbeiten.



Gesine Crukowski (links) und Silke Burmester bei der Verleihung des Impact of Diversity Award 2024.





VII. GLEICHSTELLUNG IN AKTION – PERSPEKTIVEN UND VERNETZUNG

VII. Gleichstellung in Aktion – Perspektiven und Vernetzung

Die Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrats der Zentrale mit der Geschäftsleitung sowie regelmäßige Jour fixes mit dem Intendanten, den Direktor*innen und dem Leiter der HA Personal verankern die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten dauerhaft. Sie bringt gleichstellungsrelevante Themen in die Personalversammlungen der Zentrale ein und 2025 auch in die des Hauptstadtstudios und des Landesstudios Bayern. Gemeinsam mit dem Personalrat, der HA Personal und den Fachbereichen führt sie Personalplanungsgespräche und Erörterungstermine und wirkt an der Evaluation und Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung, Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz mit.

Die bereits in den vorherigen Berichten benannten nötigen Stufenplangespräche zur strukturierten Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen fanden 2025 im Technischen Gebäudemanagement der Verwaltungsdirektion statt und wurden im GB Bildgestaltung und Design der PRD fortgeführt. Insbesondere im Bereich Kamera zeigen sich erste positive Effekte.

➞ [Frauen in technischen Berufen](#)

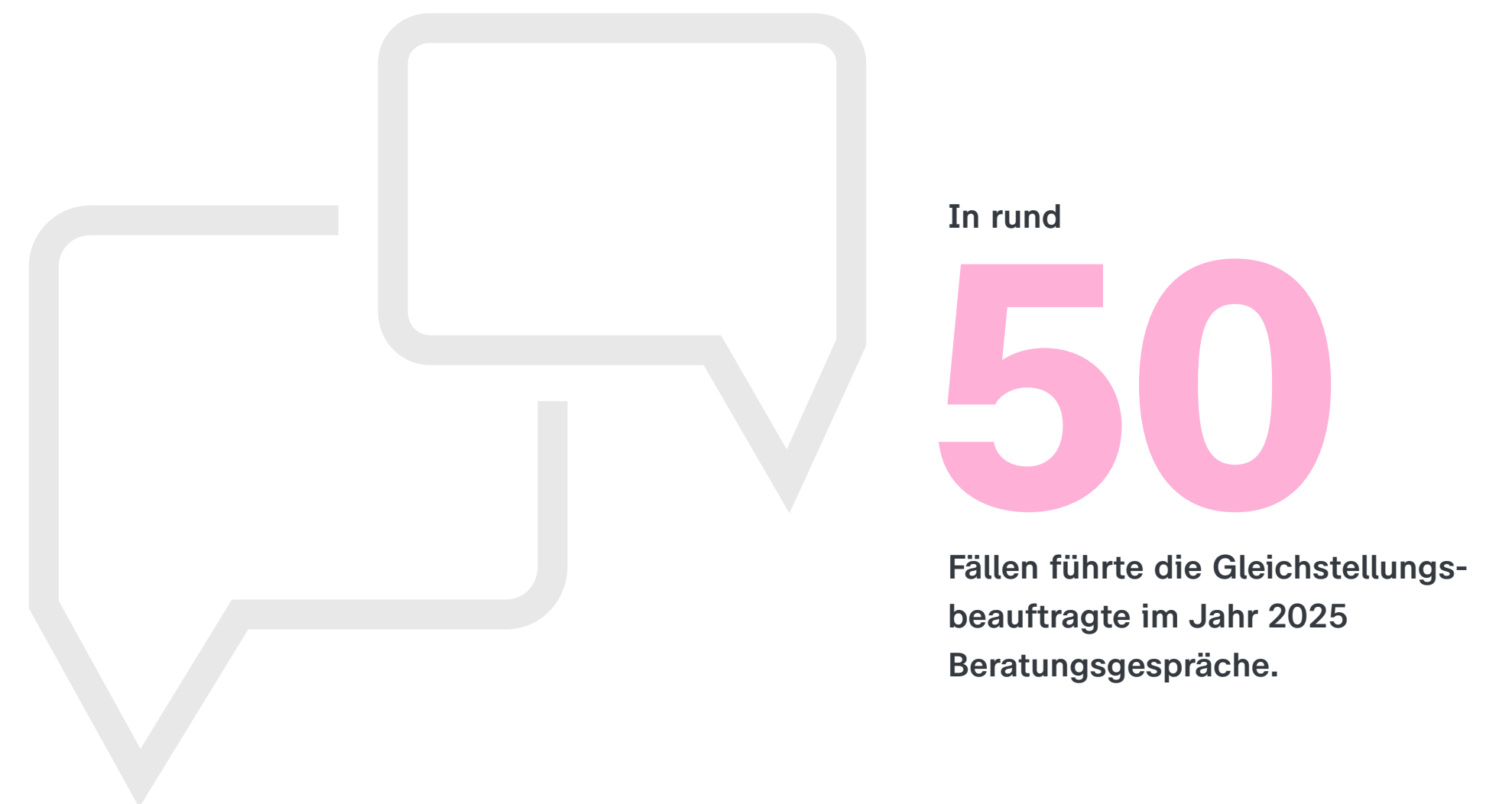
Weiterhin ist sie Mitglied des Public Value-Netzwerks und des Teams Nachhaltigkeitskoordination für den Punkt Corporate Social Responsibility. International vertritt sie das ZDF in der EBU Gender Equality Steering Group. Seit Anfang 2025 ist die Gleichstellungsbeauftragte eine der Botschafter*innen des ZDF im Business-Netzwerk LinkedIn.





Beratungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine der Vertrauenspersonen nach der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung, Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz (DV wird 2026 evaluiert). In diesem Zusammenhang führte sie 2024 in rund 50 Fällen Beratungsgespräche und beriet Führungskräfte im Umgang mit Vorfällen. Zu offiziellen Beschwerden kam es 2025 nicht, da die Betroffenen die Vertraulichkeit aufrechterhielten. Konflikte, das Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie die persönliche berufliche Weiterentwicklung der Ratsuchenden bildeten weitere Themenschwerpunkte der Beratungsgespräche. Die Gleichstellungsbeauftragte bildet sich in diesem Zusammenhang laufend fort. So absolvierte sie 2025 das Programm „Gender Working“ am Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.



Anti-Sexismus

Ein wertschätzendes, diskriminierungsfreies und respektvolles Miteinander ist ein wichtiges Leitbild im ZDF. Daher ist das ZDF seit 2023 Mitglied im Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“. Ein Beispiel aus der Arbeit des Bündnisses ist die Erarbeitung eines Leitfadens zur Berichterstattung. Mitarbeitende aus der Chefredaktion des ZDF waren an der Fokusgruppe beteiligt. Der Leitfaden „Kompetent über geschlechtsspezifische Gewalt kommunizieren“, der sich als praktische Handreichung an Mitarbeitende und Führungskräfte der Medien- und Kommunikationsbranche richtet, erschien im Frühjahr 2026 und wurde über die Direktionen verteilt.

Die ZDF-intern vom Herstellungsboard, der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin der Abteilung GSAA entwickelten Leitfäden mit dem Titel „Respektvolles Miteinander am Set“ für Eigen- und Auftragsproduktionen stehen seit Anfang 2025 allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Kommunikation über Beratungs-, Beschwerde- und Fortbildungsmöglichkeiten sowie Ansprechpersonen wird stetig weiterentwickelt. Transparente Verfahren sind für Betroffene, Beteiligte und Führungskräfte wichtig.

GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS



Die Gleichstellungsbeauftragte referiert jährlich im Personalmodul des Führungskräfteprogramms FührungExpert zu Themen der Gleichstellung, den Aufgaben der Führungskräfte in diesem Zusammenhang und sensibilisiert für Biases. 2025 fand der Austausch gemeinsam mit dem Diversity Manager statt. Außerdem war die Dienstvereinbarung zur Vermeidung sexueller Belästigung, Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz Thema eines gemeinsamen Impulses mit der Leiterin der AGG-Beschwerdestelle.

Besonderes Augenmerk der Sensibilisierung liegt bei den Auszubildenden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist regelmäßig Teil der Begrüßungswoche und ergänzte das separate Training zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ einer externen Trainerin in ihrer Rolle als Vertrauensperson.

Male Allies

Male Allyship beschreibt das aktive Engagement von Männern für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Dabei geht es nicht nur um Zustimmung zu gleichstellungspolitischen Zielen, sondern darum, Verantwortung für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu übernehmen. Männer können als Verbündete („Allies“) dazu beitragen, Benachteiligungen sichtbar zu machen, stereotype Rollenbilder zu hinterfragen und Vielfalt in Teams zu fördern. Forschung und Praxiserfahrungen zeigen, dass Gleichstellung besonders dann vorankommt, wenn sie als gemeinsame Führungs- und Organisationsaufgabe verstanden wird – und nicht allein als Anliegen von Frauen. Male Allyship ergänzt daher bestehende Gleichstellungsmaßnahmen und stärkt eine Kultur der Fairness, Teilhabe und gegenseitigen Unterstützung.



Male Allyship

In der Produktionsdirektion wurde 2025 erstmals ein Austauschformat für Teamleitungen zum Thema „Male Allyship“ angeboten. In einem geschützten, vom Trainer-Duo Martin Herr und Vincent Speer moderierten Rahmen wurden Erfahrungen, Fragen und Unsicherheiten zu Geschlechtergerechtigkeit, Sexismus und männlicher Verbündetenrolle besprochen. Grundlage des Austauschs waren anonymisierte Erfahrungsberichte von Frauen aus dem Arbeitsalltag in der PRD. Zudem wurde ein Werkzeugkasten mit Hinweisen und bewährten Ansätzen für Male Allyship entwickelt. Das Format soll mit erweitertem, weiterhin freiwilligem Teilnehmerkreis fortgesetzt und geöffnet werden.



Die Teilnehmerinnen der 77. Tagung der Gleichstellungskonferenz mit Intendantin Ulrike Demmer beim rbb in Berlin.

Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF, SRG (GleiKo)

Die GleiKo tagte 2025 zweimal virtuell und zweimal in Präsenz. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit Anfang 2025 eine der drei Sprecherinnen der Konferenz.

Die virtuelle 76. Tagung am 14. Januar wurde gemeinsam von Radio Bremen und dem Saarländischen Rundfunk ausgerichtet. Zum Jahresauftakt verständigten sich die Konferenzmitglieder über den Kongress der Medienfrauen (vormals Herbsttreffen) und geplante gemeinsame Veranstaltungen im Lauf des Jahres. Als Gleichstellungsbeauftragte sind die Konferenzmitglieder in der Regel nicht mit inhaltlichen Programmfragen befasst. Diskurse diesbezüglich erreichen die GleiKo sehr wohl, weshalb ein gemeinsames Vorgehen bezüglich Stellungnahmen diskutiert wurde. Bei gleichstellungsrelevanten Fragen sind die jeweiligen Beauftragten in den Sendeanstalten immer ansprechbar.

Die 77. Tagung fand im Mai beim rbb in Berlin statt. Wesentliche Themen war die Präsenz der GleiKo im Netz, die Frage, ob es notwendig werden könnte, den Negativpreis „Saure Gurke“ wiederzubeleben und senderübergreifende Netzwerkangebote zu Elternschaft und dem Thema Menopause. Die wichtigsten Themen der 78., virtuellen Konferenz, ausgerichtet von Radio Bremen, waren die Vorbereitung des Herbstkongresses der Medienfrauen und die Initiative klischeefrei.

Am Vortag des Herbstkongresses der Medienfrauen (siehe dort) beim ORF in Wien tagte die GleiKo in Präsenz. Themen waren unter anderem Mitarbeitendenbefragungen zu Diskriminierungserfahrungen, „Male Allyship“ und das Thema Neurodivergenz.

Die Konferenz verbindet die Beteiligten nachhaltig, bündelt Kräfte und bringt gemeinsame Themen voran.



Herbstkongress der Medienfrauen

Beim 47. Herbstkongress der Medienfrauen in Wien stand der Umgang mit gesellschaftlichen Rückschritten in der Gleichstellungspolitik im Mittelpunkt. Zugleich wurde die Forderung nach mehr Geschlechterparität in den Medien bekräftigt. Rund 40 ZDF-Kolleginnen aus verschiedenen Standorten nahmen teil. Im Fokus der Panels und Workshops standen antifeministische Entwicklungen, tradierte Rollenbilder sowie der journalistische Umgang mit Gewalt, Femiziden, Suizid und Kindesmissbrauch. Darüber hinaus boten Workshops praxisnahe Impulse zu Kommunikation, Auftreten und Vernetzung.

In der abschließenden Resolution solidarisierten sich rund 350 teilnehmende Medienfrauen aus Deutschland und der Schweiz mit den österreichischen Kolleginnen und unterstützten deren Forderung nach einer stärkeren gesetzlichen Verankerung von Parität, insbesondere in Führungspositionen des ORF.

Backlash

Als „Backlash“ wird eine organisierte gesellschaftliche Gegenbewegung gegen Fortschritte bei Gleichstellung, Vielfalt und sexueller Selbstbestimmung bezeichnet. Die Journalistin Susanne Kaiser beschreibt in ihrem Buch „Backlash. Die neue Gewalt gegen Frauen“ ein „feministisches Paradox“: Während Frauen mehr Rechte, Sichtbarkeit und Einfluss gewinnen, nehmen antifeministische Mobilisierung, digitale Hasskampagnen und Gewalt gegen Frauen gleichzeitig zu. Die Geschlechterforscherin Judith Rahner verweist darauf, dass Antifeminismus nicht nur Frauenrechte angreift, sondern eine ernsthafte Bedrohung für Demokratie, Vielfalt und gesellschaftlichen Zusammenhalt darstellt. Backlash zeigt sich in der Abwertung gleichstellungspolitischer Maßnahmen, der Einschränkung reproduktiver Rechte, der Verbreitung antifeministischer Narrative und Anfeindungen gegen engagierte Frauen und Medienschaffende.



Die Teilnehmerinnen des ZDF beim Herbstkongress der Medienfrauen in Wien.

#GEMEINSAM

Wir sind die Hälfte!

Ein Gespräch über Feminismus und Kräfte, die uns schwächen wollen

Eine Veranstaltung von ZDF, rbb und SWR
im Auftrag der Gleichstellungskonferenz

Save the Date
WELTFRAUENTAG
IM ZDF-KINO
6. März 2025, 17 Uhr

Interne Aktionen

Weltfrauentag

Die Gleichstellungsarbeit im ZDF macht auch gesellschaftspolitische Themen und aktuelle Debatten zur Geschlechtergerechtigkeit hausöffentlich sichtbar. Anlässlich des Internationalen Weltfrauentags fanden 2025 drei Veranstaltungen im ZDF statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leiterinnen der HR Internationale Fiktion und von 3sat luden zu einer Sneak-Preview des Dokumentarfilms „Die Unbeugsamen 2 – Guten Morgen, ihr Schönen“ von Regisseur Torsten Körner für ZDF-Mitarbeitende ein. Die 3sat-Koproduktion zeichnet ein vielschichtiges Bild der Lebensrealitäten von Frauen in der DDR. Zugleich zeigt der Film, dass formale Gleichberechtigung patriarchale Strukturen und ungleiche Machtverhältnisse nicht automatisch überwand. Im Anschluss bestand Gelegenheit zum Austausch mit der Redaktion.

Die Gleichstellungsbeauftragten der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten luden im Rahmen von #gemeinsam zu einem digitalen Panel ein: Unter dem Titel „Wir sind die Hälfte! Ein Gespräch über Feminismus und Kräfte, die uns schwächen wollen“ stand das Thema Antifeminismus im Mittelpunkt. Ausgerichtet wurde die Veranstaltung 2025 von den Gleichstellungsbeauftragten von rbb, SWR und ZDF. Unter der Moderation von Christina von Ungern-Sternberg (ZDF) diskutierten Anna-Lena von Hodenberg (HateAid), Renate Künast (Bündnis 90/Die Grünen), Sama Zavaree (Berliner Initiative gegen Gewalt an Frauen) und Sabine Herberth (Amadeu Antonio Stiftung)

über gesellschaftliche und mediale Auswirkungen antifeministischer Tendenzen. Thematisiert wurden die Gefahren antifeministischer Positionen für Gleichstellung, Vielfalt und demokratische Strukturen sowie mögliche Rückschritte bereits erkämpfter Frauenrechte. Dabei wurde betont, dass antifeministische Entwicklungen, digitale Gewalt und die Ausgrenzung von Frauen demokratische Teilhabe gefährden und gesamtgesellschaftliche Aufmerksamkeit erfordern. Rund 450 Mitarbeitende aller öffentlich-rechtlichen Anstalten nahmen teil.

Am 8. März bot das Gleichstellungsbüro eine Stadtführung durch Mainz an. Im Mittelpunkt standen Lebenswege selbstbestimmter Frauen, darunter Schriftstellerinnen, Widerstandskämpferinnen und Frauenrechtlerinnen sowie weniger bekannte Persönlichkeiten der Landeshauptstadt wie Maria Einsmann und Kathinka Heinefetter.



Die Teilnehmerinnen der Stadtführung in der Mainzer Altstadt.



Tage der Vielfalt

Im Rahmen des 13. Deutschen Diversity Tages im ZDF war die Gleichstellungsbeauftragte Teil des Diskussionspanels zum Auftakt. Die „Tage der Vielfalt“ im ZDF wurden von einem interaktiven Diversity-Parcours geprägt. Bei begleiteten Führungen durch die fünf Stationen des Parcours bot sich Gelegenheit zur Reflexion internalisierter Biases und zum Austausch über den Arbeitsalltag. Der Parcours stand allen Mitarbeitenden auch in einer digitalen Variante zur Verfügung. Am Diversity-Tag selbst stellten sich die Mitarbeitenden-Netzwerke Frauen im ZDF, ZDFqueer, das Väternetzwerk und das Netzwerk Herkunft und Horizonte auf einem vielfältigen Marktplatz vor.

Orange Days

Die Orange Days sind eine internationale UN-Kampagne gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Sie beginnen jährlich am 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, und enden am 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte.

Eine digitale Auftaktveranstaltung, organisiert vom WDR, eröffnete #gemeinsam die Orange Days 2025. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie strukturelle Gewalt gegen Frauen im Alltag wirkt und in welchem Verhältnis individuelle Erfahrungen zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stehen.

Moderatorin Nora Hespers diskutierte mit Rebekka Endler, Prof. Dr. Christine Linke und Sibylle Schreiber über alltägliche Diskriminierung, fehlende Repräsentanz in Entscheidungspositionen und den Zusammenhang zwischen struktureller und physischer Gewalt.

Deutlich wurde, dass strukturelle Gewalt Frauen besonders häufig in prekäre Lebenslagen führt. Altersarmut, ungleich verteilte Sorgearbeit und schlechtere Bezahlung sind Ausdruck gesellschaftlicher Benachteiligungen, die sich konkret auf Lebens- und Teilhabechancen auswirken.

Zur sichtbaren Verankerung des Themas auf dem Gelände der Zentrale des ZDF wurde eine orangefarbene Bank mit dem Slogan „Nimm Platz – wenn du gegen Gewalt an Frauen bist“ aufgestellt. Sie bleibt dauerhaft installiert und setzt ein kontinuierliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen.

Dem internen Aufruf zum Orange Day folgten zahlreiche Mitarbeitende in der Zentrale sowie in den Studios Dresden, Stuttgart und Düsseldorf. Die Flashmob-Fotoaktionen machten deutlich, dass Sichtbarkeit und Solidarität im Einsatz gegen Gewalt an Frauen auch im Arbeitsalltag eine wichtige Rolle spielen.



Programmdirektorin Nadine Bilke, Personalchef Gregor Wichert in Vertretung der Verwaltungsdirektorin sowie Milena Seyberth in Vertretung des Direktors Audience unterstützten die Aktion stellvertretend für die Geschäftsleitung.





V.l.n.r.: Sandra Cegla, Bundesjustizministerin Stefanie Hubig, Bettina Schausten, Julia Friedrichs und Sylvia Haller.

Auch in Berlin setzte das ZDF im Rahmen der Orange Days mit einer öffentlichen Veranstaltung im Babylon-Kino ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen. Unter dem Titel „ALLE AUGEN AUF! – Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ ergänzte die Diskussionsrunde den Programmschwerpunkt des ZDF; mehr als 200 Besucherinnen und Besucher nahmen teil.

Chefredakteurin Bettina Schausten moderierte das Gespräch mit Bundesjustizministerin Stefanie Hubig, Sandra Cegla, Sylvia Haller und Julia Friedrichs. Im Mittelpunkt standen strukturelle Defizite beim Gewaltschutz, fehlende Unterstützungsangebote und die gesellschaftlichen Folgen geschlechtsspezifischer Gewalt. Deutlich wurde, dass Gewalt gegen Frauen breiter öffentlich wahrgenommen wird, Schutzangebote insbesondere im ländlichen Raum weiter ausgebaut werden müssen und finanzielle Abhängigkeit Betroffene häufig daran hindert, sich aus Gewaltsituationen zu lösen. Ergänzt wurde die Veranstaltung durch Ausschnitte aus den ZDF-Dokumentationen „Weil du mir gehörst! – Wenn Männer ihre Frauen töten“ und „Tatort Land: Rettung aus häuslicher Gewalt“. Insgesamt unterstrich der Abend die Notwendigkeit von Sichtbarkeit, gesellschaftlicher Verantwortung und konkreter Unterstützung für Betroffene. ➞ [Programmschwerpunkt](#)

490.849

weibliche Opfer von Gewaltdelikten
wurden 2025 in der PKS erfasst.

Netzwerke



Frauen im ZDF

Das Frauennetzwerk mit über 500 vernetzten Mitarbeitenden trifft sich weiterhin zu einem halbstündigen Weekly. Darüber hinaus setzte die monatliche Veranstaltung „Brainfood statt Bolognese“ auch 2025 wichtige Themen: Moderatorin Dunja Hayali sprach im Netzwerk über die Herausforderungen ihres Arbeitsalltags, Autorin und Publizistin Jagoda Marinić war mit dem Thema „Sanfte Radikalität“ zu Gast. Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten veranstaltete das Netzwerk zudem eine geöffnete Ausgabe „Brainfood Extended“ mit der Wissenschaftlerin Dr. Eva Gengler zu feministischer KI. Weitere Themen waren unter anderem „Mikro-Feminismus“ sowie ein Einblick in die Unternehmenskommunikation des ZDF.

Beim zweiten „Summer Summit“ des ZDF, dem sommerlichen Treffpunkt für Austausch und Information im ZDF, gestaltete das Frauennetzwerk gemeinsam mit den anderen Mitarbeitenden-Netzwerken einen Marktstand. Die Veranstaltung bot spannende Einblicke in die aktuellen Projekte und unterschiedlichen Themen rund um den Strategieprozess „Ein ZDF für alle“.





Netzwerk Menopause

Das Netzwerk Menopause wurde Mitte 2025 von der Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, DW, Deutschlandradio, ORF und SRG gegründet. Es steht allen Frauen aus den Rundfunkhäusern offen und hat bereits mehr als 800 Mitglieder. Das Netzwerk bietet einen vertraulichen Raum zum Austausch, Fachwissen und Interviews mit Expert*innen, Hinweise zu Beiträgen, Podcasts und Sendungen, Tipps für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und eine große Community, die sich gegenseitig stärkt.

Anlässlich des Welt-Menopause-Tags (18. Oktober) lud es alle Mitarbeitenden der öffentlich-rechtlichen Rundfunkhäuser im deutschsprachigen Raum zu einer weiteren Veranstaltung ein: ein Online-Talk zur Doku-Serie „Die Frauensauna – Plötzlich Wechseljahre“ des rbb mit Redakteurin, zugleich Ärztin und Wechseljahres-Expertin Susanne Faß. Das Netzwerk flankiert damit die Angebote des ZDF-Gesundheitsmanagments zum Thema Wechseljahre.

Wechseljahre

Die erste deutsche Menopausen-Studie des Projekts „Meno-Support“ (2024) von Wissenschaftlerinnen der Universität für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR) zeigte, dass Frauen am Arbeitsplatz durch die Wechseljahre stark beeinträchtigt sind:

- 32,6% der Frauen waren aufgrund von Wechseljahressymptomen schon einmal krankgeschrieben oder hatten unbezahlten Urlaub genommen.
- 24% der Befragten haben aufgrund der Wechseljahre bereits ihre Arbeitsstunden reduziert.
- 19,4% der über 55 Jahre alten Befragten planen, beeinträchtigt durch die Wechseljahre, früher in den Ruhestand zu gehen.
- 67,6% der Befragten wünschen sich eine offene Kommunikation zum Thema Wechseljahre am Arbeitsplatz.

32,6%

der befragten Frauen waren aufgrund von Wechseljahressymptomen schon einmal krankgeschrieben oder haben unbezahlten Urlaub genommen. (s. Infobox)

Metaforschungsvorhaben Innovative Frauen im Fokus – Fachtagung 2025



Das Metavorhaben Innovative Frauen im Fokus stärkt die Sichtbarkeit von Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft und ist beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. angesiedelt. Die Fachtagung 2025 fand am 20. und 21. März 2025 in Berlin unter dem Titel „Innovativ – Exzellent – Sichtbar: Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft“ statt. Im Mittelpunkt standen Ansätze zur strukturellen Erhöhung der Sichtbarkeit innovativer Frauen sowie der Transfer von Forschungsergebnissen, Best-Practice-Beispielen und Handlungsempfehlungen. Als Mitglied des Beirats moderierte die Gleichstellungsbeauftragte verschiedene Tracks der Tagung und besetzte mit den weiteren Beirätinnen ein Panel.



Paneldiskussion meta-IFiF-Fachtagung „Innovativ – Exzellent – Sichtbar: Frauen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft“, 20. März 2025, Berlin V.l.n.r.: Katja Bär, Bundesverband Hochschulkommunikation, Stephanie Keppler, Gleichstellungsbeauftragte ZDF und Dr. Hanna Proner, Verlagsgruppe Die ZEIT.



Stephanie Keppler (links) und Daniela Probst, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ZDF.

Juliane Bartel-Medienpreis

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Vorjury des Juliane-Bartel-Medienpreises an. Der vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung gemeinsam mit Partner*innen vergebene Preis zeichnet journalistische Arbeiten aus, die Geschlechtergerechtigkeit fördern sowie Rollenkonflikte und Diskriminierung sichtbar machen. Die Preisverleihung fand im November 2025 in Hannover statt. Den Sonderpreis der Jury erhielt das Instagram-Reel „Otilie Roederstein auf Toast“ aus der Reihe „Das ist also Kunst“ der HR Kultur (Autorinnen Ludmila Graf/Jette Lübbühren).

The background of the slide is a complex, abstract geometric pattern. It consists of numerous intersecting lines that form a series of triangles and polygons. The lines are primarily a dark, muted blue, but they are accented with vibrant red at various points, particularly at the intersections and along some of the lines. The overall effect is a dense, textured, and somewhat crystalline structure that fills the entire frame.

VIII. FAZIT & AUSBLICK – GLEICHSTELLUNG VERSTETIGT



VIII. Fazit & Ausblick – Gleichstellung verstetigt

Der Bericht zeigt: Gleichstellung im ZDF ist wirksam, wenn sie strukturell verankert, datenbasiert gesteuert und im Alltag gelebt wird. 2025 wurden wichtige Fortschritte sichtbar. Zugleich bleibt Gleichstellung eine dauerhafte strategische Aufgabe, gerade dort, wo bestehende Strukturen Teilhabe, Entwicklungschancen oder Vereinbarkeit noch ungleich prägen.

Gerade als öffentlich-rechtlicher Sender hat das ZDF hier eine besondere Verantwortung und eine vorbildhafte Rolle: nach innen als fairer, moderner und verlässlicher Arbeitgeber, nach außen als Medium, das gesellschaftliche Vielfalt sichtbar macht und demokratische Teilhabe stärkt. Gute Gleichstellungsarbeit ist deshalb kein Zusatz, sondern ein strategischer Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Hauses. Sie stärkt Vertrauen, Qualität, Innovationskraft und die Glaubwürdigkeit des ZDF.

Gleichstellung ist keine Aufgabe einzelner Gruppen, sondern eine gemeinsame Verantwortung und ein Gewinn für alle: für Frauen, Männer und Menschen aller Geschlechter. Gerade in der Arbeitswelt profitieren alle von fairen Entwicklungschancen, transparenteren Strukturen, lebensphasenorientierter Arbeitsgestaltung, einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einer Kultur, in der Respekt und Teilhabe selbstverständlich sind.

Die Ergebnisse der Vielfaltsbefragung 2026 werden eine wichtige Grundlage sein, um vorhandene Angebote noch passgenauer auszurichten und strukturelle Hürden genauer zu erkennen.

Der Ausblick bleibt optimistisch: Gleichstellung bewirkt Veränderung – sichtbar in Zahlen, spürbar in Kultur und wirksam in Entscheidungen. Entscheidend wird sein, das Erreichte zu sichern, offene Fragen konsequent weiterzuverfolgen und Gleichstellung als gemeinsame Führungs-, Organisations- und Programmaufgabe zu verstehen.

Juni 2026

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'S. Keppler', written over a light blue grid background.

Stephanie Keppler

IX. IMPRESSUM

Gleichstellungsbericht ZDF 2025
Impressum

55100 Mainz

Redaktion:
Stephanie Keppler, Gleichstellungsbeauftragte

Mitarbeit:
Katrín Fischer, Tatiana Gallegos-Osterlof,
Sabine Kopriva, Daniela Probst, Karin Thüül

Bildnachweise:

© ZDF / Maximilian von Lachner: S. 1, 6, 8, 13, 17, 24, 28, 42, 56 ▪ © ZDF / Uli Lenz: S. 3, 31, 32, 50 ▪
© GettyImages: S. 5, 9, 14, 15, 20, 21, 23, 41 ▪ © Li Zhang / Unsplash: S. 7, 58 ▪
© Unsplash: S. 11 ▪ © ZDF / Thomas Pirot: S. 19, 35, 38, 39 ▪ © Stas Muravev / Unsplash: S. 25 ▪
© Westend61: S. 26 ▪ © Erik Eastman / Unsplash: S. 27 ▪ © ZDF / Ralf Orlowski: S. 29 ▪
© ARD/ZDF Förderpreis: S. 33 ▪ © Andrei Zolotarev / Unsplash: S. 34 ▪
© ZDF / Sam Edwards/Caia Image-stock.a/Jung von Matt: S. 35 ▪ © ZDF / Auslandsjournal: S. 36 ▪
© ZDF / Jens Hartmann: S. 37 ▪ © Privat: S. 40, 49, 54 ▪ © Westend61 / Krupina: S. 43 ▪ © ZDF: S. 44, 45, 46 ▪
© ORF: S. 47 ▪ © ZDF und #gemeinsam S. 48 ▪ © ZDF / Stefanie Simon: S. 49 ▪
© ZDF / Thorsten Silz: S. 50 ▪ © ZDF / Jens Gyarmaty: S. 51 ▪ © ZDF / Linda Deutsch: S. 52 ▪
© meta-IFiF / William Veder: S. 54 ▪ © Ash / Unsplash: S. 55 ▪ © Maxence Pira / Unsplash: S. 57

