ZDF-GLEICHSTELLUNGS-BERICHT 2022

GLEICHSTELLUNG IM WANDEL

I. Das ZDF im Überblick 05

Altersstruktur 06

Männer und Frauen in fester und freier Mitarbeit 08

Verteilung in den Direktionen 09

Frauen in technischen Berufen 10

Verteilung auf Vergütungsgruppen 11

II. Frauen in Führungspositionen 12

Altersstruktur und Eingruppierungen der ZDF-Führungskräfte 15

Führungskräfteentwicklung 17

- FührungTalent 17
- female leadership 17

III. Teilzeittätigkeit im ZDF 18

Teilzeit und Lebensverläufe 21

Teilzeit und Führungsfunktionen 21

IV. Elternzeit 22

V. Ausbildung und Stellenbesetzungen im ZDF 23

Bewerbungsstatistik: Verhältnisse Bewerbungen und Besetzungen 26

Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung 27

- Zukunftstag - Girls'- und Boys'-Day 27
- ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie 28

VI. Vielfaltsförderung 29

Aktionen im ZDF zur Förderung der Vielfalt on- und off-screen 30

- Vielfalt und Fairness im ZDF 30
- Gender Monitoring 31
- Expertinnen im On 31

VII. Weiteres aus dem Tätigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten 32

Anti-Sexismus 34

Vereinbarkeit Familie und Beruf 35

Die Konferenz der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit von ARD, ZDF, DRadio, DW und ORF 36

Herbsttreffen der Medienfrauen 37

Netzwerk: Frauen im ZDF 37

VIII. Fazit & Ausblick – Gleichstellung im Umbruch 38

IX. Impressum 40

Aus Datenschutzgründen ist der Anhang in diesem Dokument nicht enthalten.

 © 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

Vorwort

Das Jahr 2022 war von Krisen geprägt. Die Pandemie ebbte ab, ein Angriffskrieg erreichte europäischen Boden, wirtschaftliche und humanitäre Krisen verunsichern seitdem die Menschen. Auch die zunehmende Unterdrückung der Frauen weltweit ist für das Jahr 2022 zu nennen.

Das ZDF ist vom Wandel geprägt. Dr. Norbert Himmler als neuer Intendant stieß einen umfassenden Strategieprozess für das gesamte Unternehmen und dessen Kultur an. Mit der mit drei Direktorinnen nunmehr paritätisch aufgestellten Geschäftsleitung setzte er starke positive Zeichen für die Gleichstellung der Geschlechter im ZDF.

Auch die Gleichstellungsarbeit im ZDF ist im Wandel. Nach zwölf Jahren verabschiedete sich die Gleichstellungs- und Diversitybeauftragte Marita Lewening in den Ruhestand. Der Beauftragung ging erstmals eine interne Ausschreibung voraus, begleitet von einem eignungsdiagnostischen Auswahlverfahren. Zum 1. Dezember 2022 wurde Stephanie Keppler vom Intendanten im Einvernehmen mit dem Personalrat als neue Gleichstellungsbeauftragte berufen.

Dieser Bericht, den ich erstmals als Gleichstellungsbeauftragte verfasst habe, ist daher auch ein Bericht im Wandel. Ein Fokus ist auf die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen gerichtet. Ein weiterer Schwerpunkt sind die Beschäftigten in Teilzeit sowie Frauen in technischen Berufen. Ein statistischer Überblick über die personellen Daten wird ergänzt durch ein Reporting von Maßnahmen und Angeboten, die im ZDF zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bereits unternommen werden. Diese werden zukünftig auf ihre Wirksamkeit evaluiert und, wo nötig, in ihren Schwerpunkten justiert.

Oktober 2023, Stephanie Keppler

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

Gleichstellung im ZDF 2022 – Zusammenfassung

Entwicklungen 2022

- Die Geschäftsleitung des ZDF ist erstmals paritätisch besetzt.
- Der Anteil weiblicher Führungskräfte erreicht mit 43.5% einen neuen Höchstwert, das Tempo der Veränderung ist leicht angestiegen.
- Während in der Produktionsdirektion der Frauenanteil bei 26% liegt und seit Jahren stetig leicht steigt, liegt er in allen anderen Direktionen weit über der Hälfte.
- Die technischen Berufsfelder sind weiterhin klar männlich dominiert, auch die Bewerbungslage bei technischen Ausbildungen zeigt weibliche Unterrepräsentanz.
- Weiterhin arbeiten mehr Frauen in niedrigeren Vergütungsgruppen und sind deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt.

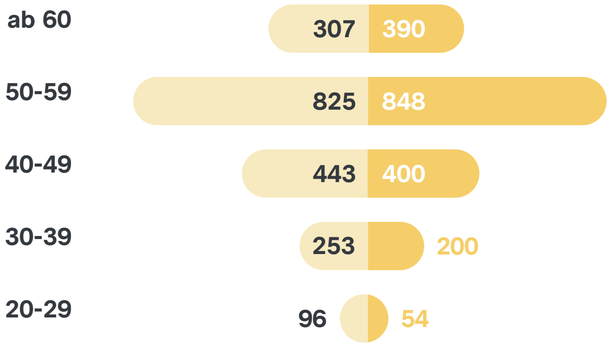
Handlungsfelder

- Parität ist bei Führungsfunktionen noch nicht erreicht. Zielsetzungen und Maßnahmen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den Direktionen bestimmen und vorantreiben.
- Modelle geteilter Führung weiter ausbauen, denn im ZDF gibt es weiterhin nur eine Führungsfunktion, die von einem Tandem erfüllt wird.
- Mehr Vielfalt in technischen Berufen schaffen, Nachwuchsförderung betreiben.
- In bestimmten Bereichen: Klare, realistische Zielvorgaben wie Quoten mit Zeithorizont entwickeln.
- Ursachen für die Ungleichverteilung der Geschlechter in den Vergütungsgruppen suchen, Entgelttransparenz schaffen.

I. DAS ZDF IM ÜBERBLICK

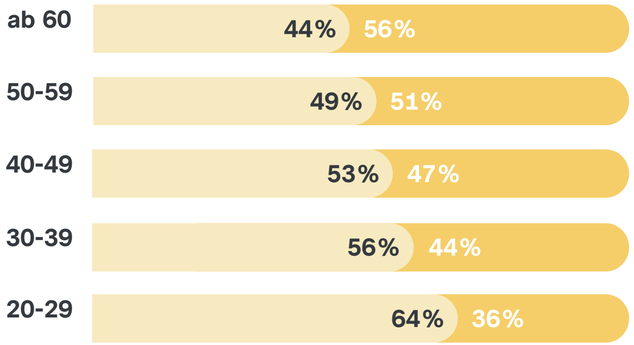
1 – Altersstruktur

Das Durchschnittsalter der ZDF-Mitarbeitenden lag auch 2022 bei 50 Jahren. Die größte Alterskohorte (1.673) war 50 bis 60 Jahre alt. Mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden waren 50 Jahre oder älter, nur fünf Prozent der Festangestellten waren jünger als 30 Jahre. Die jüngste Alterskohorte ist mehrheitlich weiblich.



Frauen Absolute Verteilung in den Altersgruppen

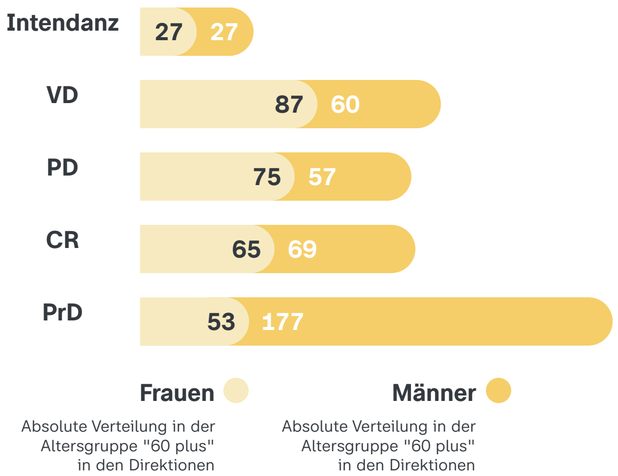
Männer Absolute Verteilung in den Altersgruppen

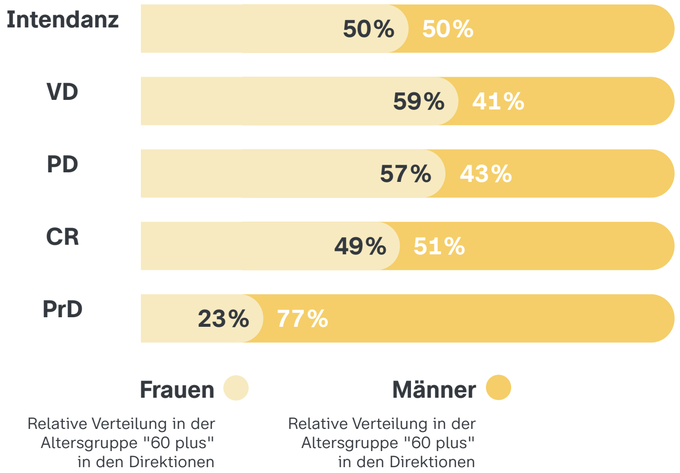


Frauen Relative Verteilung in den Altersgruppen

Männer Relative Verteilung in den Altersgruppen

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen





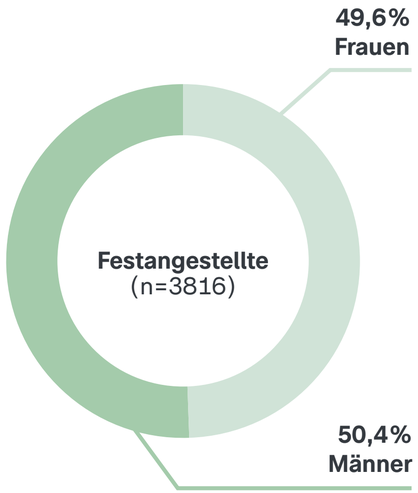
Der Anteil Frauen und Männer, die in den kommenden Jahren aus Altersgründen das ZDF verlassen (Altersgruppe 60+), ist in den Direktionen unterschiedlich verteilt: Während in der Intendanz und der Chefredaktion etwa gleich viele Männer und Frauen in den Ruhestand wechseln werden, sind es in der Verwaltungsdirektion und der Programmdirektion jeweils mehr Frauen und in der Produktionsdirektion deutlich mehr Männer (177 Männer, 53 Frauen). Insgesamt gehörten 2022 390 Männer und 307 Frauen dieser Altersgruppe an.

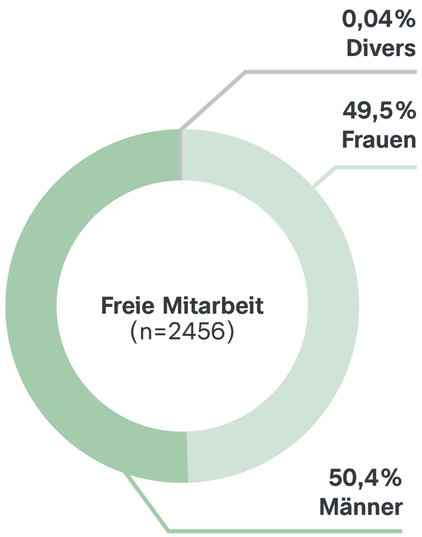
Eine strategische Nachfolgeplanung unter Berücksichtigung der Gleichstellung und weiterer Diversitätsaspekte kann hier ansetzen.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

2 – Männer und Frauen in fester und freier Mitarbeit

Die Belegschaft des ZDF war weiterhin geschlechterparitätisch besetzt – dies galt für die 3.816 festangestellten ebenso wie für die 715 fest-freien Mitarbeitenden im zweiten Kreis. Auch bei den insgesamt 2.456 frei Beschäftigten herrschte weitgehend Parität. Eine Person wählte den Geschlechtseintrag „divers“. 119 Menschen waren mit einem Zeitvertrag beschäftigt. Der Anteil von Frauen war hier seit 2018 von 75% auf 65% gesunken.

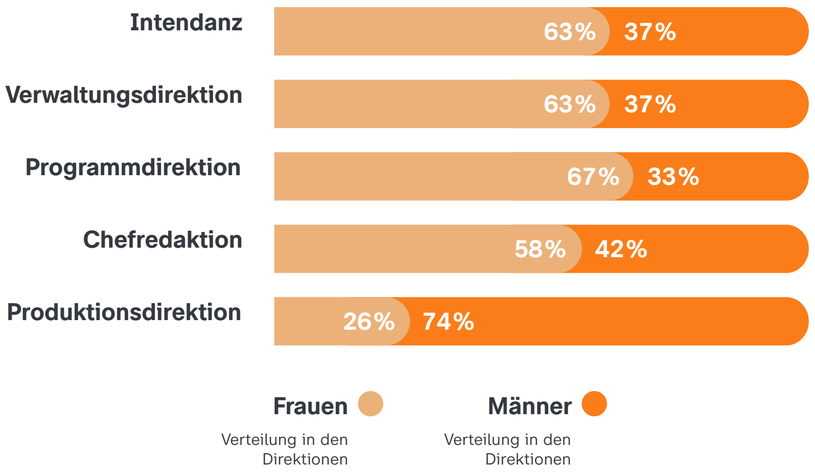




© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

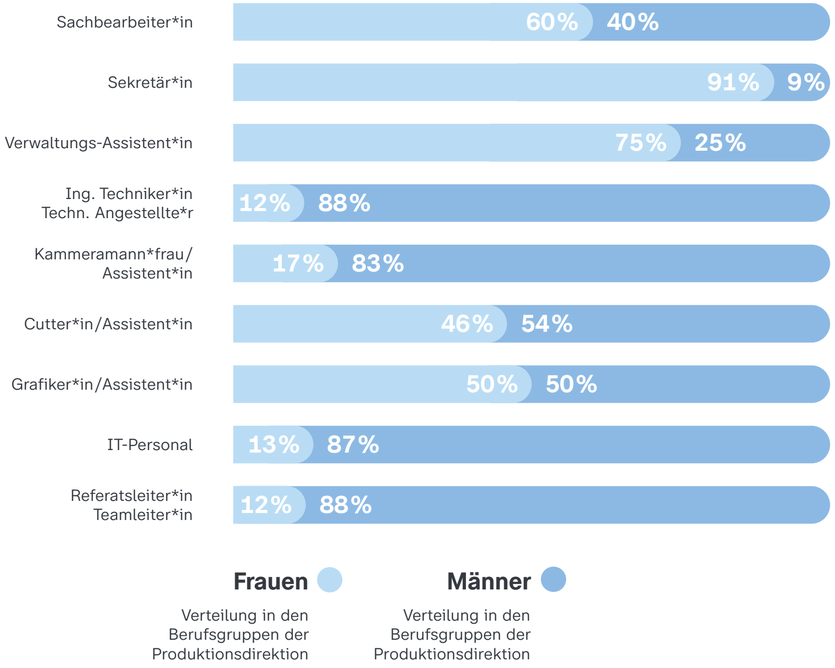
3 – Verteilung in den Direktionen

Die paritätische Verteilung der Geschlechter im ZDF ergibt sich aus einer ungleichen Verteilung in den Direktionen: Während in der Produktionsdirektion 26% (2021: 25%) der festangestellten Beschäftigten weiblich waren, sind es in der Chefredaktion 58% und den anderen Direktionen über 60%.



4 – Frauen in technischen Berufen

Ein besonderer Blick muss unter Gleichstellungsaspekten auf die Bereiche gelegt werden, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, das sind vor allem die technischen Berufsbilder der Produktionsdirektion. Der Anteil von Frauen in den kreativ-technischen Berufen (Schnitt, Grafik) war nahe der Parität, in den Ingenieurs-, Technik- und IT-Berufsbildern der Produktionsdirektion mit 13 bzw. 12% deutlich niedriger als im Gesamt-Durchschnitt. 17% der Kameraleute waren Frauen. Zur Einordnung: Die Anteile weiblicher Studierender beispielsweise in Informations- und Kommunikationstechnologien liegt bei 20% (Quelle: Niedriger Frauenanteil in technischen Studiengängen - Statistisches Bundesamt (destatis.de)).



© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

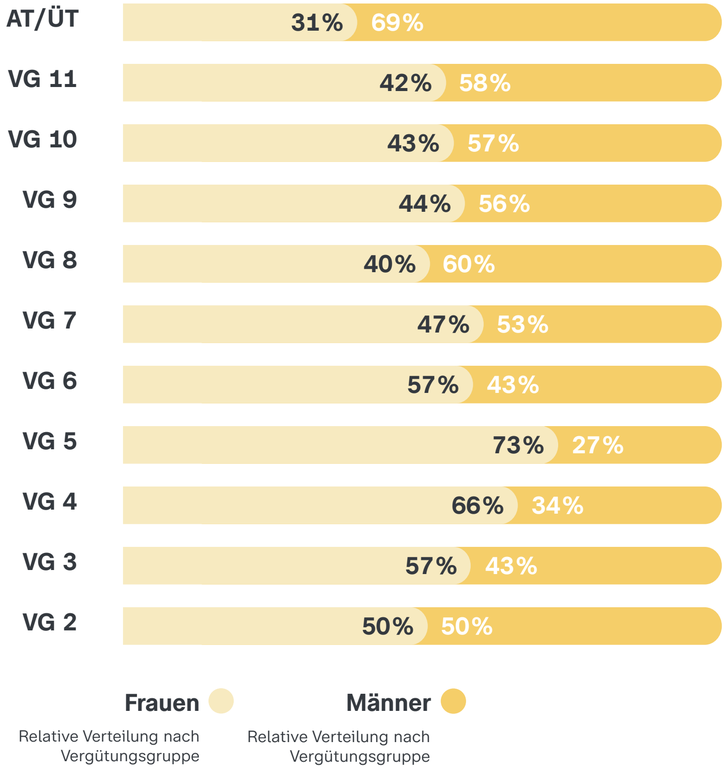
5 – Verteilung auf Vergütungsgruppen

Die meisten Frauen im ZDF arbeiteten 2022 in den Vergütungsgruppen (VG) 5 und 6 (309 und 338), die meisten Männer in den VG 8 (380) und 9 (305). Diese Verteilung ist seit Jahren zu beobachten; ebenso, dass das Verhältnis in der VG 7 (und der sehr kleinen VG 2) am ausgeglichensten ist.

Die größten Berufsgruppen im ZDF waren die der Sachbearbeitung (600 Frauen, 233 Männer) und die der Redakteur*innen (387 Frauen, 345 Männer). In der Sachbearbeitung waren mehr als die Hälfte der Frauen bis zur VG 6 einschließlich eingruppiert.

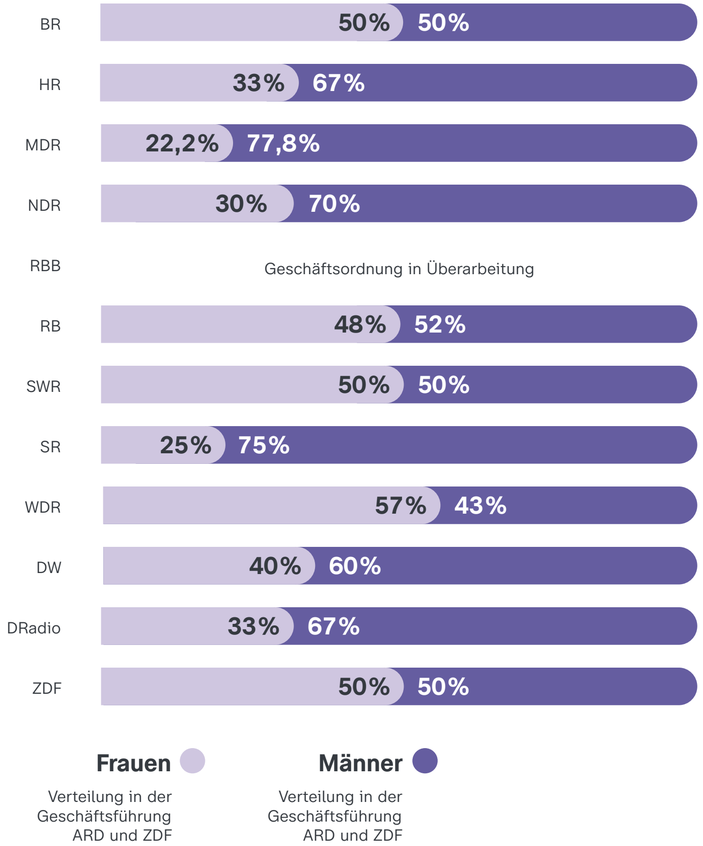
Bei den Redakteur*innen waren mehr Frauen als Männer bis zur VG 9 eingruppiert, während ab der VG 10 die Männer die Mehrheit ausmachten (54%). Hier fanden in den vergangenen Jahren nur leichte Verschiebungen statt.

Die tarifvertraglichen Regelungen des ZDF werden geschlechterunabhängig angewandt, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu vermeiden. Dennoch sollten die Entgeltstrukturen auf Entgeltgleichheit überprüft werden. Sollten strukturelle Ursachen vorliegen, gilt es, diese Strukturen zu finden und zu ändern. Laut Statistischem Bundesamt lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2022 (bezogen auf den Bruttostundenverdienst) in Deutschland bei 18% (Quelle: Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienten pro Stunde 18% weniger als Männer - Statistisches Bundesamt (destatis.de)). Der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap liegt niedriger, aber: Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien wie Männer verdienten bundesweit im Schnitt 7% weniger pro Stunde als ihre männlichen Kollegen.



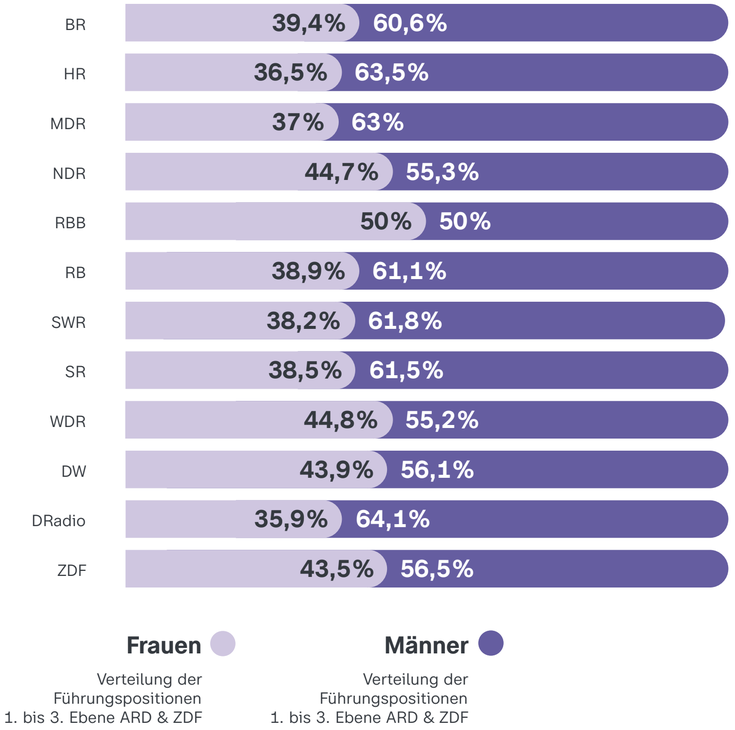
© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

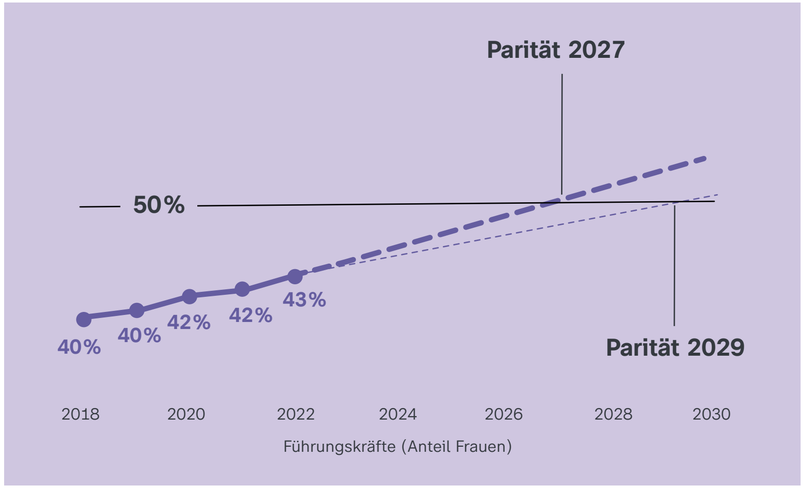
II. FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN



Parität der Geschlechter in Führungsfunktionen (sichtbar im Organigramm) herzustellen, ist seit Jahren ein erklärtes Ziel im ZDF. Die Sichtbarkeit von Frauen besonders in hochrangigen Führungsfunktionen ist mehr als nur symbolisch, sie wirkt kulturstiftend ins Unternehmen. Mit der Berufung von Dr. Nadine Bilke zur Programmdirektorin und Bettina Schausten zur Chefredakteurin wurde die Geschäftsleitung des ZDF 2022 erstmals geschlechterparitätisch besetzt. Im Vergleich mit den Anstalten der ARD hat nur der WDR mit 57% einen höheren weiblichen Anteil in der Geschäftsleitung. Im WDR und auch im SWR teilen sich jeweils zwei Justitiarinnen die Führung des Justitiariats.

Zum Vergleich: In deutschen DAX-Unternehmen liegt der Frauenanteil in Vorständen deutlich niedriger. Nur drei der 160 börsennotierten Unternehmen haben ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht. Die Entwicklung ist nach Berechnungen der AllBright-Stiftung zwar positiv, aber sehr langsam und hat erst 2022 Fahrt aufgenommen.





Bundesweit war 2022 nur knapp jede dritte Führungskraft weiblich (28,9%) (Quelle: AllBright Bericht 2022 — AllBright Stiftung (allbright-stiftung.de)).

Im ZDF stieg der Gesamtanteil von Frauen in Führungsfunktionen 2022 auf den neuen Höchstwert von 43,5%. (2021: 42,1%). Im Vergleich mit der ARD liegt das ZDF damit auf dem 5. Platz hinter dem RBB (50% Frauen, 50% Männer), NDR (45/55), WDR (45/55) und fast gleichauf mit der DW (43,9/56,1).

Würde sich dieser Einjahrestrend im ZDF aus 2022 fortsetzen, würde die Parität 2027 erreicht, legt man den Trend der vergangenen fünf Jahre zugrunde, würde diese 2029 erreicht.

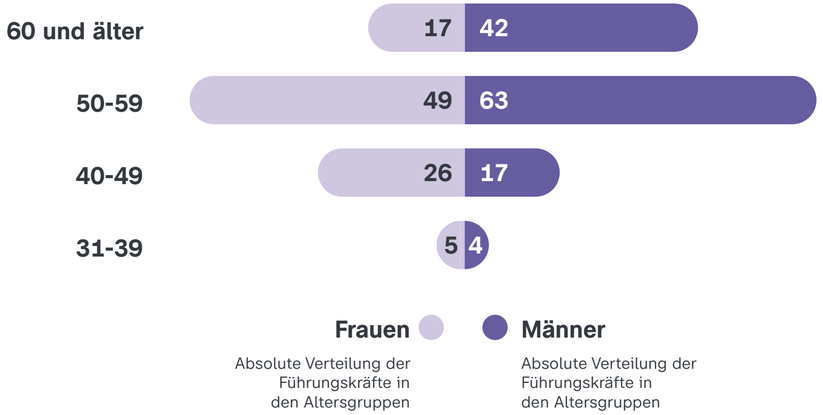
© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

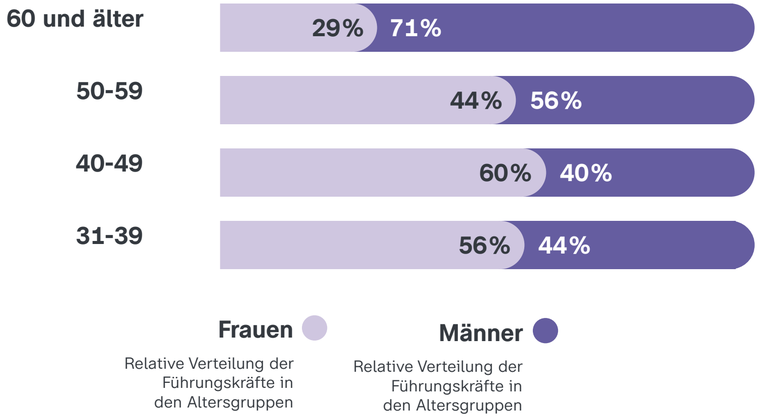
1 – Altersstruktur und Eingruppierung der ZDF-Führungskräfte

2022 wurden 17 Frauen und 12 Männer neu mit einer Leitungsfunktion im ZDF beauftragt. Mit 58,62% ist das der bei weitem höchste Wert der vergangenen fünf Jahre. Die demografische Entwicklung im ZDF könnte eine Beschleunigung in Richtung Parität weiter begünstigen. 59 der 223 Führungskräfte gehören der Altersgruppe über 60 Jahre an – davon sind 42 männlich.

Um den Frauenanteil in Führungsfunktionen zu erhöhen, könnten folgende Maßnahmen in Betracht gezogen werden:

- Ausschreibung von Führungsfunktionen
- Etablierung geteilter Führungsmodelle unter besonderer Berücksichtigung von Teilzeitmodellen
- Gezielte Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte





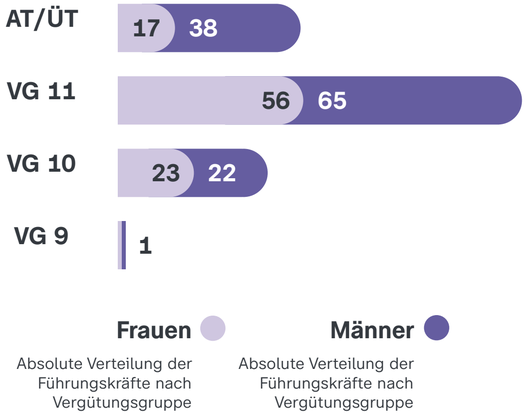
© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

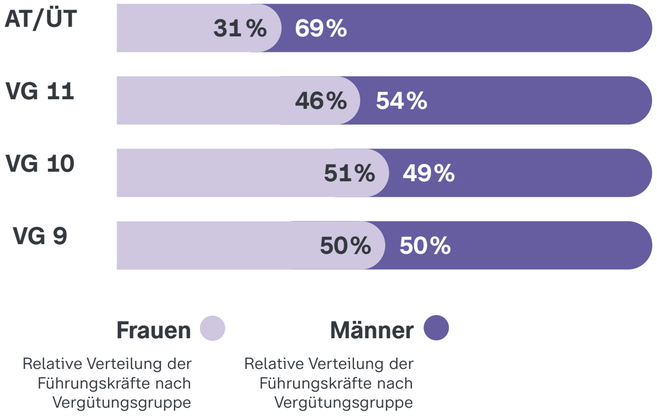
Eine gesonderte Betrachtung verdient die Eingruppierung der Führungskräfte: Während in den VG 9 und 10 quasi Parität herrschte, waren in der VG 11 54% Männer eingruppiert. Von 55 Menschen mit AT/ÜT-Verträgen waren knapp 70% männlich. Die Gründe für die Ungleichverteilung sind nicht aus den Zahlen abzulesen.

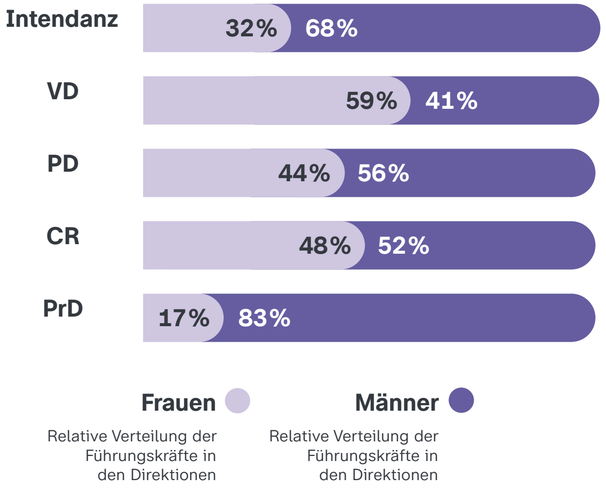
In drei von fünf Direktionen des ZDF lag der Anteil weiblicher Führungskräfte über dem ZDF-Durchschnitt (43,5%): in der Chefredaktion, der Programmdirektion und der Verwaltungsdirektion. In der Intendanz waren rund 32% der Führungskräfte weiblich, deutlich mehr als im Vorjahr (2021: 24%).

In der Produktionsdirektion waren rund 17% Frauen in Führungsfunktionen. (2021: 19%, die Differenz ergibt sich aus zwei männlich besetzten, aber neu der PrD zugeordneten Führungsfunktionen).

Aufgrund des grundsätzlich anderen Geschlechterverhältnisses und der Größe der Direktion lohnt sich hier ein Blick auf die Teamleitungen, die von 86 Personen teilweise mit Zusatzfunktion (29 Personen) ausgeübt wurden, davon sind neun Frauen. Hier besteht bereits erkannter Handlungsbedarf: Ob Parität hier mittelfristig überhaupt hergestellt werden kann, ist zu diskutieren.







© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

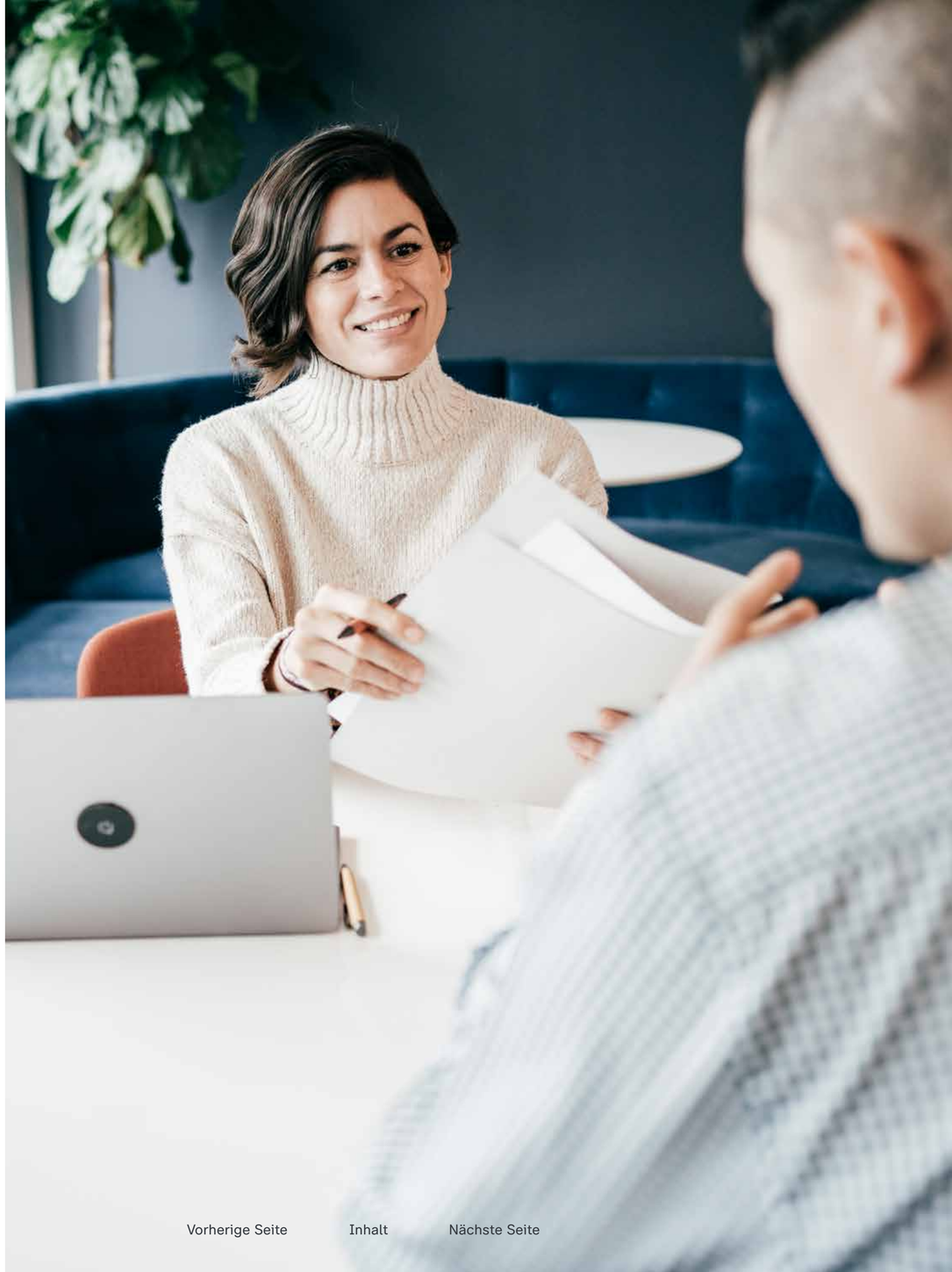
2 – Führungskräfte-entwicklung

FührungTalent

Im ZDF gibt es verschiedene Maßnahmen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern. Für die dritte Staffel des Führungskräftenachwuchsprogramms Führung Talent 2022 wurden 103 Interessensbekundungen abgegeben (51 Frauen, 52 Männer). Das Assessment Center durchliefen 24 Frauen und 21 Männer. Am Trainingsprogramm selbst nehmen sieben Frauen und neun Männer teil.

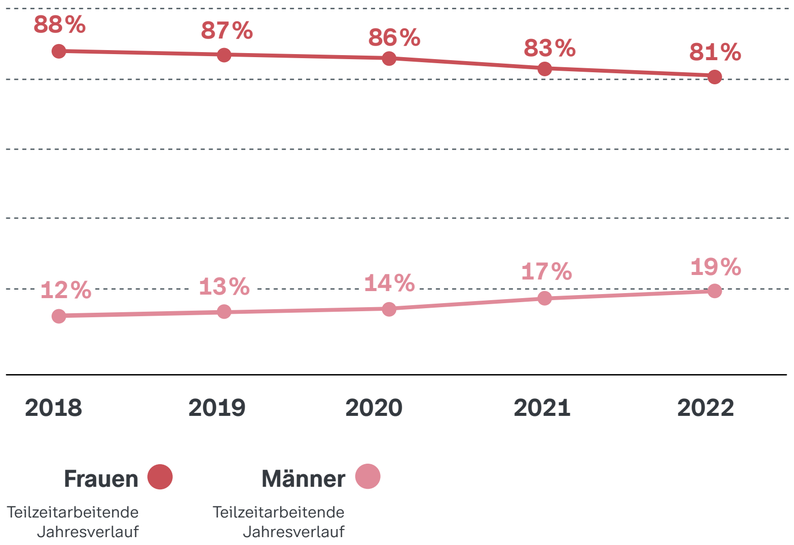
female leadership

2022 fand die zweite Staffel „female leadership“ der Produktionsdirektion statt, ein speziell zugeschnittenes Personalentwicklungsmodell. 13 Teilnehmerinnen durchliefen das Programm in vier Modulen. „female leadership” wurde zur Steigerung des Frauenanteils in Führungsverantwortung mit Blick auf den Zeitkorridor bis 2030 entwickelt. Das Konzept bestärkt Frauen, Führungswillen zu entwickeln, einen Karriereplan zu erstellen und umzusetzen. Mit ersten sichtbaren Ergebnissen ist 2023 zu rechnen.



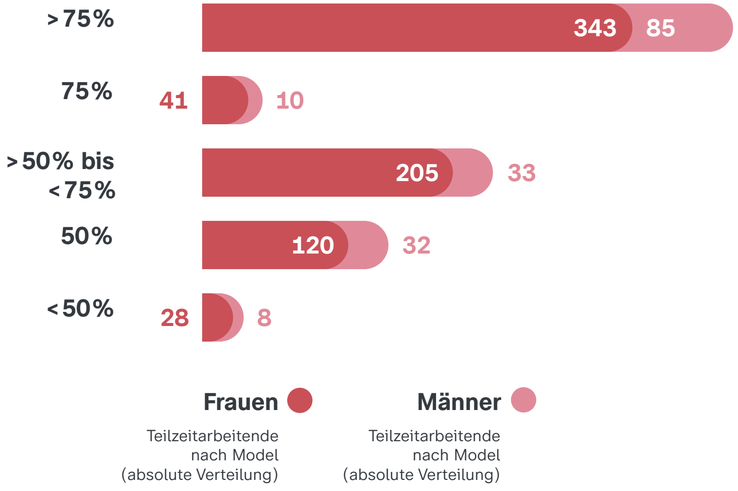
III. TEILZEITTÄTIGKEIT IM ZDF

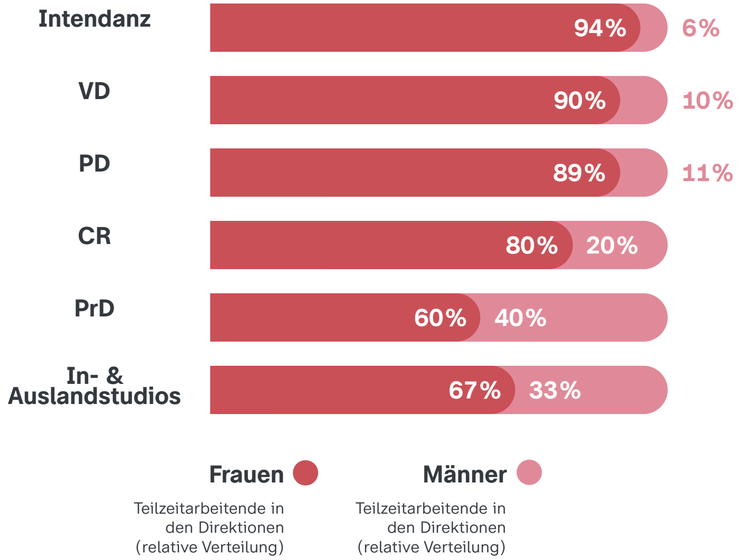
Teilzeit wird im ZDF in unterschiedlichen Formen und aus unterschiedlichen Gründen gelebt. Die Gesamt-Teilzeitquote der Beschäftigten im ZDF stieg in den vergangenen Jahren kontinuierlich leicht an. Im Jahr 2022 belief sie sich auf 24 % (905 Menschen). Der Anteil der Männer in Teilzeitbeschäftigung steigt weiter leicht auf 18,6 %, der der Frauen sinkt weiterhin, macht aber mit 81,4 % den größten Anteil aus. Im Vergleich: Bundesweit war 2022 fast jede zweite Frau (49 %) in Teilzeit beschäftigt, im ZDF arbeiteten 38 % der Frauen in Teilzeit.



Mehr als die Hälfte der in Teilzeit Beschäftigten (384 Frauen, 95 Männer, 479 insgesamt) waren mit 75% oder mehr ihrer Arbeitszeit, also vollzeitnah, beschäftigt.

In der Einzelbetrachtung der Direktionen bildet sich die entsprechende Verteilung je nach Anteil der Geschlechter ab – je höher der Frauenanteil, desto höher der Anteil der Teilzeitbeschäftigung.

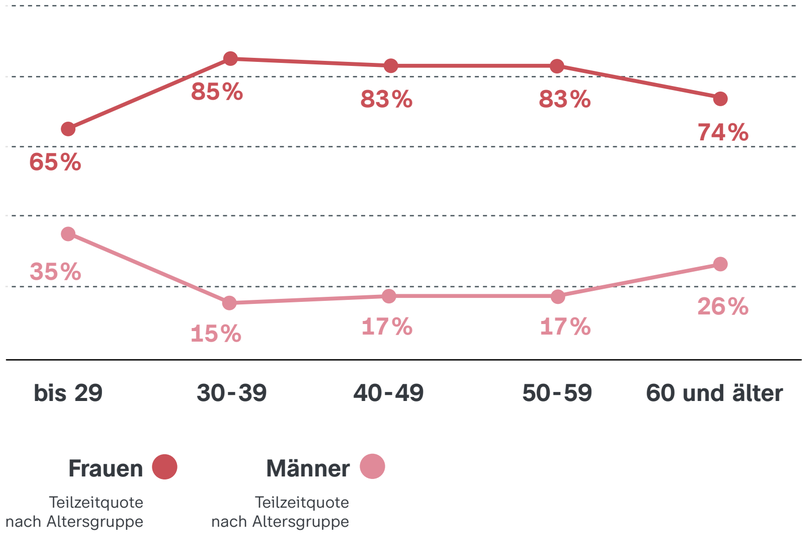




© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

1 – Teilzeit und Lebensverläufe

Setzt man die Teilzeitbeschäftigung ins Verhältnis zur Altersstruktur, zeigt sich, dass in der Altersgruppe 30 bis 39 Jahre der Anteil der Frauen in Teilzeit ansteigt, während der der Männer sinkt. Erst in der Altersgruppe ab 50 Jahren gibt es eine leicht gegenläufige Entwicklung. Dies könnte den Schluss zulassen, dass weiterhin Mütter zu Beginn der Familienphase in Teilzeit gehen, während Väter überwiegend voll erwerbstätig sind und eher zum Ende der Berufskarriere Arbeitszeit reduzieren.



2 – Teilzeit und Führungsfunktionen

Von 223 Führungsfunktionen im ZDF wurden im Jahr 2022 20 in freiwilliger Teilzeit ausgeübt, 16 Frauen und vier Männer, allerdings nicht auf der Ebene der Geschäftsleitung und der Hauptredaktions-, Hauptabteilungs- und Geschäftsbereichsleitungen. Damit beläuft sich die Teilzeitquote der Führungskräfte auf 8,5% (ZDF gesamt: 24%). In Joint Leadership – zwei Kolleg*innen teilen sich eine Führungsverantwortung – wurde eine Abteilungsleitung in der Verwaltungsdirektion ausgeübt.

Modelle geteilter Führung, Joint Leadership, gelten als wesentliche Indikatoren einer modernen Unternehmenskultur mit vielfältigen, individuellen Möglichkeiten für verschiedene Lebensphasen. Führungstandems können aus verschiedenen Gründen gebildet werden: Führungskräfte, die beispielsweise Care-Arbeit mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren möchten, oder altersgemischte Tandems. Im ZDF werden aktuell weitere Modelle entwickelt, auch um einen „brain drain" zu verhindern. Dies ist aus Sicht der Gleichstellung zu empfehlen.

Die Gleichstellung empfiehlt ebenfalls, bei Stellenausschreibungen darauf zu achten, dass sie in Teilzeit ausgeschrieben werden, sofern keine betrieblichen Gründe dagegensprechen.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

IV. ELTERNZEIT

Die Zahlen zur Elternzeit wurden zum Stichtag 31.12.2022 erhoben. Das bedeutet, dass nur diejenigen Kolleg*innen in diesem Bericht erfasst werden können, die sich an diesem Tag in Elternzeit befanden. Leider führt diese Form der Stichtagerhebung zu einem verzerrten Bild der Elternzeit im Unternehmen: Zu diesem Zeitpunkt befanden sich 49 Mütter und zwei Väter in Elternzeit. Da Väter in der Regel eine kürzere Elternzeit nehmen, ist es weniger wahrscheinlich, dass ihre Elternzeit erfasst wird. Im Hinblick auf kommende personelle Herausforderungen kann es von Vorteil sein, Männer in Elternzeit sichtbar zu machen. Jungen Arbeitnehmenden ist es zunehmend wichtig, sich paritätisch an der Carearbeit zu beteiligen. Wenn Väter Elternzeit nehmen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass andere Kollegen es auch tun. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Hauptabteilung Personal haben dies erkannt und arbeiten für kommende Berichte daran, die Elternzeit aussagekräftiger zu erfassen.

Im Hinblick auf die Altersstruktur des ZDF tritt das Thema pflegebedürftiger Angehöriger in den Fokus. 2022 befanden sich nur drei Mitarbeitende in Pflegezeit. Es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass Mitarbeitende ihre Arbeitszeit freiwillig reduzieren, um diese Care-Aufgabe wahrzunehmen.

V. AUSBILDUNG UND STELLEN-BESETZUNGEN IM ZDF

Angesichts der demografischen Entwicklung im ZDF bietet auch die Ausbildung eine große Chance, Vielfalt zu entfalten und Geschlechtergerechtigkeit weiter voranzutreiben. Das ZDF richtet das Arbeitgebermarketing in eine neue, zeitgemäße, zielgruppenorientierte Ansprache, wirkt so gleichermaßen dem Fachkräftemangel entgegen und sorgt für eine möglichst klischeefreie Berufswahl.

Wie schon im Jahr 2021 war das ZDF auch 2022 Partner der „Initiative klischeefrei“. Diese Initiative ist angesiedelt beim Kompetenzzentrum für Technik, Diversity und Chancengleichheit in Bielefeld und wird gefördert vom Bundesfamilienministerium und dem Bundesforschungsministerium. Sie setzt sich mit für eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterstereotypen ein.

KLISCHEE FREI

Initiative zur Berufs- und Studienwahl

Um die Gleichstellung der Geschlechter bereits zu Beginn der Berufskarriere sicherzustellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte an den Auswahlverfahren für Ausbildungsberufe und Volontariate beteiligt.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

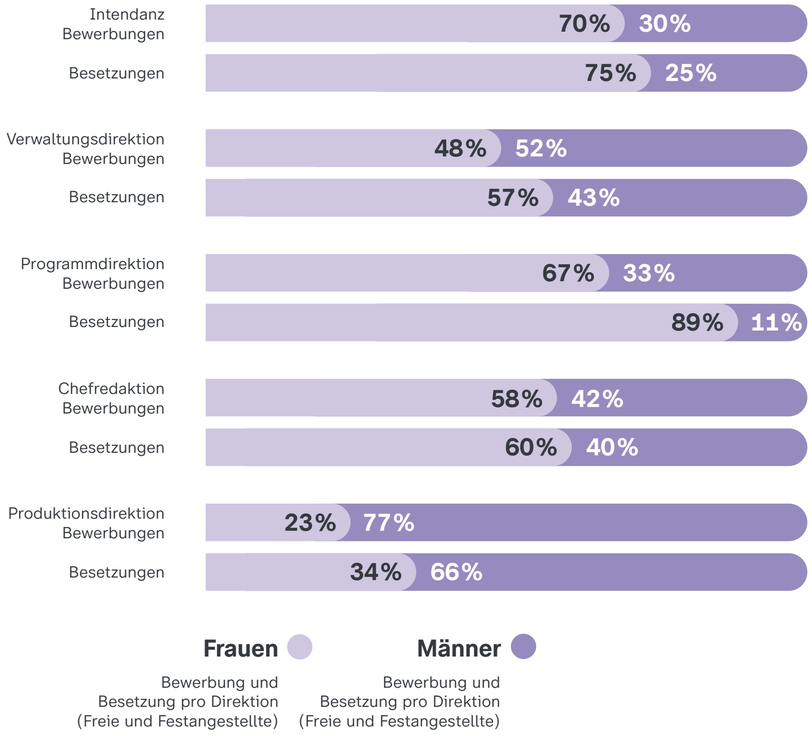
2022 bildete das ZDF insgesamt 84 Menschen in Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus, 49 Männer und 35 Frauen. Von 18 Absolvent*innen wurden 14 übernommen, davon sechs Frauen (66% der Absolvent*innen). Die Gewinnung weiblicher Auszubildender in technischen Berufen gelang insbesondere bei den Mediengestalter*innen Bild und Ton: von 20 Auszubildenden waren acht Frauen, im Jahr 2022 beendeten gleich viele Männer und Frauen diese Ausbildung. Auch war eine von drei Auszubildenden zum/zur Berufskraftfahrer*in weiblich.

Unter sechs Volontärpraktikant*innen waren drei Frauen, bei den sieben Trainees wissenschaftliche Dokumentation/Archiv waren fünf weiblich, bei den sechs Trainees der Livegrafik waren fünf männlich. 15 Menschen, davon elf Frauen, haben ein Redaktionsvolontariat absolviert. Zehn von ihnen (acht Frauen, zwei Männer) sind weiterhin im ZDF beschäftigt, alle weiteren absolvieren bis September 2023 den Masterstudiengang.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

1 – Bewerbungsstatistik: Verhältnisse Bewerbungen und Besetzungen

2022 wurden im ZDF 205 Stellen ausgeschrieben, deutlich mehr als im Jahr zuvor. (2021: 120 Stellen) Darauf gingen 3.312 Bewerbungen ein, 1.741 von Frauen und 1.571 von Männern.



Diesem Verhältnis wurde bei der Besetzung der Stellen (durch Mehrfachbesetzungen 238) mit 55% Frauen zu 45% Männern in etwa Rechnung getragen. Durchschnittlich interessieren sich etwa 16 Personen für eine Ausschreibung.

In der Produktionsdirektion wurden mit 60 Stellenausschreibungen (2021: 17 Ausschreibungen) die meisten Funktionen ausgeschrieben. Da manche dieser Stellenausschreibungen mit mehreren Menschen besetzt wurden, wurden 79 Menschen angestellt, davon 27 Frauen (34,2%). Besonders hoch war das Interesse der Bewerber*innen auf Stellen in der Chefredaktion: 1.162 Menschen bewarben sich hier auf 52 Stellen.

Im gesamten ZDF lag der Anteil der weiblichen Stellenbesetzungen ähnlich hoch wie der Anteil der Bewerbungen. In der Produktionsdirektion wurden mit 34,2% exakt 11% mehr Stellen mit Frauen besetzt als sich beworben hatten (Differenz 2021: 15%).

Das Arbeitgebermarketing der HA Personal startete 2022 eine Initiative zur attraktiveren Gestaltung der Stellenanzeigen und des Auftritts auf der ZDF-Unternehmens-Website. Am eigens dafür entwickelten Web Based Training, in dem unter anderem auf gendergerechte Formulierung von Stellenanzeigen eingegangen wird, nahmen 54 Personen teil. Studien belegen, dass sich Frauen weniger von männlich konnotierten Profilbeschreibungen angesprochen fühlen, alle aber von geschlechtergerecht formulierten Stellenanzeigen (Quelle: https://genderdecoder.wi.tum.de/).

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

2 – Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung

Zukunftstag - Virtueller Girls'- und Boys'-Day

Der Girls' Day gilt als Türöffner für potentiellen Fachkräftenachwuchs. 42% der Teilnehmerinnen konnten sich nach dem Event vorstellen, in dem Unternehmen zu arbeiten, das sie kennengelernt haben (Quelle: 29679_2a8d3910cc08b97.pdf (kompetenzz.net)). Auch deshalb beteiligt sich das ZDF an der bundesweiten Aktion.

Erstmals wurde der „Zukunftstag" am 28. April 2022 im ZDF für alle Geschlechter durchgeführt, pandemiebedingt allerdings als virtuelles Teams-Live-Event. Inhaltliche Schwerpunkte bildeten die Themen Virtual Reality als spielerische und soziale Komponente, Multikopter-Anwendungen bei Dreharbeiten und Augmented Reality im TV-Studio. Im zweiten Teil wurde die Veranstaltung gesplittet: Ein Blick hinter die Kulissen der vielen technischen Berufe im ZDF bildete den Schwerpunkt für die "Girls". Im Programm für die "Boys" ging es unter anderem um den Ausbildungsberuf Bürokaufmann/-frau. Im Chat zeigten sich die rund 200 Teilnehmenden äußerst rege und wurden abschließend mit zielgruppengerechten Informationen der Aus- und Fortbildung zu Ausbildungsberufen im ZDF versorgt.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie

Ein wesentlicher Teil des ZDF-Engagements zur Förderung weiblichen Nachwuchses in MINT-Berufen ist der ARD/ZDF-Förderpreis für Frauen und Medientechnologie. Die Preisverleihung fand am 21. Juni 2022 im Rahmen des Global Media Forums in Bonn statt. Für alle Bewerberinnen und die Preisträgerinnen bot die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Produktionsdirektor am 13. Juli 2022 eine virtuelle Informationsveranstaltung im ZDF an. Die Präsentation übernahmen Kolleginnen aus den technischen Bereichen. Darüber hinaus bestehen direkte Kontakte zu Universitäten und Hochschulen, die passende Studiengänge anbieten.

Das ZDF ist Partner des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen. In der zweiten Jahreshälfte lud die Initiative MINTvernetzt zu virtuellen MINT-Cafés ein, bei denen in Form sogenannter „Lunch Talks“ best practice-Beispiele vorgestellt und diskutiert wurden, wie etwa die zielgruppengerechte Ansprache über Social Media-Kanäle.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

VI. VIELFALTSFÖRDERUNG

Die Geschäftsstelle des Karl-Holzamer-Stipendiums wurde zum 1.1.2022 geschlossen. Daraus hervorgegangen ist ein neues Konzept zur Nachwuchs-Förderung. Im Vordergrund stehen dabei zwei Aspekte, um die Vielfalt im Unternehmen zu steigern: Durch das Angebot eines finanziell geförderten Praktikums sollen Menschen mit bildungsfernem oder finanzschwachem Hintergrund für die technischen oder administrativen Bereiche gewonnen werden. Dafür werden die Praktika auf der Plattform des „Netzwerk Chancen“ ausgeschrieben.

Zum anderen wurden gemeinsam mit den „Neuen Deutschen Medienmacher*innen“ Praktikumsplätze mit einem Stipendium ausgeschrieben, um junge Journalist*innen mit Einwanderungsgeschichte für die programmbildenden Bereiche zu gewinnen. Hier konnten 2022 zwei Plätze besetzt werden. Das „Praktikum mit Stipendium“ wird 2023 zur Förderung der Vielfalt fortgeführt.

Insgesamt absolvierten 706 junge Menschen (459 Frauen, 247 Männer) Praktika im ZDF (2021: 498). Davon 120 Schulpraktika, von denen im Pandemiejahr 2021 nur 23 realisiert werden konnten. Von den 586 Praktika wurden die meisten (521) in den programmbildenden Bereichen absolviert.

2022 konnten erstmals wieder Auftritte des ZDF auf Ausbildungsmessen mit einem neuen zielgruppenorientierten Design stattfinden.

Aktionen im ZDF zur Förderung der Vielfalt on- und off-screen

Vielfalt und Fairness im ZDF

Die Lebenswirklichkeit der Gesellschaft ist vielfältig und soll sich in der Mitarbeitendenschaft des ZDF und seinen Programmen widerspiegeln. Die Angebote der Aus- und Fortbildung für eine Kultur der Vielfalt und Fairness im ZDF und im Programm zielten 2022 verstärkt auf Diversity-Themen ab. Fortbildungsangebote als Webinare, Online- oder Präsenzveranstaltungen zu Themen wie „Diversity-Kompetenz als Schlüsselfaktor“, „Kunst des vielfältigen Erzählens“, oder Unconcious Bias (unbewusste Vorurteile) und dem Umgang damit, erreichten 531 Mitarbeitende und Führungskräfte (incl. Anti-Sexismus-Trainings, S. 34). Diese Angebote werden 2023 fortgeführt und ausgebaut.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

Gender Monitoring

Die Programmdirektion führt seit 2017 ein Monitoring zur Beteiligung von Frauen an fiktionalen Produktionen durch, ausschließlich sendeplatzbezogen mit Ausnahme der Redaktion des Kleinen Fernsehspiels, ZDFneo, der Hauptredaktion sowie der internationalen Fiktion. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Regie und Drehbuch.

Der Frauen-Regieanteil im ZDF-Hauptprogramm liegt 2022 bei 34%.

Nach inzwischen fünf Jahren der Betrachtung sind Veränderungen erkennbar: So stieg beispielsweise der Anteil von Frauen in der Regie am Sonntagabend um 20:15 Uhr von 36% 2018 auf 45% 2022. Bei niedrigen Fallzahlen können sich indes starke Schwankungen ergeben. Geschlechtliche Vielfalt zeigte sich in der sichtbaren Beteiligung non-binärer Personen an ZDFneo-Produktionen. Eine Definition von Key Performance Indikatoren könnte die positiven Entwicklungen manifestieren.

Expertinnen im On

Nach den Ergebnissen der ersten MaLisa-Studien zur Sichtbarkeit von Frauen in den Medien wurde mit einer zielgerichteten und nachhaltigen Umsteuerung bei der Auswahl der Expert*innen im redaktionellen Alltag der Chefredaktion begonnen (Quelle: https://malisastiftung.org/fortschrittsstudie-audiovisuelle-diversitaet-ergebnisse-tv-deutschland/). Frauen wurden bewusst als Protagonistinnen in Beiträgen oder Expertinnen bei Schaltgesprächen und ähnlichem angefragt. Hilfreich ist dabei die Expert*innendatenbank sowie das Angebot der „Expertin der Woche“ des AID (Bereich Archiv, Information, Dokumentation). Wöchentlich werden durchschnittlich zwei neue Expertinnen auf der Startseite der Recherchedatenbank Sphinx vorgestellt, getrieben durch aktuelle Themen und Diskurse. Die Expert*innendatenbank des AID ist 2022 auf insgesamt 6871 Einträge angewachsen, 689 der Neueinträge waren weiblich, 352 männlich. Der Expertinnenanteil der Datenbank beläuft sich insgesamt auf 39% und konnte seit 2020 um 11% gesteigert werden. Ausgewählte Formate der Aktualität werden darüber hinaus regelmäßig ausgewertet.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

VII. WEITERES AUS DEM TÄTIGKEITSBEREICH DER GLEICHSTELLUNGS-BEAUFTRAGTEN

Die Gleichstellungsbeauftragte des ZDF berät und begleitet die Fachbereiche bei Stellenbesetzungsverfahren in Bereichen mit Frauen in Unterrepräsentanz. 2022 war sie mit 222 Vorgängen befasst. Bei 42 (15 Frauen, 27 Männer) davon handelte es sich um unbefristete Einstellungen nach Ausschreibung. Ebenso wie bei 23 Einstellungen unter Verzicht auf Ausschreibung lag der Frauenanteil mit rund 35% deutlich über den Werten des Vorjahres. Bei 36 Höhergruppierungen für Stelleninhaber*innen (31 Männer, 5 Frauen) war indes der Anteil der Frauen mit knapp 14% im Vergleich zu 2021 um 10% gesunken.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit April 2022 qua Funktion Mitglied des neu ins Leben gerufenen Public Value-Netzwerk des ZDF. Außerdem ist Stephanie Keppler Mitglied des Nachhaltigkeitsteams der Koordination Nachhaltigkeit im ZDF. Im Deutschen Nachhaltigkeits-Kodex, dem sich das ZDF verpflichtet hat, sind Themen wie die Gleichstellung der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Kriterien sozialer Nachhaltigkeit.

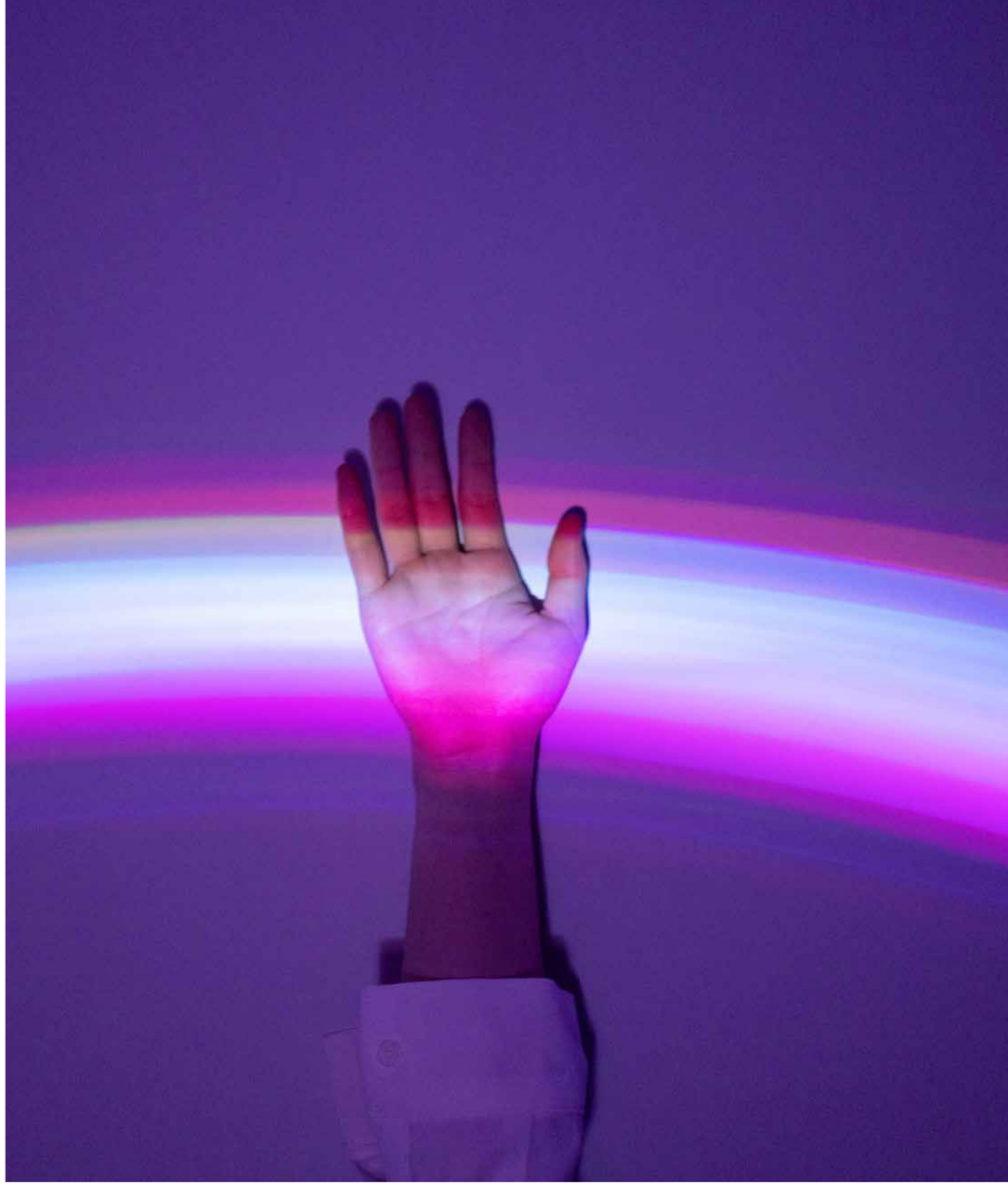
Die Gleichstellungsbeauftragte Marita Lewening (M.) mit ihrer Vertreterin Karin Strauch (l.) und der zweiten Vertreterin und Nachfolgerin Stephanie Keppler.

1 – Anti-Sexismus

Im ZDF ist die Gleichstellungsbeauftragte eine der Ansprechpersonen nach der Dienstvereinbarung „Sexuelle Belästigung, Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz“. Bei Beratungen steht sie als Ansprechperson zur Verfügung. Auch wenn die Zahl der Beschwerden 2022 im einstelligen Bereich lag, ist das Thema ein gesellschaftlich und daher auch im ZDF weiterhin sehr relevantes.

Das ZDF ist bereits seit 2021 Mitglied des Netzwerkes „Gemeinsam gegen Sexismus“. Anti-Sexismus-Trainings sind Teil aller Ausbildungsberufe, Volontariate und der Führungskräfteprogramme. Das Web Based Training „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist verpflichtend für Führungskräfte und steht allen Mitarbeitenden offen. 2022 haben 229 Personen dieses Training absolviert.

GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS



© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

2 – Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Abteilung Gesundheit, Soziales, und Ausland führte 2022 knapp 280 ausführliche Beratungen durch. Stets präsent war (neben dem sprunghaften Anstieg der Beratungsanfragen im Februar/März, hervorgerufen durch den Angriffskrieg auf die Ukraine) der Themenbereich „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, beschleunigt durch KiTa-Schließungen und nicht ausreichende Medikamentenversorgung zum Ende des Jahre – Themen, die auch die Mitarbeitenden im ZDF beschäftigten.

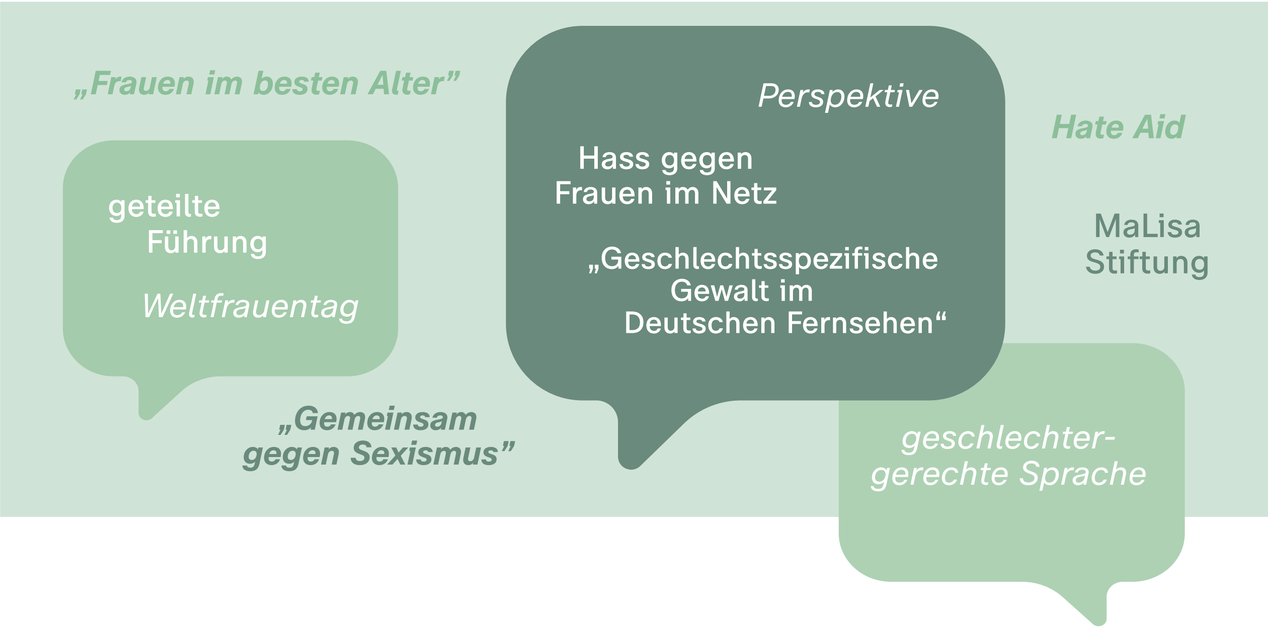
Die Workshop-Reihe „Frauen reden über Geld“ (März/November 2022) richtete sich explizit an Mitarbeiterinnen. Angesichts des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigten ein sehr sinnvolles Angebot, um ein „Gender pension gap“ im Einzelfall zu vermeiden.

Die Kinderferienbetreuung konnte 2022 wieder in vollem Umfang stattfinden. In den Sommer- und Herbstferien wurden in der Zentrale insgesamt acht Wochen erlebnispädagogisches Programm für Kinder (Alter 6 bis 12 Jahre) von ZDF-Mitarbeitenden angeboten. Dabei wurde flexibel auf die sich ändernden Ferientermine eingegangen und im Herbst daher zwei Wochen Betreuung realisiert.

Das Eltern-Kind-Zimmer wurde 2022 etwa fünf Mal genutzt.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

3 – Die Konferenz der Frauen-, Gleichstellungs-beauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit von ARD, ZDF, DRadio, DW und ORF



Die übergreifende Konferenz der Beauftragten wechselte vom rein virtuellen Modus zu einer Mischung aus einer ausführlichen Konferenz in Präsenz und virtuellen Kurzveranstaltungen.

Die 62.+63. Konferenz wurden am 25. Januar und 24. März 2022 virtuell von den Kolleginnen des Bayrischen Rundfunks ausgerichtet. Die Themenschwerpunkte waren Modelle Geteilter Führung, geschlechtergerechte Sprache und der Beitritt der ARD zum Netzwerk „Gemeinsam gegen Sexismus", der im März erfolgte.

Am 16./17. Mai 2022 fand die 64. Konferenz beim rbb in Berlin statt. Den Schwerpunkt bildete das Thema Hass gegen Frauen im Netz mit einem Gespräch mit einer Vertreterin der gemeinnützigen Organisation Hate Aid.

Bei der 65. Konferenz, virtuell am 15. Juni, stellte das ZDF den Entwurf einer gemeinschaftlichen Regelung für den Fall sexueller Belästigung bei ARD-/ZDF-Koproduktionen und Produktionen unter Beteiligung freier Produktionsfirmen vor, die sich noch in Bearbeitung befindet.

Die 66. Konferenz am 21. September 2022 richtete das Deutschlandradio aus. Prof. Dr. Christine Linke und Ruth Kasdorf (M.A.) stellten die Studie „Geschlechtsspezifische Gewalt im Deutschen Fernsehen" vor, ein Kooperationsprojekt der Hochschule Wismar und der Universität Rostock, gefördert von der MaLisa Stiftung und der UFA GmbH (Quelle: https://malisastiftung.org/studie_geschlechtsspezifische-gewalt-im-deutschen-fernsehen/). Die qualitative Medieninhaltsanalyse untersuchte 545 Sendungen (ARD, ZDF, RTL/RTLZWEI, Vox, Pro Sieben, SAT.1, kabel eins) in zwei künstlichen Wochen 2020 (Fiktion, Information, Unterhaltung). In 34% kommt geschlechtsspezifische Gewalt vor. Es handelt sich häufig um Darstellungen und Erzählungen teils expliziter und schwerer Gewalt vor allem gegen Frauen und Kinder. Die Studie kritisiert, dass nur in den wenigsten Fällen die Perspektive von Betroffenen und Opfern fokussiert und die strukturelle Dimension geschlechtsspezifischer Gewalt adressiert wird.

Die 67. Konferenz fand am 8. Dezember 2022 statt, virtuell vom SWR ausgerichtet. Neben dem Thema „Frauen im besten Alter" wurden gemeinsame Aktivitäten zum Weltfrauentag 2023 diskutiert.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

4 – Herbsttreffen der Medienfrauen

Das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen, die jährliche Tagung von Frauen der Rundfunkanstalten von ARD, ZDF, ORF, Deutscher Welle und DRadio, richtete der WDR virtuell am 18. November 2022 aus. Unter dem Motto „Entsetzen Empathie Engagement Empowerment“ trafen sich 350 Teilnehmerinnen zu Workshops und Paneldiskussionen. Vom ZDF nahmen 20 Frauen teil. Die drei verabschiedeten Resolutionen fordern mehr Berichterstattung über die feministische Revolution von Frauen im Iran, thematisieren Hass gegen Frauen im Netz und fordern die Förderung weiblichen Nachwuchses in der Musikindustrie, die weiterhin männlich dominiert ist.

5 – Netzwerk: Frauen im ZDF

Die Gleichstellungsbeauftragte Marita Lewening war am 19. Mai 2022 zu Gast im Frauennetzwerk „Frauen im ZDF“. Auf der einstündigen virtuellen Veranstaltung „Brainfood statt Bolognese“ trat die Gleichstellungsbeauftragte in den Austausch mit den Mitgliedern des 2020 gegründeten, Ende 2022 rund 300 Köpfe umfassenden informellen Netzwerks.

Die monatliche „Brainfood“-Veranstaltung setzt netzwerk- wie hausinterne Impulse zu gleichstellungsrelevanten Themen. 2022 waren der Intendant Dr. Norbert Himmler sowie die Programmdirektorin Dr. Nadine Bilke zu Gast. Die Veranstaltung am 24. März 2022 wurde für alle Mitarbeitenden geöffnet. Die Soziologin Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Leiterin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, referierte und diskutierte mit den ZDF-Frauen unter der Überschrift „Es geht nur gemeinsam“ die verschiedenen Gender Gaps, insbesondere den Gender Pay Gap, den Gender Care Gap und den Gender Pension Gap. Neue Arbeitsmodelle bei ZDF neo, hybrides Arbeiten, das Thema Nachhaltigkeit im ZDF oder „Frauen im Technik-Betrieb“ boten Gelegenheiten zu Input und Austausch.

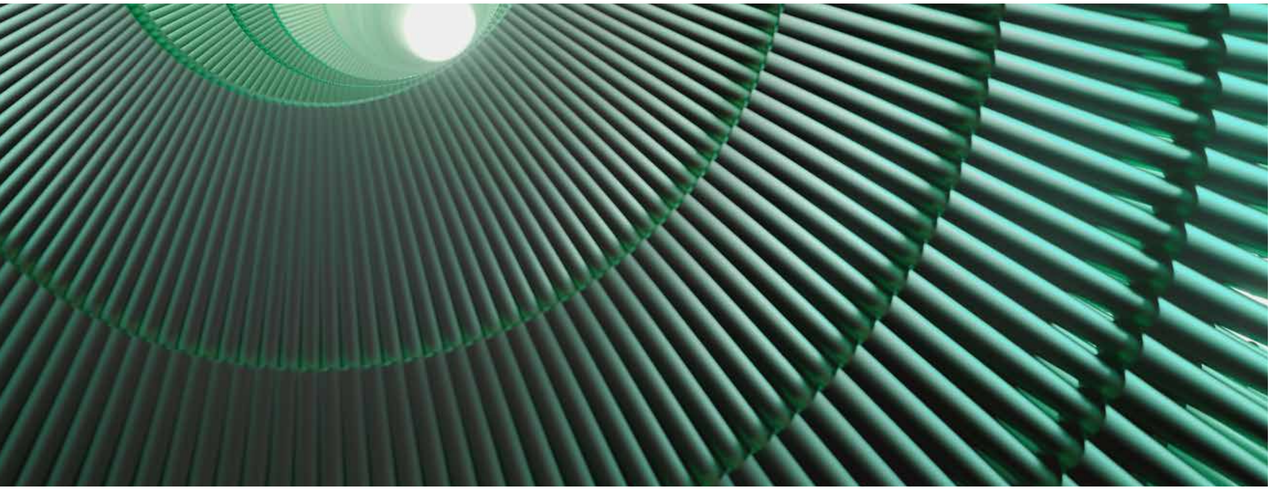
Weitere Netzwerke, wie das Netzwerk der Büromanagerinnen und das der Frauen in Führungsfunktionen, das Frauennetzwerk im GB Außenstudios sowie das LGBTQI+-Netzwerk „queer im ZDF” waren aktiv und werden für ein ZDF im Wandel von Bedeutung sein.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

VIII. FAZIT & AUSBLICK – GLEICHSTELLUNG IM UMBRUCH

Das ZDF ist, wie eingangs erwähnt, ein Unternehmen im Wandel. Der demografische Wandel der Belegschaft kann und muss als Chance begriffen und durch strategische Personalplanung für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion genutzt werden. Diese spielen aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten beim Umbruch zu einer neuen Unternehmenskultur eine zentrale Rolle. Im ZDF wird dem mit der Neuaufstellung der Gleichstellung, der Entwicklung eines übergreifenden Diversity Managements und der Erneuerung der Dienstvereinbarung Frauengleichstellung Rechnung getragen.

Auch wenn die Parität der Geschlechter bezogen auf das gesamte ZDF erreicht ist, besteht in einzelnen Bereichen weiterhin ein starkes Ungleichgewicht. Dieser Gleichstellungsbericht empfiehlt dem Intendanten des ZDF, diesen identifizierten Bereichen konkrete Aufträge zu erteilen, wie dieses Ungleichgewicht aufgehoben werden kann.



Folgende Handlungsziele und Maßnahmen für das ZDF insgesamt und für einzelne Bereiche sind zu verabreden:

1. Wiederaufnahme von Stufenplangesprächen/Aufnahme der Gleichstellungsthematik in die strategische Nachfolgeplanung
2. Festlegung von Quoten und Zeithorizonten in bestimmten Bereichen (z.B. in technischen Berufen) zur Beschleunigung der Gleichstellung
3. Gezielte Förderung von Frauen in Führung, beispielsweise durch eine Quotierung bei den Führungskräfteprogrammen
4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgelttransparenz ergreifen, wie die Ermittlung eines Gender Pay Gaps
5. Eine wirkmächtig formulierte neue Dienstvereinbarung „Gleichstellung, Inklusion & Diversität”

Ein „ZDF für alle” als modernes Medienunternehmen kann nur in personeller Vielfalt, Teilhabe und transparenten Strukturen bestehen.

Als Gleichstellungsbeauftragte im Team mit der Assistentin Karin Thüül und den in 2023 gewonnenen Vertreterinnen Daniela Probst und Sabine Wagemann möchte ich in den kommenden Jahren dazu beitragen, das ZDF zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. Die Ergebnisziele sind daher weiter ähnlich wie bisher: Mehr Frauen in Führung und in technischen Berufen, Vielfaltsförderung beim Nachwuchs und Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle.

© 2023 Zweites Deutsches Fernsehen

IX. IMPRESSUM

Gleichstellungsbericht ZDF 2022

Impressum

55100 Mainz

Redaktion:
Stephanie Keppler, Gleichstellungsbeauftragte

Mitarbeit:
Daniela Probst, Karin Thüül, Sabine Wagemann und Tobias Anhäuser

Bildnachweise

S. 10 © ZDF/Uli Lenz

S. 12 v. l. Anne Gellinek (stellv. Chefredakteurin, Leiterin HR Aktuelles), Dr. Nadine Bilke (Programmdirektorin), Bettina Schausten (Chefredakteurin), Dr. Frank Zervos (stellv. Programmdirektor, Leiter HR Fernsehfilm/Serie I) © ZDF/Tim Thiel

S. 25 Nina Schmenger, Auszubildende zur Berufskraftfahrerin, © ZDF/Torsten Silz

S. 27 Volontärin Saadet Czapski, Kameraleute Philipp Podlich und Marcus Becker (v.l.) beim Zukunftstag im ZDF am 28. April 2022, © ZDF/Uli Lenz

S. 28 Grafik: ARD/ZDF Förderpreis

S. 31 Regisseurin Sehyan Derin (M.) am Filmset von „Herzkino.Märchen: Schneeweißchen und Rosenrot“ © ZDF/Boris Laewen

S. 33 © rbb/Jenny Sieboldt

S. 37 Logo 44. Herbsttreffen der Medienfrauen 2022, © WDR