

ZDF-GLEICHSTELLUNGS- BERICHT

GLEICHSTELLUNG SICHTBAR

24



I. Das ZDF im Überblick	05	V. Ausbildung und Stellenbesetzungen im ZDF	22	Vereinbarkeit Familie und Beruf	35
Altersstruktur	06	Stellenbesetzungsverfahren	24	Gleichstellungskonferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF, SRG (GleiKo)	36
Personen in fester und freier Mitarbeit	08	Bewerbungsstatistik: Verhältnisse Bewerbungen und Besetzungen	25	Herbsttreffen der Medienfrauen	37
Verteilung in den Direktionen	09	Nachwuchsgewinnung	26	Interne Aktionen	38
Verteilung auf Vergütungsgruppen	10	Girls' Day	26	Internationaler Weltfrauentag	38
Frauen in technischen Berufen	11	Initiative Klischeefrei	26	Orange Days	39
TechFemUnity	11	ARD/ZDF Förderpreis	27	#gemeinsam – virtuelle Angebote der GleiKo	40
		Frauen + Medientechnologie		Pilotprojekt kostenlose Menstruationsprodukte	40
II. Frauen in Führungspositionen	12	VI. Vielfaltsförderung	28	Netzwerk: Frauen im ZDF	41
Altersstruktur und Eingruppierung der ZDF-Führungskräfte	15	Geschlechtervielfalt on und off screen	29	Metaforschungsvorhaben „Innovative Frauen im Fokus“	42
Führungskräfteentwicklung	16	Gender Monitoring	29	Juliane Bartel Medienpreis	42
FührungTalent	16	Expertinnen im On	30	Bundesstiftung Gleichstellung	42
Female Leadership	16	Media Catch	30		
III. Teilzeittätigkeit im ZDF	17	VII. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten	31	VIII. Fazit & Ausblick – Gleichstellung in der Gestaltung	43
Teilzeitmodelle	19	Anti-Sexismus	33		
Teilzeit und Führungsfunktionen	20	Mitarbeitendenbefragung 2024	34	IX. Impressum	45
IV. Elternzeit	21				

Vorwort

2024 ist das Thema Gleichstellung im ZDF sichtbarer und wirksamer geworden als zuvor. Erste Erfolge sind zu verzeichnen, der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist höher denn je, die nachwachsenden Generationen sind mehrheitlich weiblich.

Weitet man indes den Blick über das ZDF hinaus, fällt die Bilanz weit weniger positiv aus. Ein gesellschaftlicher Backlash ist zu verzeichnen, im Zeitgeist der Autokraten bröckeln die Erfolge der letzten Jahrzehnte, Frauenrechte erleben weltweit Rückschritte. Vor 30 Jahren wurde auf der Weltfrauenkonferenz die Pekinger Aktionsplattform verabschiedet, ein Meilenstein der Geschlechtergleichstellung. Im ZDF wurde ebenfalls 1995 die Dienstvereinbarung zur Frauen-gleichstellung geschlossen. In 3 Jahrzehnten wurde viel erreicht und doch noch nicht genug.

In meiner Funktion als Gleichstellungsbeauftragte ist es deshalb ein Anliegen, gesellschaftliche Entwicklungen wie beispielsweise den Anstieg von digitaler und realer Gewalt gegen Frauen auch im ZDF sichtbar zu machen. Als öffentlich-rechtliches Medienhaus hat das ZDF auch hier einen Auftrag zu erfüllen. „Wenn unsere Demokratie ein Frauenproblem hat, dann hat unser Land ein Demokratieproblem“, so sagte es Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier anlässlich des Internationalen Weltfrauentages am 8. März 2025.

Die Gleichstellungsarbeit im ZDF hat wichtige Fortschritte erzielt – zugleich bleibt es notwendig, tief verankerte Strukturen weiter zu verändern, um das Ziel echter Gleichstellung zu erreichen. Zum Zeitpunkt dieser Berichterstellung hat sich die Geschäftsleitung auf ein Zwischenziel bei der paritätischen Führung geeinigt – ein Ergebnis der Gleichstellungsarbeit 2024. Gleichstellung stärkt das ZDF in schwierigen Zeiten. In einem „ZDF für alle“ wird es weiterhin von entscheidender Bedeutung sein, optimale Rahmenbedingungen zu schaffen und für gerechte Chancen zu sorgen – entscheidende Faktoren für das ZDF als attraktiven Arbeitgeber und modernes Medienunternehmen. Das geht nur gemeinsam.



Juni 2025, Stephanie Keppler



Gleichstellung im ZDF 2024

Entwicklungen 2024

Mehr als 51% der 4.030 festangestellten Beschäftigten sind Frauen, was dem Geschlechterverhältnis in der Gesellschaft hierzulande entspricht.

Der Gesamtanteil von Frauen in Führungsfunktionen ist 2024 auf über 45% gestiegen, 2023 hatte er bei rd. 43% stagniert.

Weiterhin sind vorwiegend Frauen in Teilzeit tätig. Es gibt leichte Positiventwicklungen bei Männern in Teilzeit und auch in Elternzeit.

Bei Kameraleuten und in den IT-Berufen ist der Frauenanteil gestiegen.

Frauen sind weiterhin eher in den unteren Vergütungsgruppen eingestuft.

Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit im Haus, beispielsweise anlässlich der Orange Days, hat zugenommen.

Handlungsfelder

Strategische Personalplanung unter Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts

Das Thema Frauen in Führung braucht weitere Zielvorgaben und Beobachtung über das Jahr 2028 hinaus.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Leben muss ganzheitlich betrachtet werden.

Ausbau gezielter Nachwuchsförderung für Frauen in technischen Berufen, Sichtbarmachung weiblicher Vorbilder in technischen Bereichen, weitere Kooperationen mit Bildungseinrichtungen zur Talentförderung

Durchführung von Entgeltanalysen zur Identifikation von Ungleichheiten und ggf. vorhandenen Lohnlücken. Ein- und Höhergruppierungen nach transparenten Kriterien, wo nötig: Maßnahmen zur gezielten Höhergruppierung von Frauen

Verfestigung und Ausbau öffentlichkeitswirksamer Aktionen der Gleichstellung, interne Kommunikationskampagnen zur Sensibilisierung und zum Abbau von strukturell vorhandenem Sexismus in der Arbeitswelt



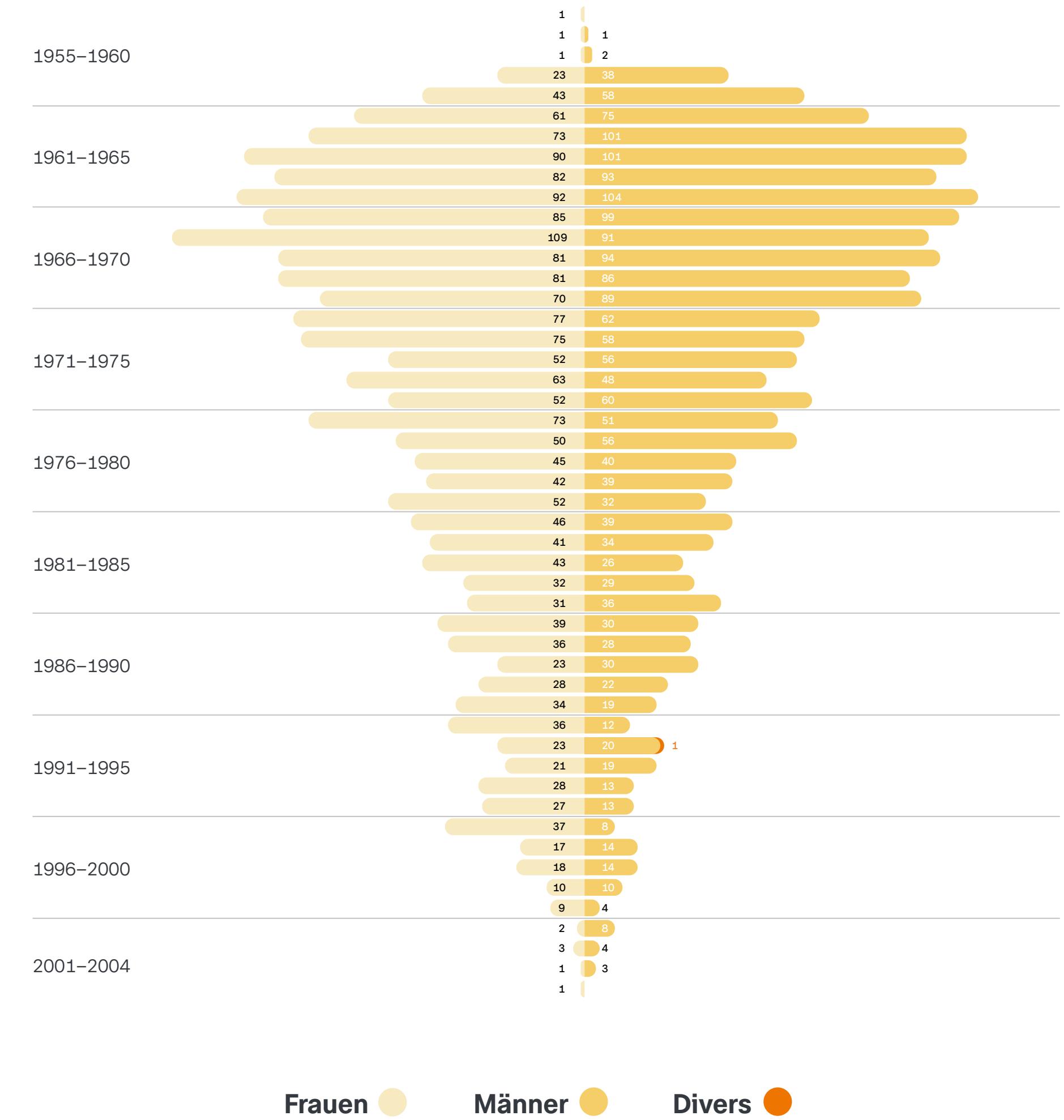
I. DAS ZDF IM ÜBERBLICK

1 – Altersstruktur

Aufgrund der niedrigen Fluktuationsrate und der langen Betriebszugehörigkeit veränderte sich 2024 an der Altersstruktur der ZDF-Mitarbeitenden wenig, wie die „Alterspyramide“ zeigt. Der Altersdurchschnitt ist auf exakt 50 Jahre gesunken. Frauen sind mit 48,9 Jahren durchschnittlich jünger als Männer (2024: 51,3 Jahre). In den Altersgruppen bis 50 Jahre sind die Frauen jeweils in der Mehrheit.

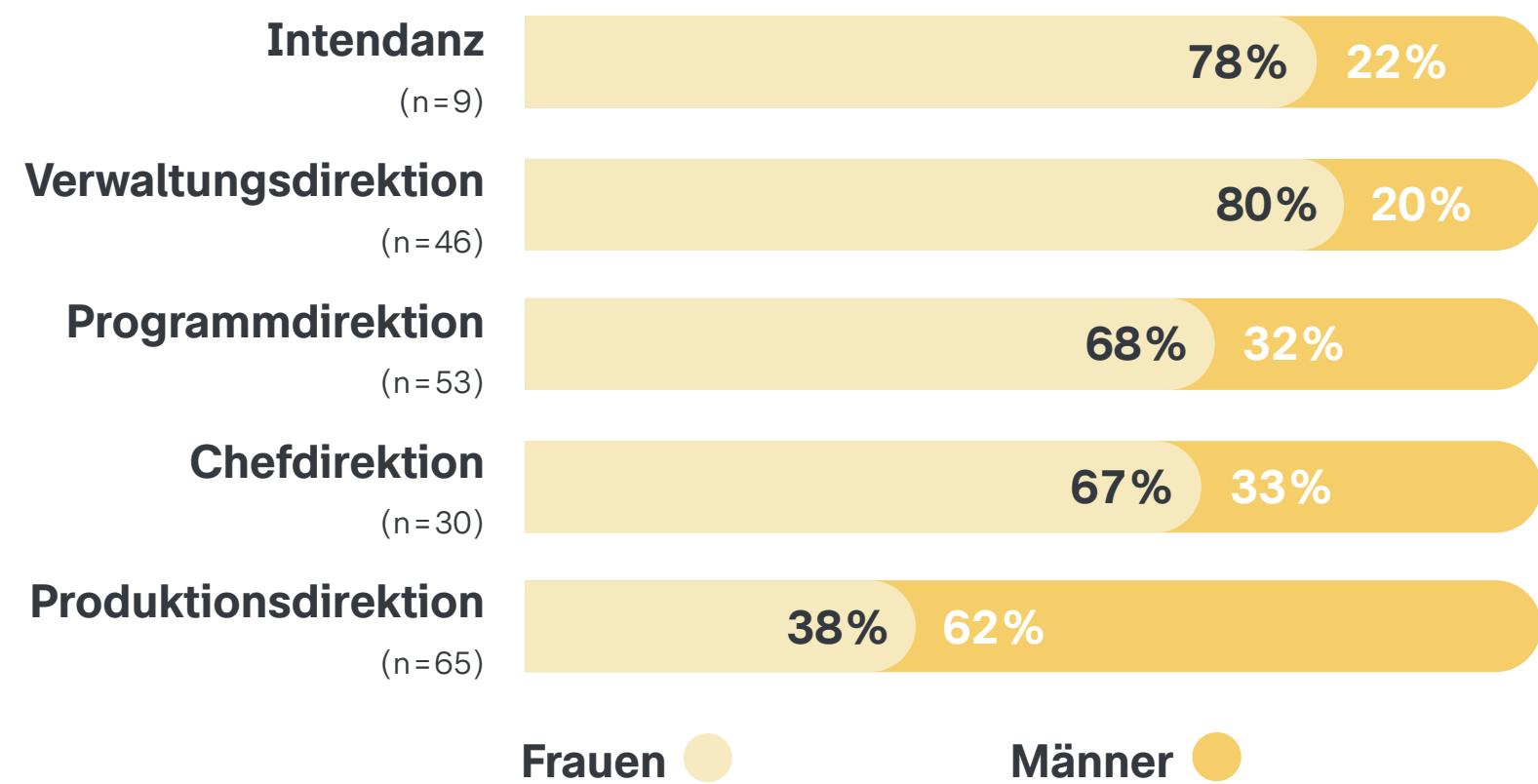


Absolute Verteilung nach Jahrgängen 2024

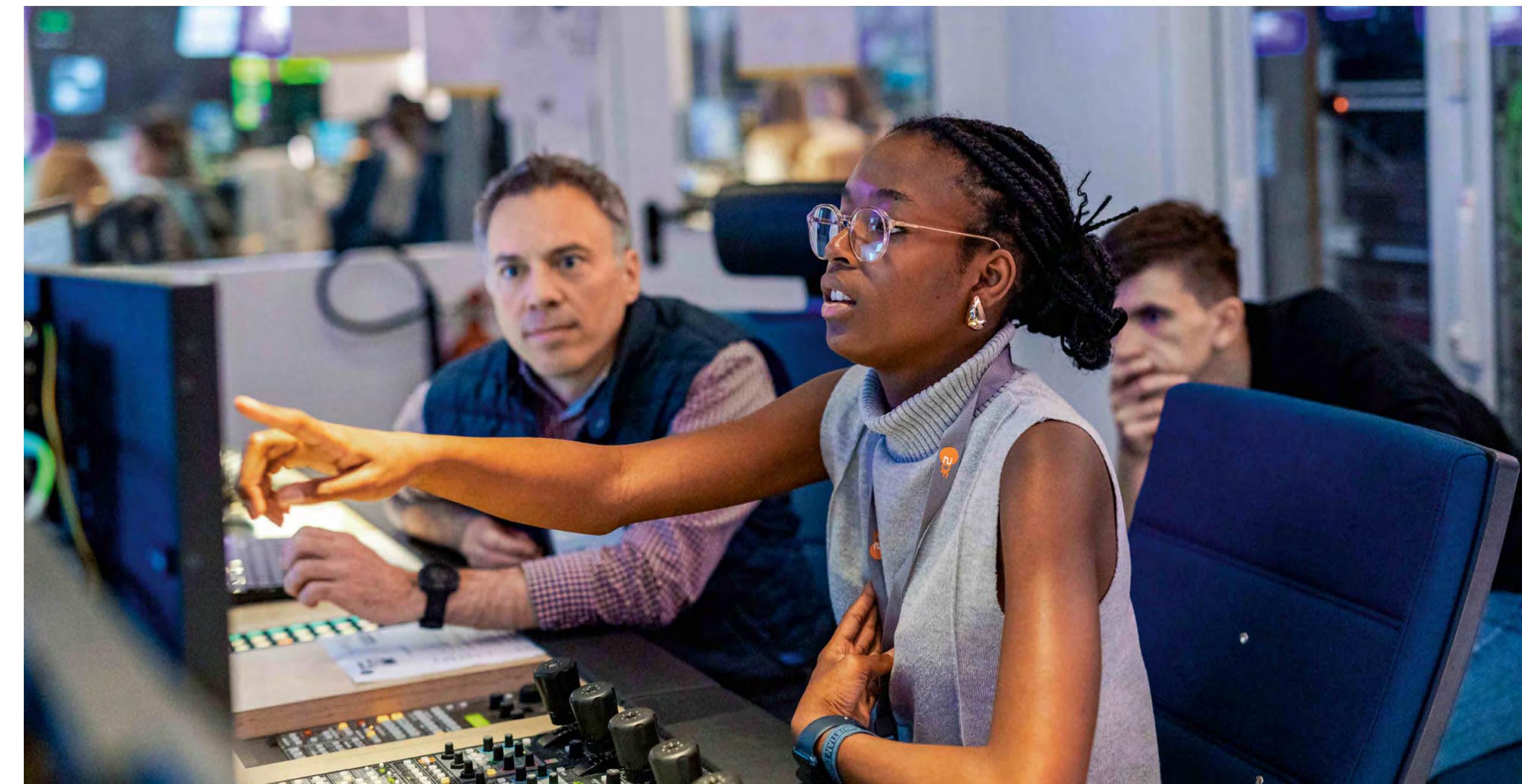


Frauen Männer Divers

**Relative Verteilung in der Altersgruppe „unter 30“
in den Direktionen 2024**



Im vergangenen Gleichstellungsbericht standen der demografische Wandel und der Blick auf die Altersgruppe 60+ im Vordergrund. Die Tendenz, dass die ZDF-Belegschaft in den jüngeren Altersgruppen zunehmend weiblicher wird, hält an. 203 Mitarbeitende sind unter 30 Jahre alt (2023: 179), davon rd. 62% weiblich. Insbesondere in der Intendanz (2024: 78%) und der Verwaltungsdirektion (2024: 80%) ist diese Altersgruppe vorwiegend weiblich, wenn auch in absoluten Zahlen die kleinste Gruppe. In der Produktionsdirektion liegt der Anteil hier bei rd. 38%, deutlich höher als in der Gesamtstruktur. In dieser Altersgruppe befinden sich noch keine Führungskräfte. Ebenso wenig kann hier eine Aussage zu Berufs- und Vergütungsgruppen getroffen werden. In der Personalentwicklung bietet sich wie in der strategischen Personalplanung, die die Abgänge im Blick hat, die Chance, die Parität in allen Bereichen anzustreben. Frauen machen häufiger Abitur und sind bei Hochschulabschlüssen insgesamt in der Mehrheit.

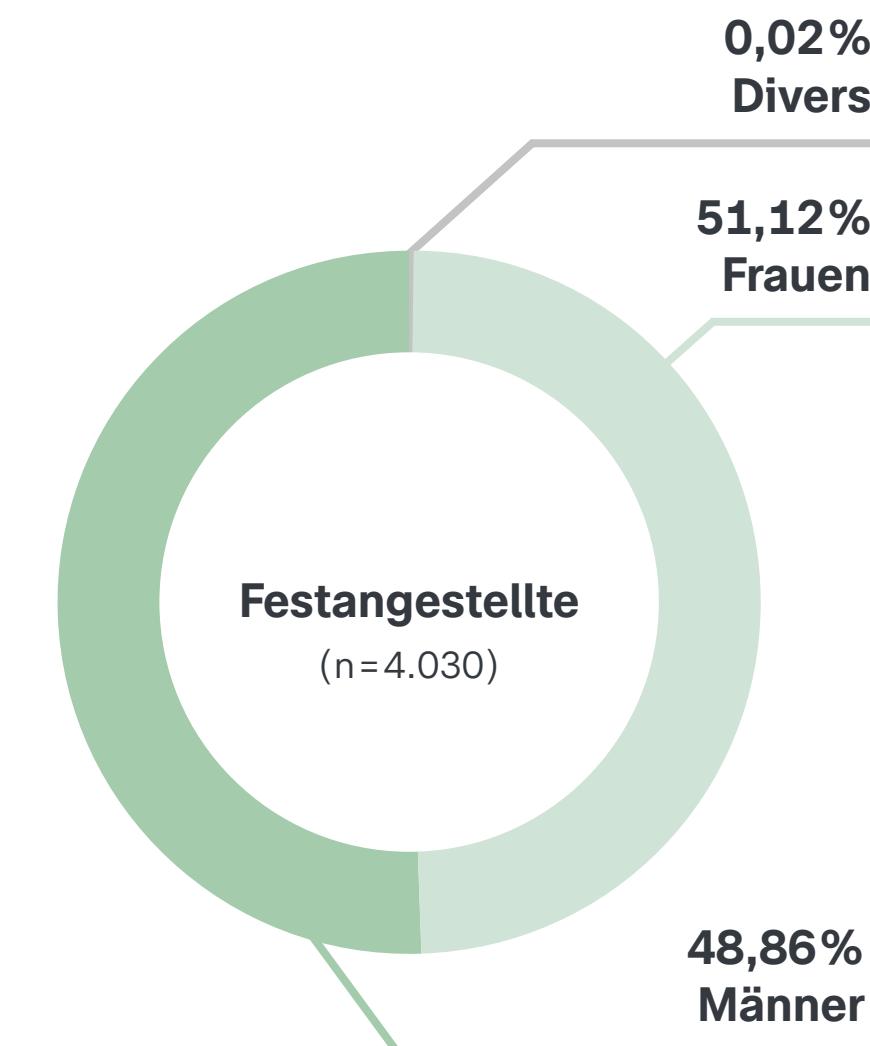


2 – Personen in fester und freier Mitarbeit

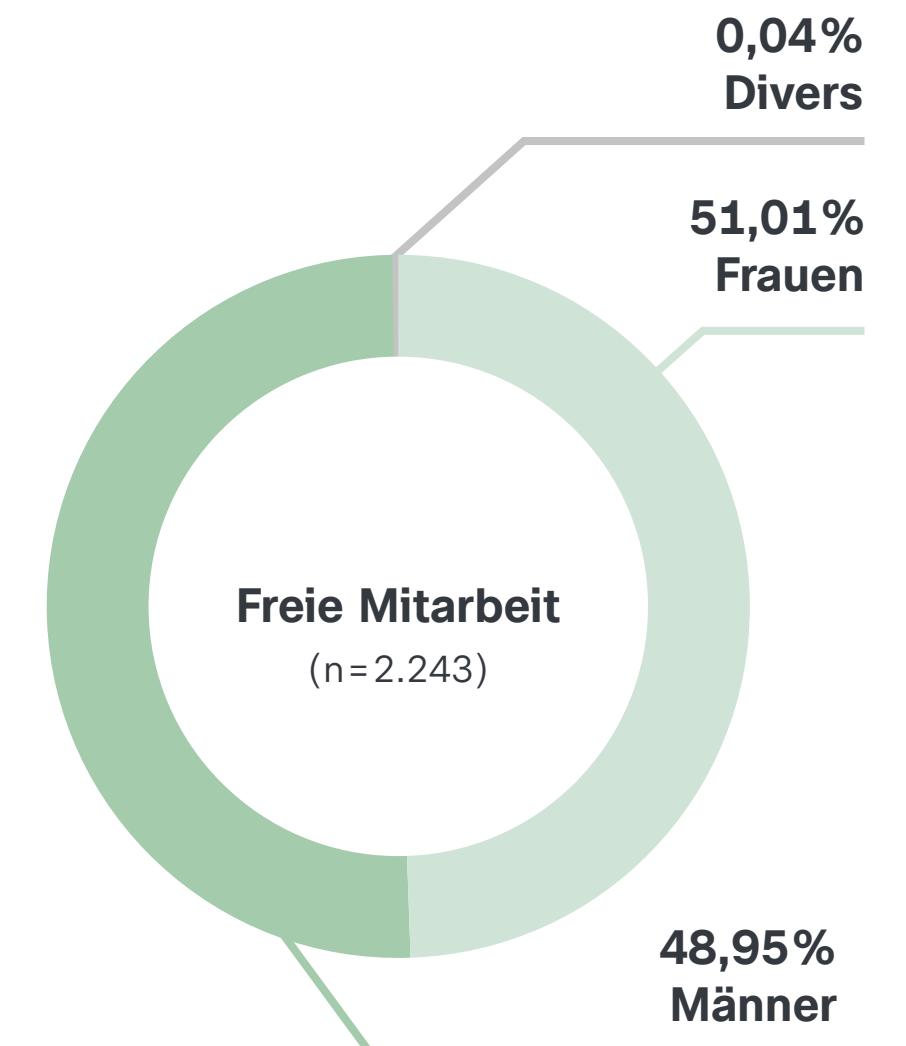


2024 waren im ZDF 4.030 Menschen festangestellt, 2.060 Frauen, 1.969 Männer und 1 diverse Person. Damit steigt der Anteil der Frauen erstmals auf mehr als 51%. 2.243 Menschen sind in freier Mitarbeit beschäftigt, davon 1.144 Frauen, das entspricht 51%. 613 Menschen sind dem sogenannten Zweiten Kreis (2023: 661) zuzurechnen, rd. 51% davon sind Frauen. (Frauen sind häufiger in Teilzeit tätig. Bezogen auf die Kapazität: 48,74% Frauen und 51,26% Männer – Full-Time Equivalents (FTE).)

Festangestellte im ZDF 2024



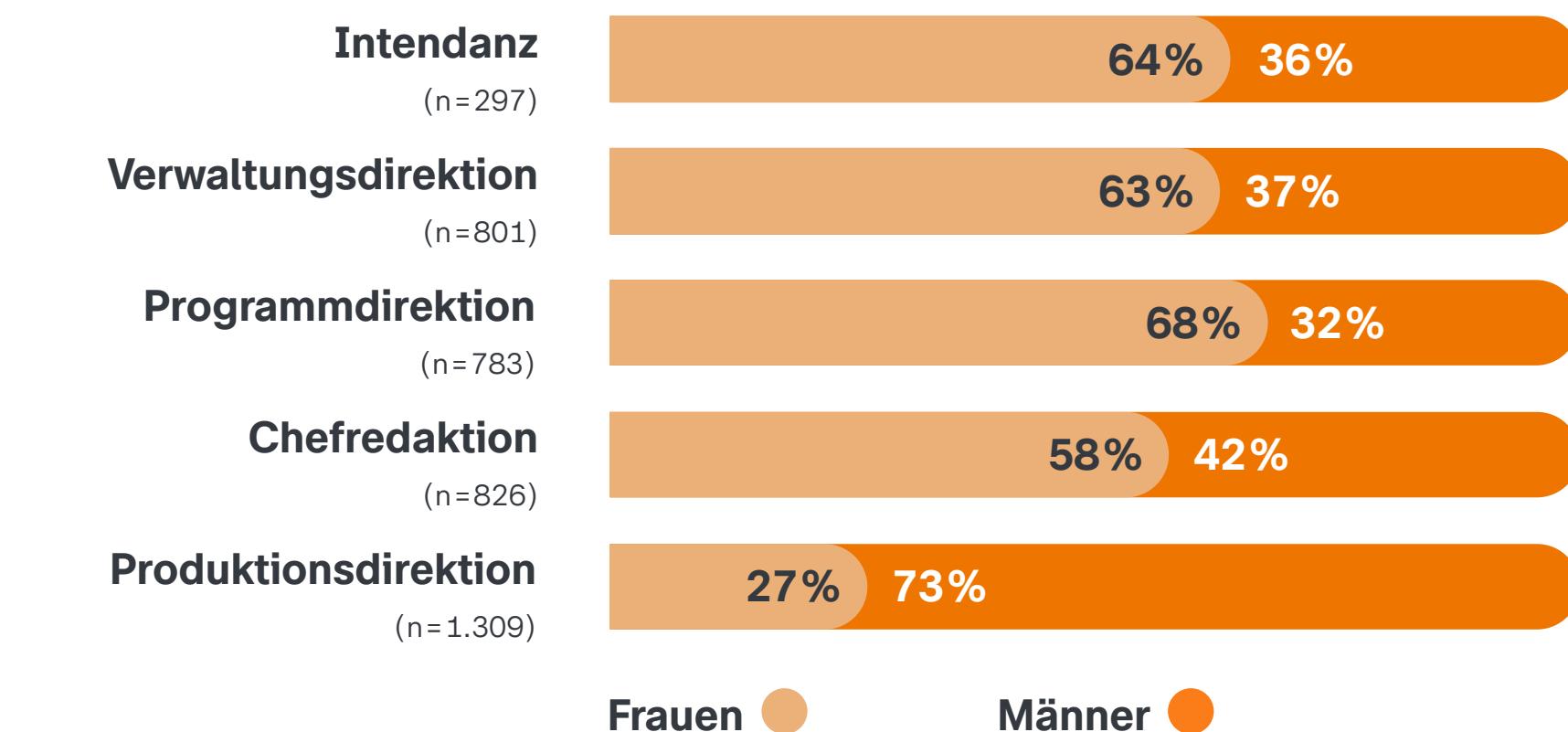
Freie Mitarbeit im ZDF 2024



3 – Verteilung in den Direktionen

In der Einzelbetrachtung der Direktionen zeigen sich leichte Veränderungen zum Vorjahr, vor allem in der Intendanz. Dort ist der Frauenanteil bei 297 Köpfen auf rd. 64% gestiegen, nachdem er im Vorjahr auf 62% zurückgegangen war. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in der männerdominierten Produktionsdirektion ist leicht angestiegen und liegt bei rd. 27% (2023: 26%). Die programmbildenden Direktionen Chefredaktion und Programmdirektion haben jeweils Zuwächse bei der Anzahl der Mitarbeitenden zu verzeichnen, der Anteil der Frauen ist in der Programmdirektion gleich geblieben, in der Chefredaktion um einen knappen Prozentpunkt gewachsen. Eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen findet sich weiterhin in den technischen Bereichen der Produktionsdirektion, im technischen Gebäudemanagement und in wenigen Bereichen der Chefredaktion. Diese gilt es weiterhin abzubauen. Das ZDF hat sich die Gleichstellung der Geschlechter vor 30 Jahren auf die Agenda gesetzt und hält daran fest.

Verteilung in den Direktionen 2024 (Festangestellte)



4 – Verteilung auf Vergütungsgruppen

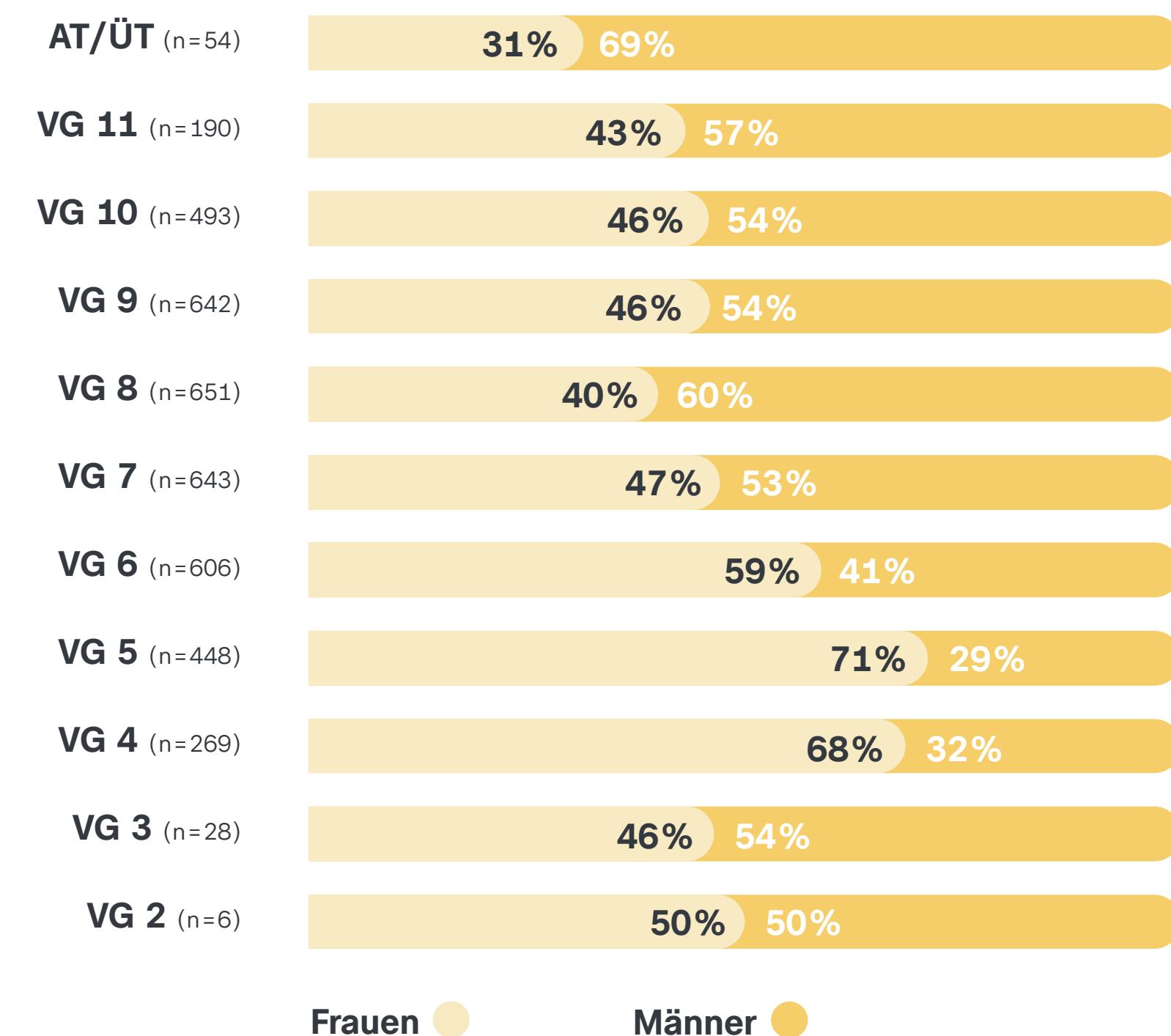
Ein Ziel der Gleichstellungsarbeit im ZDF ist es, die Parität auch in den Vergütungsgruppen (VG) herzustellen. 2024 ist wie in den Vorjahren zu beobachten, dass Frauen mehrheitlich in den unteren Vergütungsgruppen ab der VG 6 eingestuft sind, Männer in der VG 7 aufwärts (Ausnahme: VG 3). In den VG 9, 10 und 11 ist der Anteil der Frauen jeweils leicht in Richtung Parität gestiegen. Angesichts der 140 Berufsbilder und der Tatsache, dass die meisten Frauen in Bereichen wie Sachbearbeitung und Assistenz tätig sind, ist die Vergütung dieser Berufe zu berücksichtigen.

Als Redakteur*innen sind 840 Menschen im ZDF beschäftigt, davon rd. 54% Frauen. Die Vergütung für redaktionelle Tätigkeiten ist in mehreren Vergütungsgruppen möglich. 503 Menschen sind bis zur VG 9 eingruppiert, 337 in den VG 10 und 11 – die meisten Frauen, 57%, zählen indes zur ersten Gruppe, was ist auffällig.

Der Gender Pay Gap ist in Deutschland 2024 um 2 Prozentpunkte auf 16% gesunken. Die Ursache für die sogenannte Lohnlücke liegt darin, dass Berufe, die weiblich konnotiert und dominiert sind, häufig schlechter bezahlt werden, Frauen häufiger in Teilzeit und weniger in Führungspositionen tätig sind.

Im Hinblick auf Entgelttransparenz war bereits im Gleichstellungsbericht 2023 angeregt worden, Maßnahmen zu ergreifen. Die Kernpunkte der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie vom Juni 2023 sind eine regelmäßige Berichterstattung über ein Lohngefälle für Unternehmen mit über 100 Beschäftigten sowie eine Entgeltbewertung bei einer Lohnlücke von mehr als 5%. Ein Konzept dazu ist im ZDF in der Entwicklung.

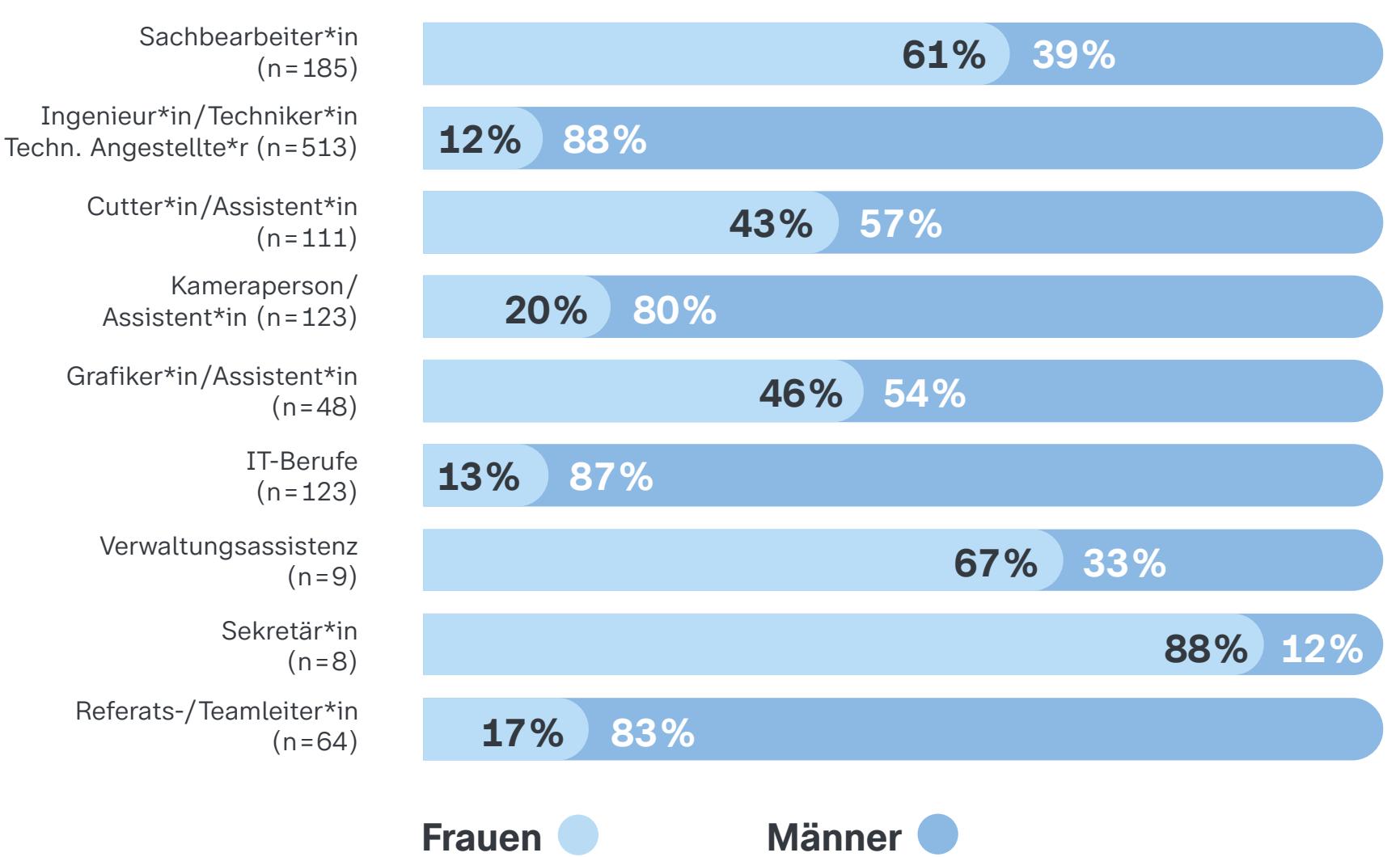
Relative Verteilung nach Vergütungsgruppe 2024





Teilnehmerinnen des
Fortbildungstages
TechFemUnity

Verteilung in den Berufsgruppen der Produktionsdirektion 2024



5 – Frauen in technischen Berufen

TechFemUnity

Die Produktionsdirektion steht aufgrund der dortigen Unterrepräsentanz von Frauen und des niedrigen Anteils von Frauen in Führungsfunktionen im besonderen Fokus der Gleichstellungsarbeit im ZDF. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt daher als Schirmfrau TechFemUnity, den Fortbildungstag des neu entstandenen Frauennetzwerkes in der Produktionsdirektion. Anfang Mai konstituierte sich das Netzwerk mit 40 Teilnehmerinnen im Rahmen eines Präsenzfortbildungstags und arbeitet zu den Themen „Unconscious Bias“, Netzwerken und Führungskultur im ZDF. Maßgeblich mit auf den Weg gebracht von Sabine Wagemann, der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, liegt die Organisation des Netzwerkes nun bei einem neuen

Kernteam und flankiert Female Leadership sowie die allgemeine Weiterentwicklung von Frauen in der technischen Direktion.

Frauen sind in spezifisch technischen Berufsbildern der Produktionsdirektion (und auch im technischen Gebäudemanagement) am wenigsten repräsentiert. Erfreuliche Entwicklungen

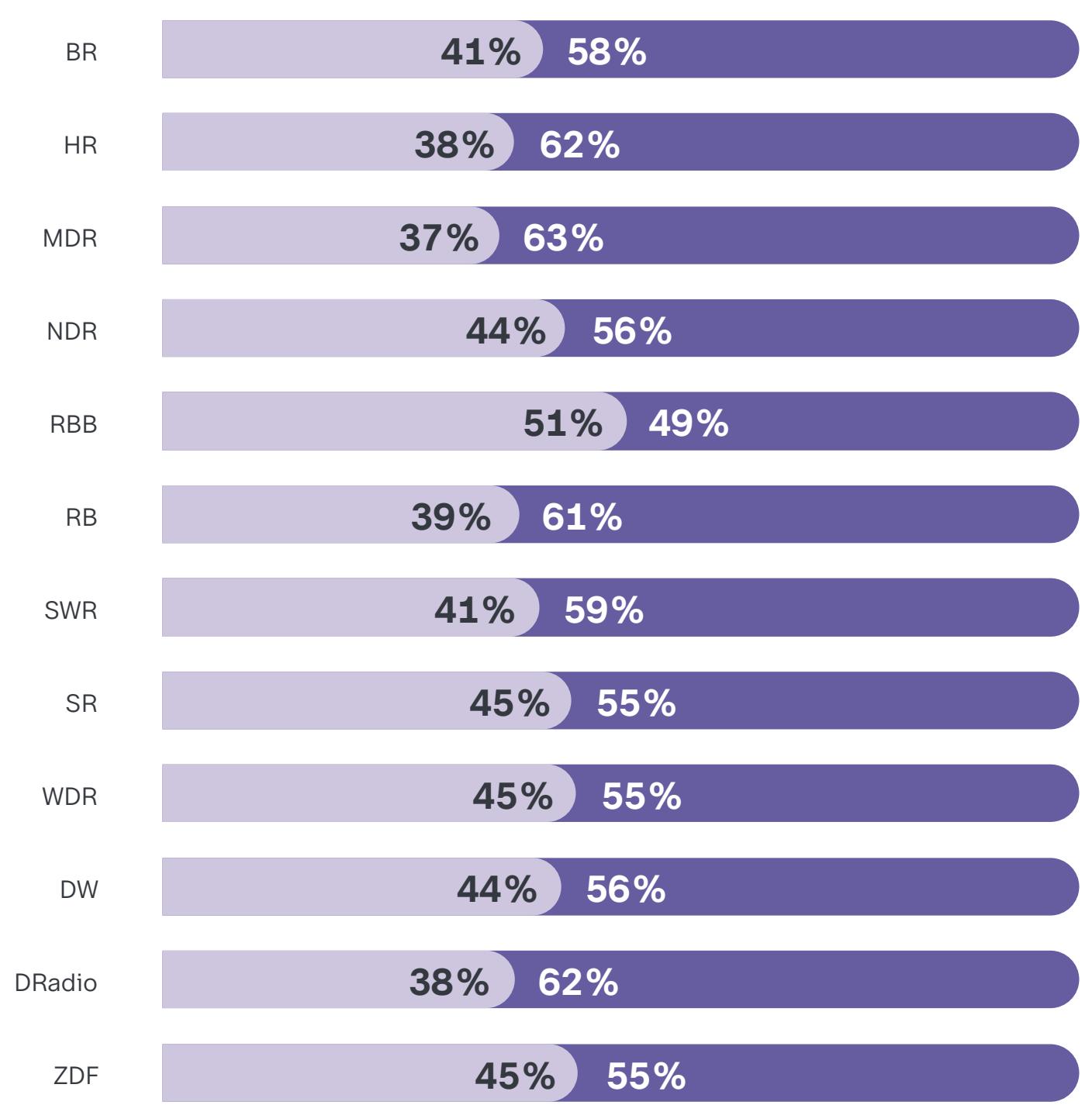
Unconscious Bias (unbewusste Voreingenommenheit): automatische Denkmuster, die auf Stereotypen basieren. Sie beeinflussen unbemerkt Entscheidungen – etwa bei Einstellungen, Bewertungen oder im Umgang mit Diversität. Beispiel: Der sogenannte „Mini-Me-Effekt“ begünstigt Kandidat*innen, die den Entscheidungsträger*innen ähneln. So werden Vielfalt und Potenzial übersehen, was zu weniger diversen Teams und Innovationsverlust führt.

gen sind hier bei den Kameraleuten zu beobachten, ein Fünftel dieser Berufsgruppe ist inzwischen weiblich, nach 18% im Vorjahr. Auch bei den IT-Berufen ist eine Steigerung um 2 Prozentpunkte auf 13% zu verzeichnen, einen leichten Rückgang gibt es hingegen bei den Ingenieurs- und Technikerberufen mit 12,5% (2023: 13%). Von den Bildmischer*innen sind über 70% Frauen.



II. FRAUEN IN FÜHRUNGSPositionen

Verteilung der Führungspositionen ARD und ZDF 2024



Frauen ●

in Führungs-
positionen in %
(1.-3. Ebene)

Männer ●

in Führungs-
positionen in %
(1.-3. Ebene)

Im Jahr 2024 ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen erstmals um 2 Prozentpunkte auf rd. 45,3% gestiegen, eine erfreuliche Entwicklung nach der Stagnation im Vorjahr bei 43%. Im Vergleich mit den Anstalten der ARD hat das ZDF damit nach dem rbb (2024: 50,65%) den höchsten Anteil von Frauen in Führung, etwa gleichauf mit SR und WDR. Von 223 Führungspositionen insgesamt (2023: 220) sind 53 der ersten und zweiten Leitungsebene zuzurechnen. Der Anteil von Frauen ist auch hier gestiegen, auf knapp 33% (2023: knapp 31%). Die Geschäftsleitung ist weiterhin paritätisch besetzt.



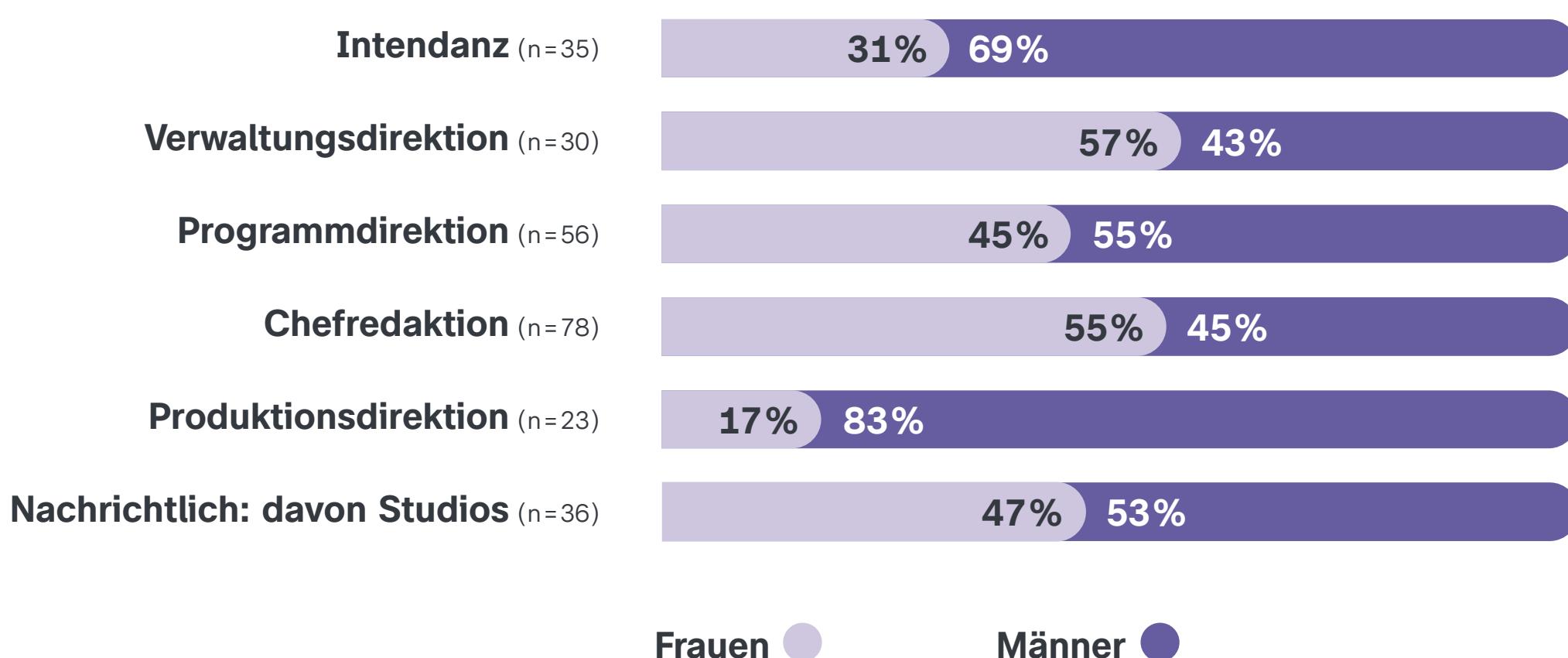
2024 wurden insgesamt 31 Personen neu oder mit einer anderen Leitungsfunktion beauftragt, davon mit 16 Frauen deutlich mehr als im Vorjahr (2023: 12 von 31).

Die Verwaltungsdirektion wies rd. 57% Frauen in Führungspositionen auf – in der Chefredaktion stieg der Wert um 4 Prozentpunkte auf genau 55%. Erfreulich ist auch die Entwicklung bei den Studioleitungen auf rd. 47% Frauen in Führung. Die Programmdirektion bleibt stabil bei rd. 45%. Die Intendanz konnte den Anteil von Frauen in Führung um 4 Prozentpunkte auf rund 31% steigern. Die Produktionsdirektion bleibt bei rund 17%. Auch die Teamleitungen/Teamleitungen mit Zusatzfunktion liegen wie im Vorjahr in diesem Bereich.

Angesichts der Entwicklungen des Vorjahres hat die Geschäftsleitung bei weiterhin angestrebter Parität beschlossen, den Gesamtwert von Frauen in Führung indes nicht unter 45% sinken zu lassen und für die Produktionsdirektion mit den ihr eigenen Herausforderungen einen separaten Wert zu bestimmen. 2025 wird sich durch die Umstrukturierung mit der neuen Direktion Audience einiges verändern.

Aus der Perspektive der Gleichstellungsbeauftragten ist es wichtig, insgesamt weiterhin auf Parität als Gesamtziel hinzuarbeiten, die gesteckten Ziele einzuhalten, regelmäßig zu evaluieren und insbesondere die demografische Entwicklung im Blick zu behalten.

Führungskräfte nach Direktionen, relativ 2024

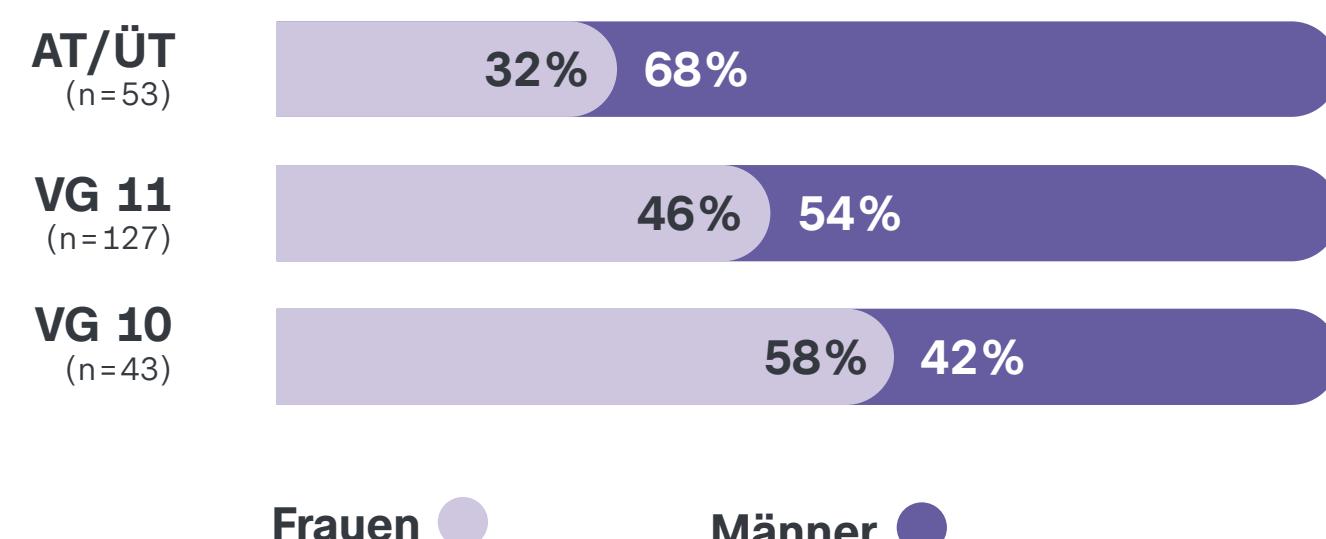


1 – Altersstruktur und Eingruppierung der ZDF-Führungskräfte

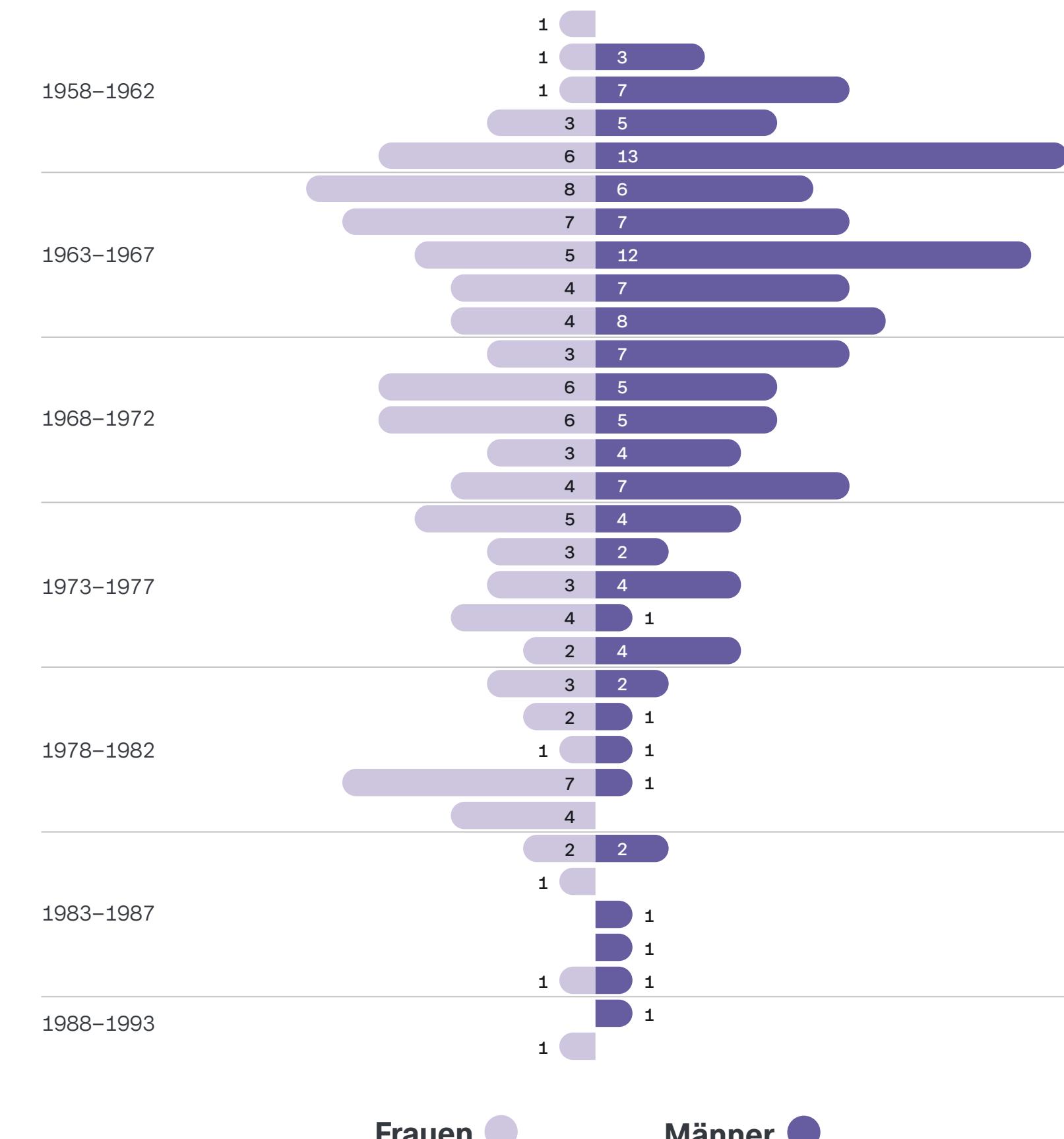
Die meisten Führungskräfte sind in der VG 11 eingruppiert, davon wie im Vorjahr knapp 47% Frauen. Der Anteil Frauen in der VG 10 ist mit 58% um 10 Prozentpunkte gestiegen. Auch der Anteil Frauen in den AT-/ÜT-Vergütungsgruppen ist auf 32% leicht gestiegen. Weiterhin sollte das Ziel verfolgt werden, auch auf der Leitungsebene unterhalb der Geschäftsleitung Parität der Geschlechter herzustellen. Gleiche Bezahlung für Frauen und Männer schafft die Grundlage dafür, dass mehr Frauen in Führungsrollen ihre Potenziale wirksam entfalten können.

Nach 2028 ist aus demografischen Gründen auch bei den Führungskräften mit den größten Veränderungen zu rechnen – 2031 erreicht der letzte Jahrgang der „Boomer“-Generation (Jahrgänge 1946–1964) die gesetzliche Regelaltersgrenze. Die meisten Führungskräfte im ZDF sind in den Jahren 1962 bis 1965 geboren.

Relative Verteilung der Führungskräfte nach Vergütungsgruppen 2024



Führungsfunktionen nach Jahrgang



2 – Führungskräfteentwicklung

FührungTalent

Die Personalentwicklung des Führungskräftenachwuchses erfolgt insbesondere über FührungTalent. 2024 nahmen 11 Frauen und 5 Männer an der fünften Staffel des Trainingsprogramms teil. Die Anregung aus dem Gleichstellungsbericht 2023 zur weiblicheren Besetzung fand erfreulicherweise Anklang. Das Programm geht 2025 in die sechste Staffel.

Female Leadership

Das Programm „Female Leadership“ der Produktionsdirektion stärkt die Führungsmotivation und -kompetenz der Frauen in der technischen Direktion, macht sie sichtbar und sorgt für wichtige Vernetzung. Ein „Refresher-Tag“ für fast 50 Absolventinnen der ersten 4 Staffeln fand Ende Januar 2025 statt. Sehr viele der beteiligten Kolleginnen haben bereits Führungsaufgaben, Projektleitungen oder verantwortliche Rollen übernommen. Die Schärfung der eigenen Karriereziele wie auch das Erkennen und Überwinden systemischer Hürden sind wichtige Bausteine. Das Programm hat einen sichtbaren kulturellen Wandel angestoßen und wird ab Sommer 2025 fortgeführt.

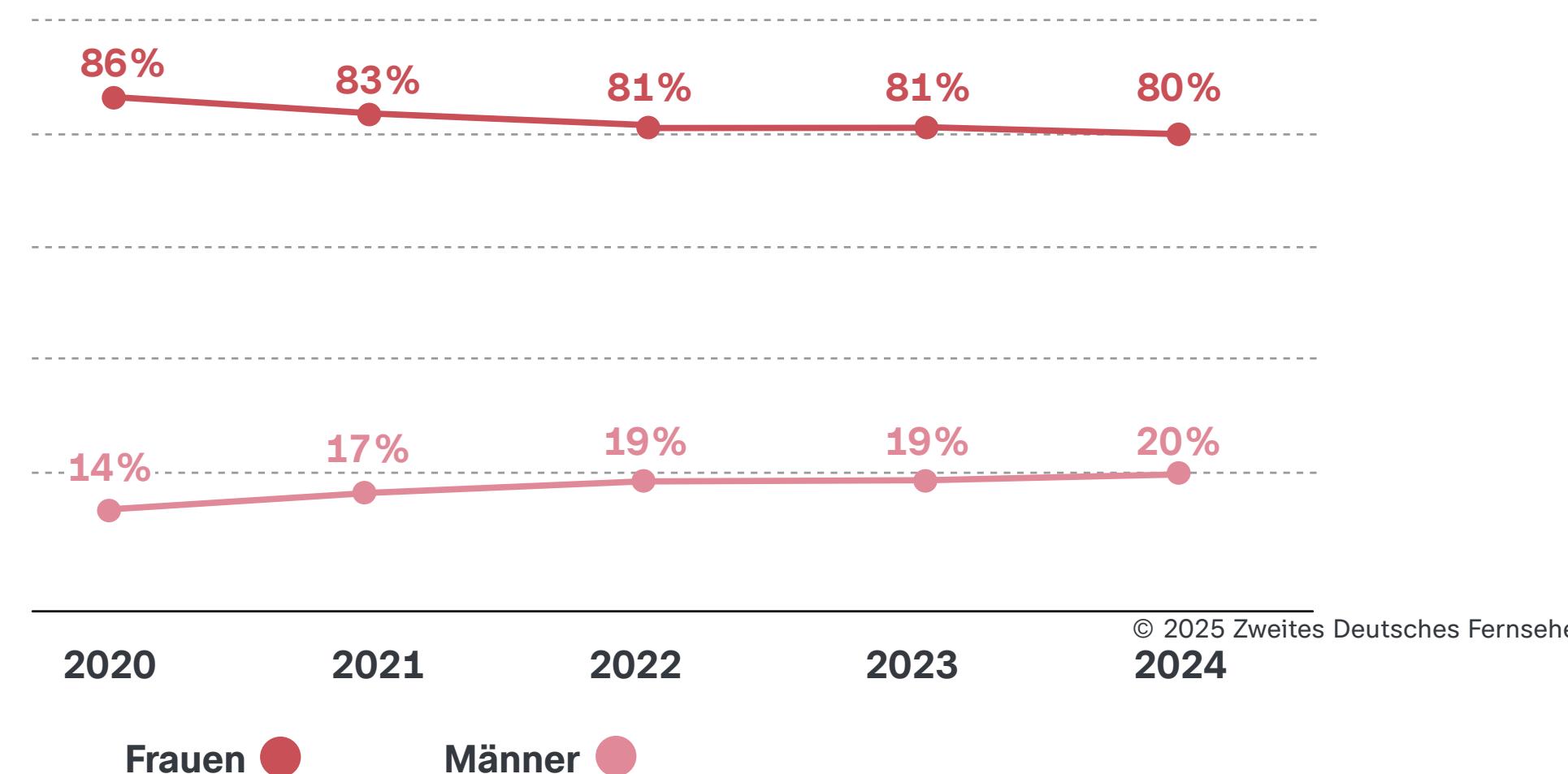




III. TEILZEITTÄTIGKEIT IM ZDF

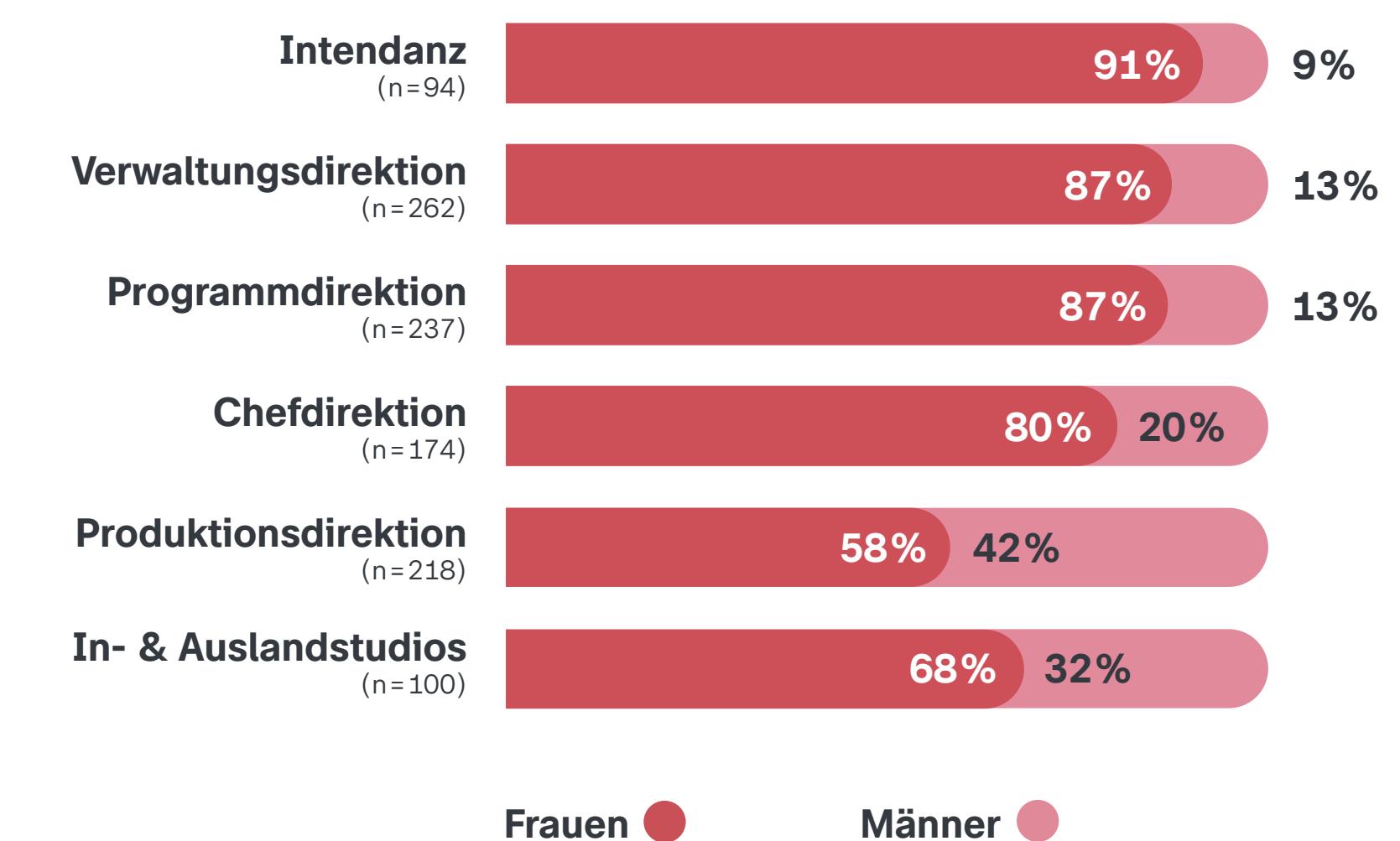


Teilzeitarbeitende Jahresverlauf



Die Teilzeitquote des ZDF liegt seit 2022 bei 24%. 985 Personen sind in Teilzeit beschäftigt, 787 Frauen und 198 Männer. Der Anteil der Frauen sinkt weiterhin leicht auf knapp 80% (2023: 81%) – damit sind rd. 20% der in Teilzeit Beschäftigten männlich. In der Intendanz, der Verwaltungs- und der Programmdirektion liegt die Teilzeitquote jeweils über 30%. Bundesweit arbeitet jede zweite Frau in Teilzeit, aber nur 13% der Männer. Familiäre Verpflichtungen werden dabei von einem Drittel der Frauen als Grund angegeben. Männer geben besonders häufig Fortbildung als Grund an.

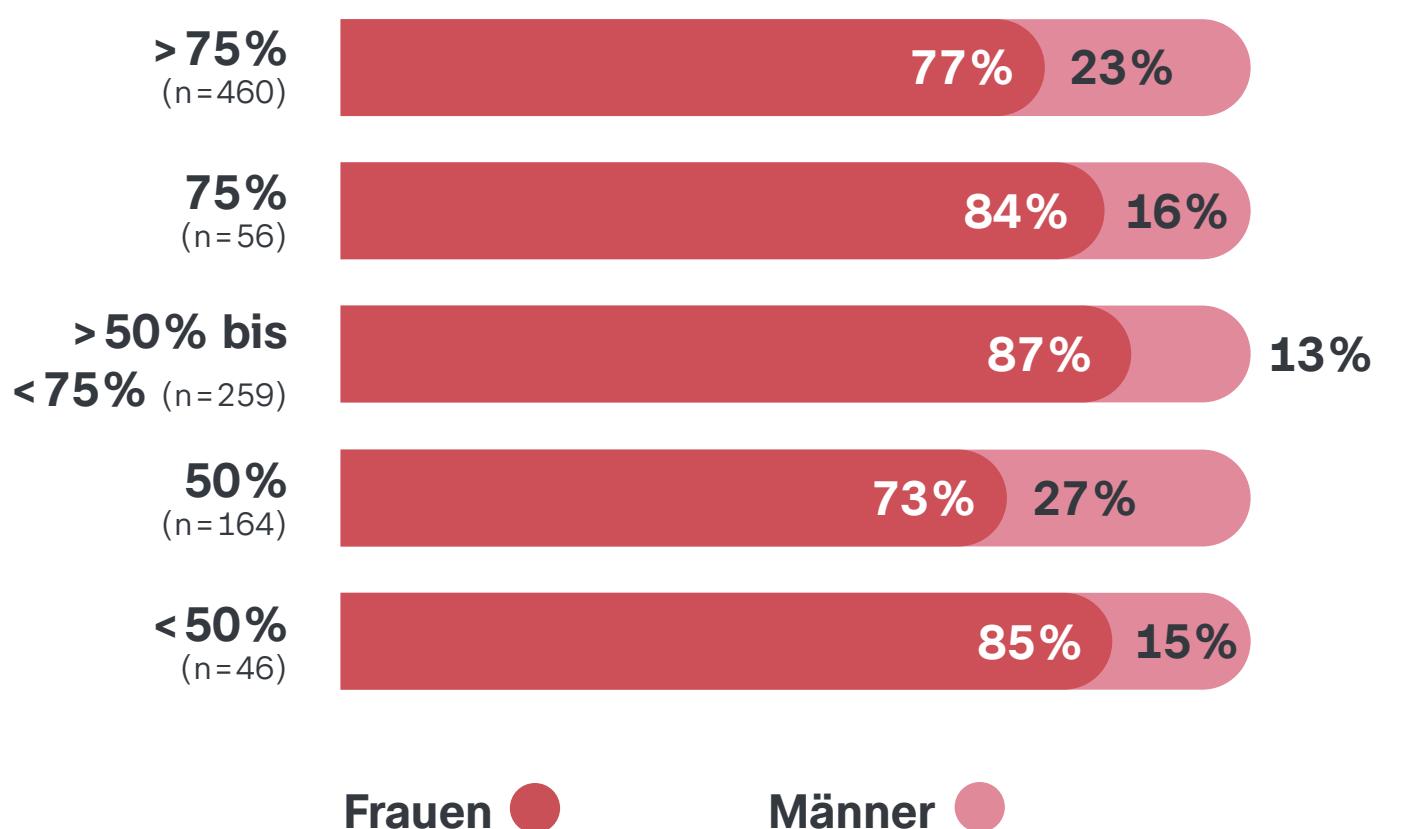
Relative Verteilung Teilzeitarbeitende in den Direktionen 2024



1 – Teilzeitmodelle

Der Anteil der Mitarbeitenden, die in vollzeitnäher (75% oder mehr) Teilzeitbeschäftigung tätig sind, ist auf 516 gestiegen, davon sind 113 Männer und 403 Frauen (2023: 480 gesamt). Bei diesen Werten gibt es wenige Veränderungen. Lediglich fällt auf, dass bei den 210 Menschen, die 50% oder weniger arbeiten, der Anteil der Männer gestiegen ist. Außerdem ist in der Altersgruppe 60+ der höchste Anteil (2024: 26%) von Männern in Teilzeit zu verzeichnen.

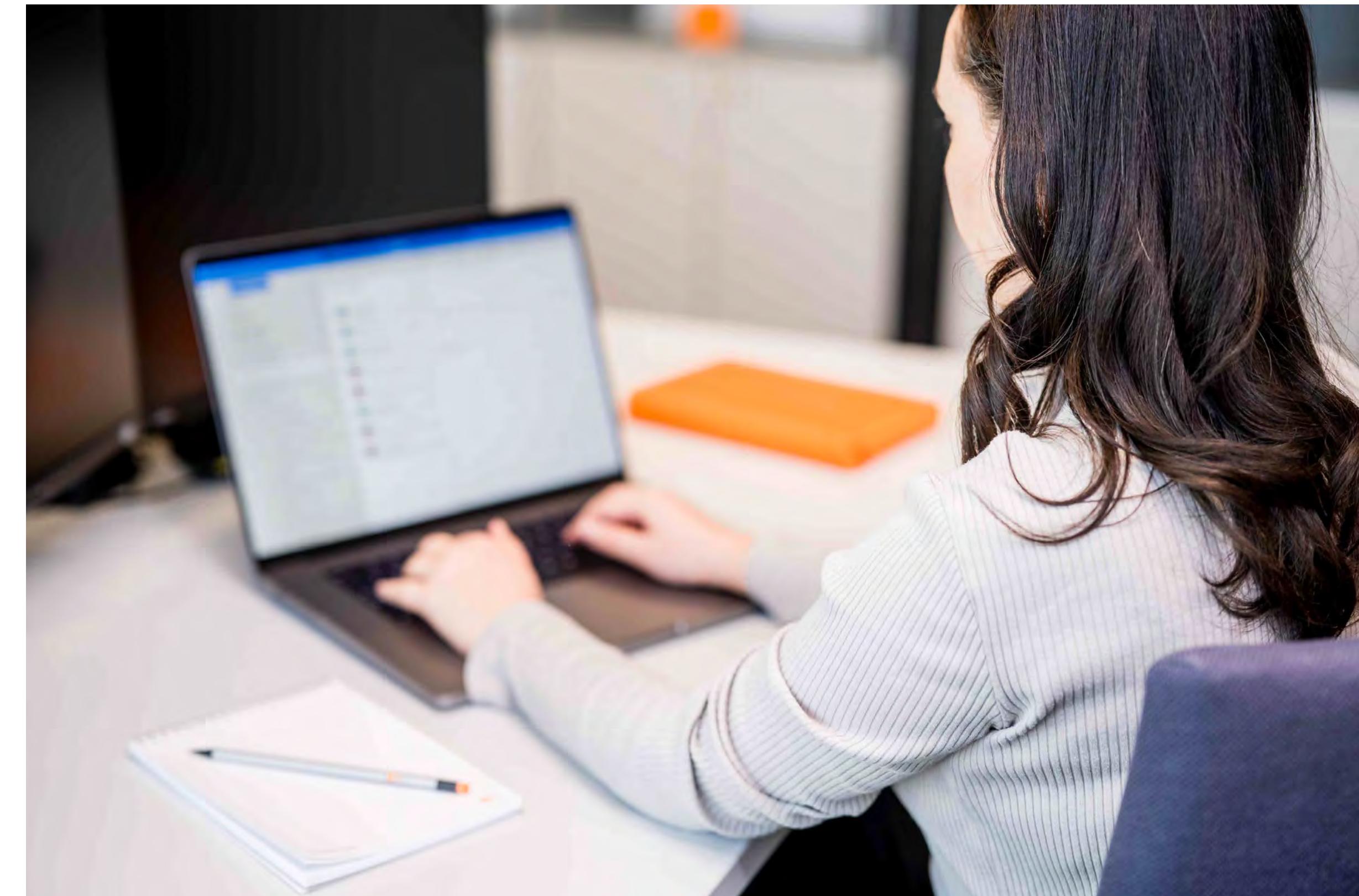
Relative Verteilung Teilzeitarbeitende nach Modell 2024



2 – Teilzeit und Führungsfunktionen

Die Teilzeitquote bei Führungskräften liegt im ZDF 2024 bei rd. 8% und ist damit leicht gestiegen. Von 223 Führungskräften sind 18 in Teilzeit tätig, weiterhin nur 2 Männer und niemand auf den obersten Führungsebenen.

Aus dem Gleichstellungsbericht 2023 resultierte die Forderung nach der Etablierung zukunftsgewandter Modelle geteilter Führung. Geteilte Führung kann die Möglichkeit bieten, auch in lebensphasenbedingter Teilzeit Führungsaufgaben wahrzunehmen. Dies gilt nicht nur für Zeiten der Kinderbetreuung, sondern auch aus Gründen des Ehrenamtes oder zum Ende der Erwerbsbiografie. Wissenstransfer kann so gewährleistet werden. Ein Konzept zu Shared Leadership ist unter der Federführung der Hauptabteilung (HA) Personal in Arbeit und soll als weiterzuentwickelnder Leitfaden für das gesamte Haus dienen.





IV. ELTERNZEIT

In der passiven Elternzeit befanden sich im Verlauf des Jahres 2024 insgesamt 101 Personen. Davon waren 73 Frauen und 28 Männer. Im Jahr zuvor waren es insgesamt 106 Personen, davon ebenfalls 28 Männer. Die Dauer der passiven Phase ist hier noch nicht erfasst. [Bundesweit nehmen Väter durchschnittlich 2,8 Monate Elternzeit, Frauen 11,6 Monate.](#)

Erstmals wurde für diesen Bericht die Teilzeittätigkeit in der Elternzeit ausgewertet. Im ZDF betraf das 2024 insgesamt 35 Menschen – 28 Frauen und 7 Männer, das entspricht einem Verhältnis von 4 zu 1.

Diese Beobachtung wird fortgeführt. Die Sichtbarmachung von Care-Arbeit, hier Kinderbetreuung, die auch von Männern übernommen wird, hat Vorbildcharakter für andere. Bundesweit wünschen sich 55% der Väter von Kindern unter 6 Jahren eine [gleichberechtigte Aufteilung der Kinderbetreuung](#) – nur bei gleich aufgeteilten Care-Aufgaben sind Gleichstellung und Chancengleichheit zu erreichen. Vereinbarkeitsthemen werden im Rahmen des Diversity Managements ebenfalls in den Fokus genommen und gemeinsam bearbeitet.



V. AUSBILDUNG UND STELLEN- BESETZUNGEN IM ZDF



Klischeefreie Berufswahl fängt schon vor der Ausbildung an. Daher ist das ZDF weiterhin Partner bei der „Initiative Klischeefrei“, angesiedelt beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, und engagiert sich früh bei der Nachwuchsgewinnung.

Im Jahr 2024 absolvierten 145 Menschen im ZDF eine Ausbildung, ein Vontariat oder ein Traineeprogramm (2023: 135). Von 58 Volontär*innen und Trainees sind 36 weiblich. Bei den Auszubildenden ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen, aber ungleich verteilt: In kaufmännischen Berufen dominieren die weiblichen Auszubildenden, in den technischen deutlich die männlichen. Der Ausbildungsberuf Mediengestalter*in Bild und Ton (2024: 24 Personen) ist erfreulicherweise paritätisch besetzt. Dieses Beispiel zeigt, wie positiv sich vielfältig besetzte Auswahlkommissionen auswirken.

Im Bereich der Praktika bekamen 837 junge Menschen die Möglichkeit dazu im ZDF: 239 Schüler*innen (2024: 119 m, 129 w) sowie 598 weitere Praktika für Studierende. Davon waren 412 weiblich. Spannend zu beobachten wird sein, wie sehr sich diese Verhältnisse in den kommenden Jahren widerspiegeln.

Vielfältige Perspektiven sind wichtig für chancengerechte und klischeefreie Personalauswahlprozesse. Im Gleichstellungsbericht 2023 hatte die Gleichstellungsbeauftragte vorgeschlagen, alle am Auswahlprozess beteiligten Personen in „Unconscious Bias“-Workshops zu schulen. Diese Anregung wird für die Rolle des Recruitings bereits umgesetzt. Eine Ausweitung der Verpflichtung ist zu empfehlen.

Die Gleichstellungsbeauftragte begleitet regelmäßig die Auswahlverfahren der Ausbildungsberufe Mediengestalter*in Bild und Ton und Fachkraft für Veranstaltungstechnik. In ihrer Funktion begleitet sie die Assessment Center des Führungskräftenachwuchsprogramms FührungTalent sowie ausgewählte Bewerbungsverfahren; 2024 war das vor allem das Auswahlverfahren für die Besetzung des neuen Diversity Managements.

1 – Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde 2024 an 228 Vorgängen in Bereichen mit Frauen in Unterrepräsentanz und Teilzeitvorgängen beteiligt, rund 60 weniger als im Vorjahr (2023: 289). Die häufigsten Vorgänge waren dabei unbefristete Einstellungen nach Ausschreibung, bei denen in 10 von 48 Fällen Frauen eingestellt wurden, der Anteil von gut 20% ist doppelt so hoch wie im Vorjahr (2023: 5 von 47 Vorgängen). Bei den 33 sogenannten Umschichtungen bzw. Einstellungen unter Verzicht auf Ausschreibung wurden ebenfalls 10 Frauen berücksichtigt, der Anteil ist mit rund 30% im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich gestiegen (2023: 19%).

Im Hinblick auf die angestrebte Parität auch in Vergütungsgruppen ist auch den Höhergruppierungen Beachtung zu schenken. Unter 31 Höhergruppierungen (2023: 58) finden sich 7 Frauen, das sind 22,6% – der Anteil ist um gut 3 Prozentpunkte gestiegen.

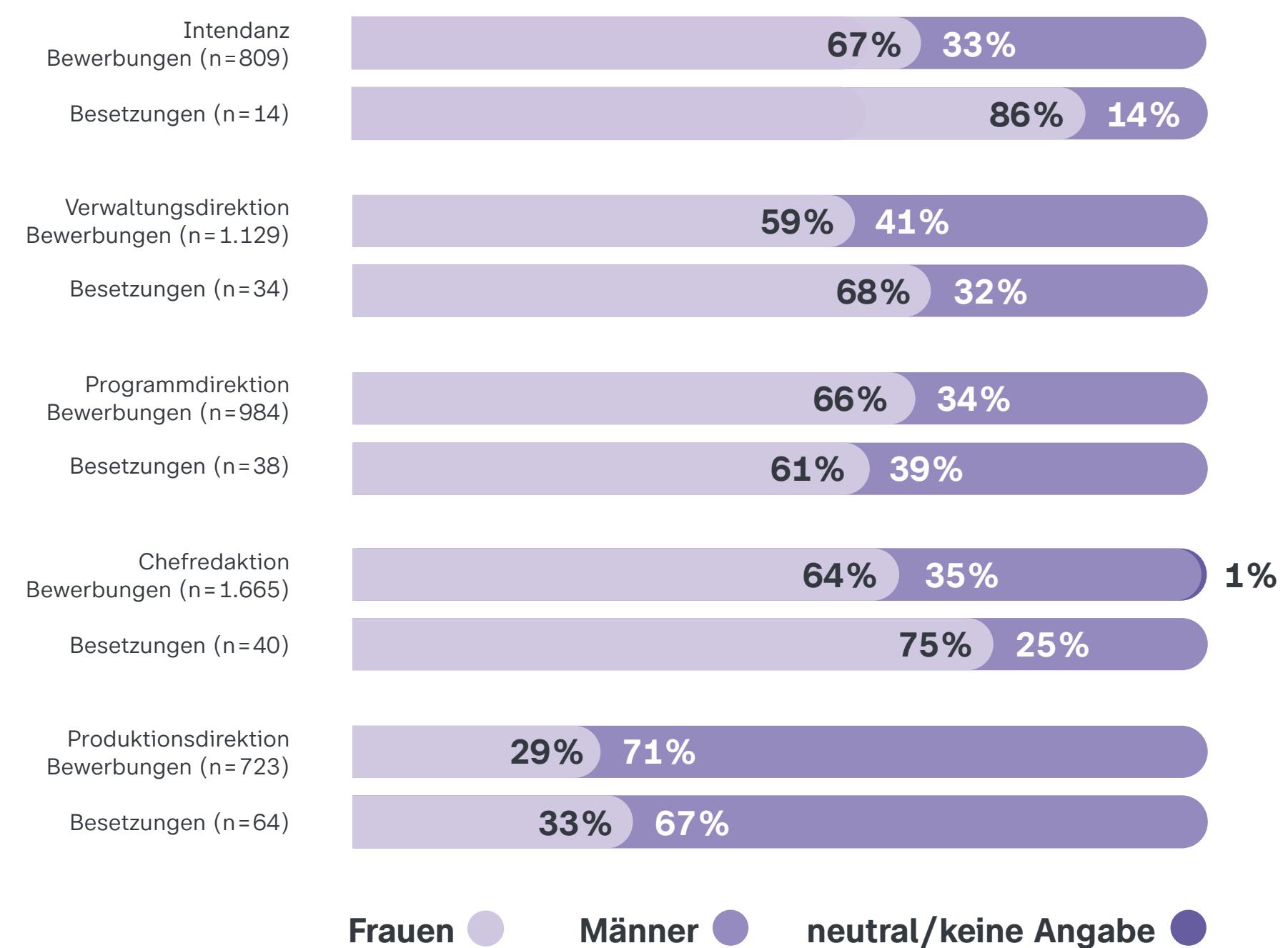
Die Teilzeitanträge blieben insgesamt (39) unter der Zahl des Vorjahres und waren etwa paritätisch aufgeteilt. 2023 hatten noch deutlich mehr Männer eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt (35 von 48, das sind knapp 73%). Art und Anteil der Teilzeit sind hier nicht erfasst. Vor dem Hintergrund zu leistender Care-Arbeit im Privaten ist ein hoher Anteil von Männern hier zu begrüßen, insbesondere bei Teilzeit in Elternzeit.

Clara Buttkereit
(Kameravolontärin)



2 – Bewerbungsstatistik: Verhältnisse Bewerbungen und Besetzungen

Bewerbungen und Besetzungen pro Direktion 2024 (Festangestellte)



Zum 1. Juli 2024 wurde das Bewerbungsmanagement-System SuccessFactors Recruiting eingeführt. Das Bewerbungsverfahren wurde damit beschleunigt und verschlankt – möglicherweise bewarben sich deshalb im zweiten Halbjahr durchschnittlich 32 Personen auf eine Ausschreibung, im ersten Halbjahr 24. Die Angabe des Geschlechts muss nicht vorgenommen werden (der Anteil derer, die dies nutzen, liegt bei unter 1%).

Interessant ist insbesondere, dass der Anteil weiblicher Bewerbungen in der Produktionsdirektion im zweiten Halbjahr bei knapp 33% lag und knapp 36% der Stellen mit Frauen besetzt wurden. Insgesamt wurden im ZDF 195 Stellen ausgeschrieben, auf die sich 5.314 Menschen beworben haben (3.129 Frauen, 2.172 Männer, 13 Menschen mit diverser/ohne Geschlechtsangabe).

Damit interessierten sich im Schnitt rd. 27 Personen für eine Ausschreibung – dieser Wert steigt seit 2 Jahren stetig (2022: 16, 2023: 24). Erfreulich ist die Entwicklung in der Produktionsdirektion insgesamt: Der Anteil weiblicher Bewerbungen auf die 59 Ausschreibungen liegt bei 29% (2024: 210), bei den Besetzungen bei knapp 33% (2024: 21). In den anderen Direktionen wurden weniger Stellen ausgeschrieben – überall bewarben sich deutlich mehr Frauen als Männer, auch die Stellenbesetzungen entsprechen diesem Verhältnis.

Dies ist eine positive Entwicklung im Vergleich zu 2023, wobei in dieser Erhebung die Berufsgruppen nicht berücksichtigt sind. Wenn auch die Bewerbungslage insgesamt gut ist, ist sie doch insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weniger zufriedenstellend.

3 – Nachwuchsgewinnung



Girls' Day

Der Girls' Day gilt als Türöffner für potenziellen Fachkräftenachwuchs. Rollenklischees werden bekämpft und Nachwuchstalente gefördert. 2024 ermöglichte das ZDF in der Zentrale und den Inlandsstudios rund 120 Schülerinnen zwischen 13 und 16 Jahren, Einblicke in technische Berufsbilder zu erlangen. Neben einer linearen Studiosendung, bei der die Teilnehmerinnen möglichst eigenständig alle Funktionen in Regie, Studio und Ü-Wagen ausführten, standen Einblicke in VR und die Arbeit der Fact-Checking- und Verification-Teams im Mittelpunkt des Angebots in Mainz.

Das ZDF war außerdem auf dem Berufsinformationstag der Maria Ward-Schule in Mainz vertreten. Vertreterinnen der Produktionsdirektion haben die Einstiegsmöglichkeiten rund um die dualen Studiengänge Mediendesign und Medientechnik und Ausbildung in der Produktionsdirektion vorgestellt.

Initiative Klischeefrei

Das ZDF ist Partner der Initiative Klischeefrei. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm an der fünften Fachtagung unter dem Motto „Klischees, Berufe und Kulturen – was wir voneinander lernen können“ teil. Wichtige Themen waren Lösungsansätze und die erfolgreiche Umsetzung von Klischeefreiheit in Zeiten der Digitalisierung und künstlicher Intelligenz sowie Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt im internationalen Vergleich. Das ZDF ist weiterhin Partner bei MINTvernetzt und steht dort im Austausch.

KLISCHEE **FREI**

Initiative zur Berufs- und Studienwahl





ARD/ZDF-Förderpreis Frauen + Medientechnologie

Der [ARD/ZDF-Förderpreis Frauen + Medientechnologie](#) ist ein wichtiger Baustein zur Sichtbarmachung und Förderung innovativer Frauen. 2024 erhielt Maike Kaiser mit der Masterarbeit „Herausforderungen und Herangehensweise bei der Einbindung eines Large Language Models in den Newsworkflow – betrachtet am Beispiel der Einführung von ChatGPT“ an der Hochschule RheinMain Wiesbaden/Rüsselsheim den ersten Preis. 2025 übernimmt ZDF-Intendant Dr. Norbert Himmler die Schirmherrschaft des Förderpreises.



VI. VIELFALTSFÖRDERUNG

Mit der Besetzung des Diversity Managements durch Frank Rusko zum 1. Juni 2024 bekommt das Thema „Vielfalt“ im ZDF stärkere Bedeutung. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit dem Diversity Manager zusammen. Bestimmte Aufgaben, wie die Repräsentanz des Themas im Vorstand der Charta der Vielfalt, im Bündnis „Medien für Vielfalt“ und der European Broadcasting Union (EBU) gehen nun an ihn über und werden künftig von dort berichtet.

Als erste gemeinsame Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und des Diversity Managers im ZDF sind Impulsvorträge bei funk, der „Open“-Veranstaltung des Geschäftsbereiches (GB) Bildgestaltung und Design, der großen Programmkonferenz (PK) der Programmdirektion (PD) und dem Management-Meeting der Produktionsdirektion (PRD) zu nennen, um die Gemeinsamkeiten und differenzierte Unterschiede der Themenfelder darzulegen.

Gemeinsame Projekte wie beispielsweise die Ausweitung der Mitarbeitenden-Netzwerke für Vereinbarkeitsthemen werden 2025 angegangen.



1 – Geschlechtervielfalt on und off screen

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), die Auswertung erfolgt in der Regel sendeplatzbezogen. Ausnahmen bilden die Produktionen des Kleinen Fernsehspiels, von ZDFneo, der Hauptredaktion (HR) Kinder und Jugend und der HR Internationale Fiktion, die unabhängig vom Genre und Sendeplatz in ihrer Gänze in die Auswertung eingehen. 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. 2017 lag der Frauenanteil in der Regie im ZDF-Hauptprogramm bei rd. 18%, 2023 bei rd. 38%. Dieser Wert konnte in 2024 auf rd. 42% gesteigert werden. In der Vorabendserie (Sendeplätze: 18:00 und 19:25 Uhr) liegt er 2024 sogar bei rd. 48%. Der Freitagabend kann insgesamt (Sendeplätze: 20:15/21:15 Uhr) fast mit Parität aufwarten. Die Werte am Donnerstag und am Sonntag sind gegenüber denen des Vorjahres gesunken, während sie beim Kleinen Fernsehspiel und der Internationalen Fiktion deutlich gestiegen sind.

Regisseurin Karola Maeder mit
Kameraassistent Finn Kölln am
Set von „Rosamunde Pilcher:
Jahrestag“

Expertinnen im On

In der Personendatenbank des ZDF befinden sich aktuell 8.167 Einträge, 600 mehr als 2023. 42% davon sind weiblich (2023: +4%). Durch nachhaltiges Engagement des Teams aus dem AID (Archiv – Information – Dokumentation) kann so auch der Anteil weiblicher Expertinnen im On weiterhin gesteigert werden.

Media Catch

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, nach Alter aufgeschlüsselt. Aktuell wird das Tool um einen Moderator*innen-Filter erweitert, der das gezielte Ausfiltern regelmäßig auftretender Moderator*innen ermöglicht, um ein differenzierteres Bild der Geschlechtsdiversität unter Gäst*innen und Protagonist*innen zu erhalten. Die Analysefunktion wird bisher eher punktuell genutzt. Die Bildschirmzeit von Frauen lag 2024 bei 41% (2024: ZDFneo 39%), beide Werte stiegen um 1 Prozentpunkt verglichen mit dem Vorjahr. Der Redezeitanteil von Frauen lag im ZDF gleichbleibend bei 38% und stieg bei ZDFneo auf 30% (2023: 27%).



Prof. Katharina Erhardt (Expertin) und Marcus Niehaves (Moderator) bei WISO, 10.3.2025



VII. TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTEN



Delegation aus der Republik Benin mit
Vertreterinnen des Auswärtigen Amtes,
der Staatskanzlei RLP und des ZDF

Die Teilnahme an den Vierteljahresgesprächen des Personalrats der Zentrale mit der Geschäftsleitung sowie regelmäßige Jours fixes mit dem Intendanten, den Direktor*innen sowie dem Leiter der HA Personal verstetigen die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie bringt die Themen der Gleichstellungsarbeit auf den Personalversammlungen der Zentrale und 2024 auch der des Studios Berlin vor. In Berlin bot sie außerdem eine Präsenzsprechstunde an.

Gemeinsam mit dem Personalrat und der HA Personal sowie den Fachbereichen führt sie Personalplanungsgespräche und nimmt Erörterungstermine wahr. Außerdem ist sie an der Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung (DV) Frauengleichstellung beteiligt. Die bereits in den vorherigen Berichten benannten nötigen Stufenplangespräche in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen wurden 2024 in der HR Sport und dem Geschäftsbereich (GB) Bildgestaltung und Design aufgenommen.

Weiterhin ist sie Mitglied des Teams Nachhaltigkeitskoordination für den Punkt Corporate Social Responsibility und des Public-Value-Netzwerks. International vertritt sie das ZDF in der EBU Gender Equality Steering Group.

Im Mai besuchte eine Delegation von Politikerinnen aus der Republik Benin das ZDF. Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßte die Besucherinnen gemeinsam mit der Leiterin der Redaktion auslandsjournal, Stefanie Schoeneborn, und der Personalratsvorständin Ingeborg Feilhauer zu einer Führung und einem Austausch.

1 – Anti-Seximus

Die Gleichstellungsbeauftragte ist eine der Vertrauenspersonen nach der DV zum [Schutz vor sexueller Belästigung, Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz](#). In diesem Zusammenhang führte sie 2024 in gut 60 Fällen Beratungsgespräche und begleitete Führungskräfte im Umgang mit Vorfällen. Es kam zu einer einstelligen Zahl offizieller Beschwerden wegen sexueller Belästigung.

Gemeinsam mit dem Herstellungsboard entwickelten die Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Abteilung Grundsatz, Soziales, Arbeitszeit und Ausland (GSAA) das Mission Paper „Respektvolles Miteinander am Set“ zu Leitfäden für Eigen- und Auftragsproduktionen weiter. Diese wurden 2025 veröffentlicht und stehen allen Mitarbeitenden zur Verfügung. Die Kommunikation über Beschwerdemöglichkeiten und Ansprechpersonen sowie die Transparenz der Verfahren bleiben von extremer Wichtigkeit für ein diskriminierungsfreies Miteinander.

Das ZDF ist Partner im Bündnis „[Gemeinsam gegen Sexismus](#)“, das regelmäßig Informationsveranstaltungen anbietet, so das Fachforum „Bekämpfung von Sexismus am Arbeitsplatz – Ein Beitrag gegen den Fachkräfte- mangel?“ im Juni 2024.

**GEMEINSAM
GEGEN
SEXISMUS**





2 – Mitarbeitendenbefragung 2024

Im September 2024 wurde die turnusgemäße (alle 3 Jahre stattfindende) Befragung zur Mitarbeitendenzufriedenheit durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied der Arbeitsgruppe unter der Federführung der HA Personal. Fragen zu Diskriminierungserfahrungen und gefühlten Benachteiligungen wurden erstmals in den Fragenkatalog aufgenommen.

Eine wesentliche Erkenntnis aus den Ergebnissen: Mitarbeitende wenden sich oft nicht an die existierenden Beschwerdestellen – aus Unkenntnis oder aus der Befürchtung heraus, Nachteile zu erfahren. Daraus resultieren neue Aufgaben: Die verstärkte Kommunikation der Ansprechpersonen zu den verschiedenen Dimensionen im Haus, die Neuaufstellung der Beschwerdestelle gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Aktivitäten zu Prävention von und Sensibilisierung für Diskriminierung (siehe „Orange Days“).

3 – Vereinbarkeit Familie und Beruf

Die Abteilung Gesundheit, Soziales, Arbeitszeit und Ausland führte 2024 rund 250 ausführliche Beratungen durch. Auch in den Studios Berlin, München und Düsseldorf wurden vor Ort Beratungen angeboten, die sehr gut angenommen wurden. Stets präsent waren die Themen Konflikte am Arbeitsplatz, Überlastung 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, Ressourcen stärken, Umgang mit Stress und erneut Finanzen für Frauen. Hormonyoga für Frauen in den Wechseljahren war 2024 neu im Angebot, angeregt durch den Gleichstellungsbericht 2023. Angesichts der Altersstruktur des ZDF sind eine gute Bewerbung sowie eine starke Teilnahme an gesundheitsfördernden Maßnahmen wichtig.

In den Sommer- und Herbstferien 2024 wurden in der Zentrale insgesamt 8 Wochen Ferienbetreuung mit erlebnispädagogischem Programm für insgesamt 191 Kinder (Alter 6 bis 12 Jahre) von ZDF-Mitarbeitenden angeboten.

Das Eltern-Kind-Zimmer wurde 2024 etwa 5-mal genutzt. 2025 wird es mit Mobiliar und klischeefreiem Lese- und Spielmaterial neu ausgestattet.

In der städtischen Kindertagesstätte im Stadtteil Mainz-Lerchenberg stehen dem ZDF 120 Plätze zur Verfügung, die 2024 nicht ausgelastet wurden. Denkbar ist auch eine Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Standorte außerhalb von Mainz.



4 – Gleichstellungs-konferenz ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW, ORF, SRG (GleiKo)



Teilnehmer*innen der GleiKo mit dem Intendanten Dr. Norbert Himmler im Juni 2024 in Mainz

Die Konferenz trifft sich weiterhin einmal jährlich in Präsenz sowie virtuell. Am 13. März richtete der NDR die 73. GleiKo virtuell aus. Neben der Entwicklung eines gemeinsamen Leitbildes beschäftigten sich die Beauftragten mit den Aktivitäten #gemeinsam zum Weltfrauentag, dem Mit- und Nebeneinander der Themen Frauengleichstellung und Diversity sowie der Evaluation der Resolutionen aus dem Herbsttreffen der Medienfrauen 2023.

Antifeminismus ist eine Ideologie, die sich aktiv gegen feministische Anliegen richtet. Er lehnt Gleichstellung, sexuelle Vielfalt und feministische Bewegungen ab und dient oft als Brücke zu rechtsextremen Weltbildern.
 Antifeminismus bedroht die journalistische Unabhängigkeit, fördert Hassrede gegen Medienschaffende und erschwert die Berichterstattung zu Gleichstellungsthemen. Er kann zu Shitstorms, Einschüchterung und Selbstzensur führen – besonders bei öffentlich-rechtlichen Sendern.

Zum Präsenztreffen empfing die Gleichstellungsbeauftragte mit ihrem Team die Konferenz am 17. und 18. Juni in Mainz. Den Auftakt bildete ein konstruktiver Austausch mit dem Intendanten Dr. Norbert Himmler. Breiten Raum nahm die Diskussion des Herbsttreffens der Medienfrauen ein, das verjüngt werden soll und künftig bei der Vergabe von Plätzen nach einem Schlüssel agiert. Neben Impulsen zum

Thema „Diversity im ZDF-Programm“ und der Vorstellung des Tools „Media Catch“ wurden Best Practices zu den Orange Days vorgestellt und diskutiert.

Judith Rahner von der Amadeu Antonio Stiftung hielt einen Vortrag über Antifeminismus als ernste Bedrohung für die Demokratie. Diskutiert wurde unter anderem die Frage der Auswirkung auf Mitarbeitende öffentlich-rechtlicher Sender.

Die 75. virtuelle GleiKo richtete das Team der Frauenbeauftragten des rbb am 24. Oktober aus. Das Thema „Wechseljahre“, die Gründung eines Netzwerks und die Zertifizierung von Beauftragten standen neben dem Herbsttreffen und der Vorstellung des Metaforschungsvorhabens „Innovative Frauen im Fokus“ auf der Tagesordnung. Die Konferenz ist eine nachhaltige Verbindung, die Synergien schafft, Kräfte vereint und gemeinsam Themen voranbringt.



5 – Herbsttreffen der Medienfrauen

Das 45. Herbsttreffen der Medienfrauen, der jährliche Kongress von Frauen der Rundfunkanstalten von ARD, ZDF, ORF, Deutscher Welle und Deutschlandradio, richtete die Deutsche Welle gemeinsam mit Deutschlandradio und phoenix vom 8. bis 10. November 2024 in Bonn aus. Unter dem Motto

„Women united in a changing world“ trafen sich 350 Teilnehmerinnen zu Workshops und Paneldiskussionen. Vom ZDF nahmen 35 Frauen teil.

Besonderes Augenmerk lag auf Generationentandems, Best Practices aus den Sendern und der Vernetzung. Bei der Auftaktveranstaltung in der Bonner Kunsthalle stand die Diskussion intersektionaler feministischer Ansätze im Mittelpunkt.

Intersektionaler Feminismus erkennt an, dass Diskriminierung durch sich überschneidende soziale Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Klasse oder Behinderung verstärkt wird. Er fordert Gerechtigkeit für alle, die mehrfach benachteiligt sind. Ein intersektionaler Ansatz fördert Diversität, Inklusion und Chancengleichheit. Unternehmen, die ihn leben, erkennen komplexe Diskriminierungsformen, stärken marginalisierte Gruppen und schaffen gerechtere, innovative Arbeitsumfelder.

Die verabschiedete Resolution resultierte aus dem abschließenden Panel zum Thema „Gender Bias in der KI“. Im ZDF hat das Thema in internen Fortbildungen sowie den Diskussionen und Projekten der KI-Steuerungsgruppe Einzug gehalten und wird weiter evaluiert.

6 – Interne Aktionen

Internationaler Weltfrauentag

Ein wichtiges Anliegen der Gleichstellungsarbeit im ZDF ist es, gesellschaftspolitisch relevante Themen und den aktuellen Diskurs zur Geschlechtergerechtigkeit hausöffentlich sichtbar zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte lud daher erstmals am 7. März 2024 zu einem After-Work-Event mit dem Dokumentarfilm „Feminism WTF“ der Regisseurin Katharina Mückstein ins frisch renovierte ZDF-Kino. Der Film setzt Expert*innen in einen filmischen Dialog mit Musikvideo-Sequenzen und seziert so die Bedeutung des Feminismus im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts.

Die Programmdirektorin und die Lehrbeauftragte der PD luden die Referenten HERR & SPEER zum Thema „Männer als Verbündete für Geschlechtergerechtigkeit – Über Ausreden, Privilegien und erfolgreiche Best-Practices“ am 13. März 2024 in die große Programmkonferenz ein.





Orange Days

Jährlich beginnen am 25. November die Orange Days, ausgerufen von der Organisation UN Women, die daran erinnern, Gewalt gegen Frauen weltweit zu stoppen. Erstmals fanden im ZDF Fotoaktionen auf orangen Bänken statt – in der Zentrale und den Studios in NRW und Berlin, bei der Mitarbeitende Haltung zum Thema beziehen konnten. Parallel wurde eine Projektarbeit der dualen Studentin Elena Bender ausgestellt, die sich in einer Plakatserie mit dem Thema „Sexismus am Arbeitsplatz“ und männlicher Allyship auseinandergesetzt hatte. Programmschwerpunkte in den Mediatheken rundeten die Aktionstage ab.



Male Allyship beschreibt das aktive Engagement von Männern für Geschlechtergerechtigkeit. Male Allies erkennen ihre Privilegien, setzen sich für Gleichstellung ein und fördern inklusive Arbeitsumgebungen – ein Schlüssel für kulturellen Wandel und wirtschaftlichen Erfolg. Male Allyship stärkt die psychologische Sicherheit und verbessert Führungskompetenzen sowie die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.

#gemeinsam – virtuelle Angebote der GleiKo

Am 7. März 2024 widmete sich die virtuelle Veranstaltung #gemeinsam zum Weltfrauentag dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Organisiert von hr, NDR und WDR, konnten sich rund 400 Teilnehmende in Erzählcafés vernetzen und in einer Paneldiskussion zu Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben Input erhalten. Das ZDF war mit dem Frauennetzwerk aus dem Geschäftsbereich Außenstudios (GB AS) und dem Führungsduo von funk vertreten.

Das Thema Frauengesundheit, insbesondere die Auswirkung der Wechseljahre auf das Arbeitsleben, fand 2024 nicht nur im 2023er-Bericht der Gleichstellungsbeauftragten Beachtung. Es ist wichtig, auch im Arbeitsumfeld für dieses Thema zu sensibilisieren und aufzuklären. Das ZDF als Arbeitgeber kann hier den verständnisvollen Umgang mit den Wechseljahren fördern. Die Veranstaltung #gemeinsam zur Menopause mit der Wechseljahresberaterin Britta Scholten am 2. Oktober 2024 erfreute sich großen Zulaufs (über 400 TN) und regen Austauschs.

Mehr als 280 Teilnehmende diskutierten schließlich am 19. November 2024 #gemeinsam zum Weltmännertag „Breaking Bad Habits – Männer in der Care-Verantwortung“ über die gerechte Verteilung von Sorgearbeit. Die Referenten Prof. Dr. Malte Martensen und Sascha Verlan gaben Einblicke in die Herausforderungen von Geschlechterrollen und den Einfluss von Mental Load.

Pilotprojekt kostenlose Menstruationsprodukte

Das technische Gebäudemanagement setzte unkompliziert eine Idee der Gleichstellungsbeauftragten um: Als Pilotprojekt wurden zwei Spender mit kostenlosen Menstruationsartikeln auf Damentoiletten in der Nähe des ZDF-Kasinos installiert und stießen auf positive Resonanz. Eine Ausweitung ist derzeit in Überlegung.



7 – Netzwerk: Frauen im ZDF

Das Frauennetzwerk (über 400 vernetzte Mitarbeitende) trifft sich weiterhin zu einem halbstündigen Weekly. Darüber hinaus behandelte die monatliche „Brainfood statt Bolognese“-Veranstaltung 2024 wichtige Themen. Interne Impulse kamen von Katja Gruber (Eignungsdiagnostik im ZDF), der Frauenliste des Personalrats der Zentrale, Sina Mainitz zu Frauen und Finanzen und Anja Ragati-Glück zum Thema Trauer im Unternehmen sowie Frank Rusko, Diversity Manager, der sich und seine Aufgabe vorstellte. Externe Gäst*innen waren die Investigativjournalistin Gabriela Keller (correctiv.org), die Trainerin für Körpersprache Angela Eickhoff sowie Josephine Ballon (HateAid e.V.) zum Umgang mit Hass im Netz.

Beim Sommerfest des ZDF im August präsentierten sich das Frauennetzwerk und das LGBTQIA+-Netzwerk „queer im ZDF“ mit der Nachhaltigkeitsinitiative INIZ gemeinsam in einem Pavillon. Informativer Austausch und Vernetzung standen im Mittelpunkt.

Mitglieder der Netzwerke
„Frauen im ZDF“ und „ZDF queer“
auf dem ZDF-Sommerfest





8 – Metaforschungsvorhaben „Innovative Frauen im Fokus“

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin Mitglied des Beirats des Metaforschungsvorhabens „IFiF“ (Innovative Frauen im Fokus). 2024 stand die Auswahl und Gestaltung des Programms für die Fachtagung 2025 im Mittelpunkt der Arbeit.



Metavorhaben
Innovative Frauen
im Fokus

9 – Juliane Bartel Medienpreis

Auf Einladung ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der Vorjury des [Juliane Bartel Medienpreises](#) in Hannover. Die Verleihung des Positivpreises für herausragende journalistische Arbeiten, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen und Rollenkonflikte sowie Diskriminierungen sichtbar machen, fand im November 2024 in Hannover statt. Ausrichter ist das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung in Kooperation mit verschiedenen Partnerorganisationen. Ausgezeichnet wurde unter anderem die ZDF/3sat-Produktion „IchDuWir – Wer pflegt wen?“ von Susanne Binnerger.

10 – Bundesstiftung Gleichstellung

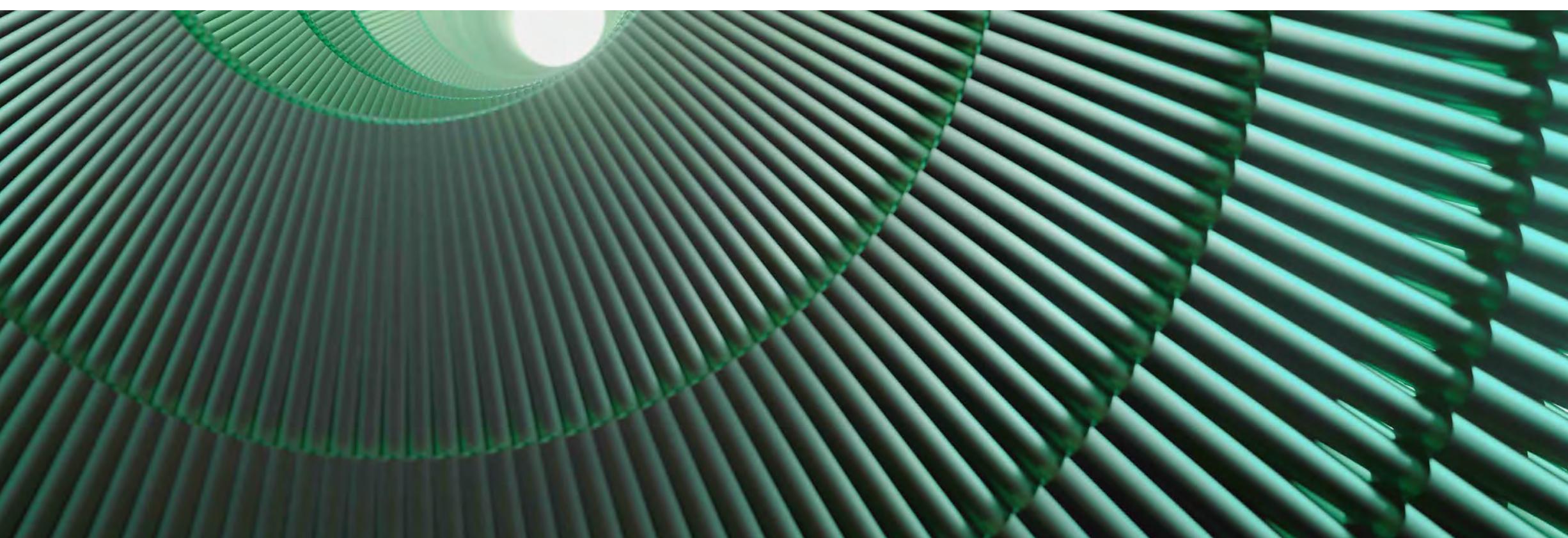
Am 5. November 2024 nahm die Gleichstellungsbeauftragte am zweiten Gleichstellungstag der Bundesstiftung Gleichstellung teil. Das Motto „zusammen:wirken – Wandel wird mit Gleichstellung gemacht“, bezogen auf gesellschaftliche Veränderungsprozesse, ist auch richtungsweisend für die Gleichstellungsarbeit im ZDF.



VIII. FAZIT & AUSBLICK – GLEICH- STELLUNG IN DER GESTALTUNG

Eine erfolgreiche Gleichstellung zeigt sich nicht nur in Zahlen. Was in diesem Bericht ein quantitativer Erfolg sein mag, kann im nächsten Berichtsjahr schon wieder rückschrittig sein. Fortschritte bedeuten nicht automatisch Stabilität. Gleichstellungsarbeit ist ein Marathon, kein Sprint. Die Bemühungen um eine neue Führungskultur sowie eine klischeefreie Auswahl des Nachwuchses dürfen nicht nachlassen. Im Jahr 2025 wird das ZDF durch die Bildung der neuen Direktion Audience umstrukturiert. Es wird zu analysieren sein, welche Auswirkungen auf die Gleichstellung sich daraus ergeben.

Gerade angesichts der eingangs erwähnten gesellschaftlichen Veränderungen ist eine stabil aufgestellte Gleichstellungsarbeit, getragen von allen, immens wichtig. Im Berichtsjahr 2024 gewinnt die strukturierte Verzahnung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im ZDF weiter an Bedeutung. Ziel ist es, diese Themen nachhaltig im Strategieprozess des Hauses zu verankern und damit ihre langfristige Wirkung sicherzustellen.



Wie auch im Jahr zuvor bleiben indes Aufgaben offen:

- Die verbindliche Festlegung und Evaluierung von Zielvorgaben zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen im Rahmen von Stufenplänen sowie das Verfolgen des Ziels der Parität von Frauen in Führung
- Aufnahme von Gleichstellungszielen in die strategische Personalplanung
- Systematische Analyse und Reduktion der etwaigen Entgeltlücke
- Verfestigung interner Maßnahmen im Rahmen der Bündnismitgliedschaft „Gemeinsam gegen Sexismus“

Echte Gleichstellung ist kein „Nice-to-have“. Sie ist ein Wettbewerbsvorteil, eine Frage der Werte – und ein entscheidender Faktor für Arbeitgeberattraktivität in einer neuen Arbeitswelt.

Als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber trägt das ZDF eine besondere Verantwortung: Es erfüllt eine demokratiefördernde Vorbildfunktion – auch und gerade in der konsequenten Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "S. Keppler". The signature is fluid and personal, with a distinct "S" at the beginning and "Keppler" following it.

Juni 2025
Stephanie Keppler

IX. IMPRESSUM

Gleichstellungsbericht ZDF 2024

Impressum



55100 Mainz

Redaktion:

Stephanie Keppler, Gleichstellungsbeauftragte

Mitarbeit:

Daniela Probst, Karin Thüül, Sabine Wagemann,
Katrin Fischer, Tatiana Gallegos Osterlof

Bildnachweise

- S. 1/12 © ZDF, Linda Deutsch
- S. 3/7/23/26/28 © ZDF/Noi Crew/Emily Piwowar
- S. 4/5/13/17/18/44 © Getty Images
- S. 8/16/20/35 © ZDF, Maximilian von Lachner
- S. 9 © Li Zhang/Unsplash
- S. 11 © Sabine Wagemann
- S. 19 © mauritius images/Getty Image
- S. 21 © Wes Hicks/Unsplash
- S. 22 © Erik Eastman/Unsplash
- S. 27 © ARD/ZDF Förderpreis
- S. 29 © ZDF, Steve Tanner
- S. 30/41 © ZDF
- S. 31 © ZDF, Ralph Orlowski
- S. 33/34/36/39/40 © ZDF, Uli Lenz
- S. 38 © mindjazz pictures/ZDF
- S. 43 © Ash/Unsplash
- S. 45 © Maxence Pira/Unsplash
- S. 46 © Scott Rodgerson/Unsplash
- S. 47 © Meric Dagli/Unsplash
- S. 52/54 © Unsplash
- S. 56 © Jene Stephanik/Unsplash