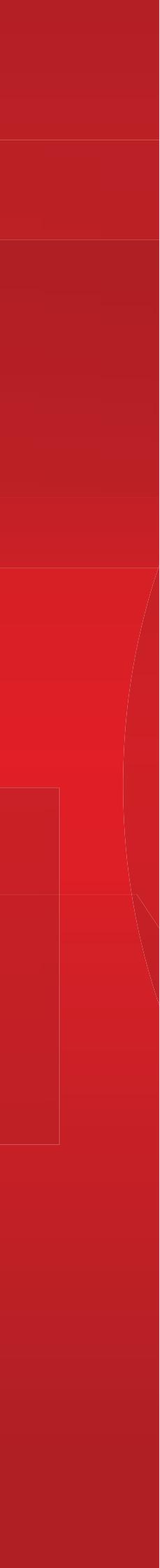


GLEICH STELLUNGS PLAN



VORWORT

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist die Fortschreibung des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2012, der auf Grundlage des ORF-Gesetzes (§§ 30a ff.) und der zwischen ORF-Geschäftsführung und ORF-ZBR am 8.9.2011 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung erstellt wurde und gilt vom 1. Jänner 2016 bis zum 31. Dezember 2017.

Die Eckpfeiler dieses Plans mit den festgeschriebenen Grundlagen und Standards werden beibehalten und der eingeschlagene Weg fortgesetzt, zumal sich die Intention und inhaltliche Ausrichtung bewährt haben. Das zeigen nicht nur die positive Entwicklung des Frauenanteils in den letzten Jahren, sondern auch internationale Auszeichnungen. Zum einen ist der ORF-Gleichstellungsplan von EIGE, dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen, bei einer Untersuchung europäischer Rundfunk- und Fernsehanstalten als „good-practice“ Beispiel hervorgegangen. Zum anderen wurden der Gleichstellungsplan und die Gleichstellungspolitik des ORF seitens der UN-Women im Jahr 2015 mit dem „Women Empowerment Award“ – einem Preis, der jährlich weltweit nur an fünf Unternehmen vergeben wird – prämiert.

Die Entwicklung und Förderung von Frauen sind nicht nur ein Thema für die Gleichstellungsbeauftragten, sondern zählen im Hinblick auf die Erreichung des im Gesetz vorgegebenen Gleichstellungsziels zu den Führungsaufgaben im ORF und sind damit Teil der Unternehmenskultur. Der neue – jährlich durchgeführte – Gleichstellungsstatus (vormals Equalitycheck) soll als Kontrollinstrument Führungskräfte dabei ebenso unterstützen, wie der halbjährlich auf Direktionsebene erstellte Gender Monitoring Bericht. Ziel ist es, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bereits bei der Budgeterstellung zu berücksichtigen, um deren Umsetzung eine entsprechende finanzielle Absicherung zu geben. Zur Steigerung des Frauenanteils in der Technik sieht der Gleichstellungsplan eine eigene Technik-Akademie vor, die sich bereits in der Umsetzungsphase befindet.

Die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern soll sich auch in den Programmen des ORF niederschlagen, indem diese die Vielfalt der Gesellschaft abbilden, auf Stereotype verzichten und eine gendersensible Sprache verwenden. Zur Begleitung dieses Weges sieht der neue Gleichstellungsplan eine jährliche Programmanalyse vor, die das Programm im Hinblick auf Genderaspekte untersucht und die Ergebnisse daraus den Redaktionen zur Optimierung zur Verfügung stellt.

„Wer etwas verändern möchte, braucht einen Plan.“ Der Gleichstellungsplan ist demnach ein wichtiges Instrument, um das Ziel der aktiven Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen im ORF umzusetzen.

Impressum

Herausgeber: ORF, Würzburggasse 30, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen: Doris Fennes Wagner, Mag. Claus Pirschner, Mag.a Katia Rössner, Nicole Scharang, Judith Weissenböck und Mag.a Nora Zoglauer

Gestaltung: OMC-Design, Yasmin Sowa

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2016

INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY	6
PRÄAMBEL	8
VISION UND WESENTLICHE ZIELE	8
1. VISION	8
2. WESENTLICHE ZIELE	8
GRUNDLAGEN	10
1. WERTE	10
2. STRATEGIE UND VORAUSSETZUNGEN	10
GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS	12
1. GESCHLECHTERGERECHTE KOMMUNIKATION	12
2. GLEICHGESTELLTE BETEILIGUNG IM RAHMEN DER BERUFLICHEN ENTWICKLUNG	12
3. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/BETREUUNGSPFLICHTEN ...	14
4. KONSEQUENTES VORGEHEN GEGEN DISKRIMINIERUNG/BELÄSTIGUNG ..	15
FRAUENANTEIL - ANALYSE UND VORGABEN	16
1. FRAUENANTEIL ORF GESAMT	17
2. BEREICH „PROGRAMM“ (FERNSEH- UND HÖRFUNKDIREKTION)	27
3. BEREICH „ADMINISTRATION UND TECHNIK“	29
4. BEREICH „LANDESSTUDIOS“	33
HANDLUNGSSCHWERPUNKTE	35
1. FÜHRUNG	35
2. UNTERNEHMENSKULTUR UND IMAGE	35
3. FRAUENFÖRDERUNG	37
4. VEREINBARKEIT	38
CONTROLLING	39
1. GLEICHSTELLUNGSSTATUS (VORMALS EQUALITY CHECK)	39
2. GENDER MONITORING BERICHT	39
3. MEHRDIENSTPAUSCHALEN UND PRÄMIEN	39
4. GLEICHSTELLUNG IN DEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES ORF	40
GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN	41
GLOSSAR	42

EXECUTIVE SUMMARY

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt eine Fortführung des Gleichstellungsplans aus dem Jahr 2012 dar. Die darin enthaltenen Analysen und Vorgaben wurden aktualisiert, die Handlungsschwerpunkte und Maßnahmen überarbeitet und ergänzt.

Absolute und prozentuale Zahlen beziehen sich laut gesetzlicher Regelung auf den Stichtag 1. Juli 2015 und basieren auf den von K 1-3 übermittelten Daten der angestellten im ORF in Köpfen unter Berücksichtigung der an den ORF dauerhaft überlassenen Arbeitskräfte. Um eine vertragsübergreifende Auswertung der strukturellen Repräsentanz von Frauen im ORF zu ermöglichen, wurde in den nachstehenden Darstellungen alle aktiven Dienstnehmer/innen den neuen Verwendungsgruppen nach KV 2014 zugeordnet. Der bisherigen Zielgruppe VG 15 bis 18 entsprechen nunmehr die VG 8 bis 9++.

Analyse

Die Analyse der Daten zeigt einen **anhaltenden Anstieg des Frauenanteils** im ORF. Zum Stichtag 1. Juli 2015 waren im ORF 1.485 Frauen und 1.945 Männer beschäftigt, das entspricht einem Frauenanteil von 43,3 % bzw. einer Steigerung um 0,9 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2013 (42,4 %).

In der Fernsehdirektion (57,0 %), der Hörfunkdirektion (50,6 %), der Generaldirektion (60,8 %) und der kaufmännischen Direktion (56,5 %) sind bereits deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. In den Landesdirektionen konnte der durchschnittliche Frauenanteil (45,6 %) über die für das Gesamtunternehmen geltende, gesetzliche Quote von 45 % gesteigert werden. In der Technischen Direktion (13,7 %) ist hingegen ein leichter Rückschritt gegenüber 2013 zu verzeichnen. Es scheint sich insgesamt eine geschlechtsspezifische Berufszuschreibung zu verfestigen: der Frauenanteil steigt vorwiegend bei redaktionellen und administrativen Tätigkeiten, während er im technischen Bereich tendenziell sinkt.

In den obersten Führungsebenen (Geschäftsführung, Landesdirektionen) blieb der Frauenanteil in den vergangenen zwei Jahren im Wesentlichen unverändert.

Auf **Ebene der Hauptabteilungsleiter/innen** ist ein spürbarer Rückgang des Frauenanteils auf 18,2 % gegenüber 2013 (21,9 %) festzustellen.

In den **Verwendungsgruppen 8 bis 9++** (ehemals VG 15-18) ist der Frauenanteil seit 2011 kontinuierlich gestiegen, er beträgt zum Stichtag 2015 30,6% (2011: 23,1 %, 2013: 26,0 %). Eine genauere Betrachtung dieser Zielgruppe zeigt allerdings, dass ein hoher Anteil von Frauen in einer Direktion nicht zwangsläufig zu deren hohen Repräsentanz in Führungspositionen führt (siehe z.B. in der Kaufmännischen Direktion oder in der Fernsehdirektion).

Hinsichtlich erfolgter „**ad personam**“-**Höhergruppierungen** liegt der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2015 im ORF bei 47,0 %, wodurch der Wert von 2013 um zwei Prozentpunkte übertroffen wird. Insgesamt liegt der Anteil der „ad personam“-Höhergruppierungen im Unternehmen bei 9,7 %.

Bei den zuerkannten **Mehrdienstpauschalen** beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2015 im ORF 26,9 %, was einer leichten Verschlechterung um 0,2 Prozentpunkte gegenüber 2013 entspricht. Der Grund für diese Entwicklung, die gegenläufig zu jener des Frauenanteils insgesamt ist, liegt im Wesentlichen in der Erhöhung des Frauenanteils bei Teilzeitverträgen.

Der Frauenanteil bei den **Gehaltszulagen** liegt mit 27,2 % per 1. Juli 2015 deutlich höher als zum Stichtag 2013 (14,8 %). Rund 3 % aller Dienstnehmer/innen beziehen derzeit eine Gehaltszulage.

Im Zeitraum Juli 2014 bis Ende Juni 2015 gingen 47 % der ausbezahlten **Prämien** an Frauen. Die Betrachtung der durchschnittlichen Höhe von Prämien für Männer und Frauen liefert auf Gesamtunternehmensebene ein ausgeglichenes Bild, auf Direktions-ebene sind die Werte allerdings zum Teil sehr unterschiedlich.

Der Frauenanteil unter den **Vollzeitbeschäftigten** beträgt zum Stichtag 2015 im ORF gesamt nahezu unverändert im Vergleich zu 2013 32,2 %. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Frauenanteil im Gesamtunternehmen hingegen um 1,2 Prozentpunkte auf 71,3 % angestiegen (2013: 70,1 %). Teilzeitarbeit im ORF ist demnach noch immer vorwiegend ein von Frauen besetztes Thema.

Frauen im ORF verdienen im 1. Halbjahr 2015 um durchschnittlich 16,1 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Der **Gender Pay Gap** (=Einkommensschere), der Mitte des Jahres 2014 bereits auf -14,8 % gesunken war, hat sich demnach gegenüber dem Vergleichswert von 2013 (-15,5 %) um 0,6 Prozentpunkte vergrößert. Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass der Frauenanteil in den niedrigeren Verwendungsgruppen stärker angestiegen ist, als in den höheren und ist andererseits durch einen Rückgang des Frauenanteils bei Mehrdienstleistungen bedingt.

Der positive Effekt, den die Bereitstellung der Gleichstellungsmillion im Jahr 2014 erzielen konnte, ist trotz eines allgemeinen Anstiegs der Frauenanteile bei den Kapazitäten wieder abgeflacht. Es zeigt sich, dass die Reduzierung des Gender Pay Gaps und die dafür erforderlichen Maßnahmen kontinuierlich im Auge behalten und auch budgetär berücksichtigt werden müssen, um eine dauerhafte Verbesserung der Situation zu gewährleisten und die Ziele des Gleichstellungsplans zu erreichen.

Handlungsschwerpunkte

- Weiterführung der Genderkompetenz-Seminare für Führungskräfte, sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Fortführung des Mentoring-Programms und des Curriculums zur Karriereförderung von Frauen
- Gründung einer Technik-Akademie
- Pilotprojekt „Führung in Teilzeit und Topsharing“
- Durchführung einer internen Kampagne „Ich mach das“, um Frauen und ihre unterschiedlichen Berufsbilder innerhalb des ORF sichtbar zu machen
- Jährliche Programmuntersuchungen, um zu überprüfen, ob die ORF-Produkte gendergerecht gestaltet sind
- Förderung befristeter Teilzeit
- Informationsmaßnahme zu neuen erweiterten Vereinbarkeitsstandards
- Evaluierung und Optimierung des ORF-Karenzmanagements

PRÄAMBEL

Auf Basis der europäischen sowie der österreichischen Rechtsgrundlagen zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Gleichbehandlungsgesetz BGBl. I Nr. 66/2004), des ORF-Gesetzes (BGBl. I Nr. 126/2011 §§ 30a ff.) und der zwischen ORF-Geschäftsführung und ORF-ZBR am 8.9.2011 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung wird für den Zeitraum von sechs Jahren der nachfolgende Gleichstellungsplan erlassen. Die darin enthaltenen Maßnahmen und verbindlichen Zielvorgaben dienen dazu, die bestehende Unterrepräsentanz und etwaige bestehende Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Der Gleichstellungsplan wird regelmäßig, d. h. nach jeweils zwei Jahren, an die aktuelle Entwicklung angepasst.

VISION UND WESENTLICHE ZIELE

1. Vision

Der ORF ist ein Vorzeigeunternehmen, in dem die besten und kreativsten Köpfe arbeiten. Der vollzogene Wandel in der Unternehmenskultur zeigt sich darin, dass Frauen und Männer in jeder Hinsicht und auf jeder Ebene chancengleich arbeiten und die vielfältigen Fähigkeiten beider gleichermaßen wertgeschätzt und genützt werden.

Das Klima im ORF und das Verhalten des Managements machen deutlich, dass Frauen in Führungspositionen ebenso willkommen sind wie Männer.

Gleich viele Frauen wie Männer profitieren von den finanziellen Ressourcen, der Gender Pay Gap ist geschlossen. Die organisatorischen Voraussetzungen sind geschaffen, um Leitungspositionen grundsätzlich auch in Teilzeit auszuüben.

Gleichstellung als Eckpfeiler des Unternehmenserfolges spiegelt sich auch in den Produkten wider. Das Programm bildet die Vielfalt der Gesellschaft ab, verzichtet auf Stereotype in Wort und Bild und verwendet eine gendersensible Sprache. In diesem Programm finden sich jede und jeder wieder, wodurch eine überaus hohe Publikumsakzeptanz gewährleistet ist.

2. Wesentliche Ziele

Aktive Gleichstellung der Geschlechter

Um das Ziel der aktiven Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen zu erreichen, zählt die Förderung von Frauen zu den Führungsaufgaben im ORF. Diese ist demnach in die Personalplanung und -entwicklung zu integrieren sowie bei etwaigen Reorganisationen von Strukturen zu berücksichtigen. Bestehende Benachteiligungen sollen dadurch abgebaut werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil laut § 30a Abs. 2 ORF-Gesetz auf 45 % zu erhöhen. Darüber hinaus wird ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer gewährleistet.

Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf eine Erhöhung des Frauenanteils Einfluss nehmen, werden an diesem Ziel ausgerichtet. Die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Vorgaben sind verbindlich.

Um das Ziel zu erreichen, bedarf es einer selbstverständlichen diskriminierungsfreien Haltung sowie der erweiterten Kompetenz im Bereich des Gleichstellungsmanagements von allen Führungskräften. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sollen Gegenstand der operativen Arbeit sein und dementsprechend bereits bei der Budgeterstellung berücksichtigt werden, um deren Umsetzung finanziell abzusichern.

Verwirklichung der Gleichstellungsstandards

Die Gleichstellungsstandards dienen der geschlechtergerechten Kommunikation nach innen wie nach außen und regeln den beruflichen Ein- und Aufstieg sowie die Aus- und Weiterbildung unter dem Aspekt der Erreichung des Gleichstellungsziels. Sie werden daher konsequent berücksichtigt.

Technika – mehr Frauen in die Technik

Um der Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik entgegenzuwirken, muss der unternehmensweite Umdenkprozess in diesem Bereich besonders forciert werden und ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung als Teil der Unternehmenskultur erfolgen. Bei Neueinstellungen wird offensiv nach qualifizierten Frauen gesucht. Die Technik-Akademie ist eine Möglichkeit, den Frauenanteil langfristig zu erhöhen. Gezielte Nachfolgeplanung und rechtzeitige Fördermaßnahmen machen Karrieren von Frauen möglich. Darüber hinaus beteiligt sich der ORF an Initiativen, die dem Schrankenabbau zwischen Technik und Frauen dienen.

Nachhaltige Unterbindung jeglicher Art von Belästigung

Um jegliche Art von Belästigung im ORF nachhaltig zu unterbinden, achten alle Führungskräfte darauf, dass in ihrem Bereich die entsprechend notwendige Sensibilisierung vorherrscht und belästigendes Verhalten gänzlich unterbleibt.

GRUNDLAGEN

1. Werte

Chancengleichheit zu gewährleisten stellt einen wesentlichen Teil der Wertehaltung im ORF dar. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen wird als Selbstverständlichkeit erachtet, denn ausgewogene Wahrnehmung und Wertschätzung der unterschiedlichen Potenziale im Miteinander von Frauen und Männern am Arbeitsplatz erzeugen ein besseres Klima, steigern die Motivation, schaffen Identifikation, fördern Kreativität und bieten vermehrt Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung. Die Entwicklung und Förderung von Frauen zählen im Hinblick auf das Gleichstellungsziel zu den Führungsaufgaben im ORF und sind Teil der Unternehmenskultur. Die entsprechende Wahrnehmung von außen trägt entscheidend zum positiven Image des ORF bei, der als nationales Leitmedium die Vielfalt der Gesellschaft abbildet.

2. Strategie und Voraussetzungen

Um das Gleichstellungsziel zu erreichen, werden im ORF die rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung durchgehend berücksichtigt und Gender Mainstreaming als strategisches Leitprinzip konsequent umgesetzt. Dieses Prinzip geht davon aus, dass sämtliche Entscheidungen, die getroffen werden, immer auch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Gender-Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen integrieren.

Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming im ORF sind

- die Übernahme der Verantwortung für die Zielerreichung durch alle Führungskräfte,
- die aktive Verfolgung der im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben,
- das Bewusstsein für die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern im eigenen Dienstbereich,
- die sprachliche Gleichbehandlung,
- die Wahrnehmung der unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern, ohne diese diskriminierend, d. h. bewertend, wirksam werden zu lassen und
- deren Berücksichtigung in den abteilungsinternen Kommunikations-, Planungs- und Entscheidungsprozessen,
- die Wertschätzung „gemischtgeschlechtlicher“ Teams, die über eine größere Vielfalt von Handlungs- und Problemlösungskompetenzen verfügen,
- sowie eine möglichst ausgewogene Zusammenstellung auch von Teams in Projekten, Diskussionsrunden und der Entsendung in Interessenvertretungen, Ausschüsse und ähnliche Gremien.

Diskriminierungsfreies Handeln sowie das Ergreifen von Maßnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Ungleichheiten abzubauen, bilden die Basis des Gleichstellungsmanagements im ORF, das sich maßgeblich an der Unterscheidung von Frauen und Männern orientiert und weitere Diversitäten (Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung) berücksichtigt.

GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Im ORF ist es selbstverständlich, dass alle unternehmensrelevanten Entscheidungen und wesentlichen Programmneuerungen bei Eigenproduktionen einem Gender Check unterzogen werden, um die Auswirkungen auf die unterschiedlichen Geschlechter schon im Entscheidungsprozess entsprechend zu berücksichtigen. Mögliche negative Effekte oder Ungleichbehandlungen werden so schon im Vorfeld ausgeschlossen.

Die Durchführung des Gender Checks wird von der Generaldirektion beauftragt, die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen legt in Absprache mit der Gleichstellungskommission Kriterien und Standards fest und begleitet den Prozess. Die Ergebnisse werden GPA, ZBR und der Gleichstellungskommission vorgelegt.

1. Geschlechtergerechte Kommunikation

Interner Sprachgebrauch

Der ORF gewährleistet in seinen internen Rechtsvorschriften, im dienstlichen Schriftverkehr sowie in seiner nach außen gerichteten Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zur Anwendung gelangen dabei sowohl neutrale Umschreibungen als auch, wo diese nicht gefunden werden können, Formen der Aufzählung oder Formen unter Verwendung des Schrägstrichs.

Darstellung in Wort und Bild

Darüber hinaus berücksichtigt der ORF Frauen und Männer gleichermaßen in der Gestaltung aller ORF-Produkte in Wort und Bild, d. h. aller Radio- und Fernsehformate, im ORF TELETEXT sowie auf allen ORF-Websites. Er berichtet aus der jeweiligen Perspektive von Frauen bzw. Männern und achtet darauf, Stereotype aufzulösen. Überprüft wird diese Zielvorgabe durch jährliche Programmanalysen hinsichtlich der Genderthematik, siehe Kapitel Handlungsschwerpunkte Seite 35.

2. Gleichgestellte Beteiligung im Rahmen der beruflichen Entwicklung

Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie sich an Frauen und Männer wenden. Das jeweilige Anforderungsprofil ist klar definiert, um eine offene oder versteckte Benachteiligung von Frauen, besonders bei Qualifikationsanforderungen, auszuschließen, und enthält keine zusätzlichen Anmerkungen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Eine Stelle wird nur dann für ein bestimmtes Geschlecht ausgeschrieben, wenn eine solche Ausschreibung von der Gleichstellungskommission aus sachlichen Gründen als unverzichtbar qualifiziert wird. Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten folgenden Zusatz: „Bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt der ORF in diesem Tätigkeitsbereich bis zur Erreichung eines Anteils von 45 % Frauen.“

Bei Ausschreibung einer Leitungsfunktion gilt: Sollte sich bis zum Ende der Bewerbungsfrist keine Frau beworben haben, wird auf Verlangen der/des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eine interne Nachfrist von 14 Tagen gesetzt.

Die gezielte interne wie externe Ansprache von Frauen erfolgt dann nachweislich seitens der betreffenden Abteilungsleitung, Hauptabteilungsleitung bzw. Direktion. Der Nachweis erfolgt durch Kontaktaufnahme mit der/dem zuständigen Gleichstellungsbeauftragten. Arbeitskräfteüberlasser werden aufgefordert, verstärkt Frauen für technische Dienstleistungen vorzuschlagen.

Auswahlverfahren

Auf Antrag der/des jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten wird vor Besetzung einer Leitungsfunktion ein Hearing vorgesehen. Die jeweilige Auswahlkommission ist paritätisch mit Frauen und Männern besetzt, die nachweislich über Genderkompetenz, das heißt unter dem Genderaspekt über das Wissen und die Fähigkeit verfügen, benachteiligende Strukturen zu erkennen und entsprechend positiv zu verändern. Der Nachweis erfolgt entweder über den Besuch eines ORF-Genderseminars oder eine vergleichbare Qualifikation. Die Mitglieder der Auswahlkommission verfügen über ein gendersensibles Verständnis von Führungskompetenz, das sie im Rahmen von Schulungen erarbeiten (siehe Seite 35). Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. In die Beurteilung der sozialen Kompetenz werden auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie auf ehrenamtlichem Gebiet einbezogen. Bewerberinnen und Bewerber dürfen insbesondere wegen ihres Geschlechts, ihres Familienstandes, der Familienplanung, elternbedingter Berufspausen und Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden. Die Teilzeitbeschäftigung von Männern ist explizit und auch im Hinblick auf Führungspositionen zu fördern.

Die internen Aufnahme- und Eignungstests sowie geltende Auswahlkriterien werden auf mögliche Benachteiligungen überprüft und gegebenenfalls adaptiert.

Stellenbesetzung

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (§ 30a Abs. 2 ORF-Gesetz), wird bei gleichwertiger Qualifikation einer Bewerberin und eines Bewerbers jeweils so lange der Bewerberin der Vorzug gegeben, bis der Frauenanteil in diesem Bereich 45 % erlangt hat. Die Auswahl eines Mannes bei Stellenbesetzung in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, wird gegenüber GPS und der/dem zuständigen Gleichstellungsbeauftragten eigens schriftlich begründet.

Interimistische Besetzungen von Leitungsfunktionen sind möglichst auf die Dauer von zwölf Monaten zu begrenzen. In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt der ORF auch in diesem Tätigkeitsbereich bei gleichwertiger Qualifikation Frauen, bis der vorgeschriebene Anteil von 45 % erreicht ist.

Karriere / Fachliche Höherqualifikation

Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen besteht, zählt es zu den Aufgaben aller Führungskräfte, Frauen – auch in Karenz oder Teilzeit – gezielt zu motivieren, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen zu qualifizieren und zu bewerben sowie Voraussetzungen für diese Qualifikationen zu schaffen. Im Rahmen der Nachfolgeplanung für Führungskräfte werden Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt. Der Nachweis von Genderkompetenz zählt zu den Voraussetzungen bei Übernahme einer Leitungsfunktion (im Ausnahmefall spätestens innerhalb von sechs Monaten ab Bestellung).

Sonstige Funktionen

In Arbeits- und Projektgruppen des ORF sowie in der Repräsentanz nach außen wird eine adäquate Beteiligung von Frauen gewährleistet. Frauen werden vor allem auch als Vorsitzende bestellt.

Schulung

Das vom ORF entwickelte Schulungsangebot enthält frauenspezifische Programmangebote, vor allem solche, die die Nachfolge in Leitungsfunktionen sowie die fachliche Höherqualifizierung von Frauen fördern. Es werden Maßnahmen zur Sensibilisierung, zum Erwerb von Genderkompetenz und rechtlichen Gleichbehandlungsgrundlagen angeboten, die gewährleisten, dass alle Führungskräfte sowie Bewerber und Bewerberinnen auf Führungspositionen den diesbezüglich erforderlichen Nachweis erbringen können. Genderkompetenzworkshops werden für alle Dienstnehmer/innen angeboten mit dem Ziel die gendersensible Betriebskultur zu erhöhen. Die Teilnahme ist für Führungskräfte verpflichtend.

Für den redaktionellen Bereich werden Seminare im Sinn einer geschlechtergerechten Darstellung in Information und Unterhaltung angeboten. Betreffend der Teilnahme an allgemeinen Fördermaßnahmen zur Qualifikation als Führungskraft, an Maßnahmen, die der fachlichen Höherqualifizierung dienen, sowie im Rahmen von bereichsspezifischen Förderprogrammen werden Frauen und Männer paritätisch berücksichtigt.

Als Trainerinnen und Trainer sowie als Workshop-Leiterinnen und -Leiter werden in ausgewogenem Maß Frauen herangezogen. Durch den ORF ständig vertraglich verpflichtete zertifizierte Trainerinnen und Trainer sowie Workshop-Leiterinnen und -Leiter, Coaches, Beraterinnen und Berater verfügen über einen Nachweis ihrer Genderkompetenz.

Die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen kann in Absprache mit der Gleichstellungskommission Schulungsveranstaltungen im Bereich der frauenspezifischen Personalentwicklung vorschlagen. Die Umsetzung obliegt GPS.

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten

ORF-Mitarbeiter/innen haben über den gesetzlichen Anspruch auf Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag hinaus die Möglichkeit, diese bis zum Ende des Schuljahres, das dem 11. Geburtstag folgt, zu verlängern.

Bei der Arbeitszeit- und Urlaubseinteilung sowie bei der Disposition von Dienstreisen und Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte wird auf die Betreuungspflichten Rücksicht genommen. Mitarbeiter/innen in Elternkarenz haben während der Karenzzeit die Möglichkeit, an Schulungsveranstaltungen unentgeltlich teilzunehmen und werden vor Antritt ihrer Karenz über das Schulungsangebot informiert. Bei Rückkehr aus der Karenz wird seitens der/des Vorgesetzten mit der Mitarbeiterin ein Gespräch über individuell anzupassende Wiedereingliederungs-Maßnahmen geführt.

Der ORF bietet nach Möglichkeit auf Wunsch von Arbeitnehmer/innen **Teleworking** an. Der entsprechende Antrag wird von der/dem Dienststellenleiter/in über den Dienstweg bei GPS gestellt. Es gilt die Richtlinie zur Telearbeit. Ein Erfahrungsaustausch von Führungskräften zu Teleworking wird von GPS (Schulungsabteilung) unter Einbeziehung der AG für Gleichstellungsfragen und des Betriebsrates organisiert. Dienstnehmer/innen des ORF (Frauen ab Vollendung des 53. und Männer ab Vollendung des 58. Lebensjahres) haben unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Möglichkeit, bei aliquoter Entlohnung für längstens fünf Jahre bis zum Regelpensionsalter in **Altersteilzeit** zu gehen. Ein Rechtsanspruch besteht darauf nicht.

Der ORF ermöglicht seinen männlichen Dienstnehmern eine unbezahlte Väterfrühkarenz (**Babymonat**), sofern sie mit der Mutter und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen. Diese Regelung findet auf Kinder aus gleichgeschlechtlichen Partnerschaften sinngemäß Anwendung.

Der ORF bietet ganzjährig an Betriebsstätten mit mehr als 1.000 ständigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern (Angestellte sowie freie Mitarbeiter/innen) einen **Betriebskindergarten** mit flexiblen Öffnungszeiten an. Kinderbetreuungsinitiativen während der Ferienzeiten werden aktiv unterstützt.

Arbeitnehmer/innen können im Einvernehmen mit dem ORF eine bezahlte Berufspause (**Sabbatical**) in Anspruch nehmen, sofern sie bereits fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt waren. Für die Dauer der Rahmenzeit werden die festen Bezüge (Gehalt, ständige Zulagen und unbefristete Mehrdienstpauschalen) im Verhältnis der Berufspause zur Rahmenzeit gekürzt.

Während einer Karenz oder eines Sabbaticals bietet der/die Vorgesetzte an, die jeweiligen Dienstnehmer/innen über wichtige Entscheidungen und Neuerungen im Arbeitsbereich zu informieren, um den Wiedereinstieg zu erleichtern. Auf Wunsch wird eine direkte Ansprechperson (**Karenz-Buddy**) nominiert.

4. Konsequentes Vorgehen gegen Diskriminierung/Belästigung

Der ORF toleriert keine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ahndet Fälle von Diskriminierung, wenn diese subjektiv vorwerfbar sind, als Verletzung der Dienstpflicht, insbesondere in Fällen von (sexueller) Belästigung. (Sexuelle) Belästigung bedeutet jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur/geschlechtsbezogenes Verhalten, das sich in unerwünschter verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt, oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und dadurch eine demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wird. Der ORF-Leitfaden „(Sexuelle) Belästigung – Gegenstrategien“ dient als Orientierungshilfe zur Prävention vor Belästigung.

FRAUENANTEIL - ANALYSE UND VORGABEN

Erläuterungen zur Analyse

Die absoluten und prozentualen Zahlen im ORF-Gleichstellungsplan beziehen sich laut gesetzlicher Regelung auf den Stichtag 1. Juli 2015 und basieren auf den von K 1-3 übermittelten Daten der Angestellten im ORF in Köpfen unter Berücksichtigung der an den ORF dauerhaft überlassenen Arbeitskräfte.

Die geschlechterspezifische Aufschlüsselung der Unternehmensdaten erfolgt durch Darstellung des Frauenanteils hinsichtlich

- der Gesamtzahl der im ORF dauernd Beschäftigten,
- unter Fokussierung der Unternehmensbereiche
 - „Programm“ (Fernsehdirektion und Hörfunkdirektion),
 - „Administration und Technik“ (Generaldirektion, Kaufmännische Direktion und Technische Direktion inkl. Online) und
 - „Landesstudios“.

Die genannten Bereiche wurden auf Basis von § 30I ORF-G als Funktionsbereiche von den ORF-Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Der Bereich „Programm“ erfasst zum weit überwiegenden Teil redaktionell im ORF tätige Mitarbeiter/innen, der Bereich „Administration und Technik“ zum weit überwiegenden Teil nicht redaktionell tätige Mitarbeiter/innen und der Bereich „Landesstudios“ sowohl redaktionell als auch nicht redaktionell tätige Mitarbeiter/innen in miteinander vergleichbaren Organisationseinheiten.

Die Dokumentation des Frauenanteils im ORF gesamt erfolgt sowohl rein quantitativ als auch qualitativ, d. h. in Form der Darstellung des Frauenanteils

- in den einzelnen Verwendungsgruppen (VG),
- nach „ad personam“-Höhergruppierungen,
- nach Zuerkennung einer Mehrdienstpauschale (MDP),
- nach Zuerkennung einer Gehaltszulage,
- nach Zuerkennung von Prämien
- nach Teilzeit/Vollzeit.

Die Vorgabe des ORF-Gesetzes, einen Frauenanteil von mindestens 45 % anzustreben ist nur für das Gesamtunternehmen verpflichtend. Die nachfolgenden Darstellungen des Frauenanteils nach Direktionen und Hauptabteilungen dienen der vertiefenden Analyse und Dokumentation, um zu erkennen, in welchen Bereichen des ORF Frauen unterrepräsentiert sind. Dort, wo der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, wird eine Senkung des Frauenanteils durchaus auch positiv gesehen, weil damit eine Abkehr von geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen einhergeht.

Erläuterungen zu den Vorgaben

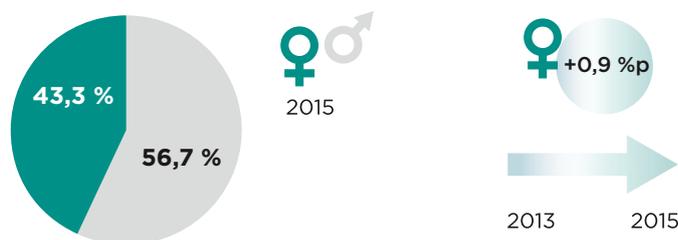
Die Vorgaben je Direktion beziehen sich auf den Zeitraum 1. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017.

Sie erfolgen

- im Hinblick auf jene Verwendungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- unter Berücksichtigung absehbarer Stellenbesetzungen und möglicher „ad personam“- Höhergruppierungen auf Basis spezieller Qualifikation sowie
- unter der Annahme, dass auf Hauptabteilungs-Leitungsebene keine weiteren Stellenzusammenlegungen stattfinden.

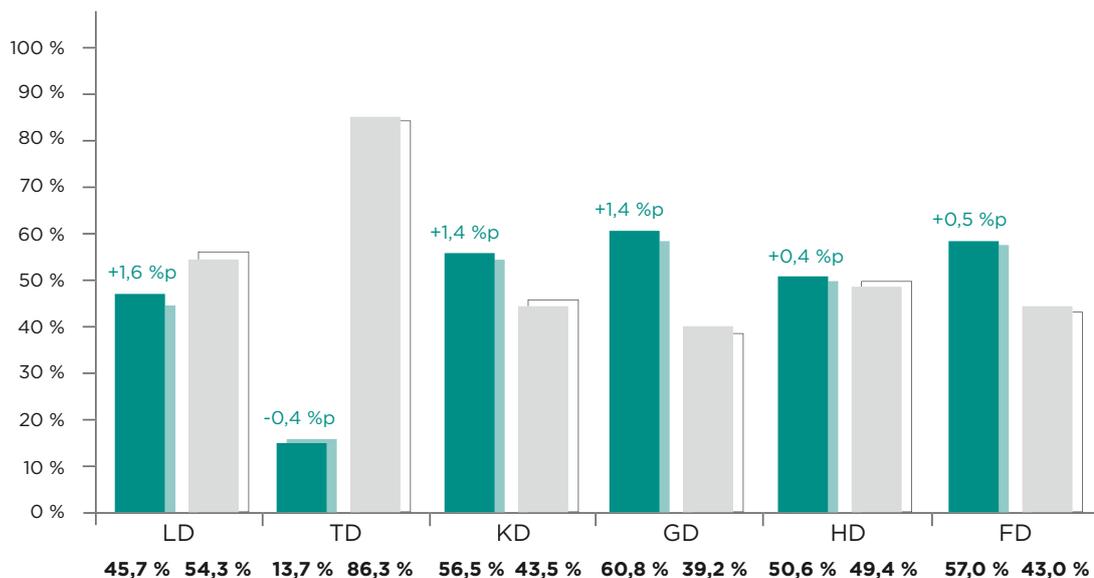
1. Frauenanteil ORF Gesamt

Zum Stichtag 1. Juli 2015 stehen im ORF 1.485 Frauen 1.945 Männer gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von 43,3 % bzw. einem Anstieg von 0,9 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2013 (42,4 %). Diese positive Entwicklung ist durch einen Anstieg der absoluten Anzahl von Frauen (2013: 1.477) und den gleichzeitigen Rückgang jener der Männer (2013: 2.008) im ORF bedingt.



Der Frauenanteil stieg in allen Direktionen, mit Ausnahme der Technischen Direktion, wo er vom bereits niedrigen Niveau des Jahres 2013 (14,1 %) weiter auf 13,7 % im Jahr 2015 gesunken ist. Erfreulich ist die Entwicklung insbesondere in den Landesstudios: hier ist der durchschnittliche Frauenanteil auf 45,7 % angestiegen und liegt somit über der für das Gesamtunternehmen geltenden gesetzlichen Quote. In den übrigen Direktionen scheint es so, dass sich geschlechtsspezifische Berufszuschreibungen im ORF eher verfestigen und eine Trendumkehr sich schwierig gestaltet: redaktionelle und administrative Tätigkeiten sind weiblich, technische sind männlich besetzt.

Repräsentanz F/M je Direktion 2015 gegenüber 2013



Um der quantitativen Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich (technische Direktion und Technik-Anteil in den Landesstudios) entgegenzusteuern, bedarf es – abgesehen von der durchgehenden Einhaltung ab Seite 12 formulierten Gleichstellungsstandards – aktiver Maßnahmen. Dazu gehören insbesondere neue und flexiblere Arbeitsmodelle, die zu einer Erhöhung der Vereinbarkeit (siehe Handlungsschwerpunkte, Seite 35) führen, sowie spezielle Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in der Technik (z.B. Technik-Akademie).

1.1. Frauenanteil in Geschäftsführung und Landesdirektionen

Frauenanteile per 1. Juli 2015 (Quelle: ORF-Organigramm) :

- Auf Ebene der Geschäftsführung: 20,0 % (2013: 20,0 %)
- Auf Ebene der ORF-Landesstudio-Direktionen: 22,2 % (2013: 22,2 %)
- Auf Ebene der Hauptabteilungsleitungen: 18,2 % (2013: 21,9 %)

In den obersten Führungsebenen ist in den vergangenen zwei Jahren der Frauenanteil im Wesentlichen unverändert geblieben (Geschäftsführung, Landesdirektionen) bzw. sogar gesunken (Hauptabteilungen). Es wird angemerkt, dass die ORF-Geschäftsführung von der gesetzlichen Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils ausgenommen ist. Im Zuge der Festlegung neuer Organisationsstrukturen sowie bei der Neubesetzung der Geschäftsführung inkl. Landesstudios ist dennoch auf ausgewogene Bestellungen zu achten. Das gilt auch für die interimistische Besetzung von Leitungsfunktionen (siehe Kapitel Gleichstellungsstandards, Seite 13).

Allfällige Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Hauptabteilungsleitungen finden sich in Zusammenhang mit der auf den Seiten 27-34 erfolgenden Darstellung der Bereiche „Programm“, „Administration und Technik“ und „Landesstudios“.

1.2. Frauenanteil nach Verwendungsgruppen (VG)

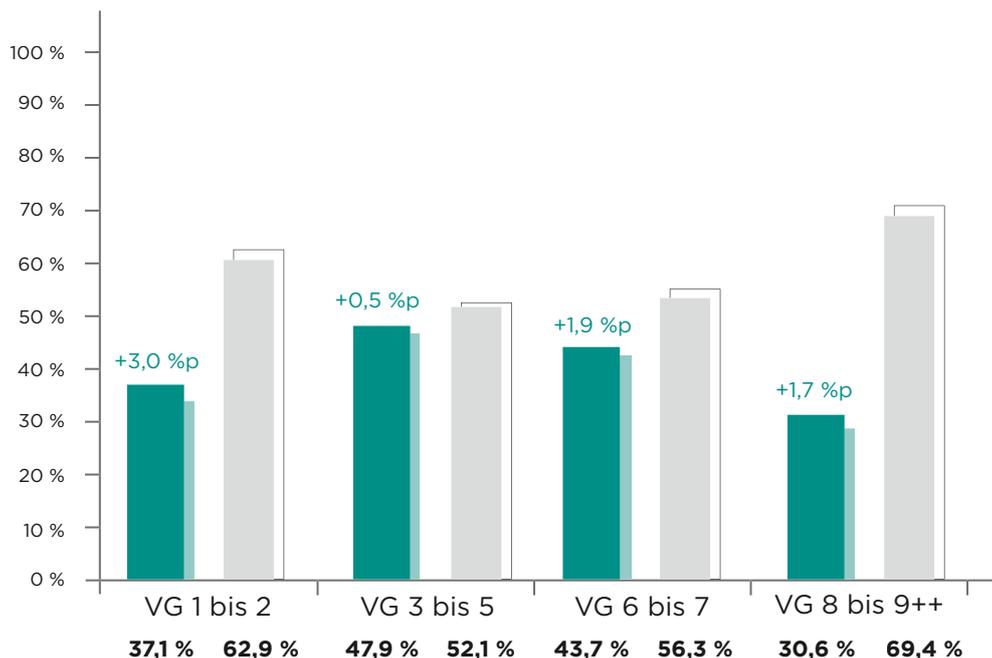
Um eine vertragsübergreifende Auswertung der strukturellen Repräsentanz von Frauen im ORF zu ermöglichen, wurden in den nachstehenden Darstellungen alle aktiven Dienstnehmer/innen den neuen Verwendungsgruppen nach KV 2014 zugeordnet. Der bisherigen Zielgruppe VG 15 bis 18 entsprechen nunmehr die VG 8 bis 9++. Darin enthalten sind demnach die VG 8 und 9 im KV 2014 und die entsprechenden VG 15-18 im KV 2003, im KV 1996 bzw. in der FBV.

In sieben der insgesamt elf ausgewiesenen Verwendungsgruppen ist der Frauenanteil von 45 % noch nicht erreicht.

Repräsentanz von Frauen nach Verwendungsgruppen (VG)				
VG neu	VG bisher	Frauenanteil 2015	Frauenanteil 2013	Veränderung in Prozentpunkten
1	1, 2	50,0 %	50,0 %	0,0
2	3, 4	30,4 %	27,6 %	2,8
3	5, 6, 7	50,9 %	46,2 %	4,7
4	8, 9, 10	61,8 %	61,9 %	-0,1
5	11, 12	26,1 %	24,7 %	1,4
6	13	46,2 %	44,9 %	1,3
7	14	19,3 %	14,8 %	4,5
8	15	34,1 %	32,7 %	1,4
9	16	29,5 %	29,5 %	0,0
9+	17	25,0 %	11,4 %	13,6
9++	18	14,3 %	15,0 %	-0,7
alle VG		43,3 %	42,4 %	0,9

Die Erhöhung des Frauenanteils ist nahezu in allen Verwendungsgruppen zu beobachten. Besonders deutlich fiel sie in der VG 9+ (bisher VG 17) aus, wo der Anstieg um 13,6 Prozentpunkte auf 25,0 % durch vier weibliche Stellenbesetzungen erfolgt ist. In der höchsten Verwendungsgruppe VG 9++ (bisher VG 18) ist der Frauenanteil mit 14,3 % nach wie vor sehr niedrig und überdies noch gegenüber 2013 (15,0 %) gesunken. Verstärkter Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils besteht unternehmensweit abgesehen von der VG 5 prinzipiell ab VG 7.

Repräsentanz F/M in den VG 1-9++ ORF gesamt 2015 gegenüber 2013



Anmerkung: Zuordnung aller Dienstnehmer/innen nach den neuen Verwendungsgruppen gemäß KV 2014

In den Verwendungsgruppen 8 bis 9++ (ehemals VG 15-18) ist der Frauenanteil seit 2011 kontinuierlich gestiegen und beträgt zum Stichtag 2015 30,6 % (2013: 26,0 %, 2011: 23,1 %).

Eine genauere Betrachtung dieser Zielgruppe zeigt allerdings, dass ein hoher Anteil von Frauen in einer Direktion nicht zwangsläufig zu deren hohen Repräsentanz in Führungspositionen führt. So liegt zum Beispiel der Frauenanteil in den höheren Verwendungsgruppen in der Kaufmännischen Direktion lediglich bei 28,6 %, obwohl dort 56,5 % der Beschäftigten weiblich sind. In der Generaldirektion und in der Fernsehdirektion ergibt sich ein ähnliches Bild mit einem Verhältnis von 38,2 % zu 60,8 % bzw. 32,4 % zu 57,0 %. Die Hörfunkdirektion hingegen verzeichnet in der Zielgruppe VG 8-9++ einen Frauenanteil von 37,4 % gegenüber 50,6 % bei den Gesamtbeschäftigten. In der Technischen Direktion sind Frauen in Führungspositionen mit einem Anteil von 6,5 % kaum vertreten.

Strukturelle Repräsentanz von Frauen in Direktionen		
Bereich / Direktion	Frauenanteil VG 8 bis 9++ *	Frauenanteil alle VG
Fernsehdirektion	32,4 %	57,0 %
Hörfunkdirektion	37,4 %	50,6 %
Generaldirektion	38,2 %	60,8 %
Kaufmännische Direktion	28,6 %	56,5 %
Technische Direktion	6,5 %	13,7 %
Landestudios	29,9 %	45,7 %
ORF Gesamt	30,6 %	43,3 %

* Entspricht bisher VG 15-18

Die auf den Seiten 28–34 dargestellten Vorgaben für die einzelnen Bereiche auf Direktionsebene sowie für die Landesstudios zielen dementsprechend primär darauf ab, bis 2017 einerseits eine bestmögliche Erhöhung des Frauenanteils in den VG 5 und 7 (überwiegend technische / nichtredaktionelle Tätigkeit, ehemals VG 11, 12 und 14) sowie eine signifikante Erhöhung in VG 8 (überwiegend redaktionelle Tätigkeit, ehemals VG 15) zu erzielen. Darüber hinaus gilt es, den Frauenanteil in den VG 9 bis 9++ (Führungspositionen, ehemals VG 16-18) konsequent zu erhöhen.

1.3. Frauenanteil bei „ad-personam“-Höhergruppierungen

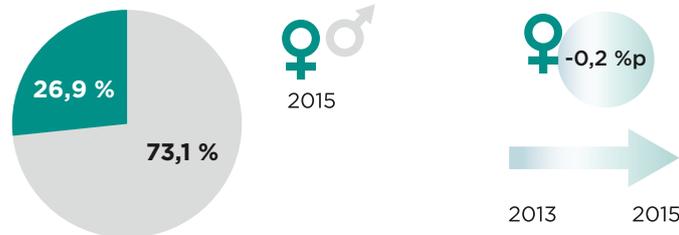
Hinsichtlich erfolgter „ad personam“-Höhergruppierungen liegt der Frauenanteil per 1. Juli 2015 im ORF bei 47,0 %, was einer Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber 2013 entspricht. Insgesamt sind zum Stichtag 156 Frauen (2013: 136 Frauen) und 176 Männer (2013: 165 Männer) höhergruppiert.

Ad personam Höhergruppierungen nach Direktionen				
Bereich / Direktion	Anzahl Höher- gruppierungen Männer	Anzahl Höher- gruppierungen Frauen	Frauenanteil Höhergruppie- rungen	Frauenanteil gesamt an DN
Fernsehdirektion	49	49	50,0 %	57,0 %
Hörfunkdirektion	20	16	44,4 %	50,6 %
Generaldirektion	30	30	50,0 %	60,8 %
Kaufmännische Direktion	25	31	55,4 %	56,5 %
Technische Direk- tion und Online	20	7	25,9 %	13,7 %
Landesstudios	32	23	41,8 %	45,7 %
ORF Gesamt	176	156	47,0 %	43,3 %

Ein Vergleich des Frauenanteils allgemein mit jenem bezüglich der „ad personam“-Höhergruppierungen in den jeweiligen Direktionen bzw. im Bereich der Landesstudios ergibt, dass nicht in jeder Direktion eine positive Relation zwischen dem bestehenden (relativ hohen) Frauenanteil und der (relativ niedrigen) Berücksichtigung von Frauen bei „ad personam“-Höhergruppierungen besteht. Das heißt, in einzelnen Direktionen wurde die Möglichkeit einer „ad personam“ Höhergruppierung zur Steuerung gegen die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen, vor allem in den VG 8 (ehemals VG 15) und höher, gemessen an der Anzahl der dort beschäftigten Frauen noch nicht ausreichend genutzt. In der Technischen Direktion (wo der Frauenanteil nur 13,7 % beträgt) konnten immerhin rund 26 % der „ad personam“-Höhergruppierungen an Frauen vergeben werden.

1.4. Frauenanteil bei Mehrdienstpauschalen (MDP)

Hinsichtlich einer zuerkannten Mehrdienstpauschale beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 1. Juli 2015 im ORF gesamt 26,9 %, was einer leichten Verschlechterung um 0,2 Prozentpunkte gegenüber 2013 entspricht.



Der Frauenanteil in den niedrigen MDP-Stufen 1 und 2 geht seit vier Jahren kontinuierlich zurück und beträgt nur mehr 23,9 % bzw. 30,8 %. In der Stufe 4 sinkt der Anteil mit 23,8 % ebenfalls, sogar unter das Niveau von 2011. In der Stufe 3 kann hingegen bereits ein Frauenanteil von 37,9 % erreicht werden, was einem Anstieg um 5,5 Prozentpunkte gegenüber 2013 entspricht. Da die Zuerkennung einer Mehrdienstpauschale an Vollzeitbeschäftigung geknüpft ist, kann der leichte Rückgang des Frauenanteils bei MDP, der sich gegenläufig zur Entwicklung des Frauenanteils insgesamt verhält, unter anderem durch den Anstieg der Teilzeitverträge bei Frauen erklärt werden. Zum Stichtag waren 47,9 % (2013: 44,7 %) der weiblichen Dienstnehmerinnen im Unternehmen teilzeitbeschäftigt und dementsprechend vom Bezug einer MDP ausgeschlossen.

Repräsentanz von Frauen bei Mehrdienstpauschalen			
MDP-Stufen*	Frauenanteil 2015	Frauenanteil 2013	Veränderung in Prozentpunkten
Stufe 1	23,9 %	29,2 %	-5,3
Stufe 2	30,8 %	37,9 %	-7,1
Stufe 3	37,9 %	32,4 %	5,5
Stufe 4	23,8 %	34,1 %	-10,3
Stufe 5	28,9 %	22,9 %	6,0
Stufe 6	34,0 %	31,5 %	2,5
Stufe 7	16,2 %	18,3 %	-2,1

* Befristete Mehrdienstpauschalen wurden entsprechend ihrer Höhe den bisherigen MDP-Stufen für unbefristete MDP zugeordnet.

Da die Höhe der MDP mit der Höhe der Verwendungsgruppe korreliert, ist der Spielraum bei der Erhöhung des Frauenanteils in den höheren MDP-Stufen begrenzt. Das Hauptaugenmerk liegt daher auf einer transparenten und besser nachvollziehbaren MDP-Zuerkennung, die künftig jährlich auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten durch GPA überprüft wird (siehe Kapitel Controlling, Seite 39).

1.5. Frauenanteil bei Gehaltszulagen

Der Frauenanteil bei den Gehaltszulagen, die insgesamt 3 % aller Dienstnehmer/innen beziehen, beträgt zum Stichtag 1. Juli 2015 27,2 %, was einer deutlichen Steigerung um 12,4 Prozentpunkte gegenüber 2013 entspricht. Der dennoch verhältnismäßig niedrige Wert ergibt sich unter anderem durch den engen Zusammenhang zwischen Gehaltszulagen und höherwertigen Tätigkeiten. Dieser führt zu einem niedrigen Frauenanteil und zu einem geringeren Durchschnittswert der Zulagen bei Frauen im Vergleich zu jenem der Männer. Positiv hervorzuheben ist ebenfalls, dass die Differenz zwischen durchschnittlichen männlichen und weiblichen Gehaltszulagen von -262,-- € im Jahr 2013 auf -214,-- € zum Stichtag 2015 gesunken ist.

Gehaltszulagen			
	Frauen	Männer	Differenz
Anzahl Gehaltszulagen	28	75	-47
Mittelwert Gehaltszulagen	321 €	535 €	-214 €

1.6. Frauenanteil bei Prämien

Prämien stellen eine gute Möglichkeit dar, besondere Leistungen unabhängig von der jeweiligen Einstufung im Gehaltsschema zu honorieren und können auch zur Senkung des bestehenden Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen beitragen. Im vorliegenden Gleichstellungsplan wird erstmalig der Frauenanteil bei Prämien, differenziert nach Direktionen, dargestellt.

Hinsichtlich der Verteilung der Anzahl von Prämien zwischen den Geschlechtern sind keine besonderen Differenzen hervorzuheben, im Gesamtunternehmen gingen im vergangenen Jahr 47 % der ausbezahlten Prämien an Frauen. Bezogen auf die durchschnittliche Höhe von Prämien für Männer und Frauen ergibt sich im gesamten ORF zwar ein ausgeglichenes Bild, auf Direktionsebene sind die Werte aber zum Teil sehr unterschiedlich. Beispielsweise erhielten in der Hörfunkdirektion und in der Kaufmännischen Direktion Frauen im Schnitt eine deutlich geringere (-51 % bzw. -29 %) Prämie als Männer. In der technischen Direktion zeigt sich hingegen ein konträres Bild (+121 %), was bedeutet, dass die Höhe der durchschnittlichen Prämie mehr als doppelt so hoch war, wie jene für Männer. Im Landesstudio Oberösterreich wurden nur an Frauen, in Salzburg generell keine Prämien bezahlt.

Repräsentanz von Frauen bei Prämien		
1.7.2014 bis 30.6.2015	Frauenanteil bei Prämien	Gender Pay Gap bei Prämien
Fernsehdirektion	51 %	-18 %
Hörfunkdirektion	48 %	-51 %
Generaldirektion	61 %	-2 %
Kaufmännische Direktion	51 %	-29 %
Technische Direktion und Online	12 %	121 %
LD Burgenland	71 %	25 %
LD Kärnten	50 %	-36 %
LD Niederösterreich	50 %	-12 %
LD Oberösterreich	100 %	-
LD Salzburg	-	-
LD Steiermark	33 %	-17 %
LD Tirol	57 %	-33 %
LD Vorarlberg	47 %	19 %
LD Wien	45 %	-21 %
ORF Gesamt	47 %	-3 %

1.7. Frauenanteil betreffend Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung

An der geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitszeit hat sich in den vergangenen Jahren nicht nur nichts geändert, sie hat sich sogar noch weiter verstärkt. Im ORF ist Teilzeitarbeit weiblich und Vollzeitbeschäftigung männlich. Der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten beträgt zum Stichtag 1. Juli 2015 im ORF gesamt 32,3 % und ist damit unwesentlich gegenüber dem Stand 2013 (32,1 %) angestiegen. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Gesamtunternehmen hingegen steigt kontinuierlich an und liegt mit 71,3 % um 1,2 Prozentpunkte über dem Vergleichswert von 2013 (70,1 %).

Einen sichtbaren Anstieg des Frauenanteils bei Vollzeitverhältnissen kann nur die Generaldirektion verzeichnen, wo der Frauenanteil bereits 56,2 % (2013: 52,6 %) beträgt. Im Kontrast dazu ist in der Technischen und in der Kaufmännischen Direktion der Frauenanteil bei den Teilzeitverhältnissen deutlich gestiegen und beträgt dort zum Stichtag 2015 jeweils 60,6 % (2013: 55,9 %) bzw. 93,0 % (88,0 %).

Bereich / Direktion	Vollzeit				Teilzeit			
	Anzahl			Frauenanteil	Anzahl			Frauenanteil
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Fernsehdirektion	220	173	393	44,0 %	71	193	264	73,1 %
Hörfunkdirektion	189	138	327	42,2 %	96	155	251	61,8 %
Generaldirektion	60	77	137	56,2 %	8	28	36	77,8 %
Kaufmännische Direktion	109	104	213	48,8 %	4	53	57	93,0 %
Technische Direktion	593	78	671	11,6 %	13	20	33	60,6 %
Landestudios	400	179	579	30,9 %	85	239	324	73,8 %
ORF Gesamt	1.571	749	2.320	32,3 %	277	688	965	71,3 %

Am häufigsten kommen Teilzeitverhältnisse in der Verwendungsgruppe 6 (bisher VG 13) vor. Hier sind 424 Personen beschäftigt, wovon immerhin fast 35 % Männer sind. Auch in der VG 5 (bisher VG 11 und 12) ist der Männeranteil mit rund 42 % hoch. In den übrigen Verwendungsgruppen sind (bis auf die VG 9++) deutlich mehr Frauen teilzeitbeschäftigt.

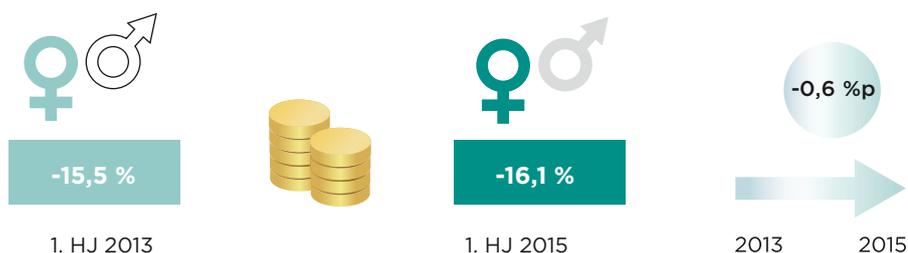
Je höher die Verwendungsgruppe, desto niedriger die Anzahl von Teilzeitverträgen. Teilzeitarbeit ist sichtlich immer noch ein Thema, das mit Karriere nicht zu vereinbaren ist, auch wenn es bereits einige Ausnahmen gibt. Ab der VG 8 (ehemals VG 15) unterliegen immerhin bereits 33 Personen keiner Vollzeitbeschäftigung. Um diese Zahl zu erhöhen und somit den Mitarbeiter/innen verstärkt auch in Teilzeit Karrieremöglichkeiten zu bieten, bedarf es dementsprechender Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit (siehe dazu Kapitel Handlungsschwerpunkte Seite 38).

Teilzeitverhältnisse nach Verwendungsgruppen (VG)			
VG neu	VG bisher	Frauenanteil	Männeranteil
1	1, 2	100,0 %	0,0 %
2	3, 4	72,2 %	27,8 %
3	5, 6, 7	73,1 %	26,9 %
4	8, 9, 10	82,4 %	17,6 %
5	11, 12	57,9 %	42,1 %
6	13	65,3 %	34,7 %
7	14	77,8 %	22,2 %
8	15	84,0 %	16,0 %
9	16	100 %	0,0 %
9+	17	0,0 %	0,0 %
9++	18	0,0 %	100,0 %

1.8. Gender Pay Gap

Der durchschnittliche Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern je Vollzeitäquivalent, gemessen auf Basis des Einkommens der Männer ist Kernpunkt des halbjährlich im Zentralen Controlling (KDC) erstellten Gender Monitoring Berichtes und eine der wesentlichen Kennziffern zum Stand der Gleichstellung. Der Gender Pay Gap wird für das Gesamtunternehmen sowie auf Ebene der einzelnen Direktionen und Landesstudios ermittelt und entsprechend kommuniziert. Seit Beginn des Jahres 2015 wurde die Berechnungsgrundlage von den ehemals verwendeten gesamten Personalkosten nunmehr auf Bruttobezüge umgestellt, um Verzerrungen der Werte durch Nebenkosten (Dienstgeberabgaben, Rückstellungen etc.) zu vermeiden. In der untenstehenden Grafik sind alle Werte bereits nach der neuen Methode gerechnet.

Gender Pay Gap ORF Gesamt



Frauen im ORF verdienen im 1. Halbjahr 2015 um durchschnittlich 16,1 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies ist vor allem durch unterschiedliche Vertragsbasen und die Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Verwendungsgruppen, Bonifikationen, Prämien und außertariflichen Verträgen sowie die mit der Höhe der Verwendungsgruppen korrelierenden Mehrdienstpauschalen bedingt.

Der Gender Pay Gap (= Einkommensschere), der Mitte des Jahres 2014 bereits auf -14,8 % gesunken war, hat sich gegenüber dem Vergleichswert von 2013 leicht vergrößert (um 0,6 Prozentpunkte). Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass der Frauenanteil auch in den niedrigeren Verwendungsgruppen gestiegen ist und andererseits durch einen Rückgang des Frauenanteils bei Mehrdienstleistungen bedingt.

Die regelmäßige Beobachtung und Kommunikation des Gender Pay Gaps, der directionsweise sehr unterschiedlich ausfällt, ist ein wichtiges Instrument, um die Entwicklung der finanziellen Gleichstellung und die Auswirkung struktureller Veränderungen im Unternehmen und auch unterjährige Trends verfolgen zu können. Um eine dauerhafte Senkung der Einkommensschere zu gewährleisten, ist es nicht nur wesentlich, entsprechende Maßnahmen kontinuierlich im Auge zu behalten, sondern diese auch jährlich bereits bei der Personalplanung und -budgetierung zu berücksichtigen.

HANDLUNGSSCHWERPUNKTE

1. Führung

Wertetransfer

Die 45-Prozent-Frauenquote auf Basis des § 30a Abs. 2 ORF-G bedingt den Ausbau notwendiger Standards und die Umsetzung zielführender Maßnahmen im Sinn des Gesetzes auf der strategischen Basis von Gender-Mainstreaming. Der damit einhergehende Wertewandel im ORF bedarf der Fortsetzung der kontinuierlichen Top-Down-Kommunikation.

Maßnahmen:

- Kommunikation des aktualisierten Gleichstellungsplans unter Verweis auf den begleitenden Diskussionsprozess durch GD an alle Mitarbeiter/innen via ORF IN und in Form einer Hardcopy an alle Führungskräfte.
Zeit: 1. Quartal 2016, Durchführung: GMK
- Kontinuierliche Begleitung der Direktionen und Hauptabteilungsleitungen bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele durch die Gleichstellungsbeauftragten.
- Aushändigung des aktuellen Gleichstellungsplans oder Übermittlung eines Links zu dessen Abrufbarkeit durch das Personalbüro an neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vertragsunterzeichnung.

Ausbau der Genderkompetenz

Genderkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation im Management, daher wird sie konsequent weiter ausgebaut und das Schulungsangebot diesbezüglich vergrößert.

Maßnahmen:

- Das Genderkompetenzseminar, das von den derzeit beschäftigten Führungskräften des ORF bereits absolvierte wurde, ist auch für jene Führungskräfte verpflichtend, die Funktionen neu übernehmen, sowie für Trainerinnen und Trainer, die in der GPS des ORF neu beschäftigt werden.
- Folgeseminar „Genderkompetenz für Führungskräfte, Teil II“, das ebenfalls für alle Führungskräfte verpflichtend ist (Start: 2017).
- „Führungskompetenz aus der Gleichstellungsperspektive“ - Schulung für alle Assessor/innen
Zeit: ab 2. Quartal 2016, Durchführung: GPS in Kooperation mit der AG der Gleichstellungsbeauftragten und dem Schulungsbeirat.

2. Unternehmenskultur und Image

Im ORF werden nach innen wie nach außen sichtbare Schritte gesetzt, die nachweislich zu erhöhtem Genderbewusstsein im Bereich der Führung und auch zur Steigerung der allgemeinen Sensibilität bei der Gestaltung der ORF-Produkte beitragen. Dazu gibt es ein breites Maßnahmenpaket.

Seminare

- Genderkompetenz-Workshops für Mitarbeiter/innen
- Seminar zum Thema Rechtliche Gleichbehandlung („Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“)
- Empowerment Workshops für Technikerinnen
- Gender-Seminare mit allgemeinem Zugang („Frauensprache – Männersprache“)
- „Gender & Diversity“-Seminare für den redaktionellen Bereich („Klischees und blinde Flecken“)

Die genannten Seminare werden über GPS organisiert und unter der Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten abgehalten.

Frauen und Technik

An der Ausgangssituation hat sich seit 2011 nichts verändert. Nach wie vor stellen Technikerinnen im ORF eine sehr kleine Minderheit dar. Hier braucht es ein klares Bekenntnis zur aktiven Gleichstellung und einen gesonderten Maßnahmenkatalog, um die längst nötige Trendumkehr einzuleiten und damit den Frauenanteil zu erhöhen.

Maßnahmen:

- Gründung der Technik-Akademie (in Vorbereitung, Start ist für Herbst 2016 geplant). Durch dieses kontinuierliche Ausbildungsprogramm in Fachbereichen mit künftigem Personalbedarf soll der Frauenanteil in der Technischen Direktion längerfristig erhöht werden.
- Gezielte Suche und Förderung von Frauen für die Nachfolgeplanung auf Meisterinnenebene in den Hauptabteilungen
- ORF-Präsenz bei einschlägigen Veranstaltungen wie YO!Tech und Töchterttag/Girls Day
- Kooperationen mit Bildungseinrichtungen im Rahmen von Wettbewerben und um Praktikantinnen anzuwerben

Kampagne

Die Kampagne „Ich mach das“ soll Frauen und ihre unterschiedlichen Berufsbilder innerhalb des ORF sichtbar machen und damit helfen, starre Stereotype, die nach wie vor existieren, aufzulösen. Role-Models aus dem eigenen Unternehmen sollen darüber hinaus andere Frauen dazu motivieren, neue Wege zu gehen - nach dem Motto „You can't be what you can't see“. Die Initiative ist eine Fortsetzung der Kampagne „Ich mach das“, die anlässlich des internationalen Frauentages 2015 im ORF-Fernsehen gelaufen ist und die Vielfalt von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie im Familienleben abgebildet hat. Die Kampagne wird von der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen in Zusammenarbeit mit GMK im Jahr 2016 gestartet.

Programmanalyse

Die ORF-Programme werden auf Gendergesichtspunkte untersucht. Der Start erfolgte mit der Untersuchung der ORF-Service Sendungen im Herbst 2015, die Ergebnisse der Genderanalyse sollen im ersten Quartal 2016 präsentiert werden. Die Programmuntersuchungen werden künftig jährlich durchgeführt, um zu überprüfen, ob die ORF-Produkte gendergerecht gestaltet sind.

Die Programmanalyse wurde von den Gleichstellungsbeauftragten in Auftrag gegeben und wird von GMF in Zusammenarbeit mit der Universität Salzburg durchgeführt.

3. Frauenförderung

Frauen sind im ORF auf Führungsebene nach wie vor unterrepräsentiert. In den VG 8 bis 9++ (ehemals VG 15-18) ist der Frauenanteil zwar kontinuierlich, jedoch deutlich zu langsam gestiegen. Aktuell beträgt er in dieser Zielgruppe erst 30,6 % (2013: 29,0 %).

Frauen sollen direkt durch ihre/n Vorgesetzte/n für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen zur Qualifikation als Führungskraft und an Maßnahmen zur fachlichen Höherqualifizierung sowie in Zusammenhang mit bereichsspezifischen Förderprogrammen angesprochen werden. Wird dem Wunsch einer Dienstnehmerin auf Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung nicht entsprochen, so kann sie sich an die Gleichstellungskommission wenden, die zu entscheiden hat, ob die Ablehnung gerechtfertigt war. Davon unberührt ist die Geltung der Schulungs-BV.

Maßnahmen:

- Das **„Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“** soll Frauen mit den notwendigen Kompetenzen zur Führung auszustatten. Dieses Fortbildungsprogramm haben bis Ende 2015 bereits 40 Teilnehmerinnen absolviert haben und wird auch in Zukunft von GPS in Kooperation mit der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen weiter geführt. Die Ausschreibung erfolgt jeweils im Spätherbst, aufgenommen wird nach bestandenem Assessment, die Reihung erfolgt nach Dringlichkeit (Unterrepräsentanz), Umfang: 3 mal 2 Tage.

Die Absolvierung dieses Curriculums muss, als zusätzliche Qualifikation, verstärkt bei Bewerbungen und Besetzungen berücksichtigt werden.

- **„Mentoring für Frauen im ORF“** bewährt sich seit 2007 als individuelles Entwicklungs- und Empowerment-Programm für Mentees und Mentorinnen aus allen Bereichen des ORF.

Die Frauen werden hinsichtlich der Erreichung ihrer individuellen beruflichen Entwicklungsziele (Mentees) einerseits und in der Entfaltung ihrer Führungskompetenz (Mentorinnen) andererseits kontinuierlich weiter unterstützt. ORF-Technikerinnen und weibliche Administrative Fachkräfte werden im Rahmen des Mentoring-Programms besonders berücksichtigt.

Diese Maßnahme wird unter Federführung der Task-Force der Plattform „Frauen im ORF“ von GPS durchgeführt.

4. Vereinbarkeit

Den Beruf mit Familie, Partnerschaft, Betreuungspflichten, aber auch Weiterbildung, Sport und Kultur etc. gut vereinbaren zu können, liegt im Interesse aller Mitarbeiter/innen. Die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, kommt diesem Interesse entgegen und wird vor allem von Frauen durch die Inanspruchnahme von Eltern-Teilzeit genützt. Die beruflichen Entwicklungschancen sind jedoch im Rahmen von Teilzeitarbeit bisher wenig ausgeprägt, eine Karriere in Teilzeit stellt noch den Ausnahmefall dar.

In der im Jahr 2014 von der ORF Medienforschung unter Mitarbeiter/innen durchgeführte Umfrage zur Vereinbarkeit sehen 60 % den Ausbau von Telearbeit, 57 % den Ausbau von Kinderbetreuung, 53 % Führung in Teilzeit, 35 % eine verlässlichere Planung von Dienstzeiten sowie 33 % die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit als Optimierungsmaßnahmen an. 10 % der Befragten möchten mehr und 26 % weniger arbeiten.

Der ORF schafft daher weitere Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit und fördert die Karriere von Frauen und Männern in Teilzeit. Die Möglichkeit Leitungsfunktionen in Teilzeit zu übernehmen, trägt wesentlich zum Anstieg des Frauenanteils in den höheren Verwendungsgruppen bei.

Maßnahmen:

- **Informationsmaßnahme zu neuen erweiterten Vereinbarkeitsstandards:** Ausdehnung der Elternteilzeit auf das Ende des Schuljahres, das auf den 11. Geburtstag folgt, Teleworking, Altersteilzeit, Sabbatical, Babyonat
- **Führung in Teilzeit und Topsharing:** Der ORF schafft ab 2016 weitere Anreize und Bedingungen für Führen in Teilzeit und Topsharing. Dies soll dazu beitragen das Frauen und Männern neue Karrieremöglichkeiten geboten werden. Der ORF startet ein Pilotprojekt mit mindestens fünf Führungskräften in Teilzeit, das von GPA durchgeführt. Außerdem wird von K 1-3 ein Grundmodell „Führen in Teilzeit“ entwickelt, das die Wirtschaftlichkeit bezüglich einer möglichen Aliquotierung von Bezügen prüft, ähnlich der Altersteilzeit. Führung in Altersteilzeit wird ausgebaut, um Nachwuchskräfte an Führungsaufgaben zu beteiligen, wie z. B. durch Topsharing.
- **Förderung von befristeter Teilzeit,** insbesondere für Männer
- **Evaluierung und Optimierung des ORF Karenzmanagement:** Ziel ist die verstärkte Einbindung karenzierter Eltern, um den Wiedereinstieg zu erleichtern (Karenzmanagement Software, Infomails, Intranetzugang, spezielle Schulungsangebote)
- **ORF Kinderbetreuung:** im Hinblick auf die Übersiedelung aller Wiener Standorte auf den Küniglberg wird eine Neuorganisation des Kindergartens von der Arbeitsgruppe Standort/Services begleitet. Zusätzlich werden ein Eltern-Kind-Zimmer im ORF-Zentrum eingerichtet, die Ferienbetreuung ausgedehnt und Kooperationen mit externen Betreuungseinrichtungen (Landesstudios) unterstützt.
- Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters die/der in Karenz geht, wird gemeinsam mit der Führungskraft eine direkte Ansprechperson, ein sogenannter **Karenz-Buddy**, nominiert. Dieser informiert eine/n Mitarbeiter/in während der Karenz regelmäßig über etwaige Veränderungen und Entwicklungen in der Abteilung und im jeweiligen Arbeitsbereich. Dies dient dazu, den Wiedereinstieg zu erleichtern und mögliche negative Auswirkungen einer längeren Abwesenheit zu verhindern.

CONTROLLING

1. Gleichstellungsstatus

Die Umsetzung und Förderung der Gleichstellung ist Bestandteil der Aufgaben von Führungskräften im ORF. Um den Fortschritt auf dem Gebiet der Gleichstellung im Unternehmen sowohl quantitativ als auch qualitativ zu messen und sichtbar zu machen, wird alljährlich im Zeitraum Mai/Juni eine Erhebung des Gleichstellungsstatus unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt, um notwendige Maßnahmen bereits bei der Budgetplanung berücksichtigen zu können.

Die Analyse des Gleichstellungsstatus zeigt den einzelnen Direktorinnen und Direktoren, beziehungsweise Hauptabteilungsleiterinnen und Hauptabteilungsleitern, inwiefern sie eine Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung erzielt haben. Gemeinsam mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten werden jene Daten und Fakten diskutiert, die den Direktionen und Hauptabteilungen bereits im Vorfeld zur Verfügung gestellt wurden. In diesem Gespräch werden auch gemeinsam Schritte und Maßnahmen zur weiteren Entwicklung erarbeitet.

Eine Zusammenfassung der jeweiligen Direktions-Ergebnisse wird an die Generaldirektion, die Gleichstellungskommission und den Zentralbetriebsrat übermittelt.

Wesentlich ist, dass es sich beim Gleichstellungsstatus um ein Instrument zur Selbstkontrolle für Führungskräfte handelt, das zur eigenen Überprüfung der Erreichung von Zielen aus dem Gleichstellungsplan dient. Die Verantwortung für die Umsetzung und das Vorantreiben der Gleichstellung liegt bei den Führungskräften, die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen diesen Prozess durch die Zurverfügungstellung von Daten und möglichen Fragestellungen.

Vorbildliche Abteilungen werden von der Generaldirektion prämiert.

2. Gender Monitoring Bericht

Seit dem Jahr 2012 wird halbjährlich vom Zentralen Controlling (KDC) ein eigener Bericht erstellt, in welchem direktionsweise der Frauenanteil an den Kapazitäten und Personalkosten für Angestellte und Honorarempfänger/innen sowie der Gender Pay Gap im Berichtszeitraum mit den Vergleichswerten des Vorjahres gegenübergestellt werden. Dieser Gender Monitoring Bericht wird den einzelnen Direktorinnen und Direktoren sowie den entsprechenden Betriebsräten für ihren jeweiligen Bereich übermittelt, um die zahlenmäßige Entwicklung der wichtigsten Gleichstellungsdaten auch unterjährig verfolgen und rechtzeitig erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen einleiten zu können.

3. Mehrdienstpauschalen und Prämien

Die Zuerkennung von befristeten Mehrdienstpauschalen und Prämien sowie jene von Gehaltszulagen werden jährlich von GPA auf Anfrage der/des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auf offene und versteckte Benachteiligungen überprüft. Bei geschlechterspezifischen Benachteiligungen in vergleichbaren Funktionen wird die Geschäftsführung eine Anpassung vornehmen.

4. Gleichstellung in den Tochtergesellschaften des ORF

Der Gleichstellungsplan gilt zwar nur für die Konzernmutter, die Gleichstellungsbeauftragten sind aber auch schon derzeit Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzerntöchter in Fällen vermuteter Ungleichbehandlung. Eine Statuserhebung der unterschiedlichen Vertragswerke und Rechtsgrundlagen soll dazu beitragen, sich künftig kompetenter mit den anfallenden Problemstellungen auseinander setzen zu können. Die im ORF geltenden Gleichstellungsstandards sollen hinsichtlich ihrer Machbarkeit in den Tochtergesellschaften überprüft bzw. evaluiert werden. Dies bezieht sich insbesondere auf die Einführung der Elternzeit bis zum Ende des Schuljahres, das dem 11. Geburtstag des Kindes folgt.

GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN

Der vorliegende, im Jahr 2015 aktualisierte Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des ORF-Gesetzes und der Gleichstellungs-Betriebsvereinbarung vom 08.09.2011 erstellt und gilt für alle ORF-Mitarbeiter/innen der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“ (= Konzern-Mutter).

Dieser Gleichstellungsplan ersetzt den Gleichstellungsplan/Stand Juli 2014 und gilt als Anhang zur DA 11/12 und zur Gleichstellungs-Betriebsvereinbarung vom 8.9.2011.

GLOSSAR

• **Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen**

Der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen (AG) gehören die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter/innen an. Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich mit allen Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu befassen und sind Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ORF in Fällen vermuteter Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Bei einem begründeten Verdacht informieren die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungskommission. Zu den Hauptaufgaben der AG zählt die Erstellung eines Vorschlags für einen Gleichstellungsplan, der konkrete Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsziele in zwei Jahresschritten zum Inhalt hat.

• **Einkommensbericht**

Seit der Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes per 1. März 2011 sind Unternehmen ab einer gewissen Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht an den Zentralbetriebsrat zu übermitteln, der anonymisiert aufzeigt, wie Frauen und Männer im Betrieb eingestuft sind und wieviel sie durchschnittlich verdienen. Damit soll transparent gemacht werden, was Frauen und Männer für die gleiche Tätigkeit verdienen.

• **Equality Check**

Der Equality Check ist die jährliche Überprüfung der Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Vorgaben und Schwerpunkte zur Förderung der Gleichstellung auf Direktionsebene unter Einbeziehung der für den jeweiligen Bereich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in beratender Funktion.

• **Gender Budgeting**

Gender Budgeting besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von budgetären Prozessen. Es bedeutet eine genderbasierte Beurteilung von Budgets, die Einbeziehung einer Gender-Perspektive auf allen Ebenen des Budgetprozesses und die Umgestaltung von Budgetmitteln im Hinblick auf eine Förderung der Geschlechtergleichstellung.

• **Gender Check**

Evaluierung der aktuellen quantitativen und qualitativen Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel des Unternehmens und der Auswirkung eventueller Maßnahmen und Vorhaben auf Männer und Frauen.

• **Genderkompetenz**

Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Sie ist die Voraussetzung für erfolgreiches Gender-Mainstreaming.

• **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip, das davon ausgeht, dass sämtliche Entscheidungen, die getroffen werden, immer auch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Gender-Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen integrieren.

- **Gender Pay Gap**

Unter Gender Pay Gap versteht man den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern je Vollzeitäquivalent, gemessen auf Basis des Einkommens der Männer. Da bei der Auswertung nicht hinsichtlich der Tätigkeit bzw. Position der Personen differenziert wird, vermittelt der Gender Pay Gap in erster Linie ein Abbild der strukturellen Personalbesetzung im fokussierten Bereich. Ein hoher Gender Pay Gap kann sich z.B. dadurch ergeben, dass Männer stärker in höher bezahlten Positionen vertreten sind, als Frauen und/oder dadurch, dass die Frauen im betroffenen Bereich durchschnittlich jünger sind als die Männer. Auch die unterschiedlichen Vertragsarten spielen eine Rolle.

- **Gleichstellung**

Gleichstellung ist die faktische Angleichung der Geschlechter in allen Lebensbereichen durch die Beseitigung vorhandener Barrieren und die Unterstützung fördernder Maßnahmen. Der ORF ist durch § 30 a ORF-Gesetz (Gleichstellungsgebot) verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Gleichstellungsplans auf eine Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation von Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten und der Funktionen sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis hinzuwirken.

- **Gleichstellungskommission**

Die Gleichstellungskommission ist ein von Geschäftsführung und Zentralbetriebsrat paritätisch besetztes Gremium, das gemäß dem ORF-Gesetz Feststellungen und Vorschläge hinsichtlich der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Männern und Frauen im ORF erstatten soll. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots oder des Frauenfördergebots ist von der Kommission ein Verfahren einzuleiten und die Geschäftsführung darüber zu informieren. Zu ihren Aufgaben zählen unter anderem die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten sowie die jährliche Übermittlung eines Tätigkeitsberichtes und der genderbezogenen Personalstatistik an den Stiftungsrat.

- **Gleichstellungsplan**

Der Gleichstellungsplan ist ein auf Basis des ORF-Gesetzes (§§ 30a ff.) und der Betriebsvereinbarung zwischen ORF-Geschäftsführung und dem ORF-ZBR vom 8.9.2011 für sechs Jahre vom Generaldirektor erlassener Plan, der Maßnahmen und verbindliche Zielvorgaben enthält, um die bestehende Unterrepräsentanz und eventuelle Benachteiligungen von Frauen im ORF zu beseitigen. Der Gleichstellungsplan wird alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepasst.

- **Personalstrukturanalyse**

Gemäß § 30p ORF-Gesetz hat der ORF jährlich jeweils zum Stichtag 31. Oktober eine statistische Auswertung ihrer Personalstruktur zu erstellen und der Gleichstellungskommission sowie der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen zu übermitteln. Dabei sind insbesondere die Anteile der Geschlechter in Bezug auf Funktionen, Entlohnung, Teilzeit, Verwendungsdauer und Bewerbungen darzustellen.

The image features a solid red background with several overlapping, semi-transparent geometric shapes in a slightly darker shade of red. These shapes include a large circle on the right side, a large rectangle on the left, and several smaller rectangles and triangles at the bottom. The text 'ORF' is centered in the middle of the composition, appearing in a white, bold, sans-serif font. The letters are contained within a small, solid red rectangular box that is slightly larger than the text itself.

ORF