

GLEICH STELLUNGS PLAN

INHALT

PRÄAMBEL

1. VISION UND WESENTLICHE ZIELE

1.1. Vision

1.2. Wesentliche Ziele

- 1.2.1. Aktive Gleichstellung der Geschlechter
- 1.2.2. Verwirklichung der Gleichstellungsstandards
- 1.2.3. Karriereförderung für Frauen
- 1.2.4. Technika – mehr Frauen in die Technik
- 1.2.5. Vereinbarkeit
- 1.2.6. Führungskräftekompetenz Gleichstellungsmanagement
- 1.2.7. Nachhaltige Unterbindung jeglicher Art von Belästigung

2. GRUNDLAGEN

2.1. Werte

2.2. Strategie und Voraussetzungen

3. GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

3.1. Geschlechtergerechte Kommunikation

- 3.1.1. Interner Sprachgebrauch
- 3.1.2. Darstellung in Wort und Bild

3.2. Gleichgestellte Beteiligung im Rahmen der beruflichen Entwicklung

- 3.2.1. Stellenausschreibungen
- 3.2.2. Auswahlverfahren
- 3.2.3. Stellenbesetzung
- 3.2.4. Karriere / Fachliche Höherqualifikation
- 3.2.5. Sonstige Funktionen
- 3.2.6. Schulung

3.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten

3.4. Konsequentes Vorgehen gegen Diskriminierung/Belästigung

4. FRAUENANTEIL – ANALYSE UND VORGABEN

4.1. Frauenanteil ORF gesamt

- 4.1.1. Frauenanteil in Geschäftsführung, Landesdirektionen u. Hauptabteilungsleitungen
- 4.1.2. Frauenanteil nach Verwendungsgruppen
- 4.1.3. Frauenanteil nach „ad personam“-Höhergruppierungen
- 4.1.4. Frauenanteil nach Mehrdienstpauschale
- 4.1.5. Frauenanteil betreffend Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung

4.2. Frauenanteil im Bereich „Programm“ (Fernsehdirektion und Hörfunkdirektion)

- 4.2.1. Vorgaben für den Bereich „Programm“

4.3. Frauenanteil im Bereich „Administration und Technik“

(Generaldirektion, Kaufmännische Direktion und Technische Direktion inkl. Online)

- 4.3.1. Vorgaben für den Bereich „Administration und Technik“

4.4. Frauenanteil im Bereich „Landesstudios“

- 4.4.1. Vorgaben für den Bereich „Landesstudios“

5. HANDLUNGSSCHWERPUNKTE

5.1. Führung

- 5.1.1. Wertetransfer
- 5.1.2. Ausbau der Genderkompetenz

5.2. Unternehmenskultur und Image

- 5.2.1. Verstärkung der Genderaspekte in der Bewusstseinsbildung
- 5.2.2. Karenz und Teilzeit – ein Männerthema
- 5.2.3. Schrankenabbau zwischen Frauen und Technik

5.3. Frauenförderung

- 5.3.1. Karriereförderung / Höherqualifikation
- 5.3.2. Stärkung von Frauen in Führungspositionen
- 5.3.3. Stärkung der individuellen Entwicklung von Frauen

5.4. Vereinbarkeit

- 5.4.1. Erweiterte Standards, neue Teilzeitmodelle, Topsharing

6. CONTROLLING

7. GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN

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.

1. VISION UND WESENTLICHE ZIELE

1.1. Vision

Der ORF ist im Hinblick auf positive und karrierefördernde Bedingungen für Frauen und Männer ein Vorzeigeunternehmen, in dem Frauen und Männer in jeder Hinsicht chancengleich arbeiten und in dem die vielfältigen Ressourcen beider in allen Bereichen gleichermaßen wertgeschätzt werden. In den Entscheidungspositionen teilen Frauen und Männer gleichwertig Aufgaben und Verantwortung. Jegliche Form der Belästigung kann ausgeschlossen werden. Deshalb arbeiten die besten und kreativsten Köpfe im ORF.

Sie sind motiviert, auch weil Frauen gleich viel verdienen wie Männer, da sie in Teilzeit Karriere machen und Topjobs geteilt ausgeübt werden.

Sie gestalten ein Programm, das die Vielfalt der Gesellschaft abbildet, das auf Stereotype in Wort und Bild verzichtet und in dem eine sensible Sprache unter Berücksichtigung von Frauen und Männern verwendet wird. In diesem Programm finden sich jede und jeder wieder, wodurch eine überaus hohe Publikumsakzeptanz gewährleistet ist.

1.2. Wesentliche Ziele

1.2.1. Aktive Gleichstellung der Geschlechter

Der ORF setzt sich das Ziel der aktiven Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen, das heißt Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer zu ermöglichen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil laut § 30a Abs. 2 ORF-Gesetz auf 45 Prozent zu erhöhen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den genannten Bereichen Einfluss nehmen, werden an diesem Ziel ausgerichtet.

1.2.2. 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.

1.2.3. Karriereförderung für Frauen

In die Personalplanung und Personalentwicklung werden weitere frauenfördernde Maßnahmen integriert, um innerhalb von sechs Jahren ab Inkrafttreten des Gleichstellungsplans eine Erhöhung der Frauenquote nach verbindlicher Vorgabe, die alle zwei Jahre erfolgt, zu erreichen. Die entsprechenden Maßnahmen zielen auf die vermehrte Übernahme von Leitungsfunktionen durch Frauen, deren fachliche Höherqualifizierung und die forcierte Möglichkeit von Karriere in Teilzeit ab.

1.2.4. Technika – mehr Frauen in die Technik

Um der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Technik entgegenzuwirken, werden die notwendigen Rahmenbedingungen zur beruflichen Entwicklung der Frauen in diesem Bereich besonders berücksichtigt. Darüber hinaus beteiligt sich der ORF an Initiativen, die dem Schrankenabbau zwischen Technik und Frauen dienen.

1.2.5. Vereinbarkeit

Männer werden ermutigt, ihre Rechte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten bestmöglich wahrzunehmen.

1.2.6. Führungskräftekompetenz Gleichstellungsmanagement

Um das Gleichstellungsziel zu erreichen, bedarf es einer selbstverständlichen diskriminierungsfreien Haltung sowie der erweiterten Kompetenz im Bereich des Gleichstellungsmanagements seitens aller Führungskräfte. Sowohl der verstärkten Sensibilisierung als auch der Kompetenzentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung wird daher auf Führungskräfte-Ebene in allen Bereichen Rechnung getragen.

1.2.7. 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.

2. GRUNDLAGEN

2.1. Werte

Chancengleichheit zu gewährleisten stellt einen wesentlichen Teil der Werthaltung 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.

2.2. Strategie und Voraussetzungen

Um das Gleichstellungsziel zu erreichen, werden im ORF die rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung durchgehend berücksichtigt und wird 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,

- sprachliche Gleichbehandlung,
- die Wahrnehmung der unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern, ohne diese diskriminierend, d. h. bewertend, wirksam werden zu lassen,
- 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, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und bestehende Ungleichheiten abbauen, 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.

3. GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Alle wesentlichen Entscheidungen der Geschäftsführung werden im Hinblick auf ihre unterschiedlichen Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen einerseits und die Mitarbeiter andererseits geprüft.

3.1. Geschlechtergerechte Kommunikation

3.1.1. 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.

3.1.2. 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 ORF.at. Er berichtet aus der jeweiligen Perspektive von Frauen bzw. Männern und achtet darauf, Stereotype aufzulösen.

3.2. Gleichgestellte Beteiligung im Rahmen der beruflichen Entwicklung

3.2.1. 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 Prozent 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.

3.2.2. 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.

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 die mögliche Benachteiligung von Frauen überprüft und gegebenenfalls adaptiert.

3.2.3. 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 Prozent 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.

3.2.4. 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 Nachfolge-Planung für Führungskräfte werden Frauen und Männer paritätisch berücksichtigt. Der Nachweis von Genderkompetenz zählt zu den Voraussetzungen bei Übernahme einer Leitungsfunktion (im Ausnahmefall spätestens innerhalb von sechs Monaten ab Bestellung).

Die fachliche Höherqualifikation von Frauen wird bei der Vergabe von „ad personam“-Höhergruppierungen forciert berücksichtigt. Die Zuerkennung von befristeten Mehrdienstpauschalen wird auf offene und versteckte Benachteiligungen von Frauen und unter Einbindung der Gleichstellungskommission und der/des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten jährlich überprüft. Bei geschlechterspezifischen Benachteiligungen in vergleichbaren Funktionen wird die Geschäftsführung eine Anpassung vornehmen.

Für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen zur Qualifikation als Führungskraft und an Maßnahmen zur fachlichen Höherqualifizierung sowie in Zusammenhang mit bereichsspezifischen Förderprogrammen werden Frauen durch ihre/n Vorgesetzte/n gezielt angesprochen. 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.

3.2.5. 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.

3.2.6. 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.

Für den redaktionellen Bereich werden Seminare im Sinn einer geschlechtergerechten Darstellung in Information und Unterhaltung angeboten. Betreffend die Teilnahme an allgemeinen Förderungsmaßnahmen 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.

3.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten

ORF-Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit von Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag bzw. bis zum Schuleintritt des Kindes, auf besonderen Wunsch hin auch bis zum Schulbeginn, der auf den 10. Geburtstag des Kindes folgt.

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 ganzjährig an Betriebsstätten mit mehr als 1.000 ständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Angestellte sowie freie Mitarbeiter) einen Betriebskindergarten mit flexiblen Öffnungszeiten an. Kinderbetreuungsinitiativen während der Ferienzeiten werden aktiv unterstützt.

3.4. 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.

4. FRAUENANTEIL – ANALYSE UND VORGABEN

Erläuterungen zur Analyse:

Die nachfolgenden Angaben in absoluten und prozentualen Zahlen basieren auf von K 1-3 übermittelten und zum Stichtag 1.7.2011 gültigen Daten in Vollzeitäquivalenten und unter Berücksichtigung der Leasingkräfte.

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 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 zwischen dem Stichtag 1.7.2011 und dem Erlass des Gleichstellungsplans durch Organisationsanweisungen vorgenommenen Veränderungen (Eingliederung der Direktion Online und neue Medien in die Technische Direktion sowie der Hauptabteilung „Chefproduktion Fernsehen“ in die Kaufmännische Direktion) sind in der Darstellung bereits berücksichtigt.

Eine noch weiter ausdifferenzierte Darstellung der drei Bereiche nach Arbeitsbildern wird seitens der Arbeitsgemeinschaft für Gleichstellungsfragen bis 31.12.2013 angestrebt.

Die Dokumentation des Frauenanteils im ORF gesamt sowie in den ausgewiesenen Bereichen 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 Mehrdienstpauschale (MDP),
- nach Teilzeit/Vollzeit.

Erläuterungen zu den Vorgaben:

Die Vorgaben betreffen den Zeitraum 1.1.2012 bis 31.12.2013.

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.

Die Vorgaben in Prozentpunkten beziehen sich auf den Personalstand vom 1.7.2011 und erfolgen unter der Annahme, dass dieser Personalstand nicht weiter reduziert wird. Die Vorgaben beziehen sich auf die im ORF-Gesetz festgelegte Quote, nicht auf die Kopfzahl.

4.1. Frauenanteil ORF gesamt

Zum Stichtag 1.7.2011 standen im ORF 1.455 Frauen 2.030 Männer gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von gesamt 41,8 Prozent.

Davon betrug der Frauenanteil

- im Bereich „Programm“ 53 Prozent,
- im Bereich „Administration und Technik“ 27 Prozent sowie
- im Bereich „Landesstudios“ 44 Prozent.

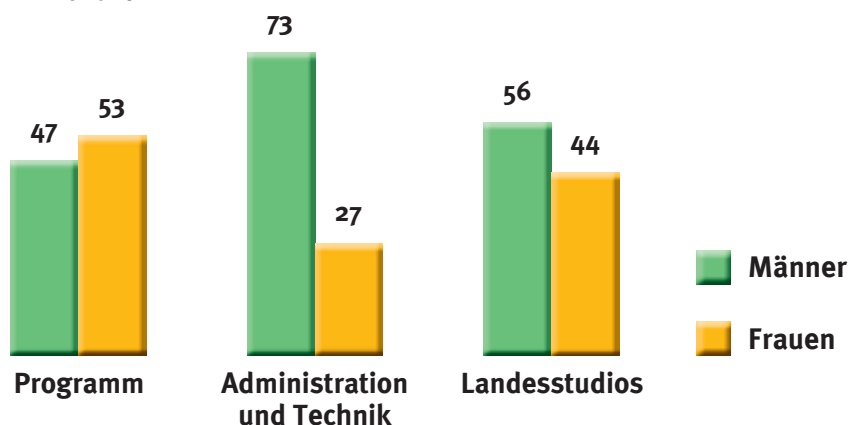
Der niedrige Frauenanteil im Bereich „Administration und Technik“ resultiert aus einem Frauenanteil von 12,5 Prozent innerhalb der Technischen Direktion.

In Anbetracht der rückläufigen Gesamtzahl der im ORF dauernd Beschäftigten und unter Berücksichtigung einer generell lediglich über einen langen Zeitraum erzielbaren Erhöhung der Frauenquote im Technik-Bereich erweist sich der rein quantitative Veränderungsspielraum in den Jahren 2012/2013 als gering.

Um der quantitativen Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich (Technische Direktion und Technik-Anteil in den Landesstudios) entgegenzusteuern und hinsichtlich der Erreichung eines 45-Prozent-Frauenanteils im Bereich der Landesstudios (soll heißen, in jenen Landesstudios, die diesen Wert noch nicht erreicht haben) bedarf es der durchgehenden Einhaltung der unter 3.2. formulierten Gleichstellungsstandards.

Repräsentanz M / F in den drei Gleichstellungsbereichen

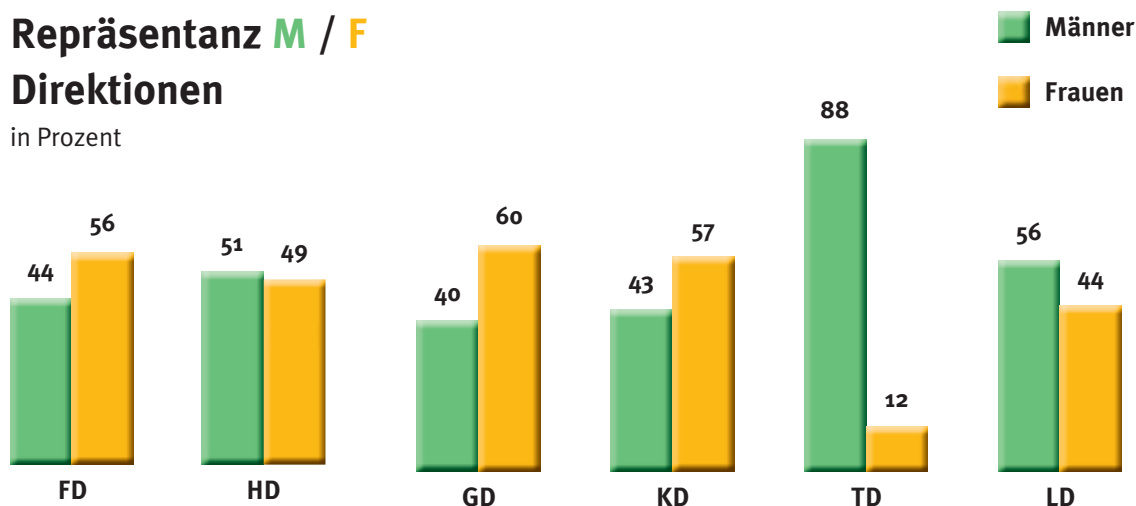
in Prozent



Repräsentanz M / F

Direktionen

in Prozent



4.1.1. Frauenanteil in Geschäftsführung, Landesdirektionen und Hauptabteilungsleitungen

Auf Ebene der Geschäftsführung betrug der Frauenanteil zum Stichtag 1.7.2011 0,0 Prozent. (Ab 1.1.2012 beträgt der Frauenanteil in diesem Bereich 20 Prozent.)

Auf Ebene der ORF-Landesstudio-Direktionen betrug der Frauenanteil 11 Prozent. (Ab 1.1.2012 beträgt der Frauenanteil in diesem Bereich 22 Prozent.)

Auf Ebene der Hauptabteilungsleitungen betrug der Frauenanteil 22 Prozent. (Quelle: ORF-Organigramm).

Es wird angemerkt, dass die ORF-Geschäftsführung von der gesetzlichen Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils ausgenommen ist und das Veränderungspotenzial an der Spitze der Landesstudio-Direktionen bis zum Ablauf der derzeitigen Geschäftsführungs-Periode nach Vorhersehbarkeit ausgeschöpft ist.

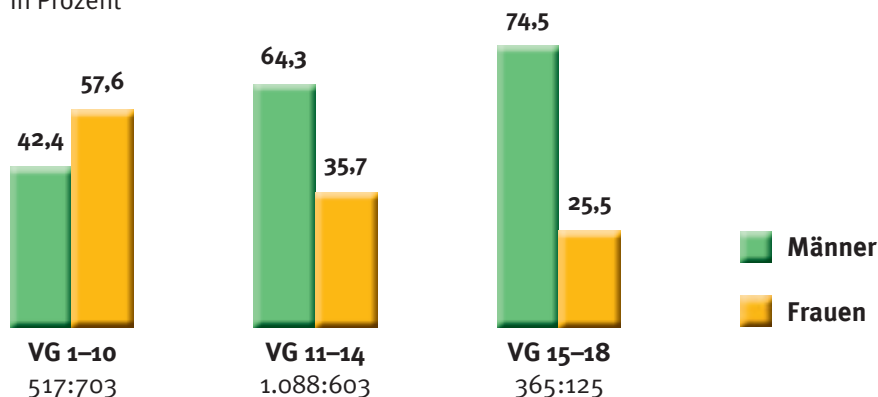
Allfällige Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Hauptabteilungsleitungen finden sich in Zusammenhang mit der unter 4.2. und 4.3. erfolgenden Darstellung der Bereiche „Programm“ sowie „Administration und Technik“.

4.1.2. Frauenanteil nach Verwendungsgruppen (VG):

FRAUENANTEIL NACH VERWENDUNGSGRUPPEN (VG)	
VG 2	27 %
VG 3	57 %
VG 4	18 %
VG 5	59 %
VG 6	41 %
VG 7	47 %
VG 8	69 %
VG 9	63 %
VG 10	59 %
VG 11	22 %
VG 12	26 %
VG 13	44 %
VG 14	14 %
VG 15	29 %
VG 16	24 %
VG 17	10 %
VG 18	13 %

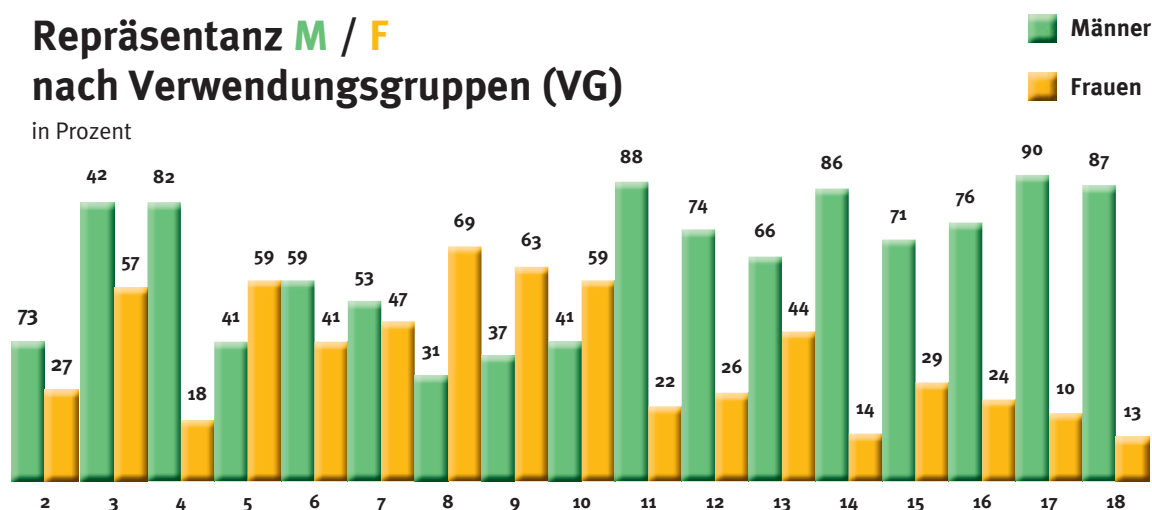
Repräsentanz M / F in den VG 1–18 ORF gesamt

in Prozent



Repräsentanz M / F nach Verwendungsgruppen (VG)

in Prozent



Aus der Darstellung des Frauenanteils in den einzelnen Verwendungsgruppen lässt sich ein verstärkter Handlungsbedarf zur Erhöhung des Frauenanteils sinnvoll ab VG 11 ableiten.

Die unter 4.2., 4.3. und 4.4. erfolgenden Vorgaben für die einzelnen Bereiche auf Direktions-ebene sowie für die Landesstudios zielen – Analyse bedingt – primär darauf ab, im Zeitraum von sechs Jahren einerseits eine bestmögliche Erhöhung des Frauenanteils in den VG 11, 12 und 14 (betreffend überwiegend technische/nichtredaktionelle Tätigkeit) sowie eine signifikante Erhöhung in VG 15 (betreffend überwiegend redaktionelle Tätigkeit) zu erzielen. Darüber hinaus gilt es, den Frauenanteil in den VG 16 bis 18 konsequent und ebenfalls bestmöglich zu erhöhen.

4.1.3. Frauenanteil nach „ad personam“-Höhergruppierungen

Hinsichtlich erfolgter „ad personam“-Höhergruppierungen lag der Frauenanteil zum Stichtag 1.7.2011 im ORF gesamt bei 44 Prozent (bei Höhergruppierung um eine VG lag der Frauenanteil bei 41 Prozent, bei Höhergruppierung um zwei VG bei 51 Prozent sowie bei Höhergruppierung um drei VG bei 28 Prozent).

Ein Vergleich des Frauenanteils in den einzelnen Direktionen bzw. im Bereich der Landesstudios mit dem Frauenanteil bezüglich der „ad personam“-Höhergruppierungen in der jeweiligen Direktion bzw. im Bereich der Landesstudios ergibt, dass nicht in jeder Direktion eine positive Relation zwischen dem bestehenden (relativ hohen) Frauenanteil und der (relativ niedrigen) anteiligen Berücksichtigung von Frauen bei „ad personam“-Höhergruppierungen besteht.

Das heißt, in einzelnen Direktionen und auch in den Landesstudios wurde die Möglichkeit einer „ad personam“-Höhergruppierung zur Steuerung gegen die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen, vor allem in den VG 15 und höher, gemessen an der Anzahl der dort beschäftigten Frauen noch nicht ausreichend zur Anwendung gebracht.

Eine positive Relation zwischen bestehendem Frauenanteil und erfolgten „ad personam“- Höhergruppierungen von Frauen ist in folgenden Direktionen feststellbar:

Bereich / Direktion	Männer	davon höher gruppiert	Frauen	davon höher gruppiert	Differenz betreffend Frauen
Fernsehdirektion	303	41 (=14 %)	385	31 (= 8 %)	- 1,6 %
Hörfunkdirektion	289	16 (= 6 %)	275	13 (= 5 %)	- 1,1 %
Generaldirektion	68	24 (=35 %)	101	27 (= 27 %)	- 2,8 %
Kaufmännische Direktion	122	18 (=15 %)	163	28 (=17 %)	+ 2 %
Technische Direktion inkl. Online	711	24 (= 3%)	102	7 (= 7 %)	+ 4 %
Landesstudios	537	28 (= 5 %)	429	12 (= 3 %)	- 3,2 %

In den nachfolgenden Vorgaben ist daher eine Annäherung in der Relation von quantitativem Frauenanteil und dem Frauenanteil hinsichtlich künftiger „ad personam“-Höhergruppierungen berücksichtigt.

4.1.4. Frauenanteil nach Mehrdienstpauschale (MDP)

Hinsichtlich einer zuerkannten Mehrdienstpauschale betrug der Frauenanteil zum Stichtag 1.7.2011 im ORF gesamt 25 Prozent.

Dieser Anteil entspricht in etwa dem quantitativen Frauenanteil in den VG 15 bis 18, d. h. die Zuerkennung einer MDP korreliert mit höherwertigen Tätigkeiten.

Im Rahmen des siebenstufigen MDP-Modells liegt der Frauenanteil quer durch alle Unternehmensbereiche lediglich hinsichtlich der niedrigsten MDP-Stufe (= MDP-Stufe 1) über 45 %.

Frauenanteil nach MDP-Stufen:

FRAUENANTEIL NACH MDP-STUFEN	
MDP-Stufe 1	62 %
MDP-Stufe 2	38 %
MDP-Stufe 3	14 %
MDP-Stufe 4	26 %
MDP-Stufe 5	31 %
MDP-Stufe 6	23 %
MDP-Stufe 7	13 %

Die Höhe der MDP korreliert mit der Höhe der Verwendungsgruppe. Der Durchschnittswert der MDP beträgt bei Frauen 21,5 Prozent des Grundgehalts, bei Männern 22,5 Prozent.

Im Sinn eines zu erzielenden gleich hohen MDP-Durchschnittswerts und im Hinblick auf eine transparentere und besser nachvollziehbare künftige MDP-Zuerkennung wird unter 3.2.4. als Standard definiert: „Die Zuerkennung von befristeten Mehrdienstpauschalen wird auf offene und versteckte Benachteiligungen von Frauen und unter Einbindung der Gleichstellungskommission und der/des zuständigen Gleichstellungsbeauftragten jährlich überprüft. Bei geschlechterspezifischen Benachteiligungen in vergleichbaren Funktionen wird die Geschäftsführung eine Anpassung vornehmen.“ Dieser Standard gilt als Vorgabe für alle Bereiche.

4.1.5. Frauenanteil betreffend Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung

Der Frauenanteil unter den Vollzeitbeschäftigten betrug zum Stichtag 1.7.2011 im ORF gesamt 32 Prozent und wird vom insgesamt niedrigen Frauenanteil in der Technischen Direktion stark beeinflusst. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten betrug 68 Prozent.

Bereich / Direktion	Teilzeit zu Vollzeit (absolut)	Frauen in Teilzeit	Männer in Teilzeit	Frauen in Vollzeit	Männer in Vollzeit
Fernsehdirektion	265 : 423 = 39 % : 61 %	182 = 69 %	83 = 31 %	203 = 48 %	220 = 52 %
Hörfunkdirektion	218 : 346 = 39 % : 61 %	125 = 57 %	93 = 43 %	150 = 43 %	196 = 57 %
Generaldirektion	30 : 139 = 18 % : 82 %	27 = 90%	3 = 10%	74 = 53%	65 = 47%
Kaufmännische Direktion	39 : 246 = 14 % : 86 %	36 = 92 %	3 = 8 %	127 = 52 %	119 = 48 %
Technische Direktion inkl. Online	31 : 782 = 4 % : 96 %	16 = 52 %	15 = 48 %	86 = 14 %	696 = 86 %
Landesstudios	303 : 663 = 31 % : 69 %	221 = 73 %	82 = 27 %	208 = 31 %	455 = 69 %

In der weitaus überwiegenden Zahl aller Fälle von Teilzeitarbeit handelt es sich um Eltern-Teilzeitarbeit.

Allenfalls bestehende Anliegen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Veränderung der bestehenden Teilzeitregelung werden im Rahmen einer internen Umfrage zum Thema „Ver- einbarkeit und Karriere in Teilzeit“ (siehe Punkt 5.4.1.) erhoben und im Rahmen der Erarbei- tung allfälliger neuer Standards berücksichtigt.

4.2. Frauenanteil im Bereich „Programm“ (Fernsehdirektion und Hörfunkdirektion)

Der Frauenanteil im Bereich „Programm“ beträgt zum Stichtag 1.7.2011 gesamt 53 Prozent.

Frauenanteil nach Direktionen:

Fernsehdirektion 56 %

Hörfunkdirektion 49 %

Frauenanteil nach Hauptabteilungen und unter Berücksichtigung der Direktionsbüros:

Fernsehdirektion:

Aktueller Dienst (FI 1)	56 %
Bildung u. Zeitgeschehen (FI 2)	55 %
Sport (FI 3)	23 %
Magazine u. Servicesendungen (FI 9)	56 %
Kultur (FP 4)	72 %
Familie, Unterhaltung (FP 5)	73 %
Fernsehfilm (FP 6)	58 %
Film und Serien (FP 7)	76 %
Religion (FP 8)	40 %
Zentrale Programmdienste (FZ 1)	68 %
Dokumentation u. Archive (FZ 2)	51 %
Design, Präsentation u. Promotion (FZ 3)	46 %
Chefprod. Fernsehen (FCP)	57 %

(Anm.: FCP wird mit Wirksamkeit 1.3.2012 der Kaufmännischen Direktion zugeordnet. Der Frauenanteil in der Fernsehdirektion nimmt dadurch um 0,2 Prozentpunkte ab und beträgt somit 55,8 Prozent.)

Administration Fernsehen (FDA) sowie Direktionsbüros zusammengefasst: 75 Prozent
Mit Ausnahme von FI 3 (Frauenanteil: 23 Prozent) und FP 8 (Frauenanteil: 40 Prozent) liegt der Frauenanteil in den Hauptabteilungen der Fernsehdirektion über 45 Prozent. Im Sinn eines ausgewogeneren Frauenanteils innerhalb der Fernsehdirektion soll eine entsprechende Fluktuation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestmöglich gefördert werden.

Hörfunkdirektion:

Information (HD 1)	54 %
Wissenschaft, Bildung, Gesellschaft (HD 2)	55 %
Kultur (HD 3)	54 %
Religion (HD 4)	57 %
Österreich 1 (HO 1)	53 %
Ö 3 (HO 3)	44 %
FM4 (HFM4)	45 %
Orchester (HSYO)	30 %

Hörfunk-Administration (HA), Programmproduktion (HPP)
sowie Direktionsbüro zusammengefasst: 64 Prozent

Mit Ausnahme des HYSO (Frauenanteil: 30 Prozent) liegt der Frauenanteil in den Hauptabteilungen der Hörfunkdirektion über 45 Prozent. Um eine weitere Erhöhung des Frauenanteils im HYSO zu gewährleisten, bedarf es der konsequenten Beibehaltung des bisherigen Auswahlverfahrens bei Nachbesetzungen.

4.2.1. Vorgaben für den Bereich „Programm“

Vorgaben für die Fernsehdirektion:

VORGABEN FÜR DIE FERNSEHDIREKTION			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 15	37 %	5 Frauen	+ 7 Prozentpunkte
VG 16	26 %	3 Frauen	+ 8 Prozentpunkte
VG 17	10 %	1 Frau	+ 10 Prozentpunkte
VG 18	17 %	1 Frau	+ 8 Prozentpunkte

Vorgaben für die Hörfunkdirektion:

VORGABEN FÜR DIE HÖRFUNKDIREKTION			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 15	33 %	4 Frauen	+ 6 Prozentpunkte
VG 16	30 %	2 Frauen	+ 10 Prozentpunkte
VG 17	25 %	1 Frau	+ 25 Prozentpunkte
VG 18	33 %	1 Frau	+ 17 Prozentpunkte

4.3. Frauenanteil im Bereich „Administration und Technik“ (Generaldirektion, Kaufmännische Direktion sowie Technische Direktion inkl. Online)

Der Frauenanteil im Bereich „Administration und Technik“ beträgt zum Stichtag 1.7.2011 unter Berücksichtigung der Direktion „Online und neue Medien“, die mit Wirksamkeit vom 1.1.2012 in die Technische Direktion übergegangen ist, gesamt 27 Prozent.

Darstellung des Frauenanteils nach Direktionen:

Generaldirektion	60 %
Kaufmännische Direktion	57 %
Technische Direktion	12 %
Direktion Online und neue Medien	60 %

Durch die Eingliederung von „Online und neue Medien“ mit Wirksamkeit vom 1.1.2012 steigt der Frauenanteil in der Technischen Direktion um 0,5 Prozentpunkte und beträgt gesamt 12,5 Prozent.

Frauenanteil nach Hauptabteilungen und unter Berücksichtigung der Direktionsbüros:

Generaldirektion:

Strategische Planung u. Administration (GPA)	61 %
Recht u. Auslandsbeziehungen (GRA)	73 %
Marketing u. Kommunikation (GMK)	56 %
Sonstige Stabsstellen u. GD-Büro	47 %

Kaufmännische Direktion:

Finanzen (K 1)	79 %
Beschaffung und Verwaltung (K 3)	35 %
Facility Management (K 5)	27 %
Zentrales Controlling (KDC)	67 %
Sales and Acquisitions (KDS)	86 %
KD-Büro	75 %

sowie mit Wirksamkeit 1.3.2012:

Chefprod. Fernsehen (K 2)	57 %
---------------------------	------

Technische Direktion:

Anlagen-Technik (TA)	9 %
Produktionsbetrieb Fernsehen (TFSP)	12 %
Produktionsbetrieb Hörfunk (T-HTB)	14 %
Produktionsbetrieb Ausstattung (TAST)	19 %
Investitionsmanagement (TDI) und TD-Büro	43 %
Online und neue Medien (TO)	60 %

Nicht berücksichtigt ist aufgrund der Arbeitskräfteüberlassung an die Österreichische Rundfunksender GmbH (ORS) die Hauptabteilung Sendetechnik (TST).

4.3.1. Vorgaben für den Bereich „Administration und Technik“

Vorgaben für die Generaldirektion:

VORGABEN FÜR DIE GENERALDIREKTION			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 15	44 %	1 Frau	+ 4 Prozentpunkte
VG 16	29 %	2 Frauen	+ 7 Prozentpunkte
VG 17	20 %	1 Frau	+ 20 Prozentpunkte
VG 18	0 %	1 Frau	+ 20 Prozentpunkte

Vorgaben für die Kaufmännische Direktion:

VORGABEN FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE DIREKTION			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 13	43 %	1 Frau	+ 7 Prozentpunkte
VG 15	31 %	2 Frauen	+ 13 Prozentpunkte
VG 16	20 %	1 Frau	+ 20 Prozentpunkte
VG 17	0 %	1 Frau	+ 33 Prozentpunkte
VG 18	0 %	1 Frau	+ 25 Prozentpunkte

Vorgaben für die Technische Direktion:

VORGABEN FÜR DIE TECHNISCHE DIREKTION			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 7	10 %	1 Frau	+ 1 Prozentpunkte
VG 9	24 %	1 Frau	+ 2 Prozentpunkte
VG 10	26 %	2 Frauen	+ 6 Prozentpunkte
VG 11	10 %	1 Frau	+ 1 Prozentpunkte
VG 14	5 %	1 Frau	+ 1 Prozentpunkte
VG 16	0 %	2 Frauen	+ 40 Prozentpunkte

4.4. Frauenanteil im Bereich „Landesstudios“

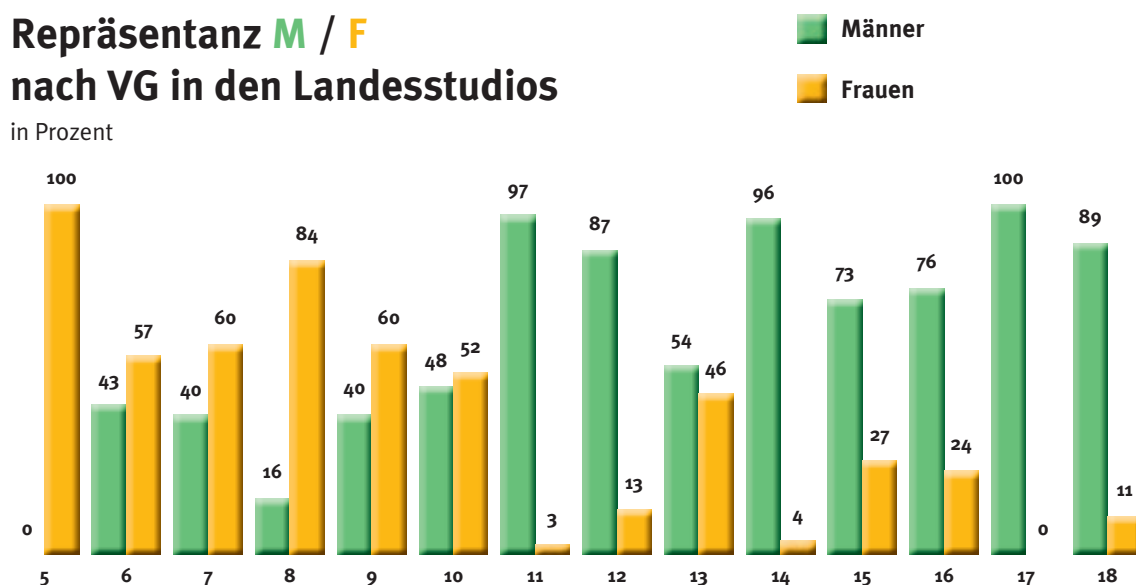
Der Frauenanteil im Bereich „Landesstudios“ betrug zum Stichtag 1.7.2011 gesamt 44 Prozent.

Frauenanteil in den einzelnen Landesstudios:

Landesstudio Burgenland	53 %
Landesstudio Wien	50 %
Landesstudio Niederösterreich	47 %
Landesstudio Kärnten	47 %
Landesstudio Vorarlberg	46 %
Landesstudio Steiermark	41 %
Landesstudio Tirol	40 %
Landesstudio Salzburg	39 %
Landesstudio Oberösterreich	37 %

Repräsentanz M / F nach VG in den Landesstudios

in Prozent



4.4.1. Vorgaben für den Bereich „Landesstudios“

VORGABEN FÜR DEN BEREICH LANDESSTUDIOS			
Verwendungsgruppe	Ist-Stand Frauenanteil	Plus Anzahl Frauen	Veränderung in Prozentpunkten
VG 15	27 %	11 Frauen	+ 12 Prozentpunkte
VG 16	24 %	6 Frauen	+ 18 Prozentpunkte

Um den niedrigen Frauenanteil im Bereich der Technik in den Landesstudios, d. h. in den VG 11 (Frauenanteil: 3 Prozent), VG 12 (Frauenanteil: 13 Prozent) und VG 14 (Frauenanteil: 4 Prozent), zu heben, ist der gezielten Nachwuchsförderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen durch

- die besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Nachbesetzung von Dienstposten im Bereich Technik
- sowie die Vergabe von Praktikumsplätzen im technischen Bereich zu 45 Prozent an Frauen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind Kooperationen mit Fachhochschulen und technischen Schulen einzugehen sowie die eigenen Medien (HF, FS, Internet) zu nutzen, um dadurch Frauen gezielt anzusprechen.

Jedes Landesstudio nominiert mindestens zwei Frauen pro Jahr, die am Auswahlverfahren für das „Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“ oder am Auswahlverfahren für das Mentoring-Programm teilnehmen (siehe Punkt 5.3.1. und Punkt 5.3.3.).

Mittels Umsetzung der oben genannten Zielvorgaben sollte es möglich sein, im Gesamtunternehmen vor allem im Bereich der Verwendungsgruppen 15 und höher eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils zu erreichen, d. h. eine Erhöhung des Frauenanteils

in VG 15 von 29 auf 33 Prozent,
in VG 16 von 24 auf 33 Prozent,
in VG 17 von 10 auf 22,5 Prozent
sowie in VG 18 von 13 auf 22,5 Prozent.

5. HANDLUNGSSCHWERPUNKTE

5.1. Führung

5.1.1. Wertetransfer

Ausgangssituation: Die 45-Prozent-Frauenquote auf Basis des § 30a Abs. 2 ORF-G bedingt die Einführung notwendiger Standards, die eine Erweiterung der im bisher geltenden „Gleichstellungsförderplan“ darstellen, und die Umsetzung zielführender Maßnahmen im Sinn des Gesetzes auf der strategischen Basis von Gender-Mainstreaming. Der damit einhergehende Wertewandel im ORF bedarf der Top-Down-Kommunikation.

Ziel: Durch erfolgreiche Überzeugungsarbeit ein entsprechend positiv verändertes Bewusstsein und Handeln aller Führungskräfte initiiert und angeregt zu haben, das sich im Ergebnis des Equality Checks (siehe 6. Controlling) widerspiegelt.

Maßnahmen:

- Kommunikation des Gleichstellungsplans durch GD an alle Führungskräfte des ORF bei gleichzeitiger Einladung zur Top-Down-Diskussion
Rahmen: 250er-Kreis, Zeit: 3. Quartal 2012, Durchführung: GD-Büro und GMK
- Nachfolgend Kommunikation des Gleichstellungsplans unter Verweis auf begleitenden Diskussionsprozess durch GD an alle Mitarbeiter/innen via ORF IN und in Form einer Hardcopy an alle Führungskräfte.
Zeit: 3. Quartal 2012, Durchführung: GMK
- „Wie leben wir Genderkompetenz im ORF?“ – eine Diskussion der Mitglieder der Geschäftsführung sowie der Landesdirektorinnen und Landesdirektoren auf Einladung der Generaldirektorin / des Generaldirektors und in Begleitung von GPA im Sinne des Transfers der neuen Werte
Zeit: 4. Quartal 2012, Durchführung: GD-Büro
- Fortsetzung der Diskussion auf HAL-Ebene auf Einladung der/des jeweils zuständigen Direktorin/Direktors
Zeit: 4. Quartal 2012, Durchführung: Direktions-Büros
- sowie auf Abteilungsebene auf Einladung der/des jeweiligen HAL
Zeit: 4. Quartal 2012, Durchführung: HAL-Büros

- Nach Abschluss der Diskussionsrunden: Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten in ihren Bereichen auf Einladung der zuständigen Direktionen / Landesdirektionen
Zeit: 1. Quartal 2013, Durchführung: Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen in Absprache mit den einzelnen Direktionen / Landesdirektionen

5.1.2. Ausbau der Genderkompetenz

- für alle Führungskräfte im Rahmen von Workshops
Zeit: ab 4. Quartal 2012, Durchführung: GPS

5.2. Unternehmenskultur und Image

5.2.1. Verstärkung der Genderaspekte in der Bewusstseinsbildung

Ausgangssituation: Die Berücksichtigung von Genderaspekten ist im ORF noch nicht ausreichend ausgeprägt. Das spiegelt sich u. a. in den Themen wider, mit denen die interne Gleichstellungskommission bisher befasst ist, sowie im Bericht der Expertinnenrunde „Frauen und Medien“ 2011.

Ziel: Es werden nach innen wie nach außen sichtbare Schritte gesetzt, die nachweislich zu erhöhtem Genderbewusstsein im Bereich der Führung, aber auch des allgemeinen Bewusstseins und in Zusammenhang mit der Gestaltung der ORF-Produkte beitragen.

Maßnahmen:

- Workshops für Führungskräfte (Fokus „Perspektivenwechsel“)
- Seminare zum Thema Rechtliche Gleichbehandlung (wie „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“)
- Gender-Seminare mit allgemeinem Zugang (wie „Frauensprache – Männersprache“)
- „Gender & Diversity“-Seminare mit allgemeinem Zugang für den redaktionellen Bereich (wie „Klischees und blinde Flecken“). Zeit: ab 2012, Durchführung: GPS

5.2.2. Karenz und Teilzeit – ein Männerthema

Ausgangssituation: Elternkarenz und Elternteilzeit werden nach wie vor als zu Frauen ressortierende Themen betrachtet. Zum Stichtag 1.7.2011 befanden sich 51 Frauen und 4 Männer in Elternkarenz.

Ziel: Männer werden durch bereits vorhandene Best-Practice-Väter im ORF zur vermehrten Inanspruchnahme ihrer Rechte als Väter angeregt.

Maßnahme:

- Interne „Papa“-Kampagne
Zeit: 2013, Durchführung: GMK in Kooperation mit der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

5.2.3. Schrankenabbau zwischen Frauen und Technik

Ausgangssituation: Auch im Bereich der ORF-Technik stellen Technikerinnen eine sehr kleine Minderheit speziell ausgebildeter Mitarbeiterinnen dar, die nur langfristig und selbst bei größten Bemühungen durch aktive externe Suche zu vergrößern ist. Denn die zwar teilweise längst überholte, jedoch festsitzende Gleichung von „die Technik ist männlich“ zieht sich – trotz wesentlich höherer Verdienstchancen im Vergleich zu jenen in „klassisch weiblichen“ Berufsbildern – nach wie vor wie ein roter Faden vom Kindergarten über die schulische und universitäre Ausbildung bis in nahezu alle technischen Berufsgruppen.

Ziel: Der ORF sendet kontinuierlich deutliche Signale zum Schrankenabbau zwischen Technik und Frauen aus, um seinen Beitrag dazu zu leisten, dass sich bereits Mädchen positiv mit technischen Berufsbildern auseinandersetzen und Frauen sich in zunehmendem Maß dazu entscheiden, einen technischen Beruf zu ergreifen.

Maßnahmen:

- ORF-Präsenz bei YO!Tech
Zeit: einmal jährlich, Durchführung: GMK in Kooperation mit T-FSP
- Teilnahme am Töchertag/Girls Day
Zeit: einmal jährlich, Umsetzung: Landesstudios/Marketing, TD
- Kooperation mit TechWomen (z. B. im Rahmen von Wettbewerben für Schüler/innen)
Zeit: ab 2013, Durchführung: GMK und Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

5.3. Frauenförderung

5.3.1. Karriereförderung / Höherqualifikation

Ausgangssituation: Vor allem im Hinblick auf die Gläserne Decke bei VG 15, in Führungspositionen und hinsichtlich der Anerkennung der fachlichen Höherqualifikation im Vergleich von Frauen und Männern sind Frauen im ORF unterrepräsentiert.

Ziel: Signifikanter Anstieg des Frauenanteils in den VG 15 plus, d. h. auf Basis der Übernahme von Führungsfunktionen einerseits sowie von zuerkannten Höhergruppierungen durch nachweisliche fachliche Höherqualifikation.

Maßnahme:

- Durchführung eines „Curriculums zur Karriereförderung von Frauen“
Bewerbung: seitens interessierter Mitarbeiterinnen nach Genehmigung durch die/den jeweilige/n Vorgesetzte/n (siehe 3.2.4.)
Aufnahme: durch Assessment
Teilnahme: Reihung nach Dringlichkeit (Unterrepräsentanz)
Umfang: 3 mal 2 Tage
Inhalt: Förderung und Entwicklung von Skills und Kompetenzen
Zeit: ab 2012
Durchführung: GPS in Kooperation mit Gleichstellungskommission / Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

5.3.2. Stärkung von Frauen in Führungspositionen

Ausgangssituation: Frauen in Führungspositionen stellen eine Minderheit von 22 Prozent im ORF dar, d. h. sie müssen sich unter speziellen Bedingungen in ihrer Führungsrolle bewähren.

Ziel: Frauen in (überwiegend hierarchisch niedrigeren) Führungspositionen sollen im Hinblick auf die speziellen Bedingungen in ihrem beruflichen Umfeld in Richtung hierarchisch höherer Führungspositionen gefordert und gefördert werden: durch die Auseinandersetzung mit und den gemeinsamen Austausch über spezifische Führungsthemen.

Maßnahme:

- Einrichtung eines internen „Frauen-Führungs-Forums“
 - mit je einem Impulsvortrag zum Thema „Frauen und Führung“,
 - anschließendem Austausch und Vernetzung,
 - dreimal jährlich, halbtägig, externZeit: ab 2013, Umsetzung: GPS in Kooperation mit Gleichstellungskommission / Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

5.3.3. Stärkung der individuellen Entwicklung von Frauen

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

Ziel: Die Frauen im ORF 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.

Maßnahme:

- Mentoring für Frauen im ORF
wird unter Federführung der Task-Force der Plattform „Frauen im ORF“ von GPS weitergeführt.

5.4. Vereinbarkeit

5.4.1. Erweiterte Standards, neue Teilzeitmodelle, Topsharing

Ausgangssituation: 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 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.

Ziele: Der ORF schafft weitere Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit, fördert die Karriere in Teilzeit und bietet sie vor allem auch Männern an. Dass auch Leitungsfunktionen in Teilzeit übernommen werden, trägt wesentlich zum Anstieg des Frauenanteils in den höheren Verwendungsgruppen bei.

Maßnahmen:

- Evaluierung bestehender und Erarbeitung neuer Standards betreffend Elternkarenz, Elternteilzeit, Teilzeit und Karriere unter Fokussierung von
 - flexiblerer Arbeitszeitgestaltung,
 - dem Ausbau von Telearbeit,
 - der Ausdehnung von freiwilliger Teilzeit,
 - optimierte Anrechnung von Elternkarenz,
 - allfällige Ausdehnung der Elternteilzeit bis zur Beendigung der 5. Schulstufe durch das Kind,
 - Kinderbetreuung (Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen) an allen Betriebsstandorten.

- **Förderung von Schnupperteilzeit,**
die bis zu einem Jahr ermöglicht wird, und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in diesem Zusammenhang das Recht eingeräumt wird, danach wieder in die Vollzeit zurückzukehren oder dieses Recht abzutreten und in Teilzeit weiterzuarbeiten. Dieses Modell soll insbesondere Männer in Vollzeit ansprechen, umzusteigen.

- **Topsharing**
Der ORF schafft Anreize und Bedingungen für Topsharing. „Frauen und Männer in Führungsposition und Teilzeit“ soll als weitere Karrieremöglichkeit etabliert werden.

- **Einführung des „Papatags“**
Der ORF ermutigt Väter in Vollzeit dazu, temporär in Teilzeit zu wechseln, und ermöglicht ihnen, z. B. einen Arbeitstag pro Woche als „Papatag“ zu nützen.

- **Interne Umfrage zum Thema Vereinbarkeit und Karriere in Teilzeit**
In Begleitung bzw. Ergänzung zu den oben stehenden Maßnahmen führt GMF in Absprache mit GPA und ZBR im Auftrag der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen eine Erhebung unter allen ORF-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern zu den Themen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit, Vollzeit- und Teilzeitkarrieren sowie Elternkarenz durch. Es soll erhoben werden, in welchem Ausmaß Vereinbarkeit bereits gewährleistet ist, und welche Bedingungen einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit förderlich sind.
Zeit: ab 1. Quartal 2013

6. CONTROLLING

Um den Fortschritt auf dem Gebiet der Gleichstellung im ORF sowohl quantitativ als auch qualitativ zu erheben und sichtbar zu machen, wird einmal jährlich ein Equality Check durchgeführt.

Der Equality Check

- findet auf Ebene der Direktionen und Landesdirektionen statt,
 - er prüft die wesentlichen Punkte, die im Gleichstellungsplan verankert sind, auf ihre Umsetzung im jeweiligen Bereich, darunter
 - Vision und wesentliche Ziele: Bewegt sich die Direktion bzw. Landesdirektion in diese Richtung? Woran ist das festzumachen?
 - Standards: Wie werden sie in der Direktion bzw. Landesdirektion umgesetzt? In welcher Hinsicht allenfalls nicht? Woran liegt das?
 - Zielvorgaben für den jeweiligen Bereich: Werden die vorgegebenen Ziele erreicht? Was muss noch getan werden, um sie zu erreichen?
 - Wie werden die Handlungsschwerpunkte im jeweiligen Bereich umgesetzt: mit welchen Maßnahmen, welchen Erfolgen? Was gelingt weniger gut? Woran liegt das?
 - Controlling: Bei welchen Entscheidungen ist es gelungen, Gender-Mainstreaming-Kriterien anzuwenden?
 - Resümee zum Stand der Gleichstellung im jeweiligen Bereich inkl. geplanter Strategien/Maßnahmen zur weiteren Umsetzung
-
- Der Equality Check wird alljährlich im Zeitraum September/Oktober unter Einbeziehung der für den jeweiligen Bereich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in beratender Funktion durchgeführt.
-
- Im Rahmen des Equality Checks werden die Daten und Fakten diskutiert, die seitens der Direktion bzw. Landesdirektion aufbereitet und den Gleichstellungsbeauftragten vor dem entsprechenden Termin kommuniziert werden, und werden gemeinsam Schritte zur weiteren Entwicklung erarbeitet.
-
- Eine Zusammenfassung der jeweiligen Direktions-Ergebnisse wird an Generaldirektor/in, Gleichstellungskommission und Zentralbetriebsrat übermittelt.
-
- Der ausformulierte Leitfaden zur Durchführung des Equality Checks wird den Direktorinnen/Direktoren bzw. Landesdirektorinnen/-direktoren jeweils spätestens vier Wochen vor dem Durchführungstermin seitens der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen übermittelt.

Die Ergebnisse des jährlichen Equality Checks werden von der Generaldirektorin / dem Generaldirektor dem Stiftungsrat sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommuniziert. Die Generaldirektorin / der Generaldirektor prämiiert und honoriert jährlich die Best Practice.

7. GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN

Der vorliegende 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).

Diese Dienstanweisung ersetzt die DA 04/2005 und tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.

ORF