

GLEICH STELLUNG IM ORF 2019

AUSZUG

VORWORT

Vor dem Gesetz haben Frauen und Männer längst dieselben Chancen, doch nach wie vor braucht es sowohl Gleichstellungsbeauftragte als auch die Gleichstellungskommission, um schrittweise näher an das Ziel der Geschlechterparität im ORF zu kommen.

Ein umfangreiches Maßnahmenpaket ist im Gleichstellungsplan festgeschrieben, es ist Aufgabe der Führungskräfte dieses umzusetzen. Sie dabei zu unterstützen, Gleichstellung zu fördern, Bewusstsein zu schaffen und die Quote einzufordern sind die wichtigsten Tätigkeiten der drei Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretungen im ORF, die alle gemeinsam die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen bilden. Diese Aufgabe erfordert sowohl Kooperation als auch Konfrontation.

Der vorliegende Bericht über die Gleichstellung im ORF dient der detaillierten Information über die Tätigkeit der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen im ORF auf Basis von § 30j Abs 7 sowie § 30m Abs 3 ORF-G, beschreibt die Umsetzung des Gleichstellungsplans und enthält die Ergebnisse der geschlechterspezifischen Personalstrukturanalyse des ORF für das Jahr 2019 (Personalstatistik laut § 30p ORF-G) zum Stichtag 31. Oktober 2019.

Er soll dazu beitragen, den Fortschritt und auch die Schwierigkeiten auf dem Gebiet der Gleichstellung im ORF möglichst transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Auf Basis der Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission zählt die Verfassung des Berichts formal zu den Agenden der/des Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen als Mitglied der Gleichstellungskommission.

Katia Rössner

Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

Mitglied der Gleichstellungskommission

Wien, Juli 2020

INHALTSVERZEICHNIS

SUMMARY	9
2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN	10
2.1. PERSONALIA	10
2.2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT IM STIFTUNGSRAT	10
2.3. GLEICHSTELLUNGSSTATUS 2019	11
2.4. GENDERKOMPETENZ-WORKSHOPS	14
2.5. CURRICULUM ZUR KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN	14
2.6. INTERNE HEARINGS	15
2.7. INITIATIVEN IN DER TECHNISCHEN DIREKTION	15
2.8. NEWSLETTER	16
2.9. GOOD PRACTICES 2019	16
2.10. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	17
2.11. PROGRAMMANALYSE 2019	19
2.12. MEHR GENDERGERECHTE SPRACHE IM ORF IM JAHR 2019	20
2.13. AUSWEITUNG DER GLEICHSTELLUNG AUF DIE 100 %IGEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES ORF	21
2.14. PROGRAMMSCHWERPUNKT 100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT	21
2.15. PERSPEKTIVE	22
3. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG	23
3.1. FRÜHJAHRSKONFERENZ IN LEIPZIG	23
3.2. DIVERSITY MANAGEMENT BEI DEUTSCHEN ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN SENDERN	24
3.3. HERBSTKONFERENZ IN KÖLN	24
3.4. HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN IN FRANKFURT	28
3.5. DIGITALISIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT	27
4. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE PERSONALSTRUKTURANALYSE 2019	28
4.1. GRUNDLAGE	28
4.2. DATEN	28
4.3. DOKUMENTATION	28
4.4. ANALYSE	29

AUSZUG

aus GLEICHSTELLUNG IM ORF 2019

Impressum

Herausgeber: ORF, Würzburggasse 30, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen Katia Rössner, Claus Pirschner,
Judith Weissenböck, Nicole Scharang, Nora Zoglauer, Marion Flatz-Mäser.

Gestaltung: OMC-Design, Jasmin Reisner

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2020

SUMMARY

Im Jahr 2019 wurden neun **Fälle vermuteter Diskriminierung** bzw. Belästigung von der Gleichstellungskommission behandelt. Wie schon in den Vorjahren konnten mehrere gleichstellungsrelevante Ungleichbehandlungen bereits im Vorfeld durch informelle Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten behoben werden, sodass sie nicht als Fälle in der Kommission behandelt werden mussten.

Im ersten Quartal 2019 wurde der **Gleichstellungsstatus** in den Direktionen und Hauptabteilungen des ORF erhoben. Die Gleichstellungsbeauftragten holten sich aus den einzelnen Bereichen Informationen über die Entwicklung der Gleichstellung und der Umgangskultur und es wurden gemeinsam Maßnahmen für das kommende Jahr vereinbart. Dabei zeigte sich, dass die derzeit mangelnde Planbarkeit des Personals traditionellen Strukturen und Mechanismen zugutekommt und dadurch nur wenige Veränderungen zugunsten von Frauen möglich sind.

Die Pflichtseminarreihe für Führungskräfte zur Steigerung deren **Genderkompetenz** wurde auch im Jahr 2019 wieder durchgeführt. Das erste Modul Genderkompetenz I besuchten 24 neubestellte Führungskräfte, das zweite Modul Genderkompetenz II, bei welchem der Fokus auf Rollenbildern und Stereotypen sowie auf die Reflexion eigener unbewusster Vorurteile liegt, wurde von 69 leitenden Mitarbeiter*innen absolviert. Um sowohl der Ursache als auch den potenziellen Nebenwirkungen des geringen Frauenanteils in der Technischen Direktion entgegenzuwirken, wurden auch wieder verpflichtende Genderkompetenzseminare für Mitarbeiter*innen des Produktionsbetriebs in der TD ausgerichtet.

Das **ORF-Curriculum zur Karriereförderung von Frauen** wurde im Jahr 2019 zum siebenten Mal durchgeführt und von 16 Frauen absolviert.

Im Jahr 2019 wurden insgesamt neun **Hearings** für die Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Der Frauenanteil bei den Teilnahmen lag bei 55 %, bei den daraufhin erfolgten Besetzungen bei 38 %. Die Gleichstellungsbeauftragten stellten als Prozessbeobachter*innen bei Hearings und bei der späteren Stellenvergabe auch im vergangenen Jahr wieder fest, dass gleichwertige Qualifikation von Assessor*innen und Auftraggebenden oftmals nicht ausreichend erkannt wird.

Die jährlich stattfindende **Programmanalyse** hinsichtlich der Darstellung von Männern und Frauen in den Produkten des ORF widmete sich 2019 der Fernsehsendung „Vorarlberg heute“. Die Studienautorinnen empfehlen die Verwendung geschlechtergerechter Sprache und mehr Interviews mit Expertinnen auf Sendung zu bringen.

Der **Frauenanteil** an den gesamten Beschäftigten liegt mit 44,7 % nur noch unwesentlich unter der gesetzlichen Zielvorgabe. Eine Erhöhung des Zielwertes im ORF-Gesetz auf 50 % ist anzudenken. Eine detailliertere Betrachtung zeigt, dass bis auf die Technische Direktion und vereinzelte Landesdirektionen (Kärnten, Oberösterreich und Steiermark) bereits alle Bereiche das gesetzliche Ziel erreicht haben. Es zeigt sich somit zunehmend, dass der verbleibende Aufholbedarf beim Frauenanteil ein struktureller ist.

2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

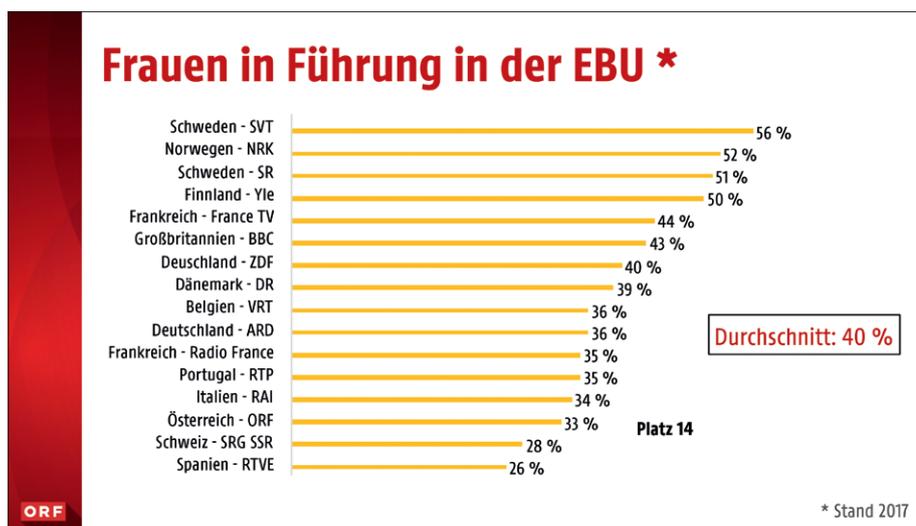
2.1. PERSONALIA

Nach dem pensionsbedingten Ausscheiden von Doris Fennes-Wagner hat Katia Rössner mit Beginn des Jahrs 2019 den Vorsitz der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen übernommen. Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für die Landesstudios wurde neu ausgeschrieben. Judith Weissenböck, bisher stellvertretende, wurde erste Gleichstellungsbeauftragte für die Landesstudios, als ihre Stellvertreterin wurde die leitende Redakteurin Marion Flatz-Mäser aus dem Landesstudio Vorarlberg bestellt.

Im vergangenen Jahr mussten wir leider Abschied von der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten Edith Stohl nehmen, die uns viel zu früh verlassen hat. In ihrem langjährigen Engagement in der Gleichstellung hatte sie stets ein offenes Ohr für Frauen, um sie bei deren Anliegen zu stärken und zu unterstützen.



2.2. GLEICHSTELLUNGSBERICHT IM STIFTUNGSRAT



In ihrer Rede vor dem Stiftungsrat widmete sich die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen im Juni 2019 einem Thema, bei dem noch dringender Handlungsbedarf besteht: Frauen in Führungspositionen im ORF. Die damals aktuelle Statistik zeigte einen Frauenanteil in Führungspositionen von 32,7 %, bei Funktionen mit Personalverantwortung von nur 27,4 % und bei Besetzungen infolge von Hearings im Jahr 2018 lediglich von 22 %. Rössner verwies darauf, dass sich das Tempo der positiven Entwicklung verlangsamt hatte und dass es bei Fortführung des aktuellen Weges noch ganze 16 Jahre dauern würde, um das gesetzliche Ziel zu erreichen. Sie präsentierte ein Ranking von ausgewählten Sendern der EBU hinsichtlich deren Frauenanteile bei Führungspositionen. Der Durchschnittswert in der EBU liegt hier bereits bei 40 %. Skandinavische Sender führen das Ranking mit Werten über 50 % an, aber auch beispielweise die BBC, France TV und der ZDF erreichen bereits 40 % und mehr.

Eine Erhöhung der Aufmerksamkeit auf das Thema und eine Beschleunigung in der Umsetzung seien laut Rössner dringend notwendig, um die Gleichstellung voranzutreiben. Dies vor allem auch aus unternehmerischen Gründen, denn Gleichstellung schafft einen Wettbewerbsvorteil. Dies beweisen mittlerweile verschiedene Studien, u. a. eine von McKinsey. Unternehmen mit einem ausgeglichenen Anteil beider Geschlechter in Führungspositionen sind erfolgreicher, weil bei einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis unterschiedliche Fähigkeiten besser zum Einsatz kommen und sich dies positiv auf die Produkte auswirkt.

Rössner skizzierte kurz die derzeit im ORF im Einsatz befindlichen Gleichstellungsmaßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und betonte, dass diese nicht ausreichen würden. Es bräuchte darüber hinaus:

- Eine gezielte Nachfolgeplanung unter der verstärkten Berücksichtigung von Frauen
- Ein breiteres Angebot an flexiblen Arbeitsmodellen
- Keine Hearings ohne die Teilnahme von Frauen
- Konsequenzen bei der Verfehlung von Quoten

Abschließend wandte sich die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen an die Stiftungsrät*innen mit der Bitte, die Gleichstellung im Unternehmen stärker zu unterstützen, indem sie ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse für das Thema erhöhen.

2.3. GLEICHSTELLUNGSSTATUS 2019

Wie im ORF-Gleichstellungsplan vorgesehen, wurde im ersten Quartal 2019 der Gleichstellungsstatus in den Direktionen und Hauptabteilungen des ORF erhoben. In insgesamt 35 Gesprächen holten sich die Gleichstellungsbeauftragten aus den einzelnen Bereichen Informationen über die Entwicklung der Gleichstellung und der Umgangskultur und es wurden gemeinsam Maßnahmen für das kommende Jahr vereinbart. Basis für die Gespräche und Analysen bildeten die Zahlen aus der Personalstrukturanalyse per 31. Oktober 2018.

Nachstehend die daraus gewonnenen Ergebnisse:

DIREKTIONSÜBERGREIFENDE ERGEBNISSE

Durch die neu angebotenen Arbeitsmodelle (Altersteilzeit, Umstieg in den KV2014 o.ä.) hat sich die bislang wenig angebotene Möglichkeit des **Führens in Teilzeit** ausgeweitet. Aus Sicht der Gleichstellung werden die freiwerdenden Kapazitäten noch zu wenig genutzt, um eine entsprechende Nachfolge aufzubauen.

Insgesamt gestalten sich die **Nachwuchsplanung** und die oft damit verbundene Förderung von Frauen schwierig, weil zum Teil keine Gewissheit darüber besteht, welche Stellen nachbesetzt werden können und welche strukturellen Änderungen im Unternehmen bevorstehen. Die derzeit mangelnde Planbarkeit des Personals kommt traditionellen Strukturen und Mechanismen zugute, dadurch sind nur wenige Veränderungen zugunsten von Frauen möglich. In Zusammenarbeit mit GPA wird diesbezüglich an einem Konzept zur Nachfolgeplanung gearbeitet.

Die Gleichstellungsbeauftragten erinnerten daran, dass unternehmensrelevante Entscheidungen (z.B. Einsparungsprogramme oder strukturelle Veränderungen) rechtzeitig einem **Gender Check** unterzogen werden müssen, um deren Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis bereits im Entscheidungsprozess berücksichtigen zu können. Für das Projekt JAMES wurde ein solcher Gender Check auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

Der journalistische Gender Check zur Überprüfung der Gendergerechtigkeit von Programminhalten wurde von den Gleichstellungsbeauftragten laufend begleitet.

ERGEBNISSE AUF DIREKTIONSEBENE

Programmdirektion

Die neuen Kompetenzverteilungen infolge der Reorganisation zwischen der Programmdirektion, dem Channelmanagement und einzelnen Hauptabteilungen waren zum Teil noch nicht gänzlich geklärt, wodurch das Gleichstellungsmanagement erschwert war, etwa durch die damals noch interimistischen Leitungen in PD2 und PD8.

Erfreulich war die Entwicklung in der PD3. Das forcierte Gleichstellungsmanagement führte zu einer verstärkten Profilierung von Journalistinnen vor und hinter der Kamera. Die PD1 als größte Hauptabteilung in der Programmdirektion stellte mit ihrem Frauenanteil von 52,6 % zum Stichtag 31.10.2018 bei Führungspositionen eine Good Practice dar.

Radiodirektion

Bei Ö1 wurden aufgrund der neuen Geschäftsordnung mehrere Führungsfunktionen ausgeschrieben. Für manche Funktionen mangelte es an weiblichen Bewerbungen, die Gründe dafür sollten hinterfragt werden. Zehn Leitungsfunktionen wurden mit Männern besetzt, nur drei mit Frauen. Im Ergebnis hat Ö1 damit sieben weibliche und zehn männliche Führungskräfte.

Innerhalb der Direktion war die HD 1 mit ihrem Frauenanteil in Führungspositionen Vorreiterin, Ö3 nach wie vor Schlusslicht in dieser Zielgruppe.

Bei FM4 ist in der bisherigen Männerdomäne „Morning Show“ mittlerweile auch regelmäßig eine Moderatorin zu hören. Die konstant hohe Anzahl an Väterkarenzen war hier positiv hervorzuheben.

Ö3 erhöhte durch ein RvD-Dienstsplitting die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mitarbeiter*innen. Ein Modell, das generell interessant und auf andere Bereiche übertragbar ist.

Im ORF Radiosymphonie-Orchester wurde im Herbst 2019 erstmals eine Chefdirigentin bestellt.

Generaldirektion

In der GD ist der Frauenanteil in Führung durch die strukturelle Verschiebung des Facility Managements leicht gesunken. Außerdem waren hier zur Zeit der Statusgespräche die neuen Führungspositionen nach der Umstrukturierung noch nicht ausgeschrieben. Der Bereich ist stark männlich dominiert, ein sukzessiver Aufbau eines weiblichen Nachwuchses (z.B. durch Vertretungsregelungen) ist hier erforderlich.

In der Rechtsabteilung (GDR) ist der Frauenanteil bei Führungspositionen mit über 60 % sehr hoch.

Für die von der GMK produzierte ORF-Nachlese wurde ein journalistischer Gender Check vereinbart.

Technische Direktion

In der Technischen Direktion ist sowohl der Frauenanteil insgesamt als auch jener bei Führungspositionen leicht angestiegen. Weibliche Führungskräfte gibt es allerdings nach wie vor nur in der TO und im T-FSP.

In den produzierenden Hauptabteilungen gibt es konkrete Ideen zur längerfristigen Karriereplanung für einzelne Frauen in Richtung Gruppenleitung. Die Umsetzung wird von den anstehenden Umstrukturierungen in der TD abhängen.

Teilzeitmodelle haben sich durch die Möglichkeit der Altersteilzeit und sonstige Angebote aus der Personalabteilung in der TD etabliert, sogar Führen in Teilzeit hat sich durch den Vertragsumstieg von fünf Führungskräften temporär durchgesetzt.

Im Jahr 2018 wurden verpflichtende Genderkompetenzschulungen für rund 100 Mitarbeiter*innen erfolgreich abgehalten, im Jahr 2019 wurden weitere durchgeführt.

Kaufmännische Direktion

Der Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen in der kaufmännischen Direktion ist positiv, der Anstieg des Gesamtwertes auf fast 65 % hingegen eher kritisch zu sehen.

Die drastische Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen in der K1 (Finanzen) auf 80 % erklärt sich durch die Besetzung der Hauptabteilungsleitung und die darauffolgende Neubesetzung einer Abteilungsleitung mit jeweils einer Frau. Wir sprechen hier von einer perfekt gelungenen Nachfolgeplanung. Die 80 % entsprechen dem Frauenanteil gesamt in der Abteilung. Der Versuch, den Männeranteil in der Hauptabteilung zu erhöhen, gestaltet sich schwierig, da externe Bewerbungen fast ausschließlich weiblich sind. In der KDC (Konzerncontrolling) war der Frauenanteil bei Führungspositionen trotz der hohen Anzahl weiblicher Mitarbeiterinnen unverändert niedrig. In der K3 (Beschaffung und Liegenschaften) waren Führungspositionen noch immer ausschließlich männlich besetzt.

Landesstudios

Es gibt derzeit keine einzige Chefredakteurin in den Landesstudios, eine bedenkliche Entwicklung, wenn man sich vor Augen führt, dass in der Vergangenheit bereits drei Chefredakteurinnen im Amt waren. Diesbezüglich ist eine Nachfolgeplanung unter Gendergesichtspunkten besonders gefordert. Die gläserne Decke liegt in den Landesstudios bei der VG 8 (ehemals VG 15). Argumentiert wurde in den Gesprächen seitens der Landesdirektor*innen damit, dass keine entsprechenden Dienstposten vorhanden seien und entsprechende VG 8-Posten bei Pensionierungen nicht mehr als solche nachbesetzt würden.

Der dringendste Handlungsbedarf besteht in den Landesstudios Oberösterreich und Tirol, hier liegt der Frauenanteil in Führungspositionen nur bei rund 10 % (unter Berücksichtigung der in Tochtergesellschaften ausgelagerten Mitarbeiter*innen steigt dieser Wert auf rund 20 %). Das Landestudio Wien ist in allen Bereichen sehr gut aufgestellt, der hohe Frauenanteil in Führungspositionen sorgt auch für den niedrigsten Gender Pay Gap im ORF.

2018 wurden die im Vorjahr begonnenen Schulungen für gendergerechtes Programm in den Landesstudios fortgeführt.

2.4. GENDERKOMPETENZ-WORKSHOPS

GENDERKOMPETENZ WORKSHOPS TEIL II

Das auf dem Gendersensibilisierungsseminar (Genderkompetenz I) aufbauende Seminar „Genderkompetenz II“ wird seit 2017 vom Genderexperten Manfred Wondrak gehalten, um das Genderthema weiter zu vertiefen, Handlungsfelder zu erkennen und Handlungsoptionen zu erarbeiten. Der Fokus bei dieser für Führungskräfte verpflichtenden eintägigen Fortbildung liegt auf Rollenbildern und Stereotypen, auf der Reflexion eigener unbewusster Vorurteile sowie auf gängigen Zuschreibungen und deren Auswirkungen auf Karrieren.

Insgesamt absolvierten im Jahr 2019 69 Führungskräfte diesen Kurs, davon 22 Frauen und 47 Männer. Für 2020 sind weitere Einheiten geplant.

Das Seminar Genderkompetenz I mit Gabriele Fischer wurde im vergangenen Jahr weiterhin für neubestellte Führungskräfte angeboten, 2019 nahmen 24 Personen (neun Frauen, 15 Männer) an dieser Schulung teil.

2.5. CURRICULUM ZUR KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN

Das ORF-Curriculum zur Karriereförderung von Frauen fand im Jahr 2019 zum siebenten Mal statt und wurde von 16 Frauen absolviert.

Dieses im Gleichstellungsplan vorgesehene Instrument zur Hebung des Frauenanteils in höheren Verwendungsgruppen richtet sich an angestellte Mitarbeiterinnen des ORF, die konkretes Interesse an der Übernahme von Führungsverantwortung haben, jedoch noch keine Führungserfahrung vorweisen können. Das Ziel dieser Fortbildung besteht darin, Mitarbeiterinnen die Grundlagen von Führung zu vermitteln, um deren Chancen zu erhöhen, als Führungskraft ausgewählt zu werden. Die Teilnehmerinnen werden jährlich über ein Hearing von vier Assessor*innen ausgewählt.

In drei Modulen orientiert sich das Trainingsprogramm an den Bereichen „Selbstmanagement“, „Führen von Menschen“ und „Führen der Organisation“. Um einen schnellen Praxistransfer im jeweiligen Führungskontext zu unterstützen und die Nachhaltigkeit der Lernerfahrungen abzusichern, wurden auch diesmal sogenannte Führungszirkel gebildet. In selbstorganisierten Treffen zwischen den Modulen konnten die Teilnehmerinnen Inhalte, die ihnen in der Schulung vermittelt wurden, vertiefen.

Das Interesse der Mitarbeiterinnen an dieser karrierefördernden Maßnahme ist unverändert groß, das Curriculum wurde insgesamt schon von 86 Frauen absolviert. Dennoch werden die durch diese Weiterbildung gewonnenen Fähigkeiten noch zu wenig anerkannt. Die Absolvierung des Curriculums sollte als zusätzliche Qualifikation bei Bewerbungen und Besetzungen stärker gewichtet werden, um das Ziel der Maßnahme, die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen, auch zu erreichen.

2.6. INTERNE HEARINGS

Im Jahr 2019 wurden insgesamt neun Hearings zur Auswahl von geeigneten Kandidat*innen für die Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Der Frauenanteil bei den Teilnahmen lag bei 55 % (2018: 39 %), bei den daraufhin erfolgten Besetzungen bei 38 % (2018: 22 %).

Stellenausschreibungen in Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten bereits derzeit gemäß der Vorgabe im ORF-Gesetz die Empfehlung, bei der Personalauswahl Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu behandeln. Diese Forderung reicht aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, da die Erfahrung zeigt, dass sich – aus verschiedenen Gründen – bei einigen Ausschreibungen nach wie vor wenige oder manchmal sogar keine Frauen bewerben. Um dem entgegenzuwirken, zeigt sich die Notwendigkeit, schon im Vorfeld einer Ausschreibung zielführende Maßnahmen zu setzen und neue Rekrutierungswege zu entwickeln. Ziel sollte sein, dass sich auf jede Ausschreibung mindestens eine qualifizierte Frau bewirbt. Dies gehört in vielen Unternehmen zum Standard, führt zu mehr Augenmerk bei der Personalplanung und dazu, dass bei Stellenbesetzungen ausreichend qualifizierte Personen beider Geschlechter zur Auswahl stehen.

Die Gleichstellungsbeauftragten stellten als Prozessbeobachter*innen bei Hearings und bei der späteren Stellenvergabe auch im vergangenen Jahr wieder fest, dass gleichwertige Qualifikation von Assessor*innen und Auftraggebenden oftmals nicht ausreichend erkannt wird. Wann liegt gleiche bzw. gleichwertige Qualifikation vor? Punktgenaue gleiche Qualifikation zwischen zwei Bewerber*innen gibt es nicht, aber vergleichbare gleichwertige Qualifikationen. Bei Stellenbesetzungen wird im ORF bislang kaum mit gleichwertiger Qualifikation argumentiert. Um gleichwertige Qualifikation nicht zu übersehen, bietet eine Checkliste im neuen Gleichstellungsplan Hilfestellung bei der Beurteilung.

2.7. INITIATIVEN IN DER TECHNISCHEN DIREKTION

GENDERKOMPETENZSCHULUNGEN FÜR TECHNIKER*INNEN

Um sowohl die Ursache als auch potenzielle Nebenwirkungen des geringen Frauenanteils in der Technischen Direktion (TD) zu bekämpfen, wurden auch 2019 wieder verpflichtende Genderkompetenzseminare für den Produktionsbetrieb der TD ausgerichtet. Trainer war wie bereits im Vorjahr Alfred Fellingner-Fritz, der selbst über Erfahrungen in technischen Betrieben verfügt.

Thematische Schwerpunkte waren die aktuellen Gleichstellungsstandards im ORF, die spezielle Situation in der Technischen Direktion aufgrund des geringen Frauenanteils sowie Genderkompetenz als Grundlage für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Bei den Seminaren war auch immer ein/e Gleichstellungsbeauftragte*r anwesend, um Fragen der Teilnehmer*innen direkt zu beantworten und zusätzliche Informationen und Erfahrungen aus dem ORF weiterzugeben. Insgesamt besuchten 184 Kolleg*innen die Kurse, 108 davon im Jahr 2019 (97 Männer, 9 Frauen). Mit Ende des Jahres wurde die Seminarreihe eingestellt, da laut Technischer Direktion die ursprünglich erhobene Zielgruppe bis dahin weitgehend erfasst war.

WIENER TÖCHTERTAG IM ORF

Im ORF-Zentrum gaben die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der Technischen Direktion bereits zum sechsten Mal Schülerinnen die Gelegenheit, einen Einblick darin zu bekommen, was hinter der Kamera, an den Regieplätzen und in den Studios passiert und zu lernen, wie Beiträge in die TVthek gelangen.

Das Landesstudio Wien, das bereits seit 2003 dabei ist, ermöglichte den Mädchen, in einem Radiostudio zu erleben, was es bedeutet, live on Air zu sein, wie die Musik ins Radio kommt sowie zu erfahren, wie Beiträge und Trailer gestaltet werden. Im Fernsehstudio konnte sich jede Teilnehmerin darüber hinaus als Moderatorin, Kamerafrau, Wettermoderatorin, Bildmeisterin oder Regisseurin versuchen.

Die Veranstaltung „Wiener Töchertag“ ist eine Initiative von Frauenstadträtin Kathrin Gaal und der Frauenabteilung der Stadt Wien in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien und dem Wiener Stadtschulrat. Ziel ist es, Mädchen für technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufe zu interessieren und ihnen Berufsfelder abseits von gängigen Rollenmustern aufzuzeigen.

2.8. NEWSLETTER

Unter dem Titel „GLEICH gelingt´s uns besser“ veröffentlichen die Gleichstellungsbeauftragten seit 2018 Newsletter im ORF-Intranet. Je nach Aktualität wird u. a. über die neuen Zahlen, wie z. B. den Frauenanteil in der Führungsebene oder bei Stellenbesetzungen, über den Männeranteil bei Karenzen oder über den Gender Pay Gap berichtet. Neue Fördermaßnahmen für Frauen und Arbeitszeitmodelle werden darin ebenso vorgestellt wie der journalistische Gender Check oder die Zusammenarbeit mit der EBU zu genderrelevanten Fragen.

Durch den Newsletter soll gewährleistet werden, dass die Kolleg*innen im Unternehmen über die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit im ORF auf dem Laufenden gehalten werden.

2.9. GOOD PRACTICES 2019

Landesstudio Wien: Kein Gender Pay Gap

Der erste und einzige Bereich im ORF, der de facto keine Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern vorweist, ist das Landesstudio Wien. Der Gender Pay Gap beträgt hier nur noch -0,3 %.

HD1: Hoher Anteil an weiblichen Führungskräften

Innerhalb der Hörfunkdirektion ist die HD1 mit 47,1 % weiblichen Führungskräften Vorreiterin.

HSYO: Eine Frau dirigiert das Orchester

Seit dem 50jährigen Bestehen des ORF Radio-Symphonieorchesters ist mit Marin Al-sop erstmalig eine Frau Chefdirigentin.

ORF Info 1/2 - PD1: Projekt Gendergerechte Sprache

Zwanzig Moderator*innen beteiligten sich am Projekt „Gendergerechte Sprache in den Infosendungen“. Auf Anregung und unter Begleitung der Gleichstellungsbeauftragten wurde ein Monat lang bewusst auf den Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache geachtet, und das mit nachhaltigem Erfolg.

HD1: Monitoring gendergerechter Sprache

Auch die Hörfunkdirektion startete eine Initiative zum Monitoring gendergerechter Sprache. Nachrichtenformate von Ö1, Ö3, Regionalradios und FM4 werden seit 2019 gescreent.

FM4: Musikerinnen on Air am Weltfrauentag

Unter dem Motto „The Future is Feminist“ lieferte FM4 die Playlist zum Weltfrauentag. Von 6 bis 19 Uhr waren Frauen aus den letzten 50 Jahren Popgeschichte zu hören, wurden Geschichten von Filmheldinnen erzählt und kamen heimische Musikerinnen zu Wort.

PD2: Dokumentationen über Frauen in der Geschichte

Bedeutende Frauen der Weltgeschichte (von Königinnen über Kriegerinnen bis zu bislang unbekannteren Frauen) standen wiederholt im Fokus der „Universum History“-Sendungen, um deren wesentliche Beiträge in der Geschichte zu dokumentieren und der breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

2.10. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

2.10.1. Geringfügige Beschäftigung in Elternkarenz

Eine Mitarbeiterin eines Landesstudios wollte während der Elternkarenz geringfügig arbeiten. Bislang wurde diese Möglichkeit aus administrativen Gründen abgelehnt. Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte brachte das Anliegen bei GPA vor, woraufhin die geringfügige Beschäftigung genehmigt wurde.

2.10.2. Einzelfallprüfung bei Karenzvertretungen

Aufgrund der für das Unternehmen vom Stiftungsrat vorgegebenen Einsparungsziele kam es 2019 unter anderem zu einem Stopp bei der Nachbesetzung der durch Elternkarenzen freigewordenen Stellen. Dies gefährdet aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten deutlich die errungenen Erfolge im ORF im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Vorsitzende der AG für Gleichstellungsfragen konnte beim kaufmännischen Direktor erwirken, dass ab Juni 2019 Einzelfallprüfungen über die Notwendigkeit einer Nachbesetzung erfolgen. Diese führten allerdings nur zu wenigen vereinzelt Karenzvertretungen im Unternehmen.

2.10.3. Kritik an Interviewführung

Der Redakteur einer Fernsehsendung stellte bei Straßeninterviews teils unangebracht sexualisiert wirkende Fragen bzw. machte anzügliche Bemerkungen gegenüber weiblichen und männlichen Interviewten. Der Gleichstellungsbeauftragte Programm führte daraufhin mit dem Mitarbeiter ein Sensibilisierungsgespräch und verwies auf die ORF Standards.

2.10.4. Unerfüllter Wunsch nach Reduktion der Arbeitszeit

Eine Mitarbeiterin der TD äußerte den Wunsch, ihre Arbeitszeit für eine Fortbildung befristet von 100 % auf 80 % zu reduzieren. Ihr Antrag wurde abgelehnt. Da es sich hier um ein Vereinbarkeitsthema handelt, führten die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten ein Gespräch mit dem Hauptabteilungsleiter, der erklärte, dass durch laufend erforderliche Umstrukturierungen derzeit keine freien Kapazitäten vorhanden wären, um die Reduktion der Arbeitszeit der Kollegin auszugleichen. Eine Entspannung der Situation wurde für das Frühjahr 2020 erwartet.

2.10.5. Nichtberücksichtigung einer qualifizierten Frau bei einer Stellenbesetzung

Eine Kollegin aus der Technischen Direktion bewarb sich auf eine Stellenausschreibung und wurde bei der Bestellung nicht berücksichtigt. Da der Passus "Bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt der ORF in diesem Tätigkeitsbereich bis zur Erreichung eines Anteils von 45 % Frauen..." zu berücksichtigen war, wandte sich die Mitarbeiterin an die Gleichstellungsbeauftragten. Ein Gespräch mit dem zuständigen Hauptabteilungsleiter ergab, dass eine spezielle Qualifikation – die allerdings nicht in der Ausschreibung gefordert war – den Ausschlag dazu gegeben hatte, dass man sich für einen Mann entschied. Der Kollegin wurde versichert, dass sie hervorragend qualifiziert ist und bei der nächsten Stellenausschreibung in diesem Bereich berücksichtigt wird.

2.10.6. Hilfestellung bei einer Beschwerde über sexuelle Belästigung

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen war über mehrere Wochen mit der Beschwerde über eine sexuelle Belästigung beschäftigt. In höchst vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den zuständigen Führungskräften, der Personalabteilung und der Rechtsabteilung konnte eine individuelle Lösung erwirkt werden. Um den Schutz der betroffenen Personen zu gewährleisten, werden darüber hinaus keine Details zum Fall gegeben.

2.10.7. Klausur der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

Die Gleichstellungsbeauftragten setzten im Jahr 2019 den im Vorjahr gestarteten Prozess „Von der Vision zur Strategie“ mit der Gender Balance-Expertin und Trainerin Anke Van Beekhuis fort.

Im Rahmen einer gemeinsamen Klausur wurden die Schwerpunktthemen der Gleichstellungsarbeit für das Jahr 2020 festgelegt:

- Gendergerechte Sprache in allen ORF-Programmen
- Gendergerechtes Programm / Projekt „50:50“
- Gleichstellungsplan neu: ein Handbuch für Führungskräfte
- Neuausrichtung der Genderkompetenzschulungen

2.10.8. Generaldirektor und AG vereinbaren die 50:50 ORF-Challenge

Die Gleichstellungsbeauftragten präsentierten im Oktober 2019 dem Generaldirektor das von der BBC erfolgreich durchgeführte Projekt „50:50“, eine einjährige Challenge, um Frauen in den Medien fairer zu repräsentieren. Der ursprünglich für den April 2020 geplante Start musste aufgrund der Coronakrise verschoben werden.

Des Weiteren vereinbarten die Gleichstellungsbeauftragten mit dem Generaldirektor, den Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2020 / 2021 in neuer Form zu veröffentlichen, und zwar als Handbuch für Führungskräfte. Der Generaldirektor gab außerdem seine Zustimmung, die Kennzahlen aus der jährlich durchgeführten Personalstrukturanalyse künftig auch außerhalb des Unternehmens kommunizieren zu dürfen, was

den gegenseitigen Austausch mit anderen öffentlich-rechtlichen Sendern zum Thema Fortschritt der Gleichstellungsarbeit erleichtert.

2.11. PROGRAMMANALYSE 2019

Seit 2015 wird jährlich eine ORF-Sendung hinsichtlich der Darstellung von Männern und Frauen analysiert, um Anhaltspunkte und Empfehlungen für die Redaktionen ableiten zu können. 2019 wurde die Sendung eines Landesstudios untersucht.

ANALYSE VON VORARLBERG HEUTE

Mitarbeiterinnen des Fachbereichs Kommunikationswissenschaften der Universität Salzburg unter der Leitung von Martina Thiele analysierten sieben „Vorarlberg heute“- Sendungen („künstliche“ Sendungswoche).



Die Ausgangslage:

Die Studienautorinnen erhoben das Geschlechterverhältnis der Sendungsmacher*innen (Redaktion und Technik) und analysierten die Beiträge sprachlich und inhaltlich. Es ging darum festzustellen, ob in „Vorarlberg heute“ geschlechtergerecht formuliert wird, wie Frauen und Männer dargestellt werden, wer agiert, wer reagiert und wie stereotyp Geschlechterrollenzuweisungen sind.

Die Ergebnisse zusammengefasst:

Bei der quantitativen Analyse der künstlichen Sendungswoche zeigte sich, dass von 131 interviewten Personen 27 % weiblich und 73 % männlich waren. Frauen kamen in den Beiträgen deutlich weniger vor und wenn, dann eher als Privatpersonen. Von den als Expert*innen befragten Personen war nur ein Viertel weiblich. Die Sendungsinhalte waren deutlich männerdominiert. Die ORF Redakteur*innen verwendeten bei 41 % der untersuchten Beiträge durchgängig oder überwiegend das generische Maskulinum. Bei 11 % der Beiträge waren die Formulierungen geschlechtsneutral gewählt. Die eingeblendeten Inserts waren dagegen geschlechtergerecht.

Bei der Beitragsgestaltung und Moderation von „Vorarlberg heute“ waren Frauen und Männer ausgeglichen repräsentiert, beim technischen Personal nicht.

Empfehlungen der Studienautorinnen:

- Eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden
- Mehr Expertinnen zu interviewen
- Den Frauenanteil beim technischen Personal (Regie, Schnitt usw.) zu erhöhen
- Frauen öfter als handelnde Personen zu zeigen
- Frauen vermehrt zu „Hard News“ zu befragen
- Geschlechtersensibilität in den Redaktionen unabhängig vom Geschlecht zu fördern

Um diese Empfehlungen in die Praxis umsetzen zu können, wurden gezielte Schulungen durch die Gleichstellungsbeauftragten in der Redaktion des LS Vorarlberg vereinbart.

ANALYSE EINES GESAMTEN KALENDERTAGES AUF ORF 1 UND ORF 2

Die AG für Gleichstellungsfragen leitete mit Zustimmung der Gleichstellungskommission gemeinsam mit der ORF-Medienforschung und der Universität Salzburg bereits die nächste Untersuchung ein. Noch 2019 wurde mit der Analyse des Programms eines gesamten Kalendertages auf ORF 1 und ORF 2 begonnen. Die Ergebnisse daraus werden im Gleichstellungsbericht 2020 veröffentlicht.



SENDUNGSFEEDBACK PROGRAMMDIREKTIONEN

Als eine jener Maßnahmen, die im Zuge der Gleichstellungsstatus-Gespräche vereinbart wurden, gaben die Gleichstellungsbeauftragten auch im Jahr 2019 wieder Feedback zu Sendungen – sowohl in der Programmdirektion als auch in der Radiodirektion. Es wurden dabei gemeinsam mit Redaktionsteams Sendungen angesehen und diese auf gendersensible Sprache sowie hinsichtlich der Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern analysiert. In den anschließenden Diskussionen stellten die Gleichstellungsbeauftragten den journalistischen ORF-Gender Check (siehe unten) vor.

2.12. MEHR GENDERGERECHTE SPRACHE IM ORF IM JAHR 2019

Im Jahr 2019 wurde in den ORF-Programmen deutlich öfter gendergerechte Sprache verwendet. Das ist einerseits auf eine höhere Anzahl von Politikerinnen in der Bundesregierung und die verstärkte Verwendung gendersensibler Sprache von politischen Repräsentant*innen in Interviews zurückzuführen, andererseits auf eine ORF-interne Aktion mit verschiedenen Moderator*innen.

Die Gleichstellungsbeauftragten starteten im März 2019 ein Projekt zur Erhebung und Verstärkung des Einsatzes von gendergerechter Sprache durch Moderator*innen in ORF1 und ORF2. Dazu konnten zwanzig Moderator*innen aus der Information und dem Bereich der Magazine gewonnen werden. Die Idee wurde sehr positiv aufgenommen, alle waren sich darin einig, dass gendergerechte Sprache in den Programmen des ORF stärker etabliert sein sollte. Einen Monat lang wurde jede Sendung der mitwirkenden Moderator*innen gescreent, das Hauptaugenmerk wurde dabei auf die Verwendung der weiblichen bzw. männlichen Form in Moderationen und Studiogesprächen gelegt. Nach zwei Wochen bekamen die Teilnehmenden Feedback, um selbst noch einmal zu reflektieren und eventuell nachzubessern. Nach vier Wochen wurden die Ergebnisse evaluiert. Das positive Resümee: Moderator*innen sprechen durch diese Aktion nachhaltig verstärkt gendersensibel.

Auch bei den journalistischen Berichten war ein deutlich gesteigener Einsatz gendersensibler Sprache zu bemerken.

JOURNALISTISCHER GENDER-CHECK

TEXTEN - GESTALTEN - MODERIEREN: MACH DEN JOURNALISTISCHEN GENDER-CHECK!

Unter diesem Motto steht der neue, von den Gleichstellungsbeauftragten verfasste Folder, der als einfaches Tool für Journalist*innen zur schnellen und sicheren Überprüfung der Gender-Aspekte in allen ORF-Angeboten dient. Gezielte Fragestellungen unterstützen Programmacher*innen dabei, beide Geschlechter sichtbar zu machen, explizit zu nennen und dabei mehr Identifikation beim Publikum zu schaffen. Ziel ist es, die Vielfalt in der Gesellschaft in Wort und Bild abzubilden, über die jeweiligen Perspektive von Frauen bzw. Männern zu berichten und Stereotypen aufzulösen.

Programmmacher*innen aus allen Bereichen treten als Rolemodels der Kampagne auf. Kommunikation und Verteilung der Folder in den Redaktionen erfolgten Top-Down durch die Führungskräfte.

2.13. AUSWEITUNG DER GLEICHSTELLUNG AUF DIE 100 %IGEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES ORF

Die Anwendung der Gleichstellungsstandards auf den gesamten Konzern ist nach wie vor ein dringendes Anliegen der Gleichstellung. Regelmäßig wenden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Tochtergesellschaften wegen ungleicher Behandlung an die ORF-Gleichstellungsbeauftragten. Es werden beispielsweise transparente und faire Prozesse für Stellenbesetzungen (Hearings) oder auch eine an die ORF-Muttergesellschaft angepasste Regelung der Elternteilzeit in den Tochtergesellschaften gefordert. Eine einheitliche Regelung ist hier dringend nötig, um konzernweit keine parallelen Unternehmenskulturen zu führen. Eine Einladung des Generaldirektors zu Verhandlungen wurde bereits an den Zentralbetriebsrat übermittelt.

2.14. PROGRAMMSCHWERPUNKT 100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT

Anlässlich des Jubiläums „100 Jahre Frauenwahlrecht“ und des Weltfrauentages am 8. März setzte der ORF einen trimedialen Programmschwerpunkt. Das Angebot reichte von Dokumentationen über fiktionale Formate und Reportagen im Fernsehen, im Radio, auf den Online-Kanälen und im Teletext.



Diese beachtliche Programmvielfalt wurde im November 2019 im Rahmen des 21. Journalistinnenkongresses mit dem MedienLÖWEN ausgezeichnet. „Lange vorbereitet und exakt konzertiert, in unterschiedlichsten Formaten und Programmschienen, zeigt der ORF hier Frauen-Mut und unterstützt die Forderung nach gleichberechtigter Teilhabe an allen politischen und gesellschaftlichen Prozessen – im historischen Kontext ebenso wie mit aktueller Relevanz“, so die Jurybegründung.

Auch die Veranstaltungsreihe „Dialogforum“ von Public Value (Generaldirektion) widmete sich dem Thema.

2.15. PERSPEKTIVE

Die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen konnte auch im vergangenen Jahr wieder als Anlaufstelle, Initiatorin und Bindeglied in der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer fungieren. Im nächsten Jahr gilt es, den Fokus auf folgende Themen zu setzen:

- Verhindern eines Gender Backlashes, der durch die Corona-bedingten Arbeitsbedingungen ausgelöst werden könnte (z.B. Homeoffice)
- Definition gleichwertiger Qualifikation und entsprechende Berücksichtigung bei Personalbesetzungen (Gleichstellungsklausel)
- Start Projekt „50:50 ORF-Challenge“ zur Erhöhung des Frauenanteils in den Programmen des ORF
- Konzernweite Implementierung der Gleichstellungsstandards
- Sensibilisierung zum Thema „Vielfalt der Geschlechter“

3. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG

3.1. FRÜHJAHRSKONFERENZ IN LEIPZIG

Die Gleichstellungsbeauftragten Katia Rössner und Claus Pirschner nahmen im März 2019 an der Frühjahrskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit (ARD, ZDF, DW, DLR, ORF) teil.

Die Gastgeberin, MDR-Intendantin Karola Wille informierte, dass beim MDR Umstrukturierungen genutzt wurden, um den Frauenanteil in Führungspositionen deutlich zu erhöhen. Zu den wesentlichen strukturellen Bedingungen gehört „ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Job und Familie“, wie Wille betonte.

Die Ergebnisse der Studie „Audiovisuelle Diversität“ über die Repräsentanz und Darstellung der Geschlechter im deutschen öffentlich-rechtlichen Kanal KiKA für Kinder und Jugendliche brachten hervor, dass in dessen Programm zu viele rollenspezifische Stereotype abgebildet werden. Auf die Frage, ob sich durch die Studienergebnisse etwas verändert hat, antworteten die Verantwortlichen des öffentlich-rechtlichen Kinderkanals: „Wir nehmen seit der Veröffentlichung der Studie das Thema stärker in den Blick und sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und Formatentwickelnden für Vielfalt von Identitäten und Rollen in unseren Angeboten und Programminhalten. Gleichstellung und Diversität sind aber auch Teil der Unternehmenskultur bei KiKA – dafür macht sich Programmgeschäftsführerin Dr. Astrid Plenk stark. Mittels Vorträge und Seminare zu verschiedenen Aspekten der Diversität schaffen KiKA-Redakteur*innen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität“. Eine vergleichbare Studie für das ORF-Kinderprogramm ist anzudenken.

Bereits 150 Beschwerdefälle gab es in den ersten sechs Monaten bei Themis, der neu gegründeten Vertrauensstelle bei sexuellen Übergriffen in den Bereichen Film, Fernsehen und Theater. Maren Lansink, die Justitiarin von Themis, berichtete über die ressourcenknappe und herausfordernde Aufgabe.

Die im Arbeitskreis „Vielfalt“ der ARD involvierten Gleichstellungsbeauftragten berichteten über Fortschritte (u. a. Empfehlungspapiere für die Sender) im Bereich Diversity beim Programm und Personal.

Die ORF Gleichstellungsbeauftragten informierten über den leicht steigenden Frauenanteil bei Führungspositionen im ORF, den Gender Check bei Einsparungsprogrammen sowie über den Schwerpunkt „Gendergerechte Sprache“. Der journalistische „ORF Gender Check“, so zeigte sich beim Frühjahrstreffen, wurde bereits von mehreren deutschen öffentlich-rechtlichen Sendern übernommen. Der ORF war hierbei Vorreiter im deutschen Sprachraum.

3.2. DIVERSITY MANAGEMENT BEI DEUTSCHEN ÖFFENTLICH-RECHTLICHEN SENDERN

Der ORF-Gleichstellungsbeauftragte Claus Pirschner informierte sich beim Treffen der Diversity-AG der ARD im April 2019 über Maßnahmen und Strategien für Diversity-Management bei den deutschen öffentlich-rechtlichen Sendern. Dieses ist in den einzelnen ARD-Anstalten unterschiedlich organisiert: über Beiräte, Arbeitsgruppen, eigene Diversitybeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte, die die Agenden zusätzlich mitnehmen. Ziel ist jeweils die Gewährleistung der Vielfalt von Personal und Programm.

Als ersten Schritt unterzeichneten die meisten Sender die deutsche „Charta der Vielfalt“. Daran anschließend wurden Arbeitsgruppen eingesetzt, in denen Ziele, Maßnahmen und Strukturen entwickelt wurden (Diversity-Checks fürs Programm, interne Umfragen, Diversity-Map, Kooperationen mit Schulen und LGBTIQ-Netzwerken). Fazit aller beteiligten Sender: Diversity-Management braucht zusätzliche Ressourcen. **Die AG für Gleichstellungsfragen empfiehlt daher die Implementierung einer Arbeitsgruppe Diversity im ORF, um den Status quo zu erheben und entsprechend notwendige Schritte einzuleiten.**

3.3. HERBSTKONFERENZ IN KÖLN

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit (ARD, ZDF, DW, DLR, ORF) trafen einander im September 2019 zur 55. Herbstkonferenz, bei welcher die Gleichstellungsbeauftragte Katia Rössner den ORF vertrat.

Alexandra Henkel aus der Personalabteilung von Deutschlandradio erläuterte die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der verschiedenen Modelle des Mobilens Arbeitens (mobile Telearbeit / alternierende Telearbeit / Teleheimarbeit), insbesondere was die Themen Rechtsanspruch, Arbeitsschutz, Ruhezeit, Versicherungsschutz, IT-Sicherheit und Datenschutz angeht. Weiters präsentierte sie Vor- und Nachteile des Arbeitens in den eigenen vier Wänden und verwies auf eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2019, wonach nur die Hälfte der Telearbeiter*innen mit der Möglichkeit zu Hause zu arbeiten zufrieden sind. Ein Thema mit vielen Facetten, das angesichts der neuesten Erfahrungen während der Coronakrise noch mehr an Bedeutung gewonnen hat.

Zu einem höchst interessanten Austausch kam es mit Frau Witte-Abe, stellvertretende Leiterin des Ressorts Gleichstellung und Diversity beim Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB), zum Thema „Sex sells – Frauen und Gleichstellung in den (Sport) Medien“. Sie berichtete unter anderem darüber, dass 45 % der Teilnehmenden bei den Olympischen Spielen Frauen, hingegen 92 % der Sportjournalist*innen Männer seien und nur 15 % der Beiträge im Sport über Frauen berichteten. Auch das Bild, das über männliche Sportler und weibliche Sportlerinnen vermittelt wird, sei sehr unterschiedlich. Witte-Abe gab weiters einen Überblick über gleichstellungspolitische Aktivitäten im DOSB (z.B. das DOSB Mentoring Programm) und präsentierte Aktivitäten zur Förderung von Gleichstellung in den (Sport)Medien (DOSB-Gleichstellungspreis, rote Karte für verbale Gewalt, etc.).

Im Rahmen der Kurzberichte aus den Sendern wurden von den Kolleginnen wie gewohnt einzelne aktuelle Erfolge aber auch Herausforderungen dargestellt. Nachstehend eine zusammengefasste Auswahl daraus:

- Top-Sharing wird in einigen Sendern bereits gelebt, wie zum Beispiel beim Bayrischen Rundfunk und beim Deutschlandradio.
- Als erster Sender der ARD hat der RBB bereits einen Frauenanteil von 50 % bei Führungspositionen erreicht.
- Beim NDR dauern bereits 46 % der Männerkarenzen länger als drei Monate.
- In fast allen Sendern der ARD nehmen die Gleichstellungsbeauftragten bei all jenen Gesprächen zur Personalauswahl teil, wo Frauen unterrepräsentiert sind, also nicht nur bei Führungspositionen.



3.4. HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN IN FRANKFURT

„Mehr Mäuse? Mehr Wert! Frauen und Geld“, das war das Motto des 42. Herbsttreffens der Medienfrauen beim Hessischen Rundfunk in Frankfurt, an dem Kolleginnen der deutschen öffentlich-rechtlichen Sender und des ORF teilnahmen. Fragen nach der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen wurden ebenso beleuchtet wie die der finanziellen Gleichberechtigung. Ein weiterer Schwerpunkt war der Blick auf neue Perspektiven und Diversität im Feminismus. Intersektionalität, dass eine Frau also aufgrund von mehr als nur ihrem Geschlecht ausgegrenzt werden kann (Hautfarbe, Behinderung, Geschlechtsidentität, Alter) wurde im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit einem divers besetzten Panel anschaulich gemacht.



In einem ErzählCafé berichteten drei Männer – darunter Claus Pirschner, Gleichstellungsbeauftragter im ORF für den Bereich Programm – über das Thema „Männer und Gleichberechtigung“. Welche Perspektiven können Männer in die feministischen Debatten einbringen, um den Diskurs in der gesamten Gesellschaft voranzubringen? Und wo sollten Männer (noch) besser zuhören?

Zudem war der Austausch der Teilnehmerinnen über die unterschiedlichen positiven wie negativen Entwicklungen in den einzelnen Medienhäusern ein wesentlicher Output der Veranstaltung.

3.5. DIGITALISIERUNG UND CHANCENGLEICHHEIT

Die von der Diversity-Beauftragten des ÖBB-Konzerns, Traude Kogoj initiierte „Plattform für Chancengleichheit“ setzte sich bei ihrem Treffen im April 2019 im Steinsaal des Wiener Rathauses erneut mit dem Thema Digitalisierung am Beispiel der Stadt Wien auseinander. Für den ORF nahm die Gleichstellungsbeauftragte Katia Rössner an der Veranstaltung teil.

Elisabeth Assmair, stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien, sprach eingangs über die Gleichbehandlung, die neue Kampagne *Das absolute no go – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz* und verwies auf den *Gleichbehandlungsbericht*, der auch eine Orientierungsgrundlage zu Kennzahlen in der Gleichbehandlungsarbeit für Unternehmen gibt.

Thomas Schubböck (Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit) gab Einblick in die *Digitale Agenda Wien*. Unter anderem verwies er auf das Schwerpunktprojekt *Frauen in der IT* zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen, auf die Digitalisierung als Chance gegen geschlechtsspezifische Diskriminierungen sowie auf eine Datenbank für Speakerinnen aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik, die derzeit von der Stadt Wien aufgebaut wird.

Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung „Frauen – Familie“ in der Arbeiterkammer Wien, präsentierte das neue Programm, das Forschungsprojekte zur Digitalisierung fördert. Thema des ersten Calls war *Gleichstellung im Digitalen Wandel*.

4. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE PERSONALSTRUKTURANALYSE 2019

4.1. GRUNDLAGE

Die nachfolgende geschlechterspezifische Personalstrukturanalyse wurde von der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen auf Basis des § 30p ORF-G sowie der Betriebsvereinbarung Gleichstellung vom 8. September 2011 durchgeführt.

4.2. DATEN

Die Angaben in absoluten und prozentuellen Zahlen basieren auf den von K 1-3 und GPA übermittelten und zum Stichtag 31. Oktober 2019 gültigen Daten. Sie beziehen sich auf die Gesamtzahl der dauernd im ORF-Einzelunternehmen beschäftigten Personen unter Einbeziehung der ständig überlassenen Arbeitskräfte (Leiharbeiter*innen). Die Mitglieder der Geschäftsführung, Honorarempfänger*innen sowie Mitarbeiter*innen in Tochtergesellschaften sind nicht in die Analyse einbezogen.

Die geschlechterspezifische Aufschlüsselung erfolgt durch Darstellung des Frauenanteils hinsichtlich der Gesamtzahl der im ORF dauernd Beschäftigten, unter Fokussierung auf die Unternehmensbereiche „Programm“ (Fernseh- und Hörfunkdirektion), „Administration und Technik“ (Generaldirektion, Kaufmännische und Technische Direktion) und „Landesstudios“.

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

4.3. DOKUMENTATION

Die Dokumentation des Frauenanteils im ORF gesamt sowie in den ausgewiesenen Bereichen erfolgt sowohl quantitativ als auch qualitativ, d.h. in Form der Darstellung des Frauenanteils nach:

- Gleichstellungsbereichen, Direktionen und Landesstudios
- Altersgruppen, Verwendungsgruppen (VG) und Vertragsarten
- „Ad-personam“-Höhergruppierungen
- Mehrdienstpauschalen (MDP), Gehaltszulagen und Prämien
- Befristeter/unbefristeter Vertragsbasis
- Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung
- Stellenbewerbungen/Stellenbesetzungen
- Elternkarenzen

4.4. ANALYSE

4.4.1. FRAUENANTEIL NACH GLEICHSTELLUNGSBEREICHEN, DIREKTIONEN UND LANDESSTUDIOS

Zum Stichtag 31. Oktober 2019 standen im ORF 1.510 Frauen und 1.869 Männer in einem dauernden Beschäftigungsverhältnis, das entspricht einem Frauenanteil von 44,7 % (plus 0,5 Prozentpunkte gegenüber 2018).

Davon betrug der Frauenanteil

- im Bereich „Programm“ 55,0 % (plus 0,3 Prozentpunkte),
- im Bereich „Administration und Technik“ 32,7 % (plus 0,6 Prozentpunkte) und
- im Bereich „Landesstudios“ 46,9 % (plus 0,3 Prozentpunkte).

Strukturelle Repräsentanz von Frauen in Direktionen					
Gleichstellungsbereich/ Direktion	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2019	2018
Programm	555	679	1.234	55,0%	54,7%
Programmdirektion	285	397	682	58,2%	57,4%
Hörfunkdirektion	270	282	552	51,1%	51,3%
Administration & Technik	829	402	1231	32,7%	32,1%
Generaldirektion	149	131	280	46,8%	61,3%
Kaufmännische Direktion	79	152	231	65,8%	64,7%
Technische Direktion	601	119	720	16,5%	16,7%
Landesstudios	485	429	914	46,9%	46,6%
LS-Burgenland	52	58	110	52,7%	52,7%
LS-Kärnten	60	47	107	43,9%	45,5%
LS-Niederösterreich	53	51	104	49,0%	50,0%
LS-Oberösterreich	59	41	100	41,0%	39,2%
LS-Salzburg	52	49	101	48,5%	49,0%
LS-Steiermark	60	42	102	41,2%	41,3%
LS-Tirol	55	46	101	45,5%	43,4%
LS-Vorarlberg	54	50	104	48,1%	47,3%
LS-Wien	40	45	85	52,9%	51,1%
ORF Gesamt	1.869	1.510	3.379	44,7%	44,2%

Der Anteil der Frauen an den gesamten Beschäftigten liegt nur noch unwesentlich unter der gesetzlichen Zielvorgabe. Eine Erhöhung des Zielwertes im ORF-Gesetz auf 50 % ist anzudenken. Eine detailliertere Betrachtung zeigt, dass bis auf die Technische Direktion und vereinzelte Landesdirektionen (Kärnten, Oberösterreich und Steiermark) bereits alle Bereiche das gesetzliche Ziel erreicht haben und viele davon sogar mehr Frauen als Männer beschäftigen. Es zeigt sich somit zunehmend, dass der verbleibende Aufholbedarf beim Frauenanteil ein struktureller ist. Er betrifft im Wesentlichen die technischen Berufsgruppen und Führungspositionen.

4.4.2. FRAUENANTEIL NACH ALTERSGRUPPEN

Durch das frühere Pensionseintrittsalter von Frauen bei den Geburtsjahrgängen vor 1964, verstärkt durch die Angebote des Unternehmens an Mitarbeiter*innen zum vorzeitigen Austritt, geht der Frauenanteil bei älteren Jahrgängen kontinuierlich zurück. In der Zielgruppe JG 1955-1959 sind nur noch 26 % Frauen, ältere Dienstnehmer (JG 1954 und älter) sind ausschließlich männlich.

Bei den jüngeren Beschäftigten, ab dem Geburtsjahr 1980, überwiegt der Anteil der Frauen bereits deutlich und liegt mehrheitlich sogar über 60 %.

Repräsentanz von Frauen nach Altersgruppen					
Altersgruppe	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2019	2018
1954 und älter	7		7	0,0%	10,0%
1955-1959	152	54	206	26,2%	28,2%
1960-1964	385	239	624	38,3%	38,5%
1965-1969	468	321	789	40,7%	40,5%
1970-1974	349	306	655	46,7%	46,0%
1975-1979	267	250	517	48,4%	47,6%
1980-1984	164	193	357	54,1%	55,0%
1985-1989	86	129	215	60,0%	59,4%
1990-1994	43	65	108	60,2%	62,9%
1995 und jünger	9	16	25	64,0%	53,8%

4.4.3. FRAUENANTEIL NACH VERWENDUNGSGRUPPEN

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

Gegenüber dem Vorjahr zeigt sich eine strukturell positive Entwicklung im Bereich der Führungspositionen, der Frauenanteil in den Verwendungsgruppen 8 bis 9++ ist um 0,7 Prozentpunkte auf 33,4 % gestiegen. Dies ist vor allem auf eine Zunahme von Frauen in der Verwendungsgruppe 8 zurückzuführen, wo der Frauenanteil im Jahr 2019 auf 37,8 % angestiegen ist. Die gläserne Decke verschiebt sich langsam nach oben. In den höheren Verwendungsgruppen ist der Handlungsbedarf nach wie vor ein deutlicher. Der Frauenanteil beträgt ab der VG 9 nur durchschnittlich 26,3 % und dieser Wert liegt sogar um 1,1 Prozentpunkte unter dem Vergleichswert von 2018, was durch ein Minus bei der Anzahl von Frauen in dieser Zielgruppe bedingt ist. Entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen und Karrierepläne für Frauen in der höheren Führungsebene sind dringend erforderlich.

Repräsentanz von Frauen nach Verwendungsgruppen (VG)					
Verwendungsgruppe		Anzahl		Frauenanteil	
VG neu	VG bisher	Männer	Frauen	2019	2018
1	1, 2	12	9	42,9%	45,5%
2	3, 4	61	53	46,5%	33,3%
3	5, 6, 7	104	89	46,1%	53,4%
4	8, 9, 10	241	421	63,6%	60,3%
5	11, 12	357	165	31,6%	31,7%
6	13	668	597	47,2%	46,8%
7	14	80	28	25,9%	23,3%
8	15	191	116	37,8%	35,9%
9	16	76	34	30,9%	32,4%
9+	17	33	9	21,4%	20,5%
9++	18	31	7	18,4%	20,5%
VG 1-4	VG 1-10	418	572	57,8%	58,3%
VG 5-7	VG 11-14	1.105	790	41,7%	41,1%
VG 8-9++	VG 15-18	331	166	33,4%	32,7%
VG 9-9++	VG 16-18	140	50	26,3%	27,4%

4.4.4. FRAUENANTEIL BEI „AD PERSONAM“-HÖHERGRUPPIERUNGEN

Zum Stichtag 31. Oktober 2019 waren im ORF 373 Personen „ad-personam“-höhergruppiert, das ist eine Person mehr als im Vorjahr. Der Frauenanteil in dieser Zielgruppe stieg um 0,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr an und liegt mittlerweile bei 51,2 % (2018: 50,8 %). Auch hier zeigen die Maßnahmen der Gleichstellung Erfolg: im Jahr 2013 lag der Frauenanteil bei „ad-personam“-Höhergruppierungen noch bei 45 %.

Eine positive Entwicklung weisen nahezu alle zentralen Direktionen vor, im Bereich der Landesdirektionen zeigen Burgenland, Niederösterreich, Salzburg und Vorarlberg eine negative Abweichung gegenüber dem Vorjahr.

Die nachstehende Tabelle stellt die Frauenanteile bei „ad-personam“-Höhergruppierungen dem Frauenanteil bei Dienstnehmer*innen gegenüber. Bei Gleichbehandlung beider Geschlechter sollte es keinen Unterschied zwischen diesen beiden Werten geben.

Ad Personam Höhergruppierte nach Direktionen				
Bereich/Direktion	Anzahl		Frauenanteil	
	Höhergruppierungen Männer	Höhergruppierungen Frauen	Höhergruppierungen	DN gesamt
Programmdirektion	52	59	53,2%	58,2%
Hörfunkdirektion	20	23	53,5%	51,1%
Generaldirektion	34	38	52,8%	46,8%
Kaufmännische Direktion	14	28	66,7%	65,8%
Technische Direktion	31	13	29,5%	16,5%
LS-Burgenland	4	2	33,3%	52,7%
LS-Kärnten	1	2	66,7%	43,9%
LS-Niederösterreich	5	2	28,6%	49,0%
LS-Oberösterreich	2	3	60,0%	41,0%
LS-Salzburg	5	3	37,5%	48,5%
LS-Steiermark	4	4	50,0%	41,2%
LS-Tirol	3	5	62,5%	45,5%
LS-Vorarlberg	4	2	33,3%	48,1%
LS-Wien	3	7	70,0%	52,9%
ORF Gesamt	182	191	51,2%	44,7%

4.4.5. FRAUENANTEIL BEI MEHRDIENSTPAUSCHALEN (MDP)

Von den insgesamt 380 Dienstnehmer*innen im ORF, die zum Stichtag 2019 eine Mehrdienstpauschale (MDP) bezogen (um fünf Personen mehr als 2018), waren 29,5 % Frauen und 70,5 % Männer.

Repräsentanz von Frauen bei Mehrdienstpauschalen					
MDP-Stufe	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2019	2018
1	22	10	32	31,3%	25,8%
2	23	8	31	25,8%	21,7%
3	29	11	40	27,5%	25,7%
4	30	16	46	34,8%	45,8%
5	53	27	80	33,8%	34,5%
6	53	31	84	36,9%	31,0%
7	58	9	67	13,4%	13,4%
Gesamt	268	112	380	29,5%	29,1%

Die Entwicklungen in den einzelnen Stufen verlaufen unterschiedlich und sind zum Teil auch vom Geschlechterverhältnis bei Personalabgängen abhängig. In der MDP-Stufe 4, wo im Vorjahr mit 45,8 % viele Frauen vertreten waren, ist das deutliche Absinken des Frauenanteils um 11 Prozentpunkte auf ein Minus von sechs Frauen und ein Plus von vier Männern zurückzuführen. Die Erhöhung des Prozentsatzes in der Stufe 6 hingegen ist durch eine Verschiebung von fünf Mehrdienstpauschalen zugunsten von Frauen bedingt. Am geringsten ist der Frauenanteil in der höchsten MDP-Stufe 7 mit unverändert 13,4 %, was am niedrigen Frauenanteil in den obersten Führungsetagen liegt.

4.4.6. FRAUENANTEIL BEI GEHALTSZULAGEN (GZ)

Hinsichtlich der Verteilung von Gehaltszulagen auf die Geschlechter zeigt sich seit dem Bericht des Vorjahres sowohl hinsichtlich der Anzahl als auch hinsichtlich der Höhe eine positive Entwicklung. Der Frauenanteil beim Bezug von Gehaltszulagen ist im Jahr 2019 sichtbar angestiegen und beträgt nunmehr 41 % (2018: 35 %). Die Differenz zwischen den Mittelwerten der an Männer und Frauen zuerkannten Zulagen verkleinerte sich im Vergleichszeitraum wieder deutlich und beträgt nunmehr -179 Euro. Der Gender Pay Gap bei Gehaltszulagen ist mit einer Höhe von -32,1 % um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahresniveau gesunken (2018: -190 Euro bzw. -33,1 %).

Gehaltszulagen						
	2019			2018		
	Frauen	Männer	Differenz	Frauen	Männer	Differenz
Anzahl Gehaltszulagen	35	50	-15	27	50	-23
Mittelwert Gehaltszulagen	€ 377	€ 556	-€ 179	€ 384	€ 574	-€ 190

4.4.7. 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.

Diese Möglichkeit wurde 2019 sichtlich genutzt: Von den ausbezahlten Prämien gingen 57,1 % an Frauen, was einer Steigerung des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr um 5,1 Prozentpunkte entspricht. Auf Direktionsebene sind Veränderungen zugunsten der Frauen insbesondere in der Kaufmännischen und in der Technischen Direktion sowie in den Landesdirektionen Burgenland, Kärnten, Tirol und Wien hervorzuheben. In Salzburg wurden erstmals seit Jahren wieder Prämien ausbezahlt, auch dort gingen sie mehrheitlich an Frauen. Die Landesdirektion Steiermark ist der einzige Bereich, in dem der Frauenanteil bei Prämien gesunken ist und unter 50 % liegt.

Repräsentanz von Frauen bei Prämien				
Bereich/Direktion	Frauenanteil bei Prämien		Gender Pay Gap bei Prämien	
	2019	2018	2019	2018
Programm	59,4%	68,0%	-12,6%	-14,2%
Programmdirektion	54,5%	66,1%	-12,5%	-23,9%
Hörfunkdirektion	65,2%	71,4%	-17,7%	-29,3%
Administration & Technik	56,1%	42,1%	-24,6%	-14,2%
Generaldirektion	56,5%	55,6%	-20,6%	-24,5%
Kaufmännische Direktion	76,7%	62,5%	-26,9%	-32,8%
Technische Direktion	27,8%	16,1%	-24,8%	8,7%
Landesstudios	56,8%	50,0%	-13,0%	-11,0%
LS-Burgenland	73,3%	56,3%	-7,7%	-4,5%
LS-Kärnten	66,7%	33,3%	-30,0%	-36,8%
LS-Niederösterreich	80,0%	100,0%	10,0%	0,0%
LS-Oberösterreich	33,3%	33,3%	0,0%	-20,0%
LS-Salzburg	57,1%	0,0%	-30,8%	0,0%
LS-Steiermark	43,8%	57,1%	0,0%	0,0%
LS-Tirol	62,5%	25,0%	0,0%	-20,0%
LS-Vorarlberg	46,2%	45,5%	0,0%	-13,4%
LS-Wien	62,5%	57,1%	-10,0%	0,9%
ORF Gesamt	57,1%	52,0%	-18,2%	-18,2%

Die Schere zwischen der durchschnittlichen Höhe der Prämien für Frauen und Männer zeigt mit insgesamt -18,2 % ein gegenüber dem Vorjahr unverändertes Bild. Am größten war die Differenz in der Landesdirektion Salzburg (-30,8 %), knapp gefolgt von Kärnten (-30 %). In allen zentralen Direktionen – bis auf die Technische Direktion – verkleinerte sich der Gender Pay Gap bei Prämien gegenüber dem Vorjahr. In den Landesdirektionen Oberösterreich, Steiermark, Tirol und Vorarlberg waren 2019 die Prämien für Frauen im Schnitt gleich hoch wie jene für Männer.

4.4.8. FRAUENANTEIL NACH BEFRISTUNG DER VERTRÄGE

Von den insgesamt 3.379 im ORF dauernd beschäftigten Personen waren zum Stichtag der Personalstrukturanalyse 82 in befristeten Verträgen (2,4 % aller Verträge), 3.145 in unbefristeten Verträgen (93,1 %) und 152 in Daueranmietverträgen (4,5 %). Die Senkung der Anzahl von Mitarbeiter*innen in befristeten Verträgen scheint Männer zu begünstigen, der Frauenanteil ist in dieser Zielgruppe kontinuierlich steigend und beträgt bereits 70,7 %.

Bei den unbefristeten Verträgen stieg der Frauenanteil um 0,5 Prozentpunkte gegenüber 2018. Bei Anmietungen, die vorwiegend für technische Berufe in Anspruch genommen werden, liegt er nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr bei 26,3 %.

Repräsentanz von Frauen nach Befristung der Verträge					
	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2019	2018
Befristete Verträge	24	58	82	70,7%	66,7%
Unbefristete Verträge	1.733	1.412	3.145	44,9%	44,4%
Anmietungen	112	40	152	26,3%	26,4%

4.4.9. FRAUENANTEIL BETREFFEND TEILZEIT- / VOLLZEIT-BESCHÄFTIGUNG

Zum Stichtag der Personalstrukturanalyse 2019 waren im ORF insgesamt 2.147 Dienstnehmer*innen in Vollzeit (2018: 2.250) und 1.232 in Teilzeit (2018: 1.207) beschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist wieder gestiegen und beträgt 2019 36,5 %. Der Grund dafür liegt in der Inanspruchnahme der Angebote im Rahmen der neuen Arbeitszeitmodelle.

Direktion / Bereich	Vollzeit				Teilzeit			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenanteil
Programmdirektion	198	161	359	44,8%	87	236	323	73,1%
Hörfunkdirektion	161	124	285	43,5%	109	158	267	59,2%
Generaldirektion	142	93	235	39,6%	7	38	45	84,4%
Kaufmännische Direktion	68	92	160	57,5%	11	60	71	84,5%
Technische Direktion	516	78	594	13,1%	85	41	126	32,5%
LS-Burgenland	39	22	61	36,1%	13	36	49	73,5%
LS-Kärnten	47	21	68	30,9%	13	26	39	66,7%
LS-Niederösterreich	42	16	58	27,6%	11	35	46	76,1%
LS-Oberösterreich	49	16	65	24,6%	10	25	35	71,4%
LS-Salzburg	37	22	59	37,3%	15	27	42	64,3%
LS-Steiermark	39	14	53	26,4%	21	28	49	57,1%
LS-Tirol	42	17	59	28,8%	13	29	42	69,0%
LS-Vorarlberg	46	12	58	20,7%	8	38	46	82,6%
LS-Wien	21	12	33	36,4%	19	33	52	63,5%
ORF Gesamt	1.447	700	2.147	32,6%	422	810	1.232	65,7%

Der Frauenanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigungen liegt mit 65,7 % geringfügig unter dem Vorjahreswert (-0,1 %p gegenüber 2018), bei Vollzeitbeschäftigungen zeigt sich das Niveau mit 32,6 % unverändert. Vollzeitverträge bleiben offenbar nach wie vor eine Männerdomäne.

Positiv hervorzuheben ist der leichte Anstieg des Frauenanteils bei Vollzeitverhältnissen in der Programmdirektion (+0,3 %p) und in der Kaufmännischen Direktion (+1,3 %p). In der Technischen Direktion ist der Männeranteil bei Teilzeitverhältnissen auf 67,5 % gestiegen. Diese Entwicklung, die im Wesentlichen durch die neue Altersteilzeit bedingt ist, zeigt allerdings, dass vereinbarkeitsfreundliche Arbeitsmodelle mittlerweile auch in der Technik angekommen sind.

4.4.10. FRAUENANTEIL NACH STELLENBEWERBUNGEN / STELLENBESETZUNGEN

Stellenbewerbungen

Im Zeitraum 1. November 2018 bis 31. Oktober 2019 gelangten 133 Stellen im ORF zur Ausschreibung. Von den insgesamt 688 Bewerbungen wurden 311 von Männern und 377 von Frauen eingereicht. Sowohl die internen als auch die externen Stellenbewerbungen erfolgten mehrheitlich von Frauen, im Durchschnitt lag der Frauenanteil bei 54,8 %.

	Stellenbewerbungen				Stellenbesetzungen			
	Anzahl			Frauenanteil	Anzahl			Frauenanteil
Direktion / Bereich	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Programm	110	130	240	54,2%	16	14	30	46,7%
Programmdirektion	81	96	177	54,2%	11	9	20	45,0%
Hörfunkdirektion	29	34	63	54,0%	5	5	10	50,0%
Administration & Technik	118	145	263	55,1%	27	30	57	52,6%
Generaldirektion	51	57	108	52,8%	12	14	26	53,8%
Kaufmännische Direktion	48	78	126	61,9%	8	13	21	61,9%
Technische Direktion	19	10	29	34,5%	7	3	10	30,0%
Landesstudios	83	102	185	55,1%	27	14	41	34,1%
Burgenland	3	2	5	40,0%	1	2	3	66,7%
Kärnten	22	23	45	51,1%	4	1	5	20,0%
Niederösterreich	4	6	10	60,0%	2	1	3	33,3%
Oberösterreich	3	8	11	72,7%	2	1	3	33,3%
Salzburg	18	5	23	21,7%	7	2	9	22,2%
Steiermark	5	3	8	37,5%	3	-	3	0,0%
Tirol	6	9	15	60,0%	3	3	6	50,0%
Vorarlberg	17	31	48	64,6%	4	3	7	42,9%
Wien	5	15	20	75,0%	1	1	2	50,0%
Summe	311	377	688	54,8%	70	58	128	45,3%

Stellenbesetzungen

Von den ausgeschriebenen Stellen wurden 128 besetzt, davon 70 mit Männern und 58 mit Frauen, das entspricht einem durchschnittlichen Frauenanteil bei Besetzungen von 45,3 %.

Eine detailliertere Betrachtung zeigt, dass bereits in einigen Direktionen Frauen bei Stellenbesetzungen öfters zum Zug kommen als Männer. In manchen Bereichen werden Frauen bei Besetzungen allerdings noch immer zu wenig berücksichtigt, wie zum Beispiel in den Landesdirektionen Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark. In letzterer konnte keine einzige Stelle im Jahr 2019 mit einer Frau besetzt werden, obwohl es bei den Ausschreibungen drei Bewerbungen von Frauen gab und hier noch Handlungsbedarf besteht. In der Technischen Direktion ist hervorzuheben, dass immerhin 38 % der internen Stellenbesetzungen zugunsten von Frauen gingen, was aufgrund des niedrigen bestehenden Frauenanteils in diesem Bereich eine erfreuliche Entwicklung darstellt.

Eine strukturelle Analyse nach Verwendungsgruppen macht deutlich, dass der gesetzlichen Vorgabe, Frauen mit entsprechender Qualifikation bei Stellenbesetzungen zu bevorzugen, nur bis zur VG 8 (ehemals VG15) nachgekommen wird. Von den zehn Stellen ab der VG 9 (ehemals VG 16) wurden im Jahr 2019 lediglich zwei (20 %) mit Frauen besetzt.

	Stellenbewerbungen				Stellenbesetzungen			
	Anzahl			Frauen-anteil	Anzahl			Frauen-anteil
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Intern	110	142	252	56,3%	49	48	97	49,5%
Extern	201	235	436	53,9%	21	10	31	32,3%
Summe	311	377	688	54,8%	70	58	128	45,3%

4.4.11. VERTRAGSARTEN

Die nachstehende Tabelle stellt den Frauenanteil in den unterschiedlichen, derzeit im ORF gültigen Vertragsarten dar und zeigt, dass es dabei große Unterschiede in Abhängigkeit von der Altersgruppe und des Eintrittsalters der betroffenen Mitarbeiter*innen gibt:

Repräsentanz von Frauen nach Vertragsarten*					
Vertragsart	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2019	2018
FBV	131	24	155	15,5%	17,8%
KV 1996 B	232	114	346	32,9%	31,6%
FBV 1992	17	5	22	22,7%	25,0%
KV 1996 A	327	218	545	40,0%	40,0%
KV 2003	788	783	1.571	49,8%	49,9%
KV 2014	374	366	740	49,5%	49,3%

* Basis: dauernd Beschäftigte

In den Kollektivverträgen 2003 und 2014, denen bereits insgesamt 68,4 % der Beschäftigten im ORF unterliegen, beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 49,7 %, während in den älteren Verträgen Männer deutlich in der Überzahl sind. Bei den „alten“ Vertragsarten betrug der Frauenanteil im Durchschnitt 33,8 %.

4.4.12. ELTERNKARENZEN

Männer vermehrt zur Inanspruchnahme einer Elternkarenz zu motivieren und ein diesbezügliches Umdenken im Unternehmen zu fördern, ist seit Jahren ein Anliegen der Gleichstellung im ORF, um Benachteiligungen von Frauen durch ihre Abwesenheit während der Elternkarenz aufzulösen. Die Erhebung der Inanspruchnahme von Elternkarenzen nach Geschlechtern im Rahmen der Personalstrukturanalyse soll dazu dienen, die Wirkung von Informationskampagnen und Ermutigungen durch die Gleichstellungsbeauftragten zu messen.

Im Unternehmensdurchschnitt war das Geschlechterverhältnis bei Elternkarenzen im Jahr 2019 kaum verändert gegenüber dem Vorjahr: 23,4 % wurden von Männern in Anspruch genommen. In den einzelnen Direktionen verlief die Entwicklung unterschiedlich. Einen sichtbaren Anstieg des Männeranteils bei Elternkarenzen weisen die Hörfunkdirektion, die Kaufmännische Direktion und die Landesstudios auf, eine drastische Senkung die Programmdirektion.

Repräsentanz der Geschlechter bei Elternkarenzen							
Direktion/Bereich	Anzahl von Karenzen			Anteil 2019		Anteil 2018	
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Programmdirektion	2	19	21	90,5%	9,5%	70,0%	30,0%
Hörfunkdirektion	6	16	22	72,7%	27,3%	80,0%	20,0%
Generaldirektion	1	11	12	91,7%	8,3%	92,9%	7,1%
Kaufmännische Direktion	3	5	8	62,5%	37,5%	66,7%	33,3%
Technische Direktion	6	7	13	53,8%	46,2%	50,0%	50,0%
Landesstudios	8	27	35	77,1%	22,9%	83,8%	16,2%
Gesamt	26	85	111	76,6%	23,4%	76,2%	23,8%

Hinsichtlich der Dauer der Elternkarenz gibt es nach wie vor einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern: Die durchschnittliche Dauer der Elternkarenz betrug im Jahr 2019 bei Männern: 89 Tage, bei Frauen mehr als doppelt so lange: 188 Tage.

Die Möglichkeit des „Familienmonats“ – einer Dienstfreistellung für den zweiten Elternteil für einen Monat unmittelbar nach der Geburt des Kindes, während welcher der staatliche Familienzeitbonus bezogen werden kann – nahmen im ORF im Berichtsjahr insgesamt 14 Männer in Anspruch.

ORF