



**GLEICH  
STELLUNG  
IM ORF  
2023**



## VORWORT

Ein ORF für alle – so lautet der neue ORF-Slogan. Ein Motto, das aus der Gleichstellung kommen könnte, entspricht es doch genau dem Ziel, für das wir uns seit vielen Jahren einsetzen. Sowohl innerhalb der Belegschaft als auch in unseren Programmen.

Gleichstellungsmaßnahmen schaffen nicht nur Gender Balance, sie bringen allen etwas! Transparentere Entscheidungsprozesse, eine verbesserte Umgangskultur und mehr Fairness. Das erkennt man zum Beispiel daran, dass das Bewusstsein zum Thema Belästigung am Arbeitsplatz im ORF gestiegen ist oder dass immer öfter von den auftraggebenden Stellen Hearings angesetzt werden, noch bevor diese von den Gleichstellungsbeauftragten beantragt wurden.

Im vergangenen Jahr hat sich viel im ORF getan. Programmbereiche wurden multimedial aufgestellt, die Technische Direktion umgestaltet. Die Führungspositionen im multimedialen Newsroom wurden zu Redaktionsschluss 50:50 an Männer und Frauen vergeben und in der Technik sind bei der Besetzung der Leitungsfunktionen zu einem Drittel Frauen zum Zug gekommen, eine davon sogar während ihrer Elternkarenz. Es hat nachweislich ein Umdenken stattgefunden: die Steigerung des Frauenanteils wird nicht mehr nur dem Zufall überlassen, sondern sie wird aktiv angegangen. Was sich bei all diesen Entwicklungen zeigt: Bereits geschlechtlich durchmischte Strukturen funktionieren nach dem Schneeballeffekt. Gender Balance entwickelt sich in jenen Bereichen schneller, wo auch Frauen führen.

Das neue ORF Gesetz hat die Rahmenbedingungen für den ORF verändert, die Möglichkeiten für Online-Angebote sind deutlich gestiegen, eine neue Online-Plattform für Kinder wurde geschaffen. Geschlechterrollen und Haltungen entstehen schon in frühen Jahren durch Bilder, die junge Menschen geboten bekommen. Aus diesem Grund war es ein besonderes Anliegen der Gleichstellung, bestehende Sendungen für Kinder mit der Genderbrille zu analysieren. Die Ergebnisse einer entsprechenden Programmanalyse sind im vorliegenden Bericht nachzulesen und liefern den Programmacher:innen eine Ausgangsbasis, um zu sehen, ob bzw. wo noch Verbesserungsbedarf besteht.

Ein paar Wermutstropfen gibt es allerdings:

Die Gesetzesänderung wurde leider nicht dazu genutzt, die Frauenquote im ORF Gesetz von 45 % auf 50 % anzuheben. Das ändert aber nichts daran, dass das Ziel der Gleichstellung im ORF weiterhin echte Gender Balance lautet und entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, um diese zu erreichen.

In Sachen Diversität sind die ersten Schritte erfolgt, aber es fehlen noch Strukturen, konkrete Ziele und Maßnahmen, um die nötigen Veränderungen im ORF einleiten zu können.

Langweilig wird uns auch im kommenden Jahr nicht werden. Es bleibt noch einiges zu tun.

Am besten GLEICH!

**Katia Rössner**

Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen  
Mitglied der Gleichstellungskommission

Wien, März 2024



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>DIE GLEICHSTELLUNG IM JAHR 2023 IN ZAHLEN</b> .....	6
<b>SUMMARY</b> .....	9
<b>1. TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION</b> .....	10
1.1. AN DIE GSK IM JAHR 2023 HERANGETRAGENE FÄLLE VON MÖGLICHER DISKRIMINIERUNG .....	10
1.2. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION .....	11
1.3. INTERNA .....	11
<b>2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN</b> .....	12
2.1. INTERVENTIONEN UND BERATUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN .....	12
2.2. DIE GLEICHSTELLUNG IM STIFTUNGSRAT .....	14
2.3. GLEICHSTELLUNGSSTATUS 2023 .....	14
2.4. SCHULUNGEN .....	15
2.5. KARRIEREFÖRDERUNG FÜR MITARBEITERINNEN .....	16
2.6. INTERNE HEARINGS .....	17
2.7. DIE 50:50 ORF-CHALLENGE .....	17
2.8. DIE EXPERTINNENDATENBANK / INKLUSIONS DATENBANK .....	18
2.9. GOOD PRACTICES 2023 .....	18
2.10. PROGRAMMANALYSE .....	22
2.11. GENDER & DIVERSITY .....	22
2.12. PERSPEKTIVE .....	23
<b>3. ORF-INTERNE EVENTS</b> .....	24
3.1. DIGITALISIERUNG CHANCENGLEICHHEIT .....	24
3.2. KONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN VON ARD, ZDF UND ORF .....	24
<b>4. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG</b> .....	25
4.1. PLATTFORM FÜR CHANCENGLEICHHEIT .....	25
4.2. HERBSTTREFFEN MEDIENFRAUEN ARD / ZDF / ORF IN LEIPZIG .....	25
4.3. MEDIENLÖWIN 2023 .....	26
4.4. FRAUEN-FÖRDERPREIS FÜR DIGITALISIERUNG UND INNOVATION .....	26
4.5. KONFERENZ RE:THINK MEDIA .....	26
<b>5. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE PERSONALSTRUKTURANALYSE</b> .....	27
5.1. GRUNDLAGE .....	27
5.2. DATEN .....	27
5.3. DOKUMENTATION .....	27
5.4. ANALYSE .....	28

## DIE GLEICHSTELLUNG IM JAHR 2023 IN ZAHLEN

# 45 %

aller Beschäftigten im  
ORF sind Frauen

# 37,6 %

der Führungskräfte  
sind weiblich

# 18

Hearings zur Besetzung  
von Führungspositionen

# 33 %

Frauenanteil bei der  
Teilnahme an Hearings

# 50 %

Frauenanteil bei den  
Besetzungen nach Hearings

# 1

Hauptabteilungsleiterin in der Technik



3

Landesdirektionen haben bei Führungspositionen das gesetzliche Ziel erreicht

50:50

im Kinderprogramm

-11,5 %

verdienen Frauen weniger als Männer

160

Führungskräfte besuchten die Schulung zur Belästigung am Arbeitsplatz



## **Impressum**

Herausgeber: ORF, Hugo Portischgasse 1, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen: Katia Rössner, Claus Pirschner, Judith Weissenböck,  
Nicole Scharang, Nora Zoglauer, Claudia Em

Gestaltung: OMC CREATION | Jasmin Reisner

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2024

## SUMMARY

### HEARINGS SCHAFFEN MEHR GLEICHSTELLUNG

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 18 Hearings zur Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Lediglich 33 % der Kandidatinnen und Kandidaten waren Frauen. Bei den Empfehlungen gingen 39 % an Frauen, bei den Besetzungen waren es 50 %. Das zeigt deutlich, dass der Forderung, Frauen bei Besetzungen zu bevorzugen, nachgekommen wird.

### FRAUENANTEIL IN DER FÜHRUNG LEICHT GESTIEGEN

Der Frauenanteil in der Führung ist insgesamt leicht gestiegen und liegt bei 37,6 %. Den deutlichsten Anstieg verzeichneten die Landestudios Tirol, Wien und Vorarlberg sowie die Technische Direktion.

Der Anstieg ist mit ein Grund für die Verringerung des Gender Pay Gaps auf -11,5 %, das bedeutet eine Verbesserung von 0,7 Prozentpunkten im Vergleich zu 2022.

### DIE TECHNIK GEHT IN DIE OFFENSIVE

Die Technische Direktion nutzte ihre Neustrukturierung, um die Gleichstellung offensiv voranzutreiben. Ein Drittel der neu ausgeschriebenen Führungsjobs wurde mit Frauen besetzt und erstmals wird eine Hauptabteilung in der TD von einer Frau geleitet.

### BESCHWERDEN VOR DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

Im Jahr 2023 wurden von der Gleichstellungskommission drei Fälle möglicher Diskriminierung behandelt. Bei allen ging es um Beschwerden bezüglich der Vergabe von Leitungspositionen.

### „SAGEN WAS IST!“

Zentraler Bestandteil der Kampagne „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“ ist das 2023 gestartete Schulungsangebot zum Thema „Belästigung am Arbeitsplatz“, das allen Kolleginnen und Kollegen offensteht und für Führungskräfte des Hauses verpflichtend ist. Im Jahr 2023 absolvierten rund 160 Personen im ORF den Sensibilisierungs-Workshop.

Dass die neu gestarteten Schulungen Wirkung zeigen, spiegelte sich in den gehäuften Anfragen bei den Gleichstellungsbeauftragten wider, ein Großteil der Beratungen drehte sich um das Thema Belästigung am Arbeitsplatz und damit einhergehend um die Umgangskultur innerhalb der Abteilungen.

### GENDER BALANCE IM KINDERPROGRAMM

Das Kinderprogramm war ausgewogen gestaltet, das zeigt die Programmanalyse, bei der die Repräsentation von Geschlechtern in den Sendungen „ZIB Zack Mini“ und „Hallo OKIDOKI“ untersucht wurde.

# 1. TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

## 1.1. AN DIE GSK IM JAHR 2023 HERANGETRAGENE FÄLLE VON MÖGLICHER DISKRIMINIERUNG

Im Jahr 2023 wurden der Gleichstellungskommission (GSK) drei Fälle möglicher Diskriminierung gemeldet. Gleichstellungsrelevante Themen und Anfragen, die im Vorfeld durch informelle Interventionen durch Gleichstellungsbeauftragte und/oder GSK-Mitglieder geklärt werden konnten, sind in einem eigenen Kapitel angeführt.

### 1.1.1. Beschwerde wegen Besetzung Landesdirektion

Eine Frau, die sich als Landesdirektorin beworben hatte, wandte sich an die GSK, weil sie das Gleichheitsgebot im Zuge des Bewerbungs- und Auswahlverfahrens verletzt sah. Sie wurde zu keinem mündlichen Gespräch eingeladen, erhielt auch kein schriftliches Feedback zu ihrer Bewerbung und wertete dies als Diskriminierung seitens des Generaldirektors und des Stiftungsrates, die sich für einen anderen Bewerber entschieden. Die GSK konnte nach interner Prüfung keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 30f (Vertretung von Frauen in Organen und Gremien) und § 30g (Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen) ORF Gesetz feststellen. Die GSK empfahl dem Generaldirektor, künftig die Anzahl der Bewerber:innen nach Geschlecht, nach internen und externen Bewerbungen vor dem Stiftungsrat zu kommunizieren und diesem eine ausführlichere Begründung für seinen Besetzungsvorschlag vorzulegen.

### 1.1.2. Kritik an Vergabe einer Sendungsverantwortung TV

Ein Betriebsrat und ein Mitglied der AG für Gleichstellungsfragen wandten sich aufgrund einer anonymen Beschwerde wegen der Vergabe der Sendungsverantwortung einer TV-Sendung an die GSK. Eine bisher interimistisch mit einer Frau besetzte Sendungsverantwortung wurde von der Senderleitung an einen Kollegen gegeben. Die Kritik an der Vergabe: Frauen hätten keine Möglichkeit gehabt, sich zu bewerben. Die GSK sah keine Verpflichtung zur Ausschreibung der Sendungsverantwortung, da sie einem langjährigen Mitarbeiter zusätzlich übertragen und keine neue Stelle geschaffen wurde. Die GSK ortete eine Intransparenz bei der Vergabe und empfahl in Zukunft einen transparenteren Auswahlprozess.

### 1.1.3. Beschwerde wegen vermuteter Mehrfachdiskriminierung

Eine Kollegin, die zuvor bei einer Tochtergesellschaft beschäftigt war, sah sich nach ihrem Wechsel in den multimedialen Newsroom und damit in die Muttergesellschaft, mehrfach diskriminiert. Im Zuge der dortigen Umstrukturierung wurden nur mehr jene Redakteuri:nnen mit CvD-Diensten betraut, die auch in der entsprechenden Verwendungsgruppe eingestuft waren und nicht wie bis dahin auch mit tageweiser Aufzählung. Da von dieser Entscheidung mehrheitlich Frauen betroffen und auch von der Auswahl ausgeschlossen waren, ortete die Beschwerdeführerin eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Die GSK konnte nach Prüfung des Falls und Befragung aller involvierten Personen eine mittelbare Diskriminierung nicht ausschließen, weil sich die betroffene Kollegin zum Zeitpunkt der Vergabe einer höheren Funktion (noch in der Tochtergesellschaft) in Elternkarenz befand. Bezüglich der Streichung der CvD Dienste und damit etwaiger verminderter Aufstiegsmöglichkeiten in der Muttergesellschaft stellte die GSK keine mittelbare Diskriminierung fest, da der Umstrukturierungsprozess im Multimedialen Newsroom zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht abgeschlossen war.

Die GSK appellierte, insbesondere bei Führungs- und CvD Funktionen, auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten und empfahl, die Kollegin im künftigen Auswahlprozess zu berücksichtigen.

## 1.2. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSKOMMISSION

### 1.2.1. Diskriminierende Sprüche eines Regisseurs

Mitarbeiter:innen wandten sich an ein GSK-Mitglied und an eine Gleichstellungsbeauftragte. Sie berichteten von diskriminierenden (z.B. sexistischen, homophoben) Aussagen eines Regisseurs. Das GSK-Mitglied informierte, dass die vorgesetzte Führungskraft daraufhin den Beschuldigten dazu aufforderte, die ORF Kommunikationsstandards einzuhalten. Der Regisseur wurde angehalten, eine Genderkompetenzschulung zu absolvieren.

### 1.2.2. Follow Up: Gender Check Multimedialer Newsroom

Der seit 2021 beim Personalchef eingeforderte Gendercheck zur strukturellen Besetzung des Multimedialen Newsrooms (MMNR) im ORF Zentrum wurde erst 2023 in ausführlicher Form übermittelt. Personalstruktur, Schulung und Entwicklung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten wurden aus der Geschlechterperspektive beleuchtet. Mit Stand 1.1.2023 lag der Frauenanteil bei Führungsfunktionen im MMNR bei 37 %, und somit im Unternehmensschnitt.

### 1.2.3. Kompetenz und Transparenz der ORF Gleichstellungsorgane

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft des Bundeskanzleramtes machte in einer Stellungnahme zum neuen ORF Gesetz Vorschläge zur Reform der Gleichstellungsgremien (Kommission und Beauftragte). Konkret empfahl sie verbindliche Kriterien zur Gewährleistung der Kompetenzen der Mitglieder sowie mehr Transparenz bei Entscheidungsprozessen gegenüber Beschwerdeführer:innen und Beschuldigten. In der Folge bildete die GSK eine aus vier Mitgliedern bestehende Arbeitsgruppe, um die Geschäftsordnung zu erneuern, dies mit Beratung der Gleichbehandlungsanwaltschaft.

## 1.3. INTERNA

Die Gleichstellungskommission veränderte sich personell. Ein großes Dankeschön gilt den langjährigen Mitgliedern Susanne Giczy, Oswin Kozissnik, Marianne Schüttner sowie dem stellvertretenden Vorsitzenden Matthias Jäger für die wertvolle Arbeit, die sie bis 2023 geleistet haben.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aktuell so zusammen:

#### Vom Zentralbetriebsrat entsendete Mitglieder:

Christiana Jankovics (PD 1) – Vorsitzende  
Werner Ertl (TD)  
Markus Kainz (T-FSP-M)  
Stefanie Simpkins (PD 4)  
Gudrun Stindl (HO 1-2)

#### Ersatzmitglieder:

Jürgen Sebö (D-V)  
Konrad Mitschka (GPV)  
Daniela Nemecek (GDR)  
Lisa Lind (PD 1)  
Ursula Köhler (D-N)

#### Von GD entsendete Mitglieder:

Markus Kastner (GDR) – Stv. Vorsitzender  
Eva Sassmann (GMF)  
Christina Gmeindl (TD)  
Gerhard Koch (D-St)  
Karl Petermichl (TD)

#### Ersatzmitglieder:

Andrea Bogad-Radatz (PD 7)  
Waltraud Langer (LD-S)  
Oliver Lingens (HD)  
Michael Krön (K 2)  
Fritz Dittlbacher (ORF-News)

Sowie die Gleichstellungsbeauftragte  
Katia Rössner (K 2)

## 2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

### 2.1. INTERVENTIONEN UND BERATUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Die meisten Anfragen und Beratungen im Jahr 2023 betrafen das Thema Belästigung am Arbeitsplatz und damit einhergehend die Umgangskultur innerhalb der Abteilungen. Dies zeigt, dass die neu gestarteten Schulungen im Rahmen der Initiative „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“ Wirkung zeigen und sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dadurch vermehrt trauen, dieses heikle Thema offen anzusprechen, Fragen zu stellen, ihre persönliche Wahrnehmung zu überprüfen und gegebenenfalls Schritte einzuleiten.

Durch die mehr als 200 Ausschreibungen im Jahr 2023 verzeichneten die Gleichstellungsbeauftragten überdurchschnittlich viele Beratungsgespräche zu den Aufstiegsmöglichkeiten im Haus, die sich hauptsächlich um Informationen über Ausschreibungen, Bewerbungen und Hearings drehten. Hier wurde oftmals mangelndes Wissen über die Prozesse deutlich, was gelegentlich dazu führt, dass sich Kolleginnen und Kollegen von Gerüchten und Falschinformationen irritieren lassen.

Kritik wurde immer wieder über die unzureichende Kommunikation der Entscheidungen im Anschluss an Hearings geäußert. So wussten einige Bewerber:innen nicht, ob sie eine Empfehlung der Jury erhalten hatten oder nicht. Dies wird im Feedbackgespräch mit GPA nur auf direkte Nachfrage bekannt gegeben. Der geplante Leitfaden, der einen standardisierten Ablauf nach jedem Hearing festlegt, ist noch nicht umgesetzt.

Die Gleichstellungsbeauftragten kritisierten einmal mehr, dass interimistische Besetzungen ohne Ausschreibung und daher intransparent erfolgten, wodurch das Augenmerk nicht auf geschlechtliche Ausgewogenheit gelegt werden kann. Dies ist jedoch bedeutend, da interimistische Führung ein Startvorteil bei späteren fixen Bestellungen ist.

Nachfolgend einige ausführlicher beschriebene Interventionen und Beratungen:

#### **Verbaler sexueller Übergriff bei Führungen**

Eine Mitarbeiterin wurde im Rahmen einer Führung von einem Führungsteilnehmer sexuell belästigt. Ihre Vorgesetzten handelten rasch, betreuten die Betroffene, arbeiteten in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten einen auf das Team zugeschnittenen Leitfaden aus, wie die Mitarbeiter:innen in solchen Fällen agieren sollen, und meldeten das gesamte Team zur Schulung „Belästigung am Arbeitsplatz“ an, um es zu sensibilisieren und zu stärken. Im Anschluss an diesen Vorfall wurden Führungen an Wochenenden gestrichen.

#### **Sexistische Witze im Großraumbüro**

Im Großraumbüro einer Abteilung wurden wiederholt lautstark sexistische Witze von männlichen Kollegen erzählt. Wenn Frauen darauf wenig amüsiert reagierten, wurde das ihrer Empfindung nach nicht ernst genommen, die „Männerdominanz habe gesiegt“. Die örtliche Betriebsrätin führte nach Beratung mit der Gleichstellungsbeauftragten Gespräche mit den Vorgesetzten, die wiederum ihre sexistisch agierenden Mitarbeiter über eine angemessene Umgangskultur aufklärten.

### **Erotikkalender in einem Büro**

Eine Kollegin berichtete den Gleichstellungsbeauftragten über einen Erotikkalender in einem Büro. Der zuständige Vorgesetzte wurde informiert, der Kalender entfernt.

### **Belästigendes Verhalten durch Kollegen einer Fremdfirma**

Mehrere junge Kolleginnen aus dem Programm berichteten von unangenehmen Situationen mit externen Kamerateams während Dreharbeiten. Die Schilderungen waren ähnlich, es ging um Herabwürdigung, sexistische Bemerkungen u.Ä. Daraufhin entschied der ORF als Auftraggeber, einen Verhaltenskodex an alle Dienstleistungsfirmen zu übermitteln. Dieser verbietet jeden respektlosen Umgang bei ORF-Produktionen, sei er sexistisch, diskriminierend oder beleidigend.

### **Sexistische Moderation in einer Live-Sendung**

In einer Live-Sendung fiel der Hauptmoderator durch unpassende sexistische Kommentare negativ auf. Auf Nachfrage der Gleichstellungsbeauftragten antwortete die zuständige Redakteurin, dass dies keineswegs im Skript gestanden sei, der Moderator schon dafür bekannt sei, diesbezüglich bei ihm viel Luft nach oben sei und dies auch mit seiner Coachin schon besprochen wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte schlug Genderkompetenzschulung für den Moderator und die gesamte Redaktion vor. Auch die Hauptmoderatorin der Sendung hat Nachholbedarf, was die gendergerechte Ansprache/Darstellung der Sendungsgäste betrifft.

### **Beschwerde über sexuelle Belästigung**

Ein Kollege, der bereits im Jahr 2022 mit dem Vorwurf sexueller Belästigung konfrontiert wurde, musste auch 2023 daran erinnert werden, den Kontakt mit der Beschwerdeführerin zu unterlassen, so wie das im Jahr davor von der Führungskraft angeordnet wurde.

### **Wahlberichterstattungen: mehr Frauen bitte!**

Nach den Landtagswahlen in drei Bundesländern kam interne Kritik an der Besetzung der TV-Wahlsendungen, weil sie zum Teil kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis aufwiesen. Die Bedeutung von Gender Balance in allen Programmen wurde 2023 bei den Genderschulungen in den Landesstudios thematisiert.

### **Reparatur der Einstufung einer Mitarbeiterin**

Eine Redakteurin, die nachweislich eine höherwertige Tätigkeit ausübte als die, die ihrer Verwendungsgruppe entsprach, wurde nach mehreren Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten beim zuständigen Vorgesetzten und im Personalbüro korrekt eingestuft.

### **Verstärktes Gleichstellungsmanagement im Sport gegen Backlash**

Weiterhin bleibt der ORF-Sport (PD 3) ein stark männerdominierter Bereich. Im Zuge der Zusammenlegung von den Bereichen Fernsehen, Radio und Online ist der Frauenanteil sogar auf 24,7% gesunken. Teilweise war bei Großevents ein Backlash bezüglich der Besetzung von Frauen bei Sendungsteams vor Ort bemerkbar. Insgesamt braucht die PD 3 wesentlich mehr weibliche Mitarbeiterinnen.

Nach dem im Jahr 2022 durchgeführten maßgeschneiderten Curriculum für zukünftige weibliche Führungskräfte im Sport braucht es dringend weitere umfassende Gleichstellungsmaßnahmen. Der neue Hauptabteilungsleiter reagierte proaktiv und setzt auf forciertes Gleichstellungsmanagement. Er achtet bei der Einteilung aktueller Großevents auf die Erhöhung des Frauenanteiles, fördert weiblichen Führungsnachwuchs. Als seine Stellvertretung ist eine weibliche Führungskraft eingesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten Mitarbeiter:innen und Hauptabteilungsleiter im Prozess des verstärkten Gleichstellungsmanagements.

## **Gender Check der interimistischen Leitungen**

Interimistische Besetzungen von Leitungspositionen erfolgen nach wie vor ohne Ausschreibung, weshalb die Gleichstellungsbeauftragten hier die Ausgewogenheit der Geschlechter nicht überprüfen können. Daher forderten sie einen Gender Check aller interimistischen Führungspositionen. Das Ergebnis: von 16 Stellen waren mit Stichtag 31.10.2023 nur sechs mit Frauen besetzt, zehn mit Männern – das sind 37,5 % und entspricht damit dem ORF-Durchschnittswert auf Führungsebene.

## **2.2. DIE GLEICHSTELLUNG IM STIFTUNGSRAT**

„Veränderungen sind möglich, wenn man sie sich zum Ziel macht und den Fokus darauflegt.“ So fasste die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen, Katia Rössner, die Entwicklung in der Gleichstellung im vergangenen Jahr vor dem Stiftungsrat zusammen. Der Anstieg des Frauenanteils auf 37,1 % im Jahr 2022 (ein Plus von 1,7 Prozentpunkten gegenüber 2021) lässt sich sehen, auch wenn sich der ORF mit diesem Niveau nach wie vor im letzten Drittel in der Statistik der EBU-Mitglieder befindet. Der Trend muss daher ein dauerhafter werden und das Tempo der Veränderung sich steigern, damit 50:50 auf allen Ebenen Realität wird.

Rössner präsentierte auch das Ergebnis einer internen Studie über den Frauenanteil in den Programmen des ORF an einem Mustertag 2022. An diesem Tag waren noch immer lediglich 37 % der Personen, die zu hören oder sehen waren, weiblich. Keine Veränderung gegenüber 2019. Das sei zwar enttäuschend, so Rössner, aber eine Veränderung des Bewusstseins sei in Gesprächen mit den Redaktionen zumindest wahrzunehmen. Das gäbe Hoffnung.

Schließlich stellte Rössner den Informationsschwerpunkt „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“ vor: das unternehmensinterne Gesamtpaket, um die Belegschaft zum Thema sexuelle Belästigung zu sensibilisieren und darin zu schulen, wie im Anlassfall zu handeln ist.

## **2.3. GLEICHSTELLUNGSSTATUS 2023**

Die Gleichstellungsbeauftragten führten 2023 wieder mit allen Hauptabteilungsleitenden und Landesdirektor:innen Gespräche zur Erhebung des Gleichstellungsstatus im ORF. Diese Gespräche sind im Lauf der Jahre von einem „verordneten“ Termin zu einer Gelegenheit für einen kreativen und konstruktiven Austausch über den aktuellen Stand sowie über bereits erfolgte und/oder noch notwendige Veränderungen geworden.

Im Zuge der Gespräche fielen vor allem folgende Tatsachen auf:

- Bereits geschlechtlich durchmischte Strukturen funktionieren nach dem Schneeballeffekt: Gender Balance entwickelt sich schneller in jenen Bereichen, wo auch Frauen führen.
- Mitarbeiter:innen fehlt oftmals das Feedback durch ihre Vorgesetzten, um zu wissen, wo sie stehen und welche Möglichkeiten ihnen künftig offenstehen. Eine mittelfristige Karriereplanung bedarf darüber hinaus einer Unterstützung durch die Personalabteilung.
- Einsparungen unterlaufen bzw. verunmöglichen teilweise den Aufbau von Nachwuchskräften mit Fokus auf Gender & Diversity.

Die Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten lautet daher:

Um die positive Entwicklung fortzuführen und um zu verhindern, dass bevorstehende Personaleinsparungen zu Lasten des Frauenanteils erfolgen, ist eine Top-Down-Strategie der Führungskräfte gemeinsam mit Personalabteilung zur Erreichung der aktuellen Zielvorgaben im Gleichstellungsplan notwendig. Das Hauptaugenmerk in den kommenden Jahren muss vor allem auf die höheren Führungsebenen (ab VG 9 bzw. VG 16 in Altverträgen) gelegt werden.

## **2.4. SCHULUNGEN**

### **2.5.1. „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“**

Zentraler Bestandteil der Kampagne „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“ ist das 2023 gestartete Schulungsangebot zum Thema „Belästigung am Arbeitsplatz“, das allen Kolleginnen und Kollegen offensteht und für Führungskräfte des Hauses verpflichtend ist. Im Jahr 2023 absolvierten rund 160 Personen im ORF den halbtägigen Sensibilisierungs-Workshop. Auffällig waren die unterschiedlichen Zugänge im Unternehmen: Während manche Abteilungen zögerlich auf das neue Angebot reagierten und allenfalls punktuell schulen ließen, meldeten andere gleich all ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür an, um zu demonstrieren, wie wichtig ihnen ein sensibler Umgang mit dem Thema ist. Die Gleichstellungsbeauftragten begleiten die Seminare, um über ihre Erfahrungen im Umgang mit dem Thema zu berichten und um über die im ORF vorhandenen unterstützenden Stellen zu informieren. Im Zuge der Schulungen fielen sowohl das geringe Wissen auf der einen Seite als auch eine große Unsicherheit zum Thema auf der anderen Seite auf. Beides konnte sich nach der intensiven Auseinandersetzung im Rahmen der Workshops jedoch deutlich abmildern. Die Schulungen werden im Jahr 2024 weitergeführt, um das Bewusstsein für das heikle und bisher tabuisierte Thema weiter zu schärfen und alle zu ermutigen, etwaiges Fehlverhalten zu benennen.

### **2.5.2. Schulungen in den Landesstudios**

Die gendergerechte Sprache ist im ORF Standard, doch nicht alle finden einen unkomplizierten Weg, um diese in Wort und Bild umzusetzen. Dies war eines der zentralen Themen der Genderseminare in den neun Landesstudios, abgehalten von den Gleichstellungsbeauftragten. In „Mitgemeint ist nicht genug“ wurden TV-Beiträge analysiert, die Aufmerksamkeit auf die ORF-Expertinnendatenbank gelegt, die gendergerechte Darstellung in Wort und Bild diskutiert und gangbare Wege aufgezeigt, um Gender Balance in den Bundesländerprogrammen zu etablieren.

Nicht alle Landesstudios waren auf dem gleichen Informationsstand, dieser Umstand konnte somit verändert werden. Auch bezüglich eines gendergerechten Programms gibt es deutliche Unterschiede – in manchen Bundesländerprogrammen ist gendergerechte Sprache selbstverständlich, in anderen mussten Redakteurinnen und Redakteure noch von der Sinnhaftigkeit überzeugt werden – in manchen „Bundesland heute“-Sendungen kommen nahezu gleich viele Frauen wie Männer vor, in anderen ist das Gefälle hoch.

Ein weiterer wesentlicher Teil dieser österreichweiten Schulungen war das Schwerpunktthema „Belästigung am Arbeitsplatz“.

### **2.5.3. Genderkompetenz für Führungskräfte**

Die Grundlagen zur Genderkompetenz im E-Learning-Modul absolvierten 37 Mitarbeiter:innen, die aufbauenden Präsenzkurse Genderkompetenz I und II jeweils zehn und acht Personen. Diese Schulungen sind für alle Führungskräfte verpflichtend. Bedingt durch die Corona-Pandemie kam es zu einem Verzug bei den Präsenzseminaren, weshalb vor allem Führungskräfte, die in den letzten drei Jahren neu bestellt wurden, die Kurse noch nicht absolviert haben.

## 2.5. KARRIEREFÖRDERUNG FÜR MITARBEITERINNEN

### Curriculum zur Karriereförderung von Frauen

Im Herbst 2023 startete das zehnte ORF-Curriculum zur Karriereförderung mit acht Frauen. Dieses im Gleichstellungsplan vorgesehene Instrument zur Hebung des Frauenanteils in höheren Verwendungsgruppen richtet sich an angestellte Mitarbeiterinnen des ORF, die konkretes Interesse an Führungsverantwortung haben, jedoch noch keine diesbezügliche Erfahrung vorweisen können, um deren Chancen zu erhöhen, in einem Bewerbungsverfahren zum Zug zu kommen.

Die Teilnehmerinnen werden jährlich über ein Hearing ausgewählt. Das Trainingsprogramm besteht aus drei Modulen: Selbstmanagement, Führen von Menschen und Führen der Organisation. Das Curriculum wird bei Stellenbewerbungen als zusätzliche Qualifikation anerkannt und in Hearings als Kompensation für fehlende Führungserfahrung gewertet.



Das Interesse an dieser Weiterbildung ist nach wie vor groß, es fehlen jedoch daran anknüpfende gezielte Entwicklungsgespräche zwischen Teilnehmerinnen und ihren Vorgesetzten sowie die Planung möglicher Karriereschritte. Außerdem zeigt die Statistik der letzten Jahre, dass sich leider nur sehr wenige Absolventinnen des Curriculums für ausgeschriebene Führungsjobs beworben haben.

### Mentoring in der Technischen Direktion

Im Rahmen der im Jahr 2022 gestarteten Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in der Technischen Direktion wurden alle in der TD neu beschäftigten Frauen ein Jahr lang von einer Mentorin oder einem Mentor begleitet. Die Tandems wurden von der Personaladministratorin der TD, Christina Gmeindl, die das Programm gemeinsam mit GPA organisiert, zusammengestellt. Es handelt sich dabei nicht um einen fachlichen Support (begleitende und begleitete Personen arbeiten jeweils in unterschiedlichen Abteilungen). Im Mittelpunkt stehen professionelles Onboarding, der Aufbau diverser Netzwerke, das Kennenlernen von Strukturen, Organisationen und ORF-spezifischen Besonderheiten, sowie die Heranführung an unterschiedliche Arbeits- und Lebenswelten.

Regelmäßige Treffen aller Beteiligten ermöglichen Evaluierungen und sollen den Erfolg des Projekts garantieren. Im Jahr 2023 absolvierten insgesamt sechs Frauen das Mentoring-Programm in der TD. Eine Fortführung der Maßnahme mit allen neuen Kolleginnen ist vorgesehen. Der Erfolg dieser Maßnahme stieß auch außerhalb der Technischen Direktion auf großes Interesse, eine Ausweitung eines Onboarding-Programms auf andere Direktionen ist in Überlegung.

### Mentoring Programm der Task-Force

Das von der „Task Force der Plattform Frauen im ORF“ jährlich durchgeführte Mentoring-Programm starteten im Jahr 2023 26 Frauen. Betreut wird das Mentoringprogramm von der Traineein Silvana Kederst.

## 2.6. INTERNE HEARINGS

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 18 Hearings zur Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Lediglich 33 % der Kandidatinnen und Kandidaten waren Frauen. Bei den Empfehlungen gingen 39 % an Frauen, bei den Besetzungen waren es 50 %. Das zeigt deutlich, dass der Forderung, Frauen bei Besetzungen zu bevorzugen, nachgekommen wird.

Die unternehmensintern oftmals geäußerte Kritik, dass Frauen sich zu selten bei ausgeschriebenen Führungspositionen bewerben, ist statistisch nicht von der Hand zu weisen. Studien belegen, dass sich Männer bewerben, wenn sie 60 % der Anforderungen erfüllen, Frauen erst dann, wenn sie der Meinung sind, 100 % der Anforderungen zu erfüllen oder wenn sie die Wahrscheinlichkeit ausgewählt zu werden, sehr hoch einschätzen.

## 2.7. DIE 50:50 ORF-CHALLENGE

50:50 im Programm ist nach wie vor eine Challenge. Trotz intensiver Bemühungen vieler Redaktionen und Sendungsteams hat der ORF dieses Ziel noch nicht erreicht. Die im Jahr 2020 gestartete Challenge leistet aber einen wichtigen Beitrag dazu, das Bewusstsein der Redakteurinnen und Redakteure zu schärfen.

Im Jahr 2023 haben 51 Sendungen ihre Werte erhoben.

Frauenanteil gesamt: 41 % (inkl. Moderation)

Protagonistinnen: 38 %

33 % der Sendungen haben 50:50 erreicht

Während die Erfinderin der 50:50-Challenge, die BBC, und viele internationale Medienhäuser ihre Ergebnisse offen vergleichen, hat sich der ORF dazu entschlossen, die freiwillige Erhebung weiterhin nur mehr über das interne Onlinetool in ORF-IN durchzuführen. Die teilnehmenden Redaktionen haben so die Möglichkeit zur Selbstkontrolle.

„Wie viele Frauen und Männer sind zu hören und zu sehen?“ Diese Frage steht im Mittelpunkt der 50:50-Challenge, denn gefühlte Gender Balance täuscht oft, die Zahlen sprechen mitunter eine andere Sprache. Grafiken und Diagramme liefern sofort ein klares Bild über die tatsächliche Performance. Seit 2023 wurden die Kategorien Frau und Mann um Divers erweitert, damit auch andere geschlechtliche Identitäten deutlicher wahrgenommen werden.



Der Einstieg in die Challenge ist jederzeit möglich. Auskunft und Unterstützung dazu geben die Gleichstellungsbeauftragten: [gsb@orf.at](mailto:gsb@orf.at).

## 2.8. DIE EXPERTINNENDATENBANK / INKLUSIONSDATENBANK

Die ORF-Expertinnendatenbank – eine Initiative des Public Value Kompetenzzentrums und der ORF Gleichstellung – ist ein Tool, um die Suche nach Expertinnen für Interviews oder Studiogespräche und Diskussionsendungen zu erleichtern. Das Prinzip beruht auf kollegialem Geben und Nehmen, also Wissen und Kontakte innerhalb des Unternehmens zu teilen und auf diesem Weg die Repräsentanz von Fachfrauen am Sender deutlich zu erhöhen.

Alle Redakteurinnen und Redakteure können und sollen in die Datenbank Expertinnen eintragen und diese damit dem gesamten ORF-Kollegium weiterempfehlen und in der Folge selbst eine geeignete Fachfrau für einen Beitrag finden.

Obwohl sie ein einfach zu bedienendes Tool ist, wird die Expertinnendatenbank noch zu wenig genutzt und von den Redaktionen mit zu wenigen Namen bestückt. Die Gleichstellungsbeauftragten weisen in den Redaktionsschulungen dezidiert darauf hin.

Zusätzlich zur Expertinnendatenbank gibt es seit 2023 auch die Inklusionsdatenbank, um den Anteil von Menschen mit Behinderungen in den ORF-Medienbeiträgen zu erhöhen. Sie beinhaltet Fachleute verschiedenster Gebiete mit dem Ziel, Menschen mit Behinderung nicht nur zum Thema Behinderung zu interviewen, sondern in allen Belangen des gesellschaftlichen Zusammenlebens.

## 2.9. GOOD PRACTICES 2023

### 2.9.1. Personal

#### **Recruiting in der Technik**

Um die Frauenquote im Bereich der Technik zu erhöhen, ist es entscheidend, bereits im Recruiting einen starken Fokus auf potenzielle Bewerberinnen zu legen, um ausreichend qualifizierte Bewerbungen von Frauen zu erhalten. Es entscheiden sich nach wie vor mehr Männer für eine technische Ausbildung und folglich sind weniger potenzielle Bewerberinnen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar.

In enger Zusammenarbeit zwischen der Direktion Technik und Digitalisierung und dem Recruiting wurden daher gezielte Maßnahmen ergriffen, um potenzielle Bewerberinnen im Bereich Technik besser anzusprechen. Die Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung sind vielfältig und umfassen technologische Lösungen, gezielte Veranstaltungen sowie strategische Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen in verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung.

In der Gestaltung der externen Ausschreibungen wird besonderer Wert auf die visuelle Darstellung gelegt. Dabei wird darauf geachtet, dass Frauen in technischen Positionen auf den Fotos dargestellt werden. Der Fokus der Ausschreibungen wird auf die Rahmenbedingungen und wichtigsten Tätigkeiten gelegt und die Liste der Anforderungen wird auf das Wesentliche gekürzt. Grund dafür ist, dass potenzielle Bewerberinnen sich von zu vielen Anforderungen tendenziell abschrecken lassen. Parallel dazu wird teilweise eine externe Software eingesetzt, um die Formulierungen in den Ausschreibungen zu überprüfen. Dies ermöglicht es, potenzielle Sprachmuster zu identifizieren und zu vermeiden, die vornehmlich Männer ansprechen könnten. Weiters wird, wenn es die ausgeschriebene Tätigkeit erlaubt, auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen.

Beim Veröffentlichen von Ausschreibungen über Social-Media-Kanäle wurde Social-Media-Targeting eingesetzt, um eine effektivere Ansprache potenzieller Bewerberinnen zu ermöglichen.

Bei Karrieremessen, insbesondere bei der TU-Karrieremesse, repräsentieren Techniker:innen den ORF. Die überwiegende Präsenz von Frauen dient dazu, gezielt Technikerinnen in Ausbildung anzusprechen und ein sichtbares Zeichen der Förderung von Diversität und Gleichstellung zu setzen.

Durch enge Kooperationen mit Ausbildungsstätten, wie der HTL-Rennweg, liegt der Fokus bei der Auswahl von Bewerbungen für das Bewerbertraining auf Schülerinnen. Erfreulicherweise hat eine Absolventin von 2023 bereits als Network-Engineer im ORF begonnen. Dennoch bleibt festzuhalten, dass in bestimmten Schwerpunkten, wie z.B. der Netzwerktechnik, der Großteil der Absolvent:innen männlich ist.

An Bewerbungsgesprächen und Schnuppertagen sind immer Fachexpertinnen beteiligt. Diese Herangehensweise schafft nicht nur Authentizität, sondern auch positive „WOW-Momente“ für die Bewerberinnen. Zudem gibt es Schnuppertage, die oft im Anschluss an Jobinterviews stattfinden, um potenziellen Kandidatinnen einen tieferen Einblick in die ORF- Arbeitsumgebung zu geben.

Um den erfolgreichen Start von Frauen in der Direktion für Technik und Digitalisierung zu fördern, gibt es ein spezielles Technik-Mentoringprogramm, das nicht nur Unterstützung bietet, sondern auch den Aufbau von Netzwerken erleichtert. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist eine weitere zentrale Priorität, wobei Awareness-Programme für männliche Führungskräfte implementiert werden, um konkrete Möglichkeiten zur Unterstützung dieser Entwicklung aufzuzeigen.

### **Starke Offensive der Technischen Direktion**

In der Direktion für Technik und Digitalisierung sind aus Gleichstellungsperspektive merkbare Veränderungen eingetreten. Regelmäßige Treffen zwischen dem Technischen Direktor und den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten führten zu einem konstruktiven Austausch.

Im Rahmen des Projekts TDnext wurden die Strukturen, Prozesse und Abläufe innerhalb der Direktion neu aufgesetzt. Im Zuge dessen wurde ein Großteil der Führungsfunktionen neu ausgeschrieben und infolge mit 20 Männern und acht Frauen besetzt. Für die Leitung der Hauptabteilung Informationstechnologie und Netzwerk wurde aktiv nach einer Expertin gesucht und mit Astrid Zöchling die erste Hauptabteilungsleiterin in der TD bestellt.

Ein weitere „Premiere“ ergab sich im Zuge der Bewerbungen für die Leitung Produktionsbetrieb Contentmanagement. Nachdem die Gleichstellungsbeauftragten aufgrund ausschließlich männlicher Bewerbungen eine Verlängerung der Ausschreibungsfrist beantragt hatten, bewarb sich eine Frau, die dann beim Hearing überzeugte. Die Kollegin war zu dem Zeitpunkt in Elternkarenz. In Zusammenarbeit mit dem Personalbüro wurde vom Auftraggeber nach einer kreativen Lösung gesucht. Man einigte sich darauf, die Stelle nach Beendigung der Karenz und auf Wunsch der Kollegin in Teilzeit zu besetzen.

Es hat zwei Gründe, diese Situation so genau zu dokumentieren:

Auch Personen in Karenz können Kandidat:innen für Führungsjobs sein und sollten aktiv von ihren Vorgesetzten angesprochen werden, wenn Stellen ausgeschrieben sind. Dieser Fall zeigte auch, dass es sich lohnt, das Ende der Karenz abzuwarten, um die beste Person zu bekommen. Auch dafür gibt es interimistische Leitungen.

## **Landesstudio Vorarlberg**

Zum zweiten Mal in Serie zeigt das Landesstudio Vorarlberg, dass sich der Frauenanteil in Führung durch gezielte Nachfolgeplanung und Postenbesetzungen zielstrebig erhöhen lässt. Nachdem im Vorjahr die gesetzliche Quote erfüllt wurde, hat das LS Vorarlberg nun mit 50 % echte Gender Balance hergestellt.

## **2.9.2. Programm**

### **TOPOS**

Beiträge rund um das Verhältnis der Geschlechter, darunter auch feministische Beiträge aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet, sind selbstverständlicher Bestandteil von topos.orf.at. Unabhängig von der tagesaktuellen Nachrichtenlage ist die thematische Palette groß, sie reicht von der kritischen Analyse von Geschlechterbildern über Hintergründe der großen Missbrauchsskandale bis zur Debatte übers Patriachat.

### **Ö1**

Ö1 und sein Festival „Musikprotokoll im steirischen herbst“ förderten in den vergangenen Jahren intensiv Komponistinnen. Es wurden bisher zehn große Kompositionsaufträge an Frauen vergeben, zum Teil unterstützt von der VGR, der Verwertungsgesellschaft Rundfunk. Diese Werke wurden beim Musikprotokoll uraufgeführt, in Ö1 gesendet und auch der EBU angeboten sowie in anderen Stationen gesendet und verbreitet.

### **FM4**

Die FM4 „Field Recordings“ wurden 2023 mit dem Radiopreis der Erwachsenenbildung ausgezeichnet. In der Reihe kommen Menschen an ihren vielfältigen Arbeitsplätzen zu Wort, es sind Gespräche mitten im Geschehen.

Die von FM4 auf Social Media veröffentlichten Straßenbefragungen (zB. zu Klima, Zukunft oder bestes Prateressen) fielen mit einem ausgeglichenen Frauen- und Männeranteil aus.

### **Ö3**

Die wichtigste Show des Senders, der „Ö3 Wecker“, punktete bei der 50:50 Challenge mit einem Frauenanteil von 47 %. Die Phone-in Show „Frag das ganze Land“ schaffte 56 % Frauenanteil, die Sendung „Song deines Lebens“ 45 %, der Talk „Frühstück bei mir“ 55 %.

### **Bundesland heute**

In fast allen „Bundesland heute“-Sendungen konnte im Jahr 2023 der Frauenanteil gesteigert werden. Die besten Werte im Jahresschnitt verzeichnen das Burgenland, Niederösterreich und Salzburg mit jeweils über 40 %.

### **Fernsehfilme und Serien**

Diversität und Gleichstellung haben auch im fiktionalen Bereich einen hohen Stellenwert und der ORF bildet in seinen Produktionen Alltagsrealitäten ab und erschafft Rolemodels für das Publikum – etwa durch homosexuelle Haupt- und Nebenfiguren wie zum Beispiel bei „Bergdoktor“, „Lena Lorenz“, „Soko Linz“, „Sturm der Liebe“ und „Die Toten von Salzburg“, durch erfolgreiche Frauen in Führungsfunktionen oder als versierte Ermittlerinnen wie u.a. bei den „Landkrimis“, beim „Tatort“, „Schnell ermittelt“, „Walking on Sunshine“, als Wissenschaftlerinnen wie bei „Der Schwarm“, durch Hauptcharaktere mit Behinderungen wie in „Blind ermittelt“ oder durch Protagonist:innen mit Migrationshintergrund in zahlreichen ORF-Filmen und -Serien.

## **Dokumentationen im Fernsehen**

Renate Bertlmann, Christine Lavant und Louise Fleck sind nur drei von einigen wegweisenden Künstlerinnen, die 2023 vom ORF koproduziert im Kulturprogramm ausgestrahlt wurden.

Das Landesstudio Wien sendete die dreiteilige Dokureihe „Echte Wienerinnen“, die Frauen unterschiedlicher Herkunft und sozialer Schicht porträtierte.

Im Bereich Bildung, Wissenschaft und Zeitgeschehen lieferten unter anderem die Wissenschaftsdokumentation „Nur ein kleiner Unterschied? – Die Entdeckung der Gendermedizin“ und die „Menschen & Mächte“-Sendung „Wer liebt, tötet nicht. Gewalt gegen Frauen“ relevante Beiträge zur Gender-Thematik.

## **WELTjournal**

Die Redaktion des „WELTjournal“ wurde 2023 im Rahmen des jährlich stattfindenden Journalistinnen-Kongresses mit dem MedienLÖWen ausgezeichnet. Die Jurybegründung: „Das Team des „WELTjournal“ programmiert das Info-Format konsequent und kontinuierlich feministisch. Das tut es inhaltlich, das heißt in der Darstellung vielfältiger weiblicher Lebensrealitäten, ebenso engagiert wie handwerklich: Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen sind in gleichem Ausmaß präsent wie ihre männlichen Pendanten. Texte werden gendergerecht formuliert, Ereignisse in ihren strukturellen Bezugsrahmen verankert“.

## **Religion**

Im Bereich Ethik und Religion ist Gleichstellung selbstverständliches Thema in den Sendungen und Dokumentationen. Unabhängig von der Tagesaktualität werden regelmäßig Hintergründe der Lebenswelten von Frauen beleuchtet, Phänomene hinterfragt und gesellschaftspolitisches Engagement vorgestellt – und das über alle Religionen und Weltanschauungen gestreut.

## **Sport**

Der 2022 mit der Übertragung aller Spiele der Frauen-Fußball-EM eingeschlagene Weg wurde 2023 bei der Frauen-Fußball-WM konsequent fortgeführt.

Bei ORF Sport Live-Übertragungen (Männer- und Frauenbewerbe) ergänzen mit Viktoria Schnaderbeck beim Fußball und mit Daniela Iraschko-Stolz beim Skispringen seit 2023 zwei erfolgreiche Frauen das ORF-Expert:innen-Team.

Im alpinen Bereich kommt mit Nicole Schmidhofer eine Weltklasse Athletin als Kamerafahrerin zum Einsatz. Redaktionell werden laufend relevante Themen wie zum Beispiel „Sexismus im Fußball“ in den aktuellen Sendungen abgebildet und diskutiert.

## **LGBTQIA+**

Mit der Übertragung der Wiener Regenbogenparade war der ORF 2023 erstmals live bei der größten LGBTQIA+-Veranstaltung Österreichs dabei. Außerdem waren queere sowie inklusive Aspekte oftmals auch Themen der „Barbara Karlich Show“.

## 2.10 PROGRAMMANALYSE

Gegenstand der im Jahr 2023 durchgeführten Programmanalyse waren Geschlechterrepräsentationen und Diversität im ORF-Kinderfernsehen. Am Beispiel von zwei Sendungen – „ZIB Zack Mini“ und „Hallo OKIDOKI“ – wurde untersucht, wie Kinder und Erwachsene im ORF-Kinderprogramm vorkommen und welche unterschiedlichen sozialen Differenzkategorien durch sie repräsentiert werden.

Die Untersuchung wurde von einem Team rund um Prof. Martina Thiele von der Universität Tübingen umgesetzt, das anhand einer Stichprobe aus einer künstlichen Woche der Sendungen eine quantitative und qualitative Inhaltsanalyse durchführte. Unter dem Aspekt der (Geschlechter) Diversität wurden dabei nicht nur Personen und Figuren erfasst, sondern auch Themen, die die Akteur:innen in den Sendungen verhandelten und deren Interaktionen. Die Studie kombiniert quantitative und qualitative Verfahren mit dem Ziel, Best-Practice-Beispiele zu identifizieren und Handlungsempfehlungen für ein gender- und diversitätssensibles Kinderprogramm zu formulieren.

Das Ergebnis: das Kinderprogramm ist ausgewogen.

- Das Geschlechterverhältnis in den untersuchten ORF-Kindersendungen erwies sich insgesamt als ausgewogen, wobei in beiden Formaten weibliche Personen etwas stärker repräsentiert waren: 53 % aller in „Hallo OKIDOKI“ im Analysezeitraum erfassten Personen waren weiblich, bei der „ZIB Zack Mini“ waren es 54 %.
- Bei der Art der Präsenz zeigte sich, dass bei „Hallo OKIDOKI“ männliche Personen etwas häufiger (24 %) als weibliche (18 %) sicht- und hörbar waren, bei „ZIB Zack Mini“ fiel auch hier das Verhältnis leicht zugunsten der Frauen aus (37 % sicht- und hörbare männliche Personen, 44 % weibliche).
- Kombiniert man Geschlecht mit Alter, war das Geschlechterverhältnis bei den Kindern, die in der „ZIB Zack Mini“ vorkamen, nahezu 50:50, bei „Hallo OKIDOKI“ waren etwas häufiger Mädchen als Buben im Bild. Bei den Erwachsenen dominierten bei beiden Sendungen weibliche Personen in der Darstellung, bei der „ZIB Zack Mini“ unter anderem bedingt durch die rein weibliche Moderation im Untersuchungszeitraum.

## 2.11 GENDER & DIVERSITY

Neben der Gleichstellung der Geschlechter ist es das Ziel des ORF, auch alle anderen Diversitätsdimensionen (Behinderung, Alter, Religion und Weltanschauung, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung) sowohl in den Programmen als auch im Personal abzubilden. Aus diesem Grund wurden 2022 die Gleichstellungsbeauftragten Claus Pirschner und Judith Weissenböck vom Generaldirektor beauftragt, eine Diversitätsstrategie zu entwickeln und die ersten Schritte einzuleiten.

Als Basis für die detaillierte Planung der nötigen Maßnahmen ist eine Personalerhebung nötig, die den aktuellen Stand der Diversität im Unternehmen aufzeigt. Diese war für 2023 angekündigt, wurde aufgrund anderer interner Umfragen aber ins Jahr 2024 geschoben.

Zusätzlich zu den Seminaren Genderkompetenz I und II werden auch Diversitätsschulungen für Führungskräfte verpflichtend, diese Kurse werden von der Schulungsabteilung zu Redaktionsschluss dieses Berichtes ausgearbeitet. Es wird ebenfalls an Seminaren für die Redaktionen gearbeitet.

Das Bestreben nach mehr Diversität am Sender wird in manchen Abteilungen schon deutlich, so setzt etwa die PD 6 in ihren Filmen und Serien auf eine möglichst breite Vielfalt der Charaktere. FM 4 ist jener ORF-Sender, bei dem Diversity seit jeher gelebt wird, sowohl was die Zusammensetzung des Teams betrifft als auch die Interviewten auf Sendung und die Themensetzung.

Im Bereich Inklusion wurde 2023 das Projekt „Inklusive Medienpraxis“ gestartet, bei dem junge Menschen mit Behinderung in verschiedenen Redaktionen erste praktische Erfahrungen im Journalismus sammeln konnten. 2024 wird der zweite Durchgang stattfinden.

Rund um die Aktion „Licht ins Dunkel“ wurde eine Monitoring-Gruppe eingerichtet, die ihr Augenmerk darauf legt, ohne Vorurteile über Behinderung und Inklusion zu berichten. Das Bewusstsein in den Redaktionen ist zwar schon gut fortgeschritten, dennoch kommen noch immer unpassende Darstellungen oder Anreden in Sendungen vor.

Die Personalabteilung setzt beim Recruiting darauf, direkt in die diversen Communities zu gehen, um bei neuen Mitarbeiter:innen das richtige Maß an Diversität zu haben.

Gender & Diversity haben auch im Stiftungsrat hohe Priorität, die gleichnamige Arbeitsgruppe unter der Leitung von Petra Stolba und Andrea Danmayr setzte in ihren Treffen 2023 folgende Themen auf die Tagesordnung:

„Die Gleichstellung der Geschlechter im ORF“: Die Vorsitzende der AG-Gleichstellung, Katia Rössner, präsentierte die aktuellen Genderzahlen und wies auf den noch nötigen Handlungsbedarf hin.

„New Work : New Culture“ behandelte die Frage, welche Unternehmenskultur ein modernes Medienhaus für die Zukunft braucht. Werner Dujmovits stellte die neuen Pläne für die Personalentwicklung vor. So soll es künftig nicht nur Programme für angehende Führungskräfte geben, sondern der Fokus auf der Forcierung von Fachkarrieren liegen. Die Plätze in diesen neuen Programmen werden mindestens zu 50 % an Frauen vergeben, es soll auch proaktiv in den Landestudios rekrutiert werden.

## **2.12 PERSPEKTIVE**

Auch wenn es kontinuierlich Verbesserungen in der Gleichstellung im ORF gibt, bedarf es weiterhin starker Anstrengungen, um das gesetzliche Ziel tatsächlich zu erreichen. Für das Jahr 2024 liegt der Fokus daher auf folgenden Themenbereichen:

- Mehr Durchlässigkeit im Karriereverlauf von administrativen Fachkräften
- Strengere Vorauswahl der Kandidati:innen für Hearings
- Verbesserte Feedbacks und Karrieregespräche seitens der Vorgesetzten
- Standards für Bewerbungsgespräche abseits der Hearings
- Diversitätsschulungen für Redaktionen und Führungskräfte

### 3. ORF-INTERNE EVENTS

#### 3.1. DIGITALISIERUNG CHANCENGLEICHHEIT

Zu einem Round Table zum Thema Rahmenbedingungen für einen chancengerechten digitalen Wandel lud die Initiative Digitalisierung Chancengleichheit im Dezember in den ORF. Das Anliegen der Initiative unter der Schirmherrschaft der Initiatorin Doris Schmidauer: die Empfehlungen der UNESCO in Bezug auf die Schließung der Genderkluft in den digitalen Fähigkeiten durch umfassende Bildung in Österreich umzusetzen.

Am Podium tauschten sich Florian Tursky (Staatssekretär für Digitalisierung und Telekommunikation), Stefanie Groiss-Horowitz (Programmdirektorin, ORF), Sabine Köszegi (Professorin für Arbeitswissenschaft und Organisation, TU Wien), Gerlinde Macho (IT-Unternehmerin, MP2 IT-Solutions GmbH) sowie Marlies Ettl (Schulleiterin, Hertha Firnberg Schulen für Wirtschaft und Tourismus) darüber aus, welche Maßnahmen bereits gesetzt werden, um den Frauenanteil in der digitalen Welt zu erhöhen und um auch verstärkt junge Frauen für das Thema gewinnen zu können.

#### 3.2. KONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN VON ARD, ZDF UND ORF



Frauen überschätzt euch mehr!“, rief Arbeitsmarktexpertin Katharina Mader bei der 70. Konferenz der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF, die im Mai 2023 im ORF-Zentrum in Wien stattfand. In ihrem Vortrag erläuterte Mader aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt und beleuchtete die Hintergründe und Motive von in Teilzeit arbeitenden

Menschen, das sind zum überwiegenden Teil Frauen. Sie forderte die Frauen auch zu mehr gegenseitiger Unterstützung auf: „Ich finde es sehr wichtig, dass Frauen, die den Aufzug rauf genommen haben, daran denken, den jungen Frauen den Aufzug wieder runterzuschicken.“

Claudia Reiterer, Moderatorin von „Im Zentrum“, war eingeladen, um über 50:50 in einer aktuellen Diskussionssendung zu sprechen. Sie berichtete über die steten Bemühungen um Gender Balance in ihrer Sendung und erzählte, dass Frauen oft zögern, die Einladung anzunehmen, weil sie häufig nach Fernsehauftritten hasserfüllte oder sexistische Kommentare im Internet oder via E-Mail erhielten. Claudia Reiterer erzählte auch von ihren eigenen Erfahrungen damit und richtete den Appell an alle Sender, sich gewissenhaft mit der Thematik auseinanderzusetzen und sich schützend vor ihre Mitarbeiterinnen und Sendungsgastinnen zu stellen.

## 4. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG

### 4.1. PLATTFORM FÜR CHANCENGLEICHHEIT

Sexuelle Belästigung – was ist zu tun? Das Thema war und ist ein brennendes, in allen Unternehmen, die in der Plattform für Chancengleichheit vertreten sind. Die Leiterin der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Sandra Konstatzky, gab bei einem der Treffen im Jänner 2023 eine Übersicht über den rechtlichen Rahmen und berichtete über Beispiele aus der Praxis. Die teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten, die allesamt in öffentlichen oder staatsnahen Unternehmen arbeiten, diskutierten ihre jeweiligen Pläne und Maßnahmen zum Thema.

Auf der Tagesordnung des Treffens im Oktober 2023 standen die EU-Vereinbarkeitsrichtlinie und die EU-Richtlinie zur Lohntransparenz, die auf eine bessere Aufteilung der Eltern- und Pflegearbeit sowie auf die Verringerung des Gender Pay Gaps abzielen. Eva Maria Burger (Leiterin der Abteilung Frauen und Familie bei der AK Wien) gab darüber Aufschluss, was die Richtlinien genau umfassen und in welchen Punkten sie bereits umgesetzt sind. Im Anschluss daran stellte sie gemeinsam mit Nadja Bergmann (Gesellschafterin der L&R Sozialforschung und Verfasserin der Studie parents@work) die Auswirkungen der Richtlinien auf Unternehmen und Institutionen zur Diskussion. Schließlich informierte Bergmann über einen geplanten „Gleichstellungsrat zur Förderung der ökonomischen Gleichstellung“, eine neue Initiative zur Herstellung höherer Geschlechtergerechtigkeit in Österreich.

### 4.2. HERBSTTREFFEN MEDIENFRAUEN ARD/ZDF/ORF IN LEIPZIG

Unter dem Motto „Gemeinsam: Starke Stimmen im Dialog“ trafen sich im September 2023 rund 300 Medienfrauen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF beim Gastgeber MDR in Leipzig. In Podiumsrunden und Workshops wurde über mehr Vielfalt und Gleichstellung diskutiert.

Zum Abschluss verabschiedeten die Teilnehmerinnen drei Resolutionen.

In ihrer ersten Resolution „Femizide“ forderten die Medienfrauen die Chefredaktionen der öffentlich-rechtlichen Sender dazu auf, Gewalt gegen Frauen in der Berichterstattung stärker zu thematisieren, und das nicht nur am 25. November, dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen.

Die zweite Resolution richtete ihren Fokus auf den Sportjournalismus und forderte mehr Frauen vor und hinter der Kamera. Sie appellierte an die Verantwortlichen in den Redaktionen, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Frauen fördert und wertschätzt. Diese beiden Resolutionen wurden auf Basis von Workshops während des Herbsttreffens entwickelt.

Die dritte Resolution sah vor, dass die Umsetzung der Forderungen nach einem Jahr von den öffentlich-rechtlichen Anstalten evaluiert wird.

### 4.3. MEDIENLÖWIN 2023

Auch im Jahr 2023 wurden ORF-Mitarbeiterinnen im Rahmen des jährlich stattfindenden Journalistinnen-Kongresses ausgezeichnet: Der MedienLÖWE – die Trophäe für Redaktions- oder Projekt-Teams, die sich strukturiert und nachhaltig mit der Lebenswelt von Frauen auseinandersetzen, ging an das ORF-WELTjournal. „Das Team des „WELTjournal“ programmiert das Infoformat konsequent und kontinuierlich feministisch. Das tut es inhaltlich, das heißt in der Darstellung vielfältiger weiblicher Lebensrealitäten, ebenso engagiert wie handwerklich: Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen sind in gleichem Ausmaß präsent wie ihre männlichen Pendanten. Texte werden gendergerecht formuliert, Ereignisse in ihren strukturellen Bezugsrahmen verankert“, urteilte die Jury.



### 4.4. FRAUEN-FÖRDERPREIS FÜR DIGITALISIERUNG UND INNOVATION

Auch bei der zweiten Auflage des von ORF und Infineon Technologies Austria ausgeschriebenen „Frauen-Förderpreises für Digitalisierung und Innovation“ war das Interesse mit von Ende September bis Anfang Dezember 2023 rund 70 eingereichten Abschlussarbeiten zu technischen Forschungsfragen rund um Digitalisierung und Innovation sehr hoch. Der Preis nimmt sich erneut zum Ziel, weibliche, digital- und technologie-affine Talente und ihren Einstieg in technische Berufe zu fördern. Die Initiative soll darüber hinaus Frauen in der Technik vor den Vorhang holen und Begeisterung für technische Ausbildungen bei jungen Mädchen und Frauen schaffen. Die Preisträgerinnen werden Anfang März 2024 nach einem zweistufigen Auswahlverfahren im Rahmen eines Events gekürt.

### 4.5. KONFERENZ RE:THINK MEDIA

Die Konferenz, veranstaltet von der Wiener Zeitung im Museumsquartier in Wien, verbindet journalistischen Nachwuchs, Medienhäuser und Medienmacher:innen in Österreich. Der ORF war dort mit einem Stand präsent, Claus Pirschner war als Gleichstellungsbeauftragter Teil der Podiumsdiskussion „Diversität in der Medienbranche“. Die Message: der ORF setzt seit über einem Jahrzehnt umfangreiche Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Gender um. Der Frauenanteil in Führungspositionen wurde deutlich gesteigert, Genderkompetenzseminare und interne Kampagnen haben zur mehr Gleichstellung geführt. Gleichzeitig wurde aber vieles an Gleichstellung noch nicht erreicht. Es braucht auch in Zukunft ein stark verankertes Gleichstellungsmanagement. Davon lernt der ORF für weitere Diversitäten (z.B. ethnische und soziale Herkunft), die er nun stärker berücksichtigen wird.

## 5. GESCHLECHTERSPEZIFISCHE PERSONALSTRUKTURANALYSE

### 5.1. 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.

### 5.2. DATEN

Die Angaben in absoluten und prozentualen Zahlen basieren auf den von K 1-3 und GPA übermittelten und zum Stichtag 31. Oktober 2023 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.

### 5.3. 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)
- „Ad-personam“-Höhergruppierungen
- Mehrdienstpauschalen (MDP)
- Gehaltszulagen
- Prämien
- Befristeter/unbefristeter Vertragsbasis
- Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung
- Stellenbewerbungen/Stellenbesetzungen
- Vertragsarten
- Elternkarenzen

## 5.4. ANALYSE

### 5.4.1. Frauenanteil nach Gleichstellungsbereichen, Direktionen und Landesstudios

Zum Stichtag 31. Oktober 2023 standen im ORF 1.484 Frauen und 1.789 Männer in einem dauernden Beschäftigungsverhältnis, das entspricht einem Frauenanteil von 45,3 % (minus 0,1 Prozentpunkte gegenüber 2022).

Gegliedert in die Gleichstellungsbereiche gemäß ORF-Gesetz betrug der Frauenanteil

- im Bereich „Programm“ 55,0 % (minus 0,8 Prozentpunkte),
- im Bereich „Administration und Technik“ 38,6 % (plus 0,3 Prozentpunkte) und
- im Bereich „Landesstudios“ 47,2 % (plus 0,3 Prozentpunkte)

Strukturelle Repräsentanz von Frauen in Direktionen						
Gleichstellungsbereich/ Direktion	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
<b>Programm</b>	<b>399</b>	<b>488</b>	<b>887</b>	<b>55,0%</b>	<b>55,8%</b>	↓
Programmdirektion	184	205	389	52,7%	58,9%	↓
Hörfunkdirektion	215	283	498	56,8%	52,1%	↑
<b>Administration &amp; Technik</b>	<b>932</b>	<b>587</b>	<b>1.519</b>	<b>38,6%</b>	<b>38,3%</b>	↑
Generaldirektion	349	341	690	49,4%	50,9%	↓
Kaufmännische Direktion	79	149	228	65,4%	65,4%	→
Technische Direktion	504	97	601	16,1%	16,2%	→
<b>Landesstudios</b>	<b>458</b>	<b>409</b>	<b>867</b>	<b>47,2%</b>	<b>46,9%</b>	↑
LS-Burgenland	47	55	102	53,9%	54,4%	↓
LS-Kärnten	57	44	101	43,6%	42,5%	↑
LS-Niederösterreich	51	54	105	51,4%	50,5%	↑
LS-Oberösterreich	51	40	91	44,0%	44,4%	↓
LS-Salzburg	53	47	100	47,0%	48,5%	↓
LS-Steiermark	57	37	94	39,4%	38,1%	↑
LS-Tirol	55	41	96	42,7%	44,4%	↓
LS-Vorarlberg	48	47	95	49,5%	45,8%	↑
LS-Wien	39	44	83	53,0%	54,1%	↓
<b>ORF Gesamt</b>	<b>1.789</b>	<b>1.484</b>	<b>3.273</b>	<b>45,3%</b>	<b>45,4%</b>	→

Im Gesamtdurchschnitt über alle Beschäftigten hat der ORF mit einem Frauenanteil von 45,3 % die gesetzliche Zielvorgabe von 45 % erfüllt, der Stand 2023 ist nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Die von den Gleichstellungsbeauftragten immer wieder geforderte Erhöhung des Zielwertes im ORF-Gesetz auf 50 % konnte im Zuge der Gesetzesreform leider nicht erreicht werden, bleibt aber aufrecht und entspricht auch dem Standard anderer öffentlicher Unternehmen in Österreich.

Bis auf die Steiermark liegen alle Landesstudios knapp an den vorgeschriebenen 45 %, teilweise auch deutlich darüber.

In der Technischen Direktion ist der Handlungsbedarf hinsichtlich der Anzahl der beschäftigten Frauen unverändert. Im letzten Jahr wurde die Umstrukturierung der Technischen Direktion abgeschlossen. Strukturen, Prozesse und Abläufe innerhalb der Direktion wurden neu konzipiert und infolge einer neuen Organisationsanweisung fast alle Führungspositionen in der TD ausgeschrieben. Die neue Struktur in der Technischen Direktion hat zwar keine erhebliche quantitative Veränderung hinsichtlich der Anzahl von Frauen mit sich geführt, sehr wohl aber eine qualitative, sprich auf Führungsebene.

Der Fokus der Maßnahmen und Bemühungen um eine geschlechtliche Ausgewogenheit im ORF liegt daher weiterhin auf der Beseitigung struktureller Schiefstände und auf der Hebung der Frauenanteile in technischen Berufsgruppen und Führungspositionen.

#### 5.4.2. Frauenanteil nach Altersgruppen

Von den vor dem Jahr 1965 geborenen Mitarbeiter:innen sind (u.a. durch das frühere Pensionseintrittsdatum bedingt) nur noch rund 30 % Frauen. Aber auch bei den anderen Geburtsjahrgängen vor 1990 ist der Frauenanteil leicht im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Mitarbeiter:innen, die jünger als 43 Jahre sind, waren zum Stichtag der Personalstrukturanalyse 2023 mehrheitlich weiblich, jene die jünger als 33 Jahre sind, sogar zu 56 %.

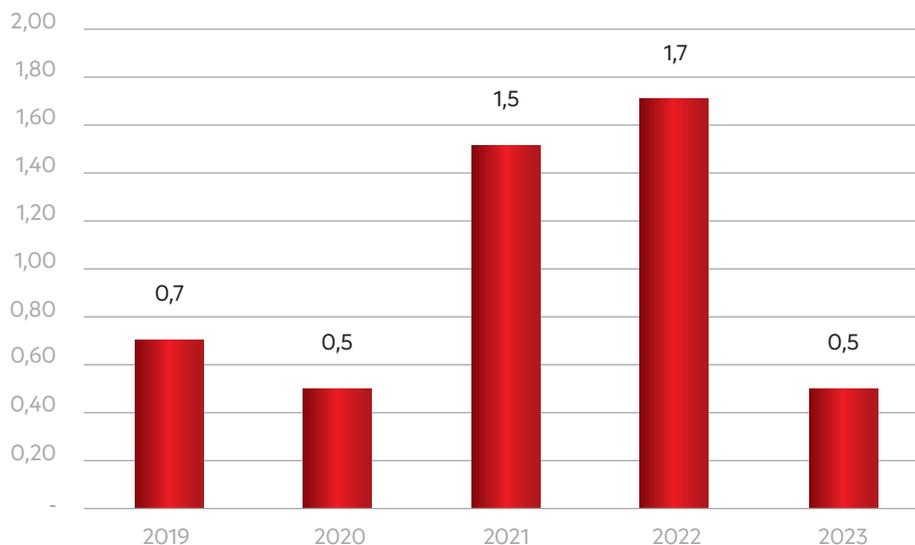
Diese Tatsache, die eine anhaltenden Entwicklung zu sein scheint, lässt die Frage offen, ob der ORF als Arbeitgeber für junge Männer an Attraktivität verliert.

Repräsentanz von Frauen nach Altersgruppen						
Altersgruppe	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
1955-1959	25	10	35	28,6%	24,6%	↑
1960-1964	305	132	437	30,2%	33,1%	↓
1965-1969	446	300	746	40,2%	40,5%	↓
1970-1974	353	292	645	45,3%	45,7%	↓
1975-1979	263	233	496	47,0%	47,5%	↓
1980-1984	164	199	363	54,8%	55,4%	↓
1985-1989	92	137	229	59,8%	61,5%	↓
1990-1994	67	103	170	60,6%	59,4%	↑
1995 und jünger	74	78	152	51,3%	49,2%	↑

### 5.4.3. 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 Verwendungsgruppen nach KV 2014 zugeordnet. In der Zielgruppe Mitarbeiter:innen in Führungspositionen sind demnach all jene berücksichtigt, die in den VG 8 und 9 im KV 2014 sowie in den entsprechenden VG 15-18 im KV 2003, im KV 1996 bzw. in der FBV eingestuft sind.

#### Anstieg des Frauenanteils in Führung in Prozentpunkten



Die positive Entwicklung, die insgesamt schwächer ausgefallen ist als in den beiden vorangegangenen Jahren, ist auf einen Anstieg der weiblichen Führungskräfte ab den Verwendungsgruppen 9 zurückzuführen. Die deutlichste Steigerung des Frauenanteils erfolgte in der VG 9, die „gläserne Decke“ verschiebt sich sichtbar nach oben. In der VG 9+ ist die Erhöhung des Frauenanteils auf die Nichtnachbesetzung von Stellen zurückzuführen, die zuvor Männer innehatten. In der höchsten Verwendungsgruppe 9++ (Ebene der Hauptabteilungsleitungen) verbesserte sich der Frauenanteil und liegt bei 25,6 %. Hier besteht nach wie vor dringender Handlungsbedarf.

Repräsentanz von Frauen nach Verwendungsgruppen (VG)						
Verwendungsgruppe		Anzahl		Frauenanteil		
VG neu	VG bisher	Männer	Frauen	2023	2022	
1	1, 2	4	2	33,3%	28,6%	↑
2	3, 4	6	2	25,0%	33,3%	↓
3	5, 6, 7	63	61	49,2%	46,1%	↑
4	8, 9, 10	229	355	60,8%	61,6%	↓
5	11, 12	336	193	36,5%	35,6%	↑
6	13	726	631	46,5%	46,8%	↓
7	14	66	26	28,3%	29,1%	↓
8	15	189	133	41,3%	41,7%	↓
9	16	63	34	35,1%	33,7%	↑
9+	17	23	7	23,3%	23,7%	↓
9++	18	32	11	25,6%	22,5%	↑
<b>VG 1-4</b>	<b>VG 1-10</b>	<b>302</b>	<b>420</b>	<b>58,2%</b>	<b>58,0%</b>	↑
<b>VG 5-7</b>	<b>VG 11-14</b>	<b>1.128</b>	<b>850</b>	<b>43,0%</b>	<b>42,9%</b>	→
<b>VG 8-9++</b>	<b>VG 15-18</b>	<b>307</b>	<b>185</b>	<b>37,6%</b>	<b>37,1%</b>	↑
<b>VG 9-9++</b>	<b>VG 16-18</b>	<b>118</b>	<b>52</b>	<b>30,6%</b>	<b>29,1%</b>	↑

Frauen in Führungspositionen – Ranking nach Direktionen						
Direktion	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
LS-Burgenland	4	8	12	66,7%	66,7%	→
Kaufmännische Direktion	16	18	34	52,9%	51,5%	↑
LS-Vorarlberg	6	6	12	50,0%	46,7%	↑
LS-Wien	7	7	14	50,0%	46,2%	↑
Hörfunkdirektion	31	25	56	44,6%	43,9%	↑
LS-Salzburg	8	6	14	42,9%	42,9%	→
Programmdirektion	42	30	72	41,7%	41,7%	→
Generaldirektion	98	58	156	37,2%	37,1%	↑
LS-Tirol	7	4	11	36,4%	30,8%	↑
LS-Kärnten	9	4	13	30,8%	28,6%	↑
LS-Niederösterreich	10	4	14	28,6%	28,6%	→
LS-Steiermark	10	4	14	28,6%	26,7%	↑
LS-Oberösterreich	6	2	8	25,0%	25,0%	→
Technische Direktion	53	9	62	14,5%	11,1%	↑
<b>ORF Gesamt</b>	<b>307</b>	<b>185</b>	<b>492</b>	<b>37,6%</b>	<b>37,1%</b>	↑

Die Detaillierung des Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen nach Direktionen zeigt einen Anstieg des Frauenanteils in der Kaufmännischen Direktion um 1,4 Prozentpunkte und eine deutliche Steigerung in der Technischen Direktion. Von den zentralen Direktionen erfüllt lediglich die Kaufmännische die gesetzliche Quote, die Hörfunkdirektion hat das Ziel fast erreicht.

Die drei Landesstudios Burgenland, Wien und Vorarlberg haben mit 50 % und mehr Gender Balance erreicht. Niederösterreich, die Steiermark und Oberösterreich liegen noch unter 30 %. Hier sind dringend Maßnahmen nötig.

#### 5.4.4. Frauenanteil bei „ad personam“-Höhergruppierungen

Zum Stichtag 31. Oktober 2023 waren im ORF 390 Beschäftigte „ad-personam“-höhergruppiert, das sind um 6 Personen weniger als im Jahr davor. Der Frauenanteil ist bei Höhergruppierungen mit 52,8 % um 0,5 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert.

Die nachstehende Tabelle stellt die Frauenanteile bei Höhergruppierungen dem Frauenanteil bei Dienstnehmer:innen gegenüber.

Ad Personam Höhergruppierte nach Direktionen				
Bereich/Direktion	Anzahl		Frauenanteil	
	Höhergruppierungen Männer	Höhergruppierungen Frauen	Höhergruppierungen	DN gesamt
Programmdirektion	34	43	55,8%	52,7%
Hörfunkdirektion	14	24	63,2%	56,8%
Generaldirektion	80	74	48,1%	49,4%
Kaufmännische Direktion	9	23	71,9%	65,4%
Technische Direktion	27	6	18,2%	16,1%
LS-Burgenland	2	5	71,4%	53,9%
LS-Kärnten	0	0	–	43,6%
LS-Niederösterreich	3	3	50,0%	51,4%
LS-Oberösterreich	1	3	75,0%	44,0%
LS-Salzburg	3	3	50,0%	47,0%
LS-Steiermark	5	6	54,5%	39,4%
LS-Tirol	2	5	71,4%	42,7%
LS-Vorarlberg	3	4	57,1%	49,5%
LS-Wien	1	7	87,5%	53,0%
<b>ORF Gesamt</b>	<b>184</b>	<b>206</b>	<b>52,8%</b>	<b>45,3%</b>

### 5.4.5. Frauenanteil bei Mehrdienstpauschalen

Von den insgesamt 360 Dienstnehmer:innen im ORF, die zum Stichtag 2022 eine Mehrdienstpauschale bezogen (um 16 Personen mehr als 2022), waren 30,8 % Frauen, das entspricht einem Anstieg um 0,4 Prozentpunkte gegenüber 2022.

Repräsentanz von Frauen bei Mehrdienstpauschalen						
MDP-Stufe	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
1	22	9	31	29,0%	35,3%	↓
2	20	12	32	37,5%	35,5%	↑
3	29	11	40	27,5%	32,6%	↓
4	25	12	37	32,4%	26,7%	↑
5	60	32	92	34,8%	37,8%	↓
6	81	28	109	25,7%	28,6%	↓
7	12	7	19	36,8%	25,0%	↑
<b>Gesamt</b>	<b>249</b>	<b>111</b>	<b>360</b>	<b>30,8%</b>	<b>30,4%</b>	↑

### 5.4.6. Frauenanteil bei Gehaltszulagen

Die Anzahl der Personen, die im ORF eine Gehaltszulage beziehen, lag 2023 mit 132 Personen um 15 höher als im Vorjahr, der Frauenanteil liegt mit rund 43 % um einen Prozentpunkt unter dem Wert des Vorjahres. Der Gender Pay Gap bei Zulagen betrug im Jahr 2023 -21 % und ist um neun Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr gesunken (2022: -30 %).

Gehaltszulagen						
	2023			2022		
	Frauen	Männer	Differenz	Frauen	Männer	Differenz
Anzahl Gehaltszulagen	57	75	-18	52	65	-13
Mittelwert Gehaltszulagen	€ 482	€ 614	-€ 132	€ 450	€ 641	-€ 191
Gender Pay Gap Gehaltszulagen			-21,0%			-30,0%

### 5.4.7. Frauenanteil bei Prämien

Im Jahr 2023 stieg nicht nur der Frauenanteil bei der Anzahl der Personen, die eine Prämie bezogen (+1,9 Prozentpunkte gegenüber 2022), die durchschnittliche Höhe der Prämien von Frauen lag sogar im Schnitt um 2,3 % über jener der Männer.

Prämien stellen eine Möglichkeit dar, temporäre besondere Leistungen unabhängig von der jeweiligen Einstufung im Gehaltsschema zu honorieren. Sie dürfen allerdings nicht dazu verwendet werden, dauerhaft die richtige Einstufung zu umgehen.

Repräsentanz von Frauen bei Prämien						
Bereich/Direktion	Frauenanteil bei Prämien			Gender Pay Gap bei Prämien		
	2023	2022		2023	2022	
<b>Programm</b>	<b>57,0%</b>	<b>60,7%</b>	<b>↓</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-7,6%</b>	<b>↑</b>
Programmdirektion	53,8%	61,9%	↓	-5,7%	-6,2%	↑
Hörfunkdirektion	61,9%	59,3%	↑	7,6%	-11,2%	↑
<b>Administration &amp; Technik</b>	<b>44,0%</b>	<b>36,6%</b>	<b>↑</b>	<b>16,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>↑</b>
Generaldirektion	55,8%	40,4%	↑	19,4%	-16,3%	↑
Kaufmännische Direktion	68,8%	55,2%	↑	-1,5%	10,3%	↓
Technische Direktion	14,0%	17,6%	↓	-16,2%	-9,7%	↓
<b>Landesstudios</b>	<b>48,4%</b>	<b>51,6%</b>	<b>↓</b>	<b>-20,5%</b>	<b>-20,0%</b>	<b>↓</b>
Burgenland	70,6%	61,5%	↑	-10,0%	3,1%	↓
Kärnten	52,4%	52,9%	↓	-25,8%	-11,1%	↑
Niederösterreich	22,2%	100,0%	↓	-1,4%	–	
Oberösterreich	14,3%	0,0%	↑	0,0%	–	
Salzburg	81,8%	42,9%	↑	-1,4%	-24,2%	↑
Steiermark	35,7%	35,7%	↓	-20,0%	-10,0%	↑
Tirol	46,2%	42,9%	↑	-8,9%	0,0%	↓
Vorarlberg	28,6%	40,0%	↓	-9,1%	-14,3%	↑
Wien	56,3%	73,3%	↓	-38,2%	-56,1%	↑
<b>ORF Gesamt</b>	<b>47,8%</b>	<b>45,8%</b>	<b>↑</b>	<b>2,3%</b>	<b>-9,9%</b>	<b>↑</b>

### 5.4.8. Frauenanteil nach Befristung der Verträge

Von den insgesamt 3.273 im ORF dauernd beschäftigten Personen befanden sich zum Stichtag der Personalstrukturanalyse 99 in befristeten Verträgen (3,0 % aller Verträge, dies entspricht einer Halbierung gegenüber 2022), 3.044 in unbefristeten Verträgen (93,0 %) und 130 in Daueranmietverträgen (4,0 %).

Wie auch schon in den vergangenen Jahren ist eine Erhöhung der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse für Frauen festzustellen, die Tendenz in Richtung Gender Balance beim Thema Befristung der Verträge ist somit eine nachhaltige.

Repräsentanz von Frauen nach Befristung der Verträge						
	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
Befristete Verträge	44	55	99	55,6%	59,5%	↓
Unbefristete Verträge	1.646	1398	3.044	45,9%	45,4%	↑
Anmietungen	99	31	130	23,8%	22,8%	↑

#### 5.4.9. Frauenanteil betreffend Teilzeit- / Vollzeit-Beschäftigung

Zum Stichtag der Personalstrukturanalyse 2023 waren im ORF insgesamt 2.065 Dienstnehmer:innen in Vollzeit (2022: 2.058) und 1.208 in Teilzeit (2022: 1.205) beschäftigt. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei allen Beschäftigten betrug 2023 unverändert gegenüber dem Vorjahr 36,9 %.

Direktion / Bereich	Vollzeit				Teilzeit			
	Anzahl			Frauen-anteil 2023	Anzahl			Frauen-anteil 2023
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Programmdirektion	151	128	279	45,9%	64	155	219	70,8%
Hörfunkdirektion	112	90	202	44,6%	72	115	187	61,5%
Generaldirektion	266	182	448	40,6%	83	159	242	65,7%
Kaufmännische Direktion	68	90	158	57,0%	11	59	70	84,3%
Technische Direktion	428	74	502	14,7%	76	23	99	23,2%
LS-Burgenland	40	24	64	37,5%	7	31	38	81,6%
LS-Kärnten	44	20	64	31,3%	13	24	37	64,9%
LS-Niederösterreich	35	15	50	30,0%	16	39	55	70,9%
LS-Oberösterreich	41	20	61	32,8%	10	20	30	66,7%
LS-Salzburg	32	18	50	36,0%	21	29	50	58,0%
LS-Steiermark	42	11	53	20,8%	15	26	41	63,4%
LS-Tirol	32	15	47	31,9%	23	26	49	53,1%
LS-Vorarlberg	38	11	49	22,4%	10	36	46	78,3%
LS-Wien	21	17	38	44,7%	18	27	45	60,0%
<b>ORF Gesamt</b>	<b>1.350</b>	<b>715</b>	<b>2.065</b>	<b>34,6%</b>	<b>439</b>	<b>769</b>	<b>1.208</b>	<b>63,7%</b>

Im Jahr 2023 ist der Frauenanteil in Vollzeit leicht gestiegen, in Teilzeit leicht gesunken. Dies ist eine positive Entwicklung, da sie zeigt, dass Vereinbarkeit immer weniger nur Thema für Frauen ist. Dennoch bleibt es ein wichtiges Gleichstellungsthema, weil mehrheitlich weibliches Thema, Arbeitsmodelle wie „Führen in Teilzeit“ und „Top-Job-Sharing“ sind zukunftsweisend.

Abgesehen von der Technischen Direktion, wo insgesamt wenige Frauen beschäftigt sind, ist der Frauenanteil bei Vollzeitbeschäftigten vor allem in den Landesdirektionen auffallend niedrig: hier stellt das Landesstudio Wien die einzige Ausnahme dar.

#### 5.4.10. Frauenanteil nach Stellenbewerbungen / Stellenbesetzungen

	Stellenbewerbungen				Stellenbesetzungen			
	Anzahl			Frauenanteil 2023	Anzahl			Frauenanteil 2023
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
Intern	116	108	224	48,2%	48	56	104	53,8%
Extern	513	477	990	48,2%	44	42	86	48,8%
<b>Summe</b>	<b>629</b>	<b>585</b>	<b>1.214</b>	<b>48,2%</b>	<b>92</b>	<b>98</b>	<b>190</b>	<b>51,6%</b>

#### Stellenbewerbungen

Die Auswertung der Stellenbewerbungen zeigt, dass das oft vorgebrachte Argument, Frauen würden sich seltener für freie Stellen bewerben als Männer nicht richtig ist. Insgesamt bewarben sich fast gleich viele Frauen wie Männer, einen leichten männlichen Überhang gab es lediglich bei unternehmensinternen Bewerbungen und bei Bewerbungen zu Führungspositionen. Auf Leitungspositionen, die im Zuge von Hearings besetzt wurden, bewarben sich im Jahr 2023 nur zu 33 % Frauen. Besetzt wurden diese zu 50 % mit Frauen.

#### Stellenbesetzungen

Der Aufforderung, Stellen bevorzugt mit Frauen zu besetzen, wurde auch im Jahr 2023 wieder mehrheitlich nachgekommen.

Direktion / Bereich	Stellenbewerbungen				Stellenbesetzungen			
	Anzahl			Frauenanteil 2023	Anzahl			Frauenanteil 2023
	Männer	Frauen	Gesamt		Männer	Frauen	Gesamt	
<b>Programm</b>	<b>93</b>	<b>137</b>	<b>230</b>	<b>59,6%</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>69,7%</b>
Programmdirektion	69	103	172	59,9%	8	11	19	57,9%
Hörfunkdirektion	24	34	58	58,6%	2	12	14	85,7%
<b>Administration &amp; Technik</b>	<b>340</b>	<b>217</b>	<b>557</b>	<b>39,0%</b>	<b>52</b>	<b>41</b>	<b>93</b>	<b>44,1%</b>
Generaldirektion	75	92	167	55,1%	15	21	36	58,3%
Kaufmännische Direktion	80	73	153	47,7%	5	11	16	68,8%
Technische Direktion	185	52	237	21,9%	32	9	41	22,0%
<b>Landesstudios</b>	<b>196</b>	<b>231</b>	<b>427</b>	<b>54,1%</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>64</b>	<b>53,1%</b>
Burgenland	21	23	44	52,3%	5	2	7	28,6%
Kärnten	48	38	86	44,2%	3	6	9	66,7%
Niederösterreich	4	4	8	50,0%	2	3	5	60,0%
Oberösterreich	28	37	65	56,9%	3	6	9	66,7%
Salzburg	40	41	81	50,6%	10	4	14	28,6%
Steiermark	2	-	2	0,0%	1	-	1	0,0%
Tirol	15	24	39	61,5%	3	4	7	57,1%
Vorarlberg	4	4	8	50,0%	3	4	7	57,1%
Wien	34	60	94	63,8%	-	5	5	100,0%
<b>Summe</b>	<b>629</b>	<b>585</b>	<b>1.214</b>	<b>48,2%</b>	<b>92</b>	<b>98</b>	<b>190</b>	<b>51,6%</b>

### 5.4.11. Vertragsarten

Die nachstehende Tabelle stellt den Frauenanteil in den unterschiedlichen, derzeit im ORF gültigen Vertragsarten dar und zeigt, dass es dabei große Unterschiede abhängig von Altersgruppe und Eintrittsalter gibt:

Repräsentanz von Frauen nach Vertragsarten*						
Vertragsart	Anzahl			Frauenanteil		
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022	
FBV	65	10	75	13,3%	17,9%	↓
FBV 1992	5	1	6	16,7%	25,0%	↓
KV 1996 A	285	186	471	39,5%	39,6%	→
KV 1996 B	173	71	244	29,1%	29,0%	→
KV 2003	706	686	1.392	49,3%	49,4%	→
KV 2014	555	530	1.085	48,8%	49,9%	↓

\* Basis: dauernd Beschäftigte

In den Kollektivverträgen 2003 und 2014, denen bereits insgesamt 75,7 % der Beschäftigten im ORF unterliegen, beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 49,1 %. In älteren Verträgen sind Männer deutlich in der Überzahl, der Frauenanteil beträgt hier im Schnitt nur 33,7 %.

### 5.4.12. Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap lag Ende 2023 bei -11,5 %, das bedeutet eine Verbesserung von 0,7 Prozentpunkten im Vergleich zu 2022.

Die Gründe für die nach wie vor bestehende Einkommensschere zwischen Männern und Frauen liegen darin, dass Dienstnehmerinnen im ORF im Schnitt 3,4 Jahre jünger sind als ihre männlichen Kollegen, in den jüngeren Kollektivverträgen stärker vertreten sind und weniger Führungspositionen innehaben.

### 5.4.13. Elternkarenzen

Männer vermehrt zur Inanspruchnahme einer Elternkarenz zu motivieren und ein diesbezügliches Umdenken im Unternehmen zu fördern, ist Teil der Gleichstellungsarbeit im ORF, weil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie kein reines Frauenthema mehr bleibt. Frauen und Männer dürfen durch ihre Abwesenheit während der Elternkarenz hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeit nicht benachteiligt werden.

Repräsentanz der Geschlechter bei Elternkarenzen							
Direktion/Bereich	Anzahl von Karenzen			Anteil 2023		Anteil 2022	
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Programmdirektion	2	10	12	83,3%	16,7%	81,3%	18,8%
Hörfunkdirektion	3	9	12	75,0%	25,0%	70,0%	30,0%
Generaldirektion	5	23	28	82,1%	17,9%	85,7%	14,3%
Kaufmännische Direktion	1	7	8	87,5%	12,5%	80,0%	20,0%
Technische Direktion	3	2	5	40,0%	60,0%	33,3%	66,7%
Landesstudios	0	10	10	100,0%	0,0%	80,0%	20,0%
<b>Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>61</b>	<b>75</b>	<b>81,3%</b>	<b>18,7%</b>	<b>74,6%</b>	<b>25,4%</b>

Hinsichtlich der Dauer der Elternkarenzen nach Geschlechtern ist ein Backlash festzustellen. Bei Männern sank sie auf durchschnittlich 103 Tage (2021: 105 Tage), bei Frauen stieg der Vergleichswert auf 190 Tage (2022: 183 Tage).

Die Möglichkeit des „Familienmonats“ – eine Dienstfreistellung für den zweiten Elternteil für einen Monat unmittelbar nach der Geburt des Kindes, während welchem der staatliche Familienzeitbonus bezogen werden kann – nahmen im ORF im Berichtsjahr 16 Männer in Anspruch (2022: acht Männer).

Die ausgewerteten Daten zeigen zwar den aktuellen Stand der Dinge, haben allerdings wenig Aussagekraft, da die Information, wie viele Beschäftigte überhaupt Eltern geworden sind, fehlt.



**ORF**  
**FÜR ALLE**

