

GLEICH STELLUNGS PLAN

2024–2025

VORWORT

Der ORF hat sich mit der Verankerung der Gleichstellung im ORF-Gesetz zu Gender Mainstreaming bekannt. Das bedeutet, dass bei sämtlichen Entscheidungen, die getroffen werden, auch deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden, mit dem Ziel, Gleichstellung zwischen den Geschlechtern herzustellen und zu garantieren. Oftmals wird das damit ausgedrückt, dass wir die Gleichstellung „im Hinterkopf“ haben müssen. Ich möchte dieses Thema als Generaldirektor aber aktiver angehen und habe mir deshalb vorgenommen, bewusst alle Prozesse und Veränderungen so zu gestalten, dass Gleichstellung im ORF selbstverständlich ist.

Meinem Ziel, den ORF jünger, weiblicher und diverser zu machen, haben wir uns in den vergangenen beiden Jahren bereits ein Stück genähert. Der durchschnittliche Frauenanteil in Führungspositionen ist in dieser Zeit um 2,2 Prozentpunkte gestiegen, in der oberen Führungsebene (ab Abteilungsleitung) sogar um knappe fünf Prozentpunkte.

Dennoch besteht nach wie vor in einigen Bereichen Aufholbedarf, vor allem auf Ebene der Hauptabteilungsleitungen und der Chefredaktionen. Hier wird es aufgrund des Generationenwechsels in den kommenden Jahren einige Chancen zur Veränderung geben und diese müssen genutzt werden. Zum einen, weil Frauen über 50 % der Gesellschaft darstellen und es deshalb selbstverständlich ist, dass sie gleichermaßen in den Strukturen und in unseren Programmen vertreten sein müssen. Zum anderen wissen wir aber auch, dass durch eine Beteiligung aller Geschlechter und Diversitäten an den Prozessen und Produkten des ORF mehr Perspektiven berücksichtigt werden, sich die Unternehmenskultur verbessert und dadurch insgesamt bessere Ergebnisse erreicht werden.

Ein ORF für alle – vor und hinter den Kameras und Mikrofonen sowie in allen Hierarchien des Unternehmens – das ist mein Ziel. Nur so können wir uns den Herausforderungen der Medienlandschaft in den kommenden Jahren stellen und alle Menschen, die in Österreich leben mit unseren Programmen erreichen. Aus diesem Grund ist Gender Mainstreaming eine der tragenden Säulen der im Jänner 2024 gestarteten „Strategie ORF 2030“.

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll eine Unterstützung bieten, 50:50 auf allen Ebenen des ORF zu erreichen, indem er aufzeigt, wo Handlungsbedarf besteht und Maßnahmen beschreibt, um Veränderungen zu bewirken.

Roland Weißmann
Generaldirektor

INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY	7
LEITBILD – ORF für alle, ORF von allen	8
VIELFALT – GENDER & DIVERSITY	9
UNTERNEHMENSKULTUR	11
1. ZIELE IM BEREICH DER UNTERNEHMENSKULTUR	11
2. MASSNAHMEN ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINER DISKRIMINIERUNGSFREIEN UNTERNEHMENSKULTUR	12
PERSONAL	16
1. GLEICHSTELLUNGSKENNZAHLEN IM PERSONALBEREICH	16
2. ZIELE IM PERSONALBEREICH	20
3. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM PERSONAL	25
PROGRAMM	34
1. ZIELE UND STANDARDS IM PROGRAMMBEREICH	34
2. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM PROGRAMM	35
ERFOLGSKONTROLLE	39
1. GENDER CHECK	39
2. GLEICHSTELLUNGSSTATUS	39
3. GENDER MONITORING BERICHT	39
4. GENDER BERICHT FÜR AUFTRAGS- UND COPRODUKTIONEN DES ORF	40
5. PROGRAMMANALYSE HINSICHTLICH DER DARSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN	40
DEFINITION VON BEGRIFFLICHKEITEN	41
GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN	45
IMPRESSUM	46

EXECUTIVE SUMMARY

Das gesetzliche Ziel von 45 % **Frauenanteil** über das gesamte Unternehmen ist erreicht. Je höher die Verwendungsgruppe, desto niedriger wird dieser Anteil allerdings, Top-Führungspositionen sind noch immer mit großer Mehrheit männlich besetzt.

Sowohl der redaktionelle als auch der administrative Bereich im ORF sind mehrheitlich weiblich. Handlungsbedarf besteht hier demnach nicht mehr bei der Repräsentanz von Frauen insgesamt, sondern auf Führungsebene.

Die strukturelle Veränderung in der Technischen Direktion im Jahr 2023 hat zwar keine erhebliche quantitative Veränderung hinsichtlich der Anzahl von Frauen mit sich geführt, sehr wohl aber einen qualitativen.

Drei Landesstudios (Burgenland, Wien, Vorarlberg) haben die 50 %-Marke erreicht bzw. überschritten.

Bis Ende 2025 ist ab der Verwendungsgruppe 8 ein **Zielwert** von 45 % zu erreichen, 35 % ab der VG 9.

Zum Ende des Jahres 2023 betrug der **Gender Pay Gap** im ORF im Unternehmensschnitt 11,5 %.

Diskriminierungsfreie **Unternehmenskultur** ist oberstes Ziel im ORF. Daher bedarf es weiterer intensiver Genderkompetenzschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Führungskräfte werden künftig nicht nur Gender-, sondern auch Diversitätskompetenzseminare verpflichtend sein.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor digitalen Angriffen jeglicher Art zu schützen, werden ab 2024 Schulungen, rechtliche und psychologische Unterstützung intensiviert.

Es gibt keine Krimiserie mehr, in der ausschließlich Männer ermitteln. Frauen in der Sportmoderation sind selbstverständlich. Viele der bisher gesetzten Maßnahmen für ein ausgewogenes **Programm** zeigen schöne Erfolge. Aber es gibt es noch Luft nach oben, der ORF ist noch nicht in allen Sendungen und Formaten bei 50:50 gelandet.

Der kritische Blick und Gender Check sind künftig auch auf **KI-generierte Inhalte** unerlässlich, um eine gerechte und ausgewogene Darstellung der Geschlechter in Wort und Bild zu garantieren.

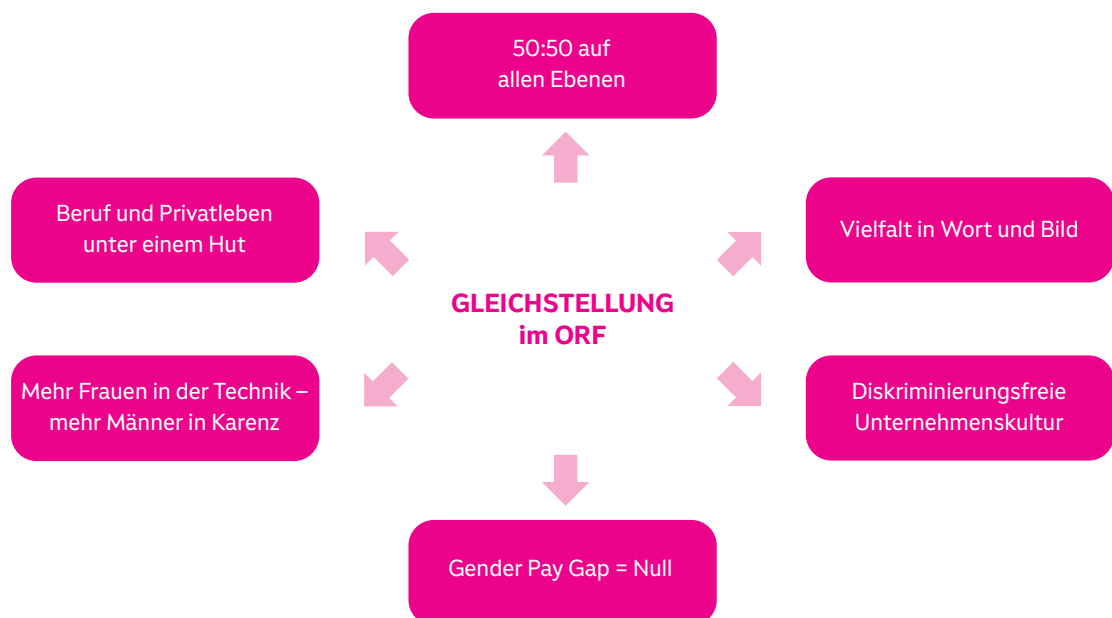
LEITBILD – ORF FÜR ALLE, ORF VON ALLEN



Die Gleichstellung der Geschlechter ist mehr als eine wohlmeinende Geste, um einem modernen Unternehmensbild zu entsprechen. Sie ist gesetzlich verankert und Gender Mainstreaming muss als strategisches Leitprinzip konsequent umgesetzt werden. Dieses Prinzip geht davon aus, dass sämtliche Entscheidungen immer unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben und aus diesem Grund immer gut abgewogen, sprich unter Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven getroffen werden müssen. Das heißt, dass alle an der Organisation und Entwicklung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung der Geschlechter in allen Entscheidungsprozessen und auf allen Ebenen integrieren müssen.

Haben wir keine anderen Sorgen?

Doch, die haben wir auch, aber die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach wie vor nicht erreicht, die gesetzliche Quote nicht in allen Bereichen erfüllt. Es sind also noch große Anstrengungen nötig. Abgesehen davon profitieren Unternehmen von Gender Balance, denn ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und gemischte Teams bringen nachweislich bessere Ergebnisse, gestalten bessere Programme, mit denen der ORF ein größeres Publikum anspricht.



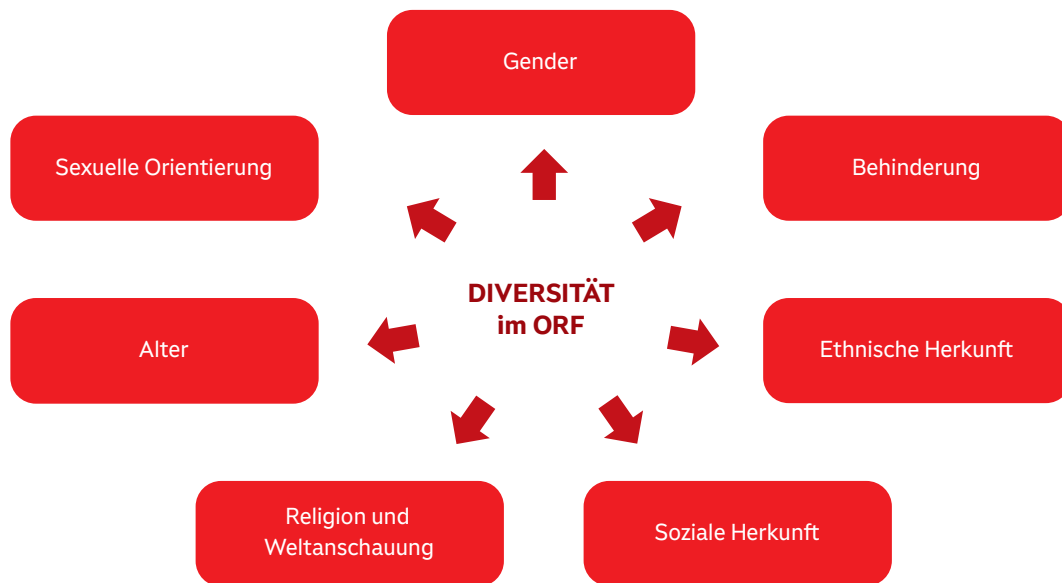
Brauchen wir bald eine Männerquote?

Nein, nicht einmal die gesetzlich vorgeschriebenen 45 % Frauenanteil sind im ORF auf allen Ebenen erreicht, da sprechen wir noch gar nicht von den eigentlich logischen 50 %, die die wahre Repräsentanz der Geschlechter abbilden würden.

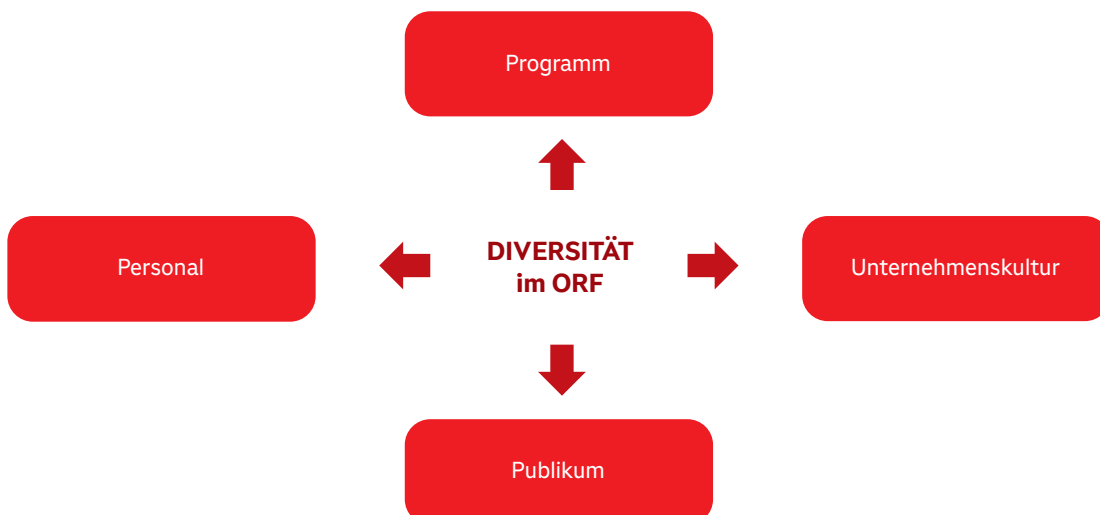
VIELFALT – GENDER & DIVERSITY



7 Handlungsfelder



4 Dimensionen



... sonst noch was?

Ja, da wäre noch was.... Am Thema Diversität kommt keine Organisation vorbei, der ORF will das auch gar nicht, denn er setzt als größtes Medienunternehmen des Landes auf die Vielfalt seiner Belegschaft und seiner Programme, um gesellschaftliche Entwicklungen aktiv mitzugestalten und nicht nur darauf zu reagieren.

Der Gesetzesauftrag für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk schreibt schließlich vor, vielfältige, ausgewogene und umfassende Information zu liefern und Programm für alle gesellschaftlichen Gruppen anzubieten.

Um den ORF zu einem Unternehmen zu machen, das sowohl GENDER als auch DIVERSITY zum Leitprinzip hat, wird eine Diversitätsstrategie entwickelt und umgesetzt, die sich ähnlich der Gleichstellungsstrategie sowohl nach innen (Personal, Unternehmenskultur) als auch nach außen richtet (Programm, Publikum).

Wieder eine Veränderung, die wichtig ist, um am Markt zu bestehen, und die einen Kulturwandel bedeutet.

ORF für alle: Vielfältige Programme, ein attraktiver Arbeitgeber

Der ORF will die kreativsten und innovativsten Köpfe vereinen, um das beste Medienhaus Österreichs zu bleiben. Dazu braucht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die motiviert sind und das auch lange bleiben. Ein fixes Einkommen und geregelte Arbeitszeiten sind längst keine Zugpferde mehr. Heute stehen die Kultur eines Unternehmens und seine Werthaltung im Fokus der jungen Arbeitssuchenden.

Werte wie Gleichberechtigung und Diversität in Strategiepapieren festzuhalten, reicht jedoch nicht, die gelebte Umgangskultur ist es, die zählt. Chancengerechtigkeit und ein diskriminierungsfreies Umfeld müssen selbstverständlich sein, sind es jedoch nicht immer. Daher bleibt es unerlässlich, sich auf die Gender Balance im Unternehmen zu konzentrieren und Menschen egal welcher Herkunft, Weltanschauung, Religion, Behinderung, sexuellen Orientierung und welchen Geschlechts dieselben Möglichkeiten zu eröffnen.

Der ORF muss intern die Zusammensetzung der österreichischen Gesellschaft widerspiegeln, nur so können die Redaktionen vielfältige Programme herstellen, die alle Menschen in Österreich ansprechen.

UNTERNEHMENSKULTUR



1. Ziele im Bereich der Unternehmenskultur

Diskriminierungsfreie Unternehmenskultur – Ohne Wenn und Aber

Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexistische oder rassistische Kommentare und Einstellungen, psychologische Belästigung oder sexuelle Gewalt haben keinen Platz im ORF. Was selbstverständlich klingt, ist es leider nicht. Daher bedarf es weiterer intensiver Genderkompetenzschulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Führungskräfte werden künftig nicht nur Gender-, sondern auch Diversitätskompetenzseminare verpflichtend sein.

Eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur zeichnet sich unter anderem durch folgende **Merkmale** aus:

- **Bewusstsein** über die Vielfalt der Geschlechter im eigenen Dienstbereich
- **Wertschätzende Kommunikation**, in der Frauen und Männer direkt angesprochen werden
- Wahrnehmung **unterschiedlicher Perspektiven** verschiedener Menschen und deren Anerkennung
- **Gemischte Teams**, die über eine größere Vielfalt an Handlungs- und Problemlösungskompetenz verfügen und ausgewogene Zusammensetzung von Interessenvertretungen, Ausschüssen und etwaige Gremien
- **Diskriminierungsfreies Handeln** und das Abbauen von bestehenden Ungleichheiten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer zu erreichen
- **Kein Platz für Machtmissbrauch**
- Sofortige **Unterbindung und Sanktionierung von Übergriffen oder Belästigungen** jeglicher Art

Gleichstellung in der Unternehmenskultur heißt, patriarchale und archaische Machtmechanismen zu erkennen, zu durchbrechen und dadurch ein positives faires Arbeitsumfeld zu schaffen. Ein Ort, an dem jeder und jede die Möglichkeit hat, hervorragende Leistungen zu erbringen, erhöht das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Bindung ans Unternehmen und schafft damit mehr Motivation und Innovationskraft.

2. Maßnahmen zur Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur

2.1. Genderkompetenzworkshops für alle

Über umfassende Genderkompetenz zu verfügen, ist ein absolutes Muss, besonders (aber nicht nur) für Führungskräfte. Durch einen Wechsel der Perspektive gelingt es, Talente und Skills unterschiedlicher Teammitglieder zu erkennen und in den produktiven Prozess einzubringen. In verschiedenen Schulungen, die bei Bedarf spezifisch auf einzelne Abteilungen zugeschnitten werden, werden unter anderem folgende Themenfelder bearbeitet:

- Die aktuellen Gleichstellungsstandards im ORF
- Das Geschlechterverhältnis im eigenen Dienstbereich
- Genderkompetenz als Grundlage für faires und kooperatives Verhalten

Überaus wichtig sind auch maßgeschneiderte Workshops für Redaktionen, die bei Bedarf von den Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden und bei denen das Bild, das der ORF übers Programm nach außen transportiert, analysiert und diskutiert wird. Auch beim Programm gilt leider: wir sind noch ein gutes Stück von 50:50 und damit vom Ziel entfernt.

2.2. Sagen was ist – Umgang mit sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz betrifft unsere Gesellschaft als Ganzes und der ORF ist als Spiegel ebendieser mit denselben Phänomenen und potenziellen Verwerfungen konfrontiert. Als öffentlich-rechtliches Rundfunkunternehmen, dem eine gewisse Vorbildfunktion am österreichischen Medienmarkt zukommt, und als verantwortungsbewusster Arbeitgeber ist es dem ORF ein besonderes Anliegen, allen Formen sexueller Belästigung zumindest in seinem Wirkungsbereich vorzubeugen und ggf. entschieden entgegenzutreten.

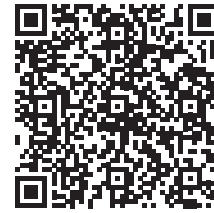
Leitfaden für den Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Mit der internen Informationsoffensive „Sagen was ist. Auch am Arbeitsplatz!“ trägt der ORF zu einem sensibleren Umgang mit der Thematik bei. Ziel ist es, ein positives Arbeitsumfeld sicherzustellen, in dem alle Kolleginnen und Kollegen angstfrei ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen und ihr Potenzial bestmöglich entfalten können. Teil dieser Awareness-Kampagne ist ein Leitfaden, der sich bewusst an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet: Er will ein breites Problembewusstsein schaffen und zeigt konkrete Handlungsoptionen auf.



Die Broschüre soll dazu ermutigen, allfälliges Fehlverhalten auch als solches zu benennen. Dahinter steht die Überzeugung, dass Wegschauen im Anlassfall eine inakzeptable Kultur des Schweigens erzeugt, die Aufklärung verhindert und damit nicht die Betroffenen, sondern nur die Täter bzw. (weitaus seltener) die Täterinnen schützt.

Der Leitfaden liegt sowohl in gedruckter als auch in digitaler Form auf:



Sensibilisierungsworkshop - Belästigung am Arbeitsplatz

Zusätzlich zu den Infobroschüren bietet die Schulungsabteilung jährlich mehrere Workshops an, in denen die verschiedenen Aspekte der Thematik behandelt werden. Es werden sowohl Grundlagen vermittelt als auch praktische, beispielhafte Situationen diskutiert. Diese Seminare sind für Führungskräfte verpflichtend, sollen von allen Betriebsrätinnen und -räten besucht werden und stehen darüber hinaus allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Empfehlenswert sind die Schulungen auch für ganze Teams.

Leitfäden zur Prävention und zum Umgang mit Verdachtsfällen bei Produktionen

Inspiziert von der internen Awareness-Kampagne wurde seitens der Programmdirektion im Frühjahr 2023 ein weiterer Leitfaden veröffentlicht, der den Umgang mit Verdachtsmomenten und Gerüchten bei Auftragsproduktionen zum Thema macht. Das Dokument bietet betroffenen Mitarbeiter:innen im Anlassfall Orientierung und informiert über konkrete Handlungsoptionen. Zusätzlich wird bei Produktionen, die der ORF extern beauftragt oder an denen er beteiligt ist, ein entsprechender Passus in die Verträge eingearbeitet, der ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld gewährleisten soll.

Um eventuellen Belästigungen durch externes Personal im ORF vorzubeugen, stellt ein neuer Verhaltenskodex die Zusammenarbeit mit technischen Dienstleistungsfirmen auch auf ein moralisches Fundament und gewährleistet somit hohe ethische Standards in der Content-Produktion.

Der Sukkus:

- Diskriminierungen haben im ORF keinen Platz
- Respektloses Verhalten ist nicht zu tolerieren
- Jede Form von Belästigung und ausgrenzendem Verhalten ist inakzeptabel

Damit wird die Null-Toleranz-Politik des ORF gegenüber strafbaren Handlungen, sexueller Gewalt und Machtmissbrauch bekräftigt.

2.3. Hilfe bei Cybermobbing – Hass im Netz

In der heutigen digitalen Zeit ist auch die Präsenz von Medienunternehmen im Online-Bereich von entscheidender Bedeutung. Dadurch und durch die zunehmende Nutzung sozialer Medien und digitaler Plattformen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Medienunternehmen immer häufiger Hasskommentaren, Fake-Content und Bedrohungen im Netz ausgesetzt.

Besonders betroffen sind Frauen im Journalismus. Auf Postings und Stellungnahmen von Journalistinnen wird oftmals aggressiver und sexualisierter reagiert als auf jene von männlichen Kollegen. Dies stellt einerseits eine ernsthafte Gefahr für das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar und gefährdet andererseits die Meinungsvielfalt und den freien Journalismus. Dem ORF ist es daher besonders wichtig, aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor digitalen Angriffen jeglicher Art zu schützen.

Unter Cybermobbing versteht man allgemein die Nutzung von elektronischen Kommunikationskanälen wie E-Mails, Chats, Social-Media-Plattformen, Webseiten, Messaging-Diensten und dergleichen mit dem Ziel, bewusst oder vorsätzlich und in wiederholter Weise eine oder mehrere Personen zu verletzen, sie zu bedrohen oder zu beleidigen oder auch einfach Gerüchte über sie zu verbreiten. Es handelt sich dabei um eine spezielle Form von Gewalt.

Oft erfüllen Hassbotschaften einen rechtlichen Straftatbestand. Seit dem 1. Jänner 2016 ist Cybermobbing strafbar. Der im Strafgesetzbuch (StGB) verwendete Titel des Delikts lautet „Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“.

Bei Verstoß gegen die Strafbestimmung Cybermobbing ist mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu rechnen.

Die Frage des Umgangs mit Menschen, die sexistische, homophobe, rassistische oder andere hasserfüllte Kommentare, Texte und Bilder im Internet veröffentlichen, gewinnt daher immer mehr an Bedeutung. Der ORF übernimmt als verantwortungsvolles Medienunternehmen die Aufgabe, seine Mitarbeiter:innen bestmöglich zu schützen, indem er diesen ein Maßnahmenpaket zur Verfügung stellt. Insbesondere folgende Bereiche werden dabei zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ORF weiterhin verfolgt bzw. ausgebaut:

1. **Sensibilisierung und Schulung:** Um die Kolleginnen und Kollegen für die Gefahren von Hass im Netz zu sensibilisieren, sind regelmäßige Schulungen notwendig. Ein entsprechendes Angebot wird von der Personalabteilung (GPA) ausgearbeitet. Die künftigen Schulungen zielen nicht nur auf das Erkennen von möglichen gefährlichen Situationen ab, sondern sollen auch Betroffenen von Hass im Netz eine Hilfe dabei bieten, wie man angemessen darauf reagiert und sich selbst schützt.

2. **Rechtliche Unterstützung:** Bilder, Worte oder Videos, die im Internet absichtlich eingesetzt werden, um andere öffentlich anzugreifen oder abzuwerten (herabsetzende Behauptungen, verspottende Bilder, Nacktfotos usw.), fallen unter den Tatbestand „Hass im Netz“. Abhängig von Art und Intensität des Inhalts, kann man dagegen auf verschiedene Arten rechtlich vorgehen. Die Rechtsabteilung (GDR) bietet im Zuge der Taskforce Cyber-Response rechtliche Beratung und Unterstützung in derartigen Fällen. Dazu zählen u. a.:

- Hilfe bei der juristischen Qualifikation eines Verstoßes
- Beratung über die konkreten Möglichkeiten
- Geeignete Rechtsverfolgung
- Entsprechende Kontaktaufnahme mit den entsprechenden Plattformen und Hostingdiensten, insbesondere in den Fällen von Löschungen oder Auskunftsbegehlen

Seitdem die Taskforce Cyber-Response bei GDR im Februar 2022 ins Leben gerufen wurde, konnte gegen 111 dokumentierte Fälle von Rechtsverletzungen vorgegangen werden.

3. **Kooperation und Abstimmung:** Um ein rasches und einheitliches Vorgehen im Haus zu gewährleisten, vernetzt die Taskforce Cyber-Response die jeweils zuständigen Bereiche des Hauses, wie insbesondere die GMK, K2 und den Kundendienst und sorgt für einen raschen Informationsaustausch sowie für ein einheitliches Vorgehen. Neben rechtlichen Maßnahmen werden in enger Abstimmung mit dem Chief Information Security Officer (CISO) und dem Datenschutzbeauftragten auch die aktuellen technischen Möglichkeiten ausgeschöpft. Eine enge Zusammenarbeit mit Social-Media-Plattformen und relevanten Behörden ist unerlässlich. GDR ist im Rahmen der Taskforce Cyber-Response im stetigen Austausch mit relevanten Stellen wie insbesondere ZARA (Beratungsstelle für Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), der Internet Ombudsstelle (kostenlose Hilfe bei Problemen rund um digitale Themen, wie z.B. Urheberrecht, Datenschutzrecht, Persönlichkeitsrechte, Online-Shopping etc.) und des Cyber Crime Competence Center (nationale Koordinierungs- und Meldestelle zur Bekämpfung der Cyber Kriminalität), um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfe anbieten zu können.

4. **Psychologische Unterstützung:** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ORF sind oft auch von Stalking- und Drohmails betroffen. Der Umgang mit derartigen Nachrichten kann emotional belastend sein. GDR und der Kundendienst haben diese Gefahr erkannt und bieten daher Betroffenen im Rahmen eines Pilotprojekts die Möglichkeit eines Monitorings der entsprechenden Nachrichten. Das hilft den Betroffenen den notwendigen Abstand zu erlangen und gewährleistet ein entsprechendes Eingreifen. Darüber hinaus wird Betroffenen die Möglichkeit geboten, bei der Arbeitsmedizin des ORF eine kostenlose psychologische Unterstützung in Anspruch zu nehmen.



Das oftmals verwendete Argument, Frauen müssten gefördert werden, um den Männern hinsichtlich der Qualifikation ebenbürtig zu sein, stimmt längst nicht mehr. Auch die unterqualifizierte „Quotenfrau“ ist ein Schreckgespenst ohne reellen Hintergrund. Mehr als die Hälfte der weiblichen Mitarbeiterinnen im ORF haben eine akademische oder vergleichbare Hochschulausbildung, von den männlichen Mitarbeitern sind es nur rund ein Drittel. Sogar bei Außerachtlassung des technischen Bereiches ändert sich kaum etwas an diesem Bild.

An der mangelnden Qualifikation kann es also nicht liegen, dass es noch immer eine sogenannte „gläserne Decke“ gibt, dass Frauen in den oberen Hierarchien des ORF seltener vertreten sind als Männer. Auch festgefahrene Rollenbilder, unbewusste Vorurteile oder unhinterfragtes Zuschreiben von Kompetenzen zu Geschlechtern oder Professionen, haben diskriminierende Folgewirkungen und reduzieren oftmals Aufstiegschancen von Frauen. Nicht alle Frauen verfügen über mehr soziale Kompetenz und Organisationstalent als Männer, und nicht alle Männer haben mehr Durchsetzungskraft oder technisches Verständnis als Frauen.

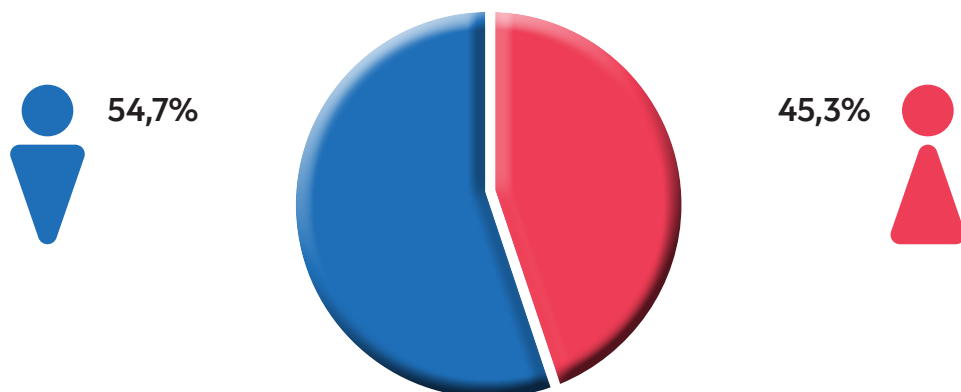
Gleiche Chancen für alle - um dem gerecht zu werden, müssen die individuellen Fähigkeiten und Talente jeder und jedes Einzelnen gesehen, wertgeschätzt, gefördert und eingesetzt werden.

1. Gleichstellungskennzahlen im Personalbereich

1.1. ORF Gesamt

Zum Stichtag 31.10.2023, dem Stand für die Personalstrukturanalyse im Gleichstellungsbericht 2023, standen im ORF 1.484 Frauen 1.789 Männern gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von 45,3 %.

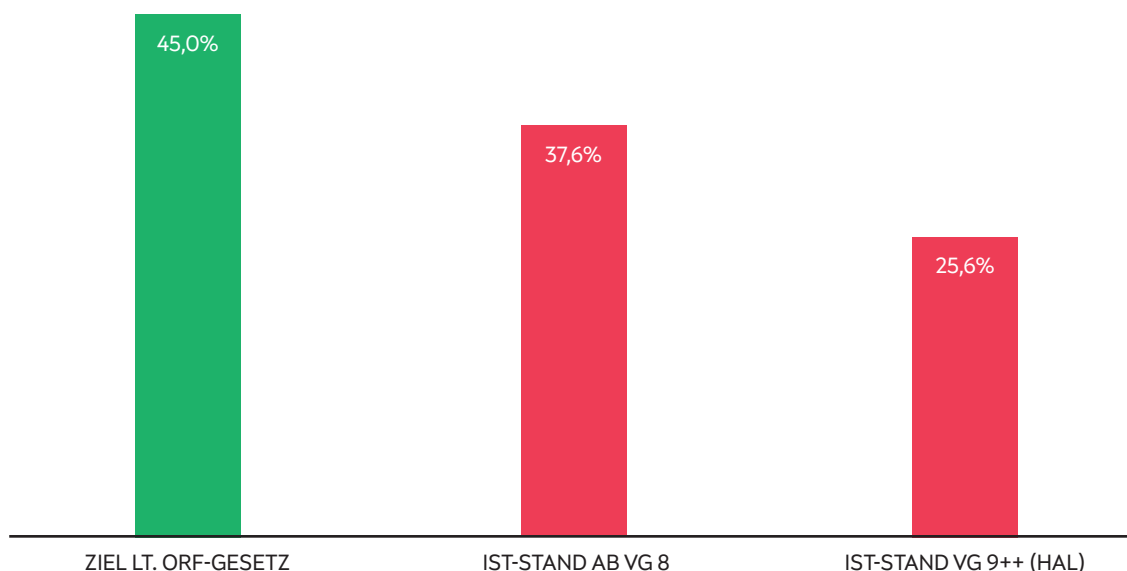
FRAUENANTEIL ORF GESAMT PER 31.10.2023



Das gesetzliche Ziel von 45 % Frauenanteil über das gesamte Unternehmen ist erreicht. Je höher die Verwendungsgruppe, desto niedriger wird dieser Anteil allerdings. Auch wenn die Werte gegenüber der Ausgangsbasis des letzten Gleichstellungsplans zum Teil deutlich gestiegen sind, in der Zielgruppe VG 8-9++ sind lediglich 37,6 % der Beschäftigten Frauen, in der höchsten Verwendungsgruppe (Hauptabteilungsleitungsebene) sind es sogar nur 25,6 %.

Auf Führungsebene liegt der ORF damit noch deutlich unter der gesetzlichen Vorgabe.

FRAUENANTEIL BEI FÜHRUNGSPPOSITIONEN STAND PER 31.10.2023



Top-Führungspositionen sind noch immer mit großer Mehrheit männlich besetzt. Dies gilt es mit großem Nachdruck zu ändern, dafür ist eine strukturell differenzierte Betrachtung nötig.

Die nachstehenden Zielwerte und Maßnahmen sollen einen wesentlichen Beitrag zur notwendigen Veränderung leisten, um in Zukunft wirkliche Gender Balance, also 50:50, zu erreichen.

1.2. Kennzahlen nach Direktionen

Frauenanteile

In den zentralen Direktionen ist bis auf die technische Direktion das gesetzliche Ziel von 45 % bereits erreicht.

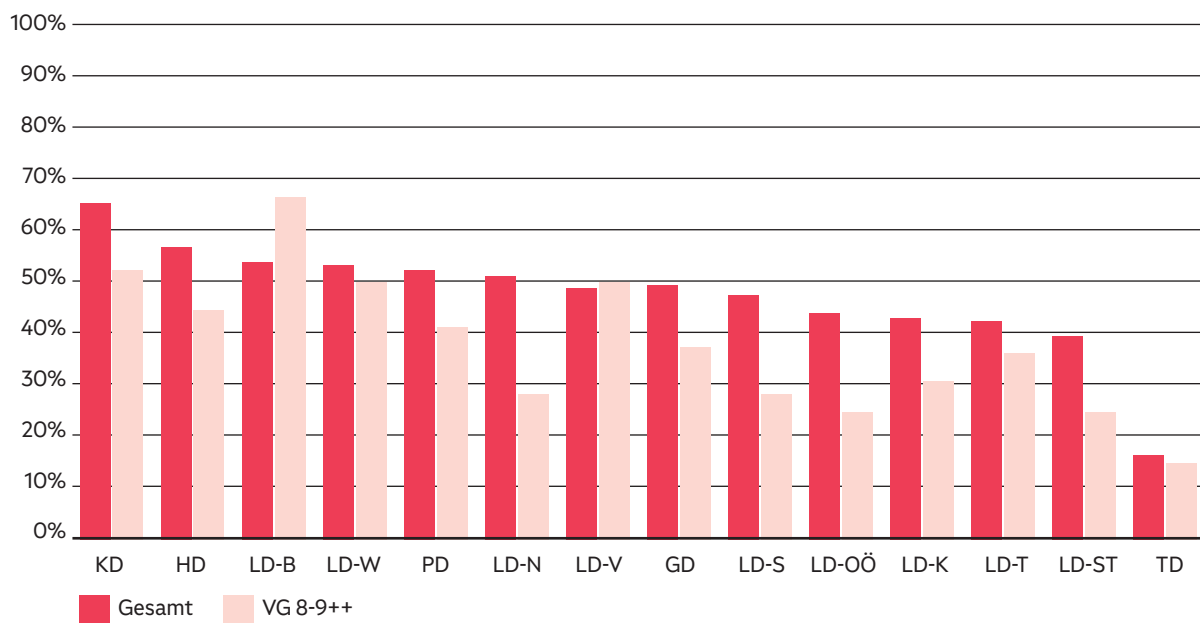
Sowohl der redaktionelle als auch der administrative Bereich im ORF sind mehrheitlich weiblich. Handlungsbedarf besteht hier demnach nicht mehr bei der Repräsentanz von Frauen insgesamt, sondern auf Führungsebene.

Die strukturelle Veränderung in der Technischen Direktion im Jahr 2023 hat zwar keine erhebliche quantitative Veränderung hinsichtlich der Anzahl von Frauen mit sich geführt, sehr wohl aber eine qualitative. Von den insgesamt 28 Leitungsfunktionen in der neugestalteten Technischen Direktion wurden acht von Frauen übernommen, das entspricht rund einem Drittel.

In den Landesdirektionen liegt der Frauenanteil insgesamt noch in der Steiermark, in Tirol, in Kärnten und in Oberösterreich unter dem gesetzlichen Zielwert. Bei den Führungspositionen besteht allerdings in den meisten Landesdirektionen noch ein deutlicher Handlungsbedarf, Ausnahmen stellen lediglich das Burgenland, Wien und Vorarlberg dar.

Die nachstehende Grafik sowie die Tabelle zeigen den Frauenanteil je Direktion insgesamt, sowie in Führungspositionen, sprich in der Zielgruppe ab der Verwendungsgruppe 8 (ehemals VG 15).

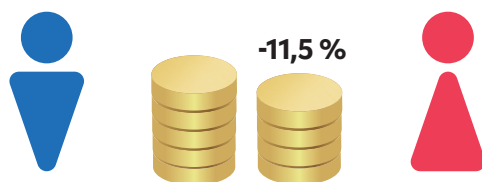
FRAUENANTEIL NACH DIREKTIONEN



Strukturelle Repräsentanz von Frauen in Direktionen					
Gleichstellungsbereich/ Direktion	Anzahl			Frauenanteil	
	Männer	Frauen	Gesamt	2023	2022
Programm	399	488	887	55,0%	55,8%
Programmdirektion	184	205	389	52,7%	58,9%
Hörfunkdirektion	215	283	498	56,8%	52,1%
Administration & Technik	932	587	1.519	38,6%	38,3%
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%
Landesstudios	458	409	867	47,2%	46,9%
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%
ORF Gesamt	1.789	1.484	3.273	45,3%	45,4%

Gender Pay Gap

Zum Ende des Jahres 2023 betrug der Gender Pay Gap im ORF im Unternehmensschnitt 11,5 %.

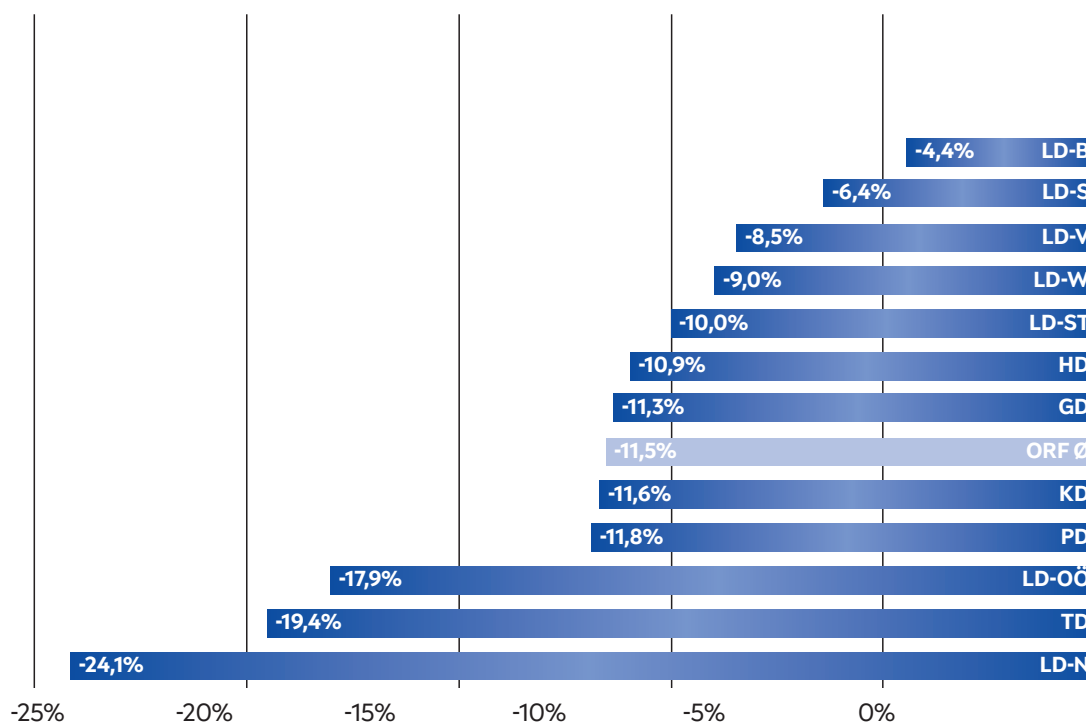


Die Gründe für die noch bestehende Einkommensschere zwischen Männern und Frauen liegen darin, dass

- Dienstnehmerinnen im ORF im Schnitt mehr als 3,4 Jahre jünger sind als ihre männlichen Kollegen
- Frauen stärker im KV 2003 (50,1 %) und KV 2014 (50,0 %) vertreten sind als in den älteren Verträgen, wie FBV (14,1 %) und KV96 (36,0 %), die eine stärkere Anciennität berücksichtigen und daher zu höheren Gehältern im zunehmenden Alter der Personen führen.
- Frauen in den höheren Verwendungsgruppen sowie beim Bezug von damit korrelierenden Mehrdienstpauschalen unterrepräsentiert sind.

Wie die nachstehende Grafik zeigt, variiert die Höhe des Gender Pay Gaps zum Teil sehr deutlich zwischen den einzelnen Direktionen.

GENDER PAY GAP 2023 NACH DIREKTIONEN



2. Ziele im Personalbereich

Die nachstehenden Zielwerte im Personalbereich stellen Zwischenziele zur Erreichung des im ORF-Gesetz verankerten Frauenanteils von 45 % dar und sind bis zum Ende des Gültigkeitszeitraums dieses Gleichstellungsplans, d.h. bis Ende des Jahres 2025 zu erreichen.

Die Zielwerte für das Gesamtunternehmen ergeben sich aus der Summe der auf Direktionsebene geplanten Veränderungen. Diese wurden gemeinsam mit den einzelnen Direktionen auf Basis der Information über die Anzahl der bis Ende 2025 pensionsberechtigten Personen und der daraus potenziell freiwerdenden Stellen ermittelt und hinsichtlich der Nachbesetzungswahrscheinlichkeit abgestimmt.

Aufgrund der weiterhin laufenden Sparprogramme ist das Potenzial in manchen Direktionen leider gering, weshalb sich die Erhöhung des Frauenanteils teilweise nur durch eine Reduktion der Anzahl von Männern durch die Nichtnachbesetzung von pensionsbedingt freiwerdenden Stellen ergibt.

Abgesehen von der Nachbesetzung pensionsbedingter Abgänge ergeben sich aber auch regelmäßig Chancen zur Veränderung bei Führungspositionen durch Fluktuationen und strukturelle Organisationsveränderungen. Diese müssen genutzt werden. **Um eine Beschleunigung des Anstiegs des Frauenanteils zu erzielen, sollen jedenfalls Besetzungen von Führungspositionen zumindest zu 2/3 mit Frauen erfolgen.**

Zielwerte Frauenanteil ORF gesamt						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	35%	38%	307	185	45%
VG 9-9++	VG 16-18	26%	31%	118	52	35%
Alle VG		45%	45%	1.789	1.484	✓

Zur Erreichung der Zielwerte und einer gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Direktionen und Funktionen braucht es ein Umdenken und die Umsetzung der in Punkt 3 beschriebenen Maßnahmen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist unter anderem die Abkehr von geschlechterspezifischen Berufszuschreibungen (redaktionelle und administrative Tätigkeiten: weiblich, technische Tätigkeiten und Führungspositionen: männlich besetzt).

Um das Ziel der Gleichstellung im Personalbereich zu erreichen und den Gender Pay Gap (durchschnittliche Gehaltsschere zwischen Frauen und Männern) entsprechend zu reduzieren, reicht es allerdings nicht aus, das Augenmerk auf die Verteilung der Geschlechter auf Berufsgruppen und auf die einzelnen Verwendungsgruppen zu legen. Der Fokus muss darüber hinaus auch auf eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter bei der Anzahl und Höhe von Prämien, von Mehrdienstpauschalen sowie von ad Personam Höhergruppierungen in den einzelnen Bereichen gelegt werden.

Prämien stellen eine Möglichkeit dar, besondere Leistungen unabhängig von der jeweiligen Einstufung im Gehaltsschema zu honorieren und können damit auch zur Senkung der bestehenden Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen beitragen. Bei der Vergabe von Prämien ist nicht nur hinsichtlich der Anzahl auf Gender Balance zu achten, sondern auch hinsichtlich der Höhe.

Der Bezug einer Mehrdienstpauschale steht meist in einem engen Zusammenhang mit höherwertigen Tätigkeiten, weshalb der Frauenanteil derzeit nur bei rund einem Drittel liegt. Auch hier gilt es, auf eine faire und gleichmäßige Verteilung zu achten und bestehende Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

Verwendungsbedingte Zulagen sind eine gute Möglichkeit, auch Teilzeitbeschäftigten erhöhte Leistungen oder Verantwortungen abzugelten.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Gleichstellung beim Personal haben auch die Geschlechteranteile bei Voll- bzw. Teilzeitverträgen. Teilzeitarbeit ist im ORF nach wie vor ein mehrheitlich weiblich besetztes Thema und schließt Frauen in der Folge oftmals von der Möglichkeit zur Übernahme von Führungsverantwortung aus. Hier besteht das Gleichstellungsziel in der Steigerung der Vereinbarkeitsfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen und in der Schaffung der Möglichkeit zur Führung in Teilzeit (mit entsprechender Entlohnung!).

2.1. Personalziele in der Programmdirektion

Zielwerte Frauenanteil für die Programmdirektion						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	40%	42%	42	30	45%
VG 9-9++	VG 16-18	32%	38%	20	12	42%
Alle VG		58%	53%	184	205	✓

Ist Stand 2021: Noch inklusive Infobereiche

Der Frauenanteil in der Programmdirektion ist von 58 % im Jahr 2021 auf 52 % gesunken, liegt damit aber immer noch deutlich über dem gesetzlichen Zielwert. Die Programmdirektion hat die Zielvorgabe von 42 % für 2023 in den Verwendungsgruppen VG8-9++ mit 41,7 % fast erreicht. Die Frauenanteile von 2021 und 2023 sind durch Umstrukturierungen (Auslagerung Infobereiche in Multimedialen Newsroom, Gründung Multimediale Abteilung Sport) nur bedingt vergleichbar. Zielvorgabe für die Programmdirektion ist es, bis 2025 in den höheren Verwendungsgruppen erstmals die vom Gesetz vorgeschriebenen 45% Frauenanteil zu erreichen.

Weiterhin bleibt die PD 3 (Sport) ein stark männerdominierter Bereich. Infolge der Zusammenlegung der Bereiche Fernsehen, Radio und Online, ist der Frauenanteil im Sport sogar auf 24,7 % gesunken.

2.2. Personalziele in der Hörfunkdirektion

Zielwerte Frauenanteil für die Hörfunkdirektion						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	42%	45%	31	25	45%
VG 9-9++	VG 16-18	29%	33%	10	5	38%
Alle VG		51%	57%	215	283	✓

Ist Stand 2021: Noch inklusive Infobereiche

Die Hörfunkdirektion insgesamt hat erstmals die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 45% Frauen in Führungspositionen erreicht: FM4 mit 55,6 % und Ö1 mit 50 %. Die Frauenanteile von 2021 und 2023 sind aufgrund von erfolgten Umstrukturierungen (Auslagerung der Infobereiche in den Multimedialen Newsroom, Gründung der Multimedialen Abteilung Sport) nur bedingt vergleichbar.

Ö3 konnte seinen Frauenanteil in den höheren Verwendungsgruppen geringfügig auf 31,6% erhöhen, liegt damit aber noch immer weit unter dem Unternehmensschnitt.

2.3. Personalziele in der Generaldirektion

Zielwerte Frauenanteil für die Generaldirektion						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	36%	37%	98	58	40%
VG 9-9++	VG 16-18	34%	37%	40	23	40%
Alle VG		46%	49%	349	341	✓

Obwohl der gesamte Frauenanteil in der Generaldirektion nahezu 50 % beträgt, gibt es immer noch großen Aufholbedarf auf Führungsebene. Das gilt vor allem für die Hauptabteilungen Marketing und Kommunikation (GMK), Strategische Planung und Administration (GPA) und Koordination Kulturprogramme (GKK), die unter der 30 %-Marke liegen.

Die größte personelle Veränderung in der Generaldirektion war im Jahr 2023 die Verschiebung des Personals aus dem Infobereich in die GD, die Gesamtzahl der nun hier angesiedelten Mitarbeiter:innen ist in der Statistik bereits berücksichtigt. Nicht ausgewertet werden konnten die Chefredaktionen und Ressortleitungen inklusive deren Stellvertretungen, die erst nach dem gesetzlichen Stichtag 31.10.2023 besetzt wurden.

Hier liegt der stärkste Hebel zur Erreichung der Zielwerte 2025.

2.4. Personalziele in der Kaufmännischen Direktion

Zielwerte Frauenanteil für die Kaufmännische Direktion						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	50%	53%	16	18	✓
VG 9-9++	VG 16-18	31%	31%	9	4	38%
Alle VG		67%	65%	79	149	✓

Der hohe Frauenanteil bei den gesamten Beschäftigten in der Kaufmännischen Direktion zeigt den Bedarf einer Abkehr von geschlechtsspezifischen Berufszuschreibungen und einer verstärkten Suche nach männlichen Mitarbeitern für kaufmännische Bereiche (z.B. in der Buchhaltung, Lohnverrechnung). Bis Ende 2025 stehen einige Pensionierungen an, darunter jetzige Führungskräfte, die teilweise die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Hier liegt das Potenzial, durch den gezielten und transparenten Aufbau der Nachfolge, den oben genannten Zielwert zu erreichen.

2.5. Personalziele in der Technischen Direktion

Zielwerte Frauenanteil für die Technische Direktion						
Zielgruppe		IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
VG KV 2014	VG alt			M	F	
VG 8-9++	VG 15-18	11%	15%	53	9	19%
VG 9-9++	VG 16-18	0%	11%	17	2	23%
Alle VG		16%	16%	504	97	17%

Die Zielvorgaben für die Technische Direktion aus dem Gleichstellungsplan 2022 wurden nahezu erreicht. Aufgrund der großen Anzahl der Beschäftigten ist eine Veränderung des Frauenanteils in der Technischen Direktion ein langwieriger Prozess, der sich erst ab einem Plus von fünf Frauen in den Prozenten niederschlägt. Aus diesem Grund wurde der Zielwert von 17 % bei den Gesamtbeschäftigten in der TD nicht verändert.

2.6. Personalziele in den Landesdirektionen

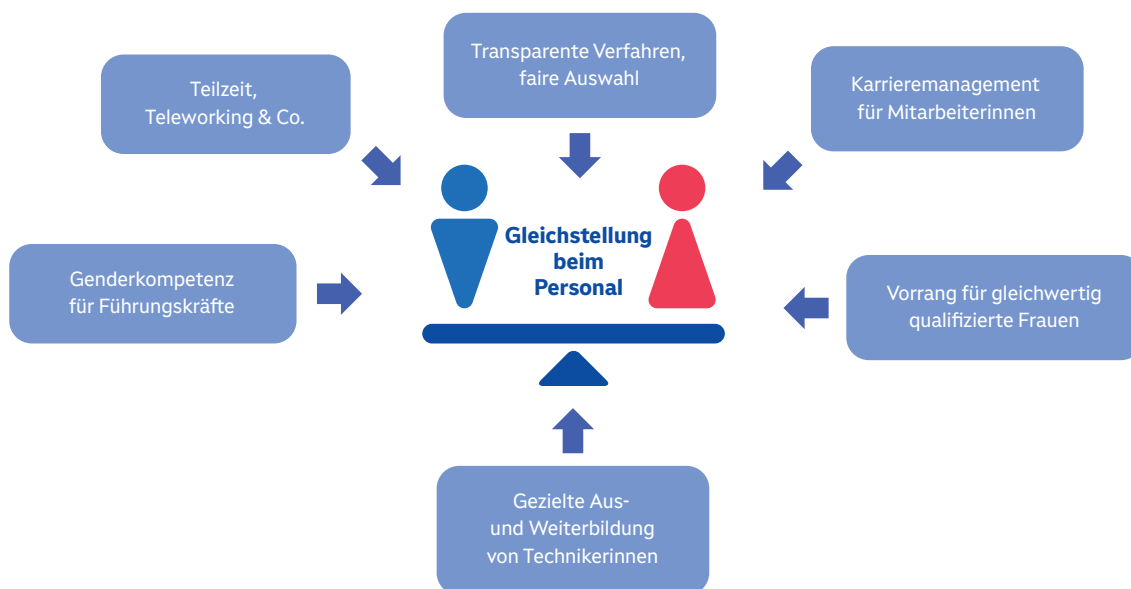
Zielwerte Frauenanteil für die Landesdirektionen in den VG 8-9++ (ehem. VG 15-18)					
Landesdirektion	IST Stand 2021	IST Stand 2023	Anzahl 2023		Zielvorgabe 2025
			M	F	
Burgenland	58%	67%	4	8	✓
Kärnten	27%	31%	9	4	45%
Niederösterreich	23%	29%	10	4	45%
Oberösterreich	13%	25%	6	2	45%
Salzburg	36%	43%	8	6	45%
Steiermark	25%	29%	10	4	45%
Tirol	18%	36%	7	4	45%
Vorarlberg	42%	50%	6	6	✓
Wien	53%	50%	7	7	✓

In den Landesstudios wird deutlich, wie stark sich vermeintlich kleine Veränderungen auf das Geschlechterverhältnis auf Führungsebene auswirken. Einige haben große Sprünge gemacht (Tirol, Oberösterreich). Drei Landesstudios (Burgenland, Wien, Vorarlberg) haben mit Stichtag 31.10.2023 die 50 %-Marke erreicht bzw. überschritten. Alle anderen müssen bis Ende 2025 die gesetzlich vorgeschriebenen 45 % erreichen.

Abseits des teils unterdurchschnittlichen Frauenanteils in der Führung ist anzumerken, dass es in den neun Landesstudios nur eine einzige Chefredakteurin gibt (Vorarlberg).

3. Maßnahmen zur Gleichstellung im Personal

Um Geschlechtergleichstellung zu erreichen, braucht es einerseits Anstrengungen, um mehr Frauen in unterrepräsentierten Abteilungen und Teams einzustellen, andererseits eine bessere Nutzung und Entwicklung von vorhandenen Talenten, sowie passende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



3.1. „Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“

Eines der Instrumente, Frauen gezielt auf eine mögliche Führungslaufbahn vorzubereiten, ist das „Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“. Dieser Kurs richtet sich an angestellte Mitarbeiterinnen des ORF, die sich dafür interessieren, in Führung zu gehen, denen aber noch die praktische Führungserfahrung fehlt. Das Ziel dieser Fortbildung besteht somit darin, die Mitarbeiterinnen mit den nötigen Basiskompetenzen auszustatten, um damit deren Chancen in Auswahlverfahren zu erhöhen.

Das in drei jeweils zweitägigen Modulen strukturierte Trainingsprogramm umfasst die Bereiche „Selbstmanagement“, „Führen von Menschen“ und „Führen der Organisation“. Um einen schnellen Praxistransfer im jeweiligen Führungskontext zu unterstützen und die Nachhaltigkeit der Lernerfahrungen abzusichern, werden darüber hinaus sogenannte Führungszirkel gebildet.

Für die Auswahl der Teilnehmerinnen am Schulungsprogramm wird jährlich im Spätherbst eine Ausschreibung durchgeführt. Die Aufnahme der Kandidatinnen erfolgt nach bestandenem Assessment, Kolleginnen aus Bereichen mit einem niedrigen Frauenanteil in der Führung werden priorisiert.

Vorgesetzte sind dazu angehalten, potenzielle Kandidatinnen in ihrem Bereich rechtzeitig auf diese Fortbildungsmöglichkeit aufmerksam zu machen und deren Teilnahme zu unterstützen. Die zuständigen Führungskräfte haben mit den Absolventinnen der Fortbildung verbindliche Gespräche zu führen, um weitere Schritte festzulegen.

Die Absolvierung dieses Curriculums muss – als zusätzliche Qualifikation – bei Bewerbungen und Besetzungen berücksichtigt und gewertet werden.

3.2. „Mentoring für Frauen im ORF“

„Mentoring für Frauen im ORF“ versteht sich als individuelles Entwicklungs- und Empowerment-Programm für Mentees und Mentorinnen aus allen Unternehmensbereichen inkl. Tochtergesellschaften. Der Fokus liegt auf der individuellen beruflichen Entwicklung sowie auf dem Ausbau von Führungskompetenz und Netzwerken. ORF-Technikerinnen und weibliche administrative Fachkräfte werden im Rahmen des Mentoring-Programms besonders berücksichtigt. Im Sinne der Nachwuchsförderung sollen Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen aktiv dazu ermutigen, dieses Programm zu absolvieren, deren Genehmigung ist dafür aber nicht erforderlich.

Diese Maßnahme, an der bisher bereits 324 Frauen teilgenommen haben, wird unter Federführung der Task-Force der Plattform „Frauen im ORF“ durchgeführt und von einer externen Trainerin begleitet.

3.3. Vergabe der Leitung von Projekten an Frauen

Die Vergabe von Projektleitungen an Frauen ist eine wesentliche Maßnahme, um erste Führungserfahrungen zu sammeln und damit eine wichtige Voraussetzung für die gezielte Karriereplanung. Vorgesetzte haben dementsprechend die Aufgabe, Frauen aktiv und gezielt zu Projektleiterinnen zu machen.

3.4. Karriereplanung für Frauen

Es liegt im Interesse jedes Unternehmens, Potenziale von Führungskräften zu identifizieren und diese im Rahmen der Personalentwicklung zu fördern. Vorgesetzte haben dementsprechend die Aufgabe, systematisch und proaktiv High-Potentials bzw. leistungsstarke Personen ausfindig zu machen, mit diesen die Option einer Karriereentwicklung zu besprechen, ihre Stärken zu fördern und ihnen Gelegenheit zu geben, sich im Rahmen der Möglichkeiten ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechend entfalten zu können, selbst wenn die Option besteht, dass qualifizierte Mitarbeiterinnen im Zuge ihrer persönlichen Karriereentwicklung den Bereich wechseln.

Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen besteht, zählt es zu den Verantwortlichkeiten aller Führungskräfte, Frauen – auch jene in Elternkarenz oder -teilzeit – gezielt dafür zu motivieren, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen zu qualifizieren und zu bewerben sowie die entsprechenden Voraussetzungen für diese Qualifikationen zu schaffen.

Um die Karriereplanung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen zu garantieren, braucht es gezielte **Laufbahngespräche**, die in die Mitarbeiterinnengespräche integriert sind und folgendes zum Gegenstand haben:

- Die persönlichen Ziele und Karriereambitionen der Mitarbeiterinnen sind mit den Plänen des Unternehmens abzustimmen. Das betrifft auch den Wunsch, neue Positionen zu übernehmen sowie mit wechselnden Personen zusammenzuarbeiten
- Das Laufbahnkonzept bietet Beschäftigten mit hohem Potenzial (das z.B. durch eine Potenzialanalyse erhoben wurde) attraktive Karriereoptionen und bindet sie langfristig ans Unternehmen

- Das Potenzial der Mitarbeiterinnen soll durch die Aussicht auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mobilisiert werden
- Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen wird außerdem ein breites Kompetenzprofil geschaffen, sodass die Mitarbeiterinnen vielfältig im Unternehmen einsetzbar sind.

Ein regelmäßiges **Feedback** durch die Führungskräfte an ihre Mitarbeiterinnen fördert die Selbstkenntnis und hilft dabei, Stärken zu erkennen und Schwächen zu beheben.

3.5. Transparente und faire Verfahren bei der Personalauswahl

Transparente Prozesse bei der Einstellung und Beförderung tragen dazu bei, dass sich mehr Frauen auf Stellen bewerben und die Geschlechterparität am Arbeitsplatz beschleunigt wird. Unternehmen werden dadurch insgesamt integrativer und die Performance verbessert sich.

3.5.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen sind so zu formulieren, dass sie sich gleichermaßen an Frauen und Männer wenden. Das jeweilige Anforderungsprofil ist klar zu definieren, um eine offene oder versteckte Benachteiligung von Frauen auszuschließen und darf keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen folgenden Zusatz enthalten: „Bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt der ORF in diesem Tätigkeitsbereich bis zur Erreichung eines Anteils von 45 % Frauen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Diese Gründe dürfen aber keine diskriminierende Wirkung auf Mitbewerberinnen haben.“ Dieser Passus ist zielgerichtet einzusetzen, der aktuelle Status Quo ist im jeweiligen Bereich vor der Ausschreibung von der Personalabteilung zu erheben. Mitarbeiter:innen in Elternkarenz sind von ihren Vorgesetzten aktiv auf aktuelle Ausschreibungen aufmerksam zu machen, um sie nicht von Karrieremöglichkeiten auszuschließen.

Stellenbeschreibungen halten oftmals unbeabsichtigt Frauen von Bewerbungen ab. Das liegt oftmals an unzureichenden Beschreibungen der genauen Tätigkeiten. Reine Arbeitsbilder sind für Bewerberinnen und Bewerber manchmal wenig aussagekräftig und daher nicht attraktiv – etwa Systembetreuung, Expertin Verwaltung, Spezialistin Produktions- und Programmwirtschaft. Auch in der IT sind manche Berufsbezeichnungen nicht mehr zeitgemäß, sie entsprechen nicht den aktuellen, branchenüblichen Begriffen. Bei externen Ausschreibungen wird bereits mehr Gestaltungsspielraum genützt, die Formulierungen und Aufmachungen der Ausschreibungen werden je nach Zielgruppe, die sie ansprechen sollen, individualisiert bzw. variiert. Eine entsprechende Adaptierung wäre auch für interne Ausschreibungen anzuregen.

Auch bei den in den Ausschreibungen formulierten Anforderungen gilt es, stereotype Begriffe zu vermeiden. Begriffe wie „Flexibilität“, „Stressresistenz“, „Resilienz“, „leistungsstark“, „ehrgeizig“, „ambitioniert“, „selbstsicher“, etc., sprechen eher Männer als Frauen an. Die Anforderung nach „selbstständigem, strukturiertem und ergebnisorientiertem Arbeitsstil“ ist vor allem auf Einzelkämpfer:innen ausgerichtet und passt nicht zu einer gleichzeitig erwünschten Teamfähigkeit.

Es ist wichtig, klar zwischen stellenbezogenen und persönlichen Anforderungen zu unterscheiden, indem auch Skills wie Teamwork und Kreativität hervorgehoben werden. Die Benennung von Soft Skills, die im Vergleich zu technischen Fähigkeiten zunehmend schwieriger zu finden sind, signalisiert überdies eine einladende Umgebung sowohl für Männer als auch für Frauen.

Die fachlichen Anforderungen sind mitunter zu eng gefasst: die Voraussetzung einer fachspezifischen Ausbildung bzw. Berufserfahrung spricht z.B. Frauen besser an als der „Abschluss einer HTL“, wo der Frauenanteil lediglich bei rund 15 % liegt.

Für die gezielte Suche von Bewerberinnen empfiehlt es sich, die Anwerbung auf alternativen Plattformen auszubauen, z.B. auf Social Media-Plattformen oder in Frauennetzwerken. Im technischen Bereich sind Kooperationen mit Bildungseinrichtungen unerlässlich.

Die Bewerbungsfrist für Stellenausschreibungen, bei denen sich keine Frauen beworben haben, werden auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten nach Rücksprache mit der auftraggebenden Stelle um mindestens zwei Wochen verlängert. Die Fristverlängerung muss für eine aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen genutzt werden. Dieses Prozedere führt zu mehr Augenmerk bei der Personalplanung und dazu, dass bei Stellenbesetzungen ausreichend qualifizierte Personen beider Geschlechter zur Auswahl stehen.

Leiharbeitsfirmen sind von den Auftraggeber:innen aufzufordern, verstärkt Frauen für technische Dienstleistungen vorzuschlagen.

3.5.2 Auswahlverfahren

Transparente und nachvollziehbare Auswahlverfahren bilden eine wesentliche Voraussetzung für diskriminierungsfreie und faire Stellenbesetzungen. Bewerberinnen und Bewerber dürfen wegen ihres Geschlechts, ihres Familienstandes, der Familienplanung, elternbedingter Berufspausen und Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden.

Für die Besetzung von Führungspositionen sind allgemein Hearings zu empfehlen, um die Entscheidung auf Basis objektiver Kriterien zu treffen, die für alle Bewerber:innen die gleichen sind und deren Erfüllung von mehreren Personen bewertet wird. Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitglieder des Schulungsrats können die Abhaltung eines Hearings zur Personalauswahl einfordern (bei der auftraggebenden Person, dem zuständigen Direktor bzw. der Direktorin oder bei der Personalabteilung). Gleichstellungsbeauftragte nehmen beobachtend an den Hearings teil, um zu gewährleisten, dass die Verfahren fair und diskriminierungsfrei ablaufen und keine Stereotype in die Bewertung einfließen.

Die Grundlage für die Einladung zu einem Hearing sind die geforderten Bewerbungsunterlagen. Die Eignung von Kandidat:innen für Hearings muss im Vorfeld durch die Personalabteilung genau geprüft werden, um unberechtigte Erwartungen zu verhindern.

Die Auswahlkommission wird für jedes Hearing einzeln gebildet und paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Diese Assessor:innen, die von der Personalabteilung vorgeschlagen und vom Schulungsbeirat freigegeben werden, müssen über ein gendersensibles Verständnis von Führungskompetenz sowie über das Wissen und die Fähigkeit verfügen, benachteiligende Strukturen zu erkennen und diese entsprechend positiv zu verändern. Der Nachweis dieser Genderkompetenz erfolgt entweder über den Besuch eines spezifischen ORF-Genderseminars für Assessor:innen oder über eine vergleichbare Fortbildung.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der Hearings sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. In die Beurteilung der sozialen Kompetenz sollen auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie auf ehrenamtlichem Gebiet einbezogen werden. Die Absolvierung des Curriculums zur Karriereförderung von Frauen ist als zusätzliche Qualifikation zu werten.

Wird die Besetzung einer Führungsposition ohne Abhaltung eines Hearings vorgenommen, hat der/die Auftraggeber:in eine schriftliche Begründung der Entscheidung an das Personalbüro sowie an die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu übermitteln. Dasselbe gilt, wenn die Entscheidung im Anschluss an ein Hearing zugunsten eines Mannes getroffen wird, obwohl auch eine Frau unter den Empfohlenen war.

Es braucht dringend einen standardisierten Leitfaden, nach dem alle Kandidat:innen, die an einem Hearing teilgenommen haben, von den Auftraggeber:innen bzw. der Personalabteilung über ihr Abschneiden zu informieren sind.

Alle internen Aufnahmeverfahren und Eignungstests sowie geltende Auswahlkriterien sind regelmäßig auf mögliche Benachteiligungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu adaptieren.

3.5.3 Erkennen von gleichwertiger Qualifikation

Liegt gleiche bzw. gleichwertige Qualifikation vor? Wenn der Anteil der Mitarbeiterinnen in einem Bereich bzw. einer Funktionsebene unter 45 % liegt, sind bei Stellenbesetzungen Kandidatinnen den Mitbewerbern gegenüber vorzuziehen. Eine absolut gleiche Qualifikation zwischen zwei Bewerber:innen gibt es nicht, aber eine gleichwertige Qualifikation. Bei Stellenbesetzungen wird im ORF aber bislang kaum mit einer solchen argumentiert. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen bei der Prozessbeobachtung im Zuge von Hearings und bei der späteren Stellenvergabe immer wieder fest, dass gleichwertige Qualifikation von Assessor:innen und Auftraggebenden nicht ausreichend erkannt wird.

Die nachfolgende **Checkliste** an Fragen ist ein Hilfsmittel, um gleichwertige Qualifikation nicht zu übersehen:

1. Welche Qualifikationen sind für eine Position notwendig?
2. Stehen diese konkreten Qualifikationen erkennbar als Kernkompetenz in der Ausschreibung? Welche sind Muss-Kriterien? Welche sind Kann-Kriterien? Ist dies in der Ausschreibung und später in der Bewertung deutlich?
3. Kann eine bestimmte geforderte Ausbildung auch anderweitig erworben worden sein? Wurde dies bei der Auswahl der Bewerber:innen berücksichtigt?
4. Weisen Qualifikationskriterien und/oder die Bewertung von Kandidat:innen männliche Konnotationen auf? Beispiel: Werden Durchsetzungskraft und soziale Kompetenz gleichermaßen bei Kandidatinnen und Kandidaten erkannt oder je nach Geschlecht einer Person voreilig zugeschrieben?
5. Werden Bewerberinnen wegen eines Gender Bias der Assessor:innen während eines Hearings oder von den Auftraggebenden zu ihrem Nachteil beurteilt? Auftraggeber:innen und Assessor:innen müssen eine Schulung zur Vermeidung eines Gender Bias absolviert haben.

»Wenn jemand ein übermäßig großes Selbstbewusstsein hat und derjenige auch charismatisch ist, vielleicht sogar narzisstische Züge hat, trauen wir dieser Person Führungspotenzial zu. Das Problem ist, dass genau das die Eigenschaften sind, die jemanden zu einem schlechten Chef machen.«

Psychologe Tomas Chamorro-Premuzic im Interview
mit Zeit Online Arbeit 10/2019

3.6. Vorrang von Frauen bei der Aus- und Weiterbildung

Bei der Aus- und Weiterbildung des eigenen Personals haben Führungskräfte die Aufgabe, auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten bzw. in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, diesen dabei den Vorzug zu geben. Auf der ORF-Ausbildungsplattform Wilma gibt es einen entsprechenden Online-Genderbericht, der laufend das Geschlechterverhältnis bei den bisherigen Schulungen unterjährig für den eigenen Bereich darstellt.

Job Rotation stellt eine weitere Gelegenheit dar, zusätzliche Kompetenzen und Knowhow zu erlangen und ist daher von den Vorgesetzten nach Möglichkeit zu unterstützen.

3.7. Gender- und Diversity- Kompetenzworkshops für Führungskräfte

Gender- und Diversitykompetenz ist eine Schlüsselqualifikation im Management und zählt zu den Voraussetzungen bei Übernahme einer Leitungsfunktion (im Ausnahmefall spätestens innerhalb von sechs Monaten ab Bestellung). Das ORF-Schulungsangebot soll gewährleisten, dass alle Führungskräfte über die Standards im Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement sowie über die rechtlichen Gleichbehandlungsgrundlagen Bescheid wissen und den erforderlichen Nachweis darüber erbringen können.

Die Teilnahme an den Schulungen ist für Führungskräfte ebenso verpflichtend wie für Trainee:innen und Trainer, die über GPA neu beschäftigt werden. Eine Übersicht der aktuellen Schulungen zum Thema ist über das Portal Wilma im Intranet abzurufen.

3.8. Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit

Den Beruf mit dem Privatleben vereinbaren zu können, liegt im Interesse aller Mitarbeiter:innen. Es gibt eine Reihe von Maßnahmen, die dabei helfen, Flexibilitätsstrategien für den Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen, wobei diese als Lösungen für Frauen und Männer gleichermaßen gelten. Einerseits sind die beruflichen Entwicklungschancen im Rahmen von Teilzeitarbeit zu stärken, andererseits sind gezielte Maßnahmen und Möglichkeiten zur Steigerung der Vereinbarkeit bei Vollzeitarbeit auszuweiten.

Bei der Arbeitszeit- und Urlaubseinteilung, bei der Disposition von Dienstreisen und auch bei Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte ist allgemein auf Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

Mitarbeiter:innen haben während der **Elternkarenz** die Möglichkeit, an Schulungsveranstaltungen unentgeltlich teilzunehmen. Vor der Rückkehr aus der Karenz ins Unternehmen müssen sie seitens ihrer/s Vorgesetzten über Wiedereinstiegs-Maßnahmen und eventuelle notwendige Schulungen informiert werden.

Die Möglichkeit in **Teilzeit** zu arbeiten, kommt dem Bedürfnis nach Vereinbarkeit besonders entgegen, wird aber derzeit vor allem von Frauen durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit genützt.

Die Modelle **Führung in Teilzeit** und **Jobsharing** tragen dazu bei, dass Frauen und Männern neue Karrieremöglichkeiten geboten werden. Gerade im Zuge der bevorstehenden zahlreichen Pensionierungen und den darauffolgenden Neubesetzungen ist von den betroffenen Bereichen zu bewerten, für welche Stellen diese neuen Arbeitsmodelle in Frage kommen.

Darüber hinaus braucht es eine aktive Kommunikation dieser Möglichkeiten seitens des Personalbüros inklusive der Information, unter welchen standardisierten Bedingungen diese Modelle durchgeführt werden. Bei der Ausschreibung von Stellen, in denen Führung in Teilzeit oder Job Sharing möglich ist, soll die entsprechende Information dazu bereits im Ausschreibungstext enthalten sein. Die mit der Funktion verbundene finanzielle Besserstellung (für eine ausgedehnte Erreichbarkeit bzw. Leistungen außerhalb der üblichen Arbeitszeit) ist zumindest im arbeitszeitaliquoten Umfang zu gewähren.

Im Rahmen von **Jobsharing** kann eine Vollzeitstelle in verschiedene Rollen aufgeteilt werden und von zwei oder mehreren Mitarbeiter:innen ausgeführt werden, die anteilig dafür bezahlt werden. Diese Möglichkeit ist besonders für Führungspositionen interessant, da auf diese Weise erste Führungserfahrungen gemacht werden können. Sie bietet sich dementsprechend zum Beispiel für Kolleg:innen in Elternteilzeit an, die meist bei Karrieremöglichkeiten aufgrund der zeitlichen Einschränkungen benachteiligt sind oder für den Aufbau der Nachfolge von Mitarbeiter:innen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Der ORF bietet Arbeitnehmer:innen **Homeoffice** an, das heißt die Gelegenheit, fern vom betrieblichen Arbeitsplatz den Dienst zu verrichten. Die rechtlichen Rahmenbedingungen im ORF sind seit 2022 in einer eigenen Betriebsvereinbarung geregelt.

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

Beim **Familienmonat** handelt es sich um eine Dienstfreistellung für den zweiten Elternteil für einen Monat unmittelbar nach der Geburt des Kindes, während welchem der staatliche Familienzeitbonus bezogen werden kann. Nähere und jeweils aktuelle Informationen dazu gibt die Personalabteilung.

Arbeitnehmer:innen können im Einvernehmen mit dem ORF eine bezahlte Berufspause – ein **Sabbatical** - in Anspruch nehmen, sofern sie bereits fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt waren. Für die Dauer der Rahmenzeit werden die festen Bezüge (Gehalt, ständige Zulagen und unbefristete Mehrdienstpauschalen) im Verhältnis der Berufspause zur Rahmenzeit gekürzt. Die Freizeitphase (seit Ende des Jahres 2019 bereits ab 1 Monat möglich) kann nur angetreten werden, wenn Resturlaube vergangener Jahre vollständig konsumiert sind. Einen Rechtsanspruch auf ein Sabbatical gibt es nicht. Alle Modelle des Sabbaticals und aktuelle Infos zu deren Inanspruchnahme sind bei GPA zu erfragen.

3.9. Maßnahmen für mehr Frauen in der Technik

Nach wie vor stellen Technikerinnen im ORF eine sehr kleine Minderheit dar. Die im Jahr 2023 durch Umstrukturierungen in der Technischen Direktion begonnene Trendumkehr gilt es fortzusetzen. Begleitmaßnahmen beim Recruiting wie gezielte Talentesuche an HTLs, zielgerichtete Ausschreibungen, Jobinterviews, geführt von gemischtgeschlechtlichen Teams oder Schnupperstage für potenzielle Kandidatinnen sind mittlerweile Standard.

Die Praxis hat aber gezeigt, dass junge Technikerinnen auf Grund der geringen Attraktivität der Rahmenbedingungen im technischen Bereich des ORF (männerdominiertes Arbeitsumfeld, etc.) andere Arbeitgeber:innen bevorzugen. Eine wesentliche Herausforderung zur Erhöhung der Gleichstellung in der Technik besteht daher darin, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das dieser Tatsache entgegenwirkt. Technikerinnen, die in den ORF eintreten, wird ein Jahr lang seitens der Hauptabteilungsleitung ein Mentor oder eine Mentorin zur Verfügung gestellt.

Außerdem werden alle neu eingetretenen Kolleginnen und Kollegen die laufend angebotenen Genderkompetezseminare besuchen.

Die gezielte fachliche Schulung von Frauen im Sinne einer Nachfolgeplanung auf Meisterinnenebene gehört zu den Führungsaufgaben in der Technik und muss auf Abteilungsebene standardisiert sein.

3.10. Maßnahmen zur Senkung des Gender Pay Gaps

Die Höhe und Entwicklung des durchschnittlichen Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen sind von verschiedenen Faktoren abhängig. Einige davon können aktiv durch die oben beschriebenen Maßnahmen der Personalentwicklung und durch eine Erhöhung der Transparenz und Fairness von Besetzungsverfahren beeinflusst werden. Manche sind allerdings nicht immer steuerbar, sondern zum Beispiel das Ergebnis von Nichtnachbesetzungen von pensionsbedingten Abgängen oder von der Gewährung von Kinderzulagen an Mitarbeiter:innen.

Folgende **Faktoren** wirken auf die Höhe der Gehaltsschere zwischen den Geschlechtern bzw. können diese verkleinern:

- Höhergruppierungen von Mitarbeiterinnen
- Die Überprüfung des Anspruchs bzw. die Erhöhung bestehender MDPs für Frauen
- Die Vergabe von Prämien an Frauen
- Pensionierungen von Männern

3.11. Beauftragungen und interimistische Leitungen

Interimistische Besetzungen von Leitungsfunktionen und Beauftragungen sind auf die Dauer von zwölf Monaten zu begrenzen. Bei der dringenden Notwendigkeit der Verlängerung wird ein Wechsel der Personen empfohlen, um auch anderen Mitarbeiter:innen diese Chance zu geben. In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt der ORF auch in diesem Tätigkeitsbereich bei gleichwertiger Qualifikation Frauen, bis der vorgeschriebene Anteil von 45 % erreicht ist. Im Zuge der jährlich durchgeführten Personalstrukturanalyse wird seit 2023 erstmals auch das Geschlechterverhältnis bei Beauftragungen und interimistischen Leitungen zum Stichtag erhoben.

PROGRAMM



Es gibt keine Krimiserie mehr, in der ausschließlich Männer ermitteln. Frauen in der Sportmoderation sind selbstverständlich und viele ORF-Redaktionen achten mittlerweile sehr auf die Ausgewogenheit der Geschlechter in Quantität und Qualität der Auftritte. Gendergerechte Sprache ist Standard. Auch die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung oder unterschiedlicher Herkunft hat sich erhöht.

Viele der bisher gesetzten Maßnahmen für ein ausgewogenes Programm zeigen schöne Erfolge. Aber es gibt noch Luft nach oben, der ORF ist noch nicht in allen Sendungen und Formaten bei 50:50 gelandet. Dies zu erreichen ist wichtig, denn Medien bilden Wirklichkeiten nicht nur ab, sondern gestalten sie mit. Journalistinnen und Journalisten nehmen somit bewusst oder unbewusst bei jeder Story, jeder Moderation Einfluss auf die Vielfalt der Darstellung von Menschen in ihren unterschiedlichen Funktionen, Aufgaben und Rollen.

Egal ob wir die Bilder, O-Töne oder Texte selbst aufnehmen oder verfassen oder ob wir sie von Agenturen oder Programmen Künstlicher Intelligenz übernehmen, in jedem Fall sind der journalistische Gender-Check anzuwenden und auf die gerechte und ausgewogene Darstellung der Geschlechter in Wort und Bild zu achten.

Im Fall der KI-Programme ist es wichtig zu wissen, dass sie nicht neutral sind, da sie auf Daten zurückgreifen, die oft einen Gender-Bias oder Vorurteile aufweisen bzw. vertiefen. Dies widerspricht klar dem Auftrag und dem Ziel des ORF, vorhandene Klischees zu durchbrechen und die Gesellschaft in ihrer Vielfalt abzubilden, daher ist der kritische Blick auf KI-generierte Inhalte unerlässlich.

1. Ziele und Standards im Programmbereich

1.1. Gendergerechte Sprache

Der ORF gewährleistet die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter in all seinen Produkten: in allen Radio- und Fernsehsendungen, online, auf Social Media und im ORF TELETEXT. Gendergerechte Sprache ist auch im dienstlichen Schriftverkehr, in internen Rechtsvorschriften und in der nach außen gerichteten Kommunikation Standard.

1.2. Gendergerechte Darstellung

Der ORF bildet die Vielfalt der Gesellschaft in all seinen Programmen ab, Frauen und Männer werden 50:50 in Wort und Bild dargestellt. Die Programmmachenden berichten aus den jeweiligen Perspektiven der verschiedenen Geschlechter und achten darauf, Stereotype aufzulösen.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung im Programm



2.1. Leitfaden „Geschlechtergerechte Sprache leicht gemacht“

Gendergerechte Sprache ist in weiten Teilen des ORF ganz selbstverständlich geworden, die Debatte darüber in der Gesellschaft durchaus emotional. Dennoch bekennt sich der ORF in all seinen Programmen dazu, beide Geschlechter gleichwertig in der Sprache abzubilden. Die Möglichkeiten, dies zu tun, sind vielfältig und in einem Leitfaden festgehalten, der im ORF-Intranet zu finden ist.

Perfekt geeignet sind:

- ✓ das **Nennen beider Formen** (Ärztinnen und Ärzte)
- ✓ das **abwechselnde Nennen** der männlichen und der weiblichen Form (etwa bei Magazinsendungen das Nennen der einen Form in der Anmoderation und der anderen Form im Beitrag)
- ✓ die **nicht geschlechterspezifische Form** (das ärztliche Personal)

Diese Formen können auch abwechselnd und nebeneinander verwendet werden.

Aber:

≠ Von Konstrukten wie „Frauschaft“ oder gegenderten Komposita („Ärzt:innenbesuch“) ist abzusehen.

Die Sonderzeichen im geschriebenen Wort

Ausschließlich in sozialen Netzwerken, spezifischen Webauftritten (z.B. auf fm4.ORF.at möglich, auf ORF.at ausgeschlossen) und in Mails, Aussendungen und Unternehmensberichten ist der **Doppelpunkt** möglich („Lehrer:innen“); der Schrägstrich („Teilnehmer/-innen“) ist problematisch, weil die Barrierefreiheit bei Vorleseprogrammen nicht gegeben ist.

Inserts

Verhindert die Länge der Inserts den gendergerechten Gebrauch, dann ist sowohl der ausschließliche Gebrauch der femininen als auch der maskulinen Form zulässig. Dabei ist an die feminine Form dort zu denken, wo der Frauenanteil hoch ist.

Gesprochenes Wort: Glottisschlag

(hörbares Aussprechen eines kurzen Abstands vor den Endungen -in bzw. -innen)

Geschlechtergerechte Sprache ist auch im Sprechen verpflichtend und etwa durch Verdoppelung oder geschlechtsneutrale Ausdrucksweise möglich. Es wird ausdrücklich empfohlen, den Glottisschlag nicht einzusetzen. Bei Produkten, die ausschließlich für soziale Netzwerke und/oder junges Zielpublikum hergestellt werden, können Ausnahmen gemacht werden. Die Interessen der jeweiligen Zielgruppen sind bei Auslegungsfragen angemessen zu berücksichtigen.

Kein generisches Maskulinum – dies entspricht nicht dem ORF-Standard und ist daher nicht zu verwenden (die Teilnehmer, die Lehrer...).

2.2. Der journalistische Gender Check

Die gesamte Gesellschaft abzubilden, das ist der Auftrag des öffentlich-rechtlichen Rundfunks. Die Sendungsmacher:innen müssen ständig überprüfen, ob der ORF dem in seinen Programmen tatsächlich nachkommt. Die Quantität der Auftritte ist dabei die eine Seite, die Qualität die andere: Redakteur:innen des ORF sind dazu angehalten, immer genau zu kontrollieren, ob mit der jeweiligen Darstellung Klischees reproduziert oder gebrochen werden.

Die Vielfalt in den ORF-Beiträgen soll hinsichtlich folgender **Kriterien** überprüft werden:

- Geschlecht
- Herkunft und Kultur
- Alter
- Religion oder Weltanschauung
- Behinderung
- Sexuelle Orientierung

Folgende **Fragen** helfen dabei, den Blick zu schärfen:

- **WER** kommt in welcher Rolle und Funktion vor? (Expert:in, Haupt-/Nebenfigur)
Das „Expertentum“: gerne wird in der Hitze des redaktionellen Gefechts auf bekannte Namen und Gesichter zurückgegriffen, die meist männlich sind. Die Suche nach kompetenten Frauen dauert anfangs vielleicht länger, lohnt sich auf lange Sicht aber.
Haupt- und Nebenrolle: treten Frauen und Männer in gleichwertigen Positionen auf?
- **WAS** wird gezeigt?
„Sie bügelt, er repariert das Auto.“ Dieses Bild entspricht längst nicht mehr der Realität. Lasst uns Klischees aufbrechen!

„Pensionist:innen sitzen am Parkbankerl.“ Ist das wirklich so? Klettern sie nicht auch auf Berge und lernen neue Sprachen?

„Menschen mit Behinderung brauchen Hilfe“. Vielleicht in manchen Situationen. Sie sind allerdings in erster Linie Menschen mit Namen, Familien, Berufen und Erfahrungen. Tauchen Menschen mit Behinderung nur in den Licht ins Dunkel-Programmen auf oder sind ihre Expertisen auch abseits davon gefragt?

„Menschen mit Migrationshintergrund sind Fachleute für Migrationsfragen“. Warum? Sie sind auch Ärztinnen, Lehrer, Busfahrerinnen oder Psychologen und als solche vor allem Expert:innen in ihren Fachgebieten. Wird eine Frau mit Kopftuch nur zur Kopftuchdebatte befragt oder auch zu Fragen ihres eigentlichen Berufes?

Bekommen queere Menschen hauptsächlich in der Berichterstattung über Regenbogenparaden o.ä. Platz oder werden sie auch zu anderen Themenfeldern interviewt?

- **WIE** ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis?
Wie viele Männer sprechen im Beitrag oder in der Sendung und wie viele Frauen? Ist die Redezeit von Frauen und Männern ausgewogen?
- **WARUM** kommen Frauen und Männer in bestimmten Rollen vor?
Weil diese Bilder schnell aus dem Archiv geholt wurden? Weil die Situation beim Dreh einfach so war? Stimmen die Bilder in unseren Köpfen noch mit der Wirklichkeit überein? Schieben nicht längst viele Männer ihre Kinder im Wagen zum Spielplatz und sitzen nicht auch mehr Frauen am Chef:innensessel?
- **WO** werden Geschlechterklischees verstärkt bzw. aufgelöst?
„Er: Held – sie: Prinzessin“. Die Mär vom starken und vom schwachen Geschlecht ist überholt und langweilig, trotzdem werden noch Geschlechterklischees bedient, wenn es um die Darstellung des familiären Alltags (sie kocht, er kommt aus dem Büro) oder die Arbeitswelt (er: Chef – sie: Sekretärin) geht. Die Welt funktioniert längst anders. Zeigen und benennen wir das auch. Kommen auch non-binäre oder genderfluide Personen vor?

2.3. Schulungen zur gendergerechten Sprache und Darstellung

Um die gendersensible Darstellung in den ORF Produkten zu gewährleisten, bietet die Personalabteilung (GPA) eine Reihe von Gender- und Diversity-Seminaren für den redaktionellen Bereich an (z.B. „Frauensprache - Mönnersprache“, Diversity-Reporting).

Darüber hinaus sensibilisieren und schulen die Gleichstellungsbeauftragten bei Bedarf im Rahmen von maßgeschneiderten Workshops einzelne Redaktionsteams und Führungskräfte aller Programmdirektionen. In den Landesstudios und zentralen Programmdirektionen bieten die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig Workshops für Chef:innen vom Dienst bzw. journalistische Mitarbeiter:innen an. Ziel der Kurse ist es, die wesentlichen Standards im ORF zu kommunizieren und deren Etablierung im täglichen Programm voranzutreiben. Dabei handelt es sich im Fall der Redaktionsschulungen schwerpunktmäßig um geschlechtergerechte Sprache und die gendergerechte Darstellung in Wort und Bild. Die gemeinsamen Analysen der Sendungen mit den verantwortlichen Redakteur:innen decken auf, inwieweit Frauen und Männer tatsächlich zu Wort kommen und in welchen Rollen und Kontexten sie gezeigt bzw. interviewt werden. Auch die Ergebnisse der jährlichen Programmanalyse werden in den redaktionellen Schulungen erörtert.

2.4. 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.



Während die Erfinderin der 50:50-Challenge, die BBC, und viele internationale Medienhäuser nach wie vor ihre Ergebnisse offen vergleichen, hat sich der ORF dazu entschlossen, die freiwillige Erhebung über das interne Onlinetool in ORF-IN weiterhin 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.

2.5. ORF Expertinnen-Datenbanken „Yes, She Can!“ und „Yes, They Can“

„Es ist so schwierig, Expertinnen zu finden“, dieser Satz ist leider nach wie vor zu oft zu hören. Um den Redaktionen die Suche zu erleichtern, gibt es die ORF Expertinnen-Datenbank „Yes, She Can“ (ORF-IN). Hier finden Journalist:innen schnell und unkompliziert Expertinnen aus den verschiedensten Fachgebieten. Alle Redakteurinnen und Redakteure haben die Möglichkeit, Expertinnen in die Datenbank einzutragen und damit dem gesamten Kollegium im ORF weiterzuempfehlen sowie selbst nach Expertinnen in der Datenbank zu suchen. Spezielle Filter und Suchkategorien helfen bei der Recherche. Ziel der Expertinnen-Datenbank ist, die Sichtbarkeit und Vermittlung von weiblicher Expertise zu verbessern und somit eine 50:50-Repräsentation von Fachfrauen und -männern in allen ORF Medien zu erreichen.

In Anlehnung an die Expertinnendatenbank gibt es auch die Inklusionsdatenbank „Yes, They Can!“ (ORF-IN). Die Datenbank beinhaltet Menschen mit Behinderungen, die Expertinnen und Experten in verschiedensten Fachgebieten, wie Kultur, Sport, Religion oder Wissenschaft sind. Menschen mit Behinderungen sollen nicht nur zum Thema Behinderung in den Medien vorkommen, sondern in allen Belangen unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens.



1. Gender Check

Jede unternehmensrelevante Entscheidung muss von der Führungskraft einem Gender Check unterzogen werden, um unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter schon im Entscheidungsprozess entsprechend zu berücksichtigen. Mögliche negative Effekte oder Ungleichbehandlungen werden so schon im Vorfeld ausgeschlossen.

2. Gleichstellungsstatus

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

Die Analyse des Gleichstellungsstatus zeigt den Führungskräften, inwiefern sie eine Weiterentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung erzielt haben. Gemeinsam mit den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten werden Daten und Fakten der jeweiligen Bereiche diskutiert, sowie Schritte und Maßnahmen zur weiteren Entwicklung erarbeitet.

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

Wesentlich ist, dass es sich beim Gleichstellungsstatus um ein Instrument zur Selbstkontrolle für Führungskräfte handelt, das zur eigenen Überprüfung der Erreichung von Zielen aus dem Gleichstellungsplan dient. Die Verantwortung für die Umsetzung und das Vorantreiben der Gleichstellung liegt bei den Führungskräften selbst, die Gleichstellungsbeauftragten stehen unterstützend bei diesem Prozess zur Verfügung.

3. Gender Monitoring Bericht

Ein wesentlicher Bestandteil einer genderbewussten Personalpolitik besteht in der laufenden Beobachtung der Entwicklung des sogenannten Gender Pay Gaps. Die Differenz zwischen den Brutobezügen von Männern und Frauen je Vollzeitäquivalent, gemessen auf Basis des durchschnittlichen Bruttobezugs für Männer wird halbjährlich vom Konzerncontrolling (KDC) im Rahmen des Gender Monitoring Berichtes an die Direktionen sowie die zuständigen Betriebsrät:innen berichtet. Ziel ist es, die Transparenz bei der Entlohnung zu erhöhen, ungerechte Gehaltsunterschiede zu beseitigen und durch die regelmäßige Beobachtung der Entwicklung die Möglichkeit zu bieten, rechtzeitig erforderliche Gegensteuerungsmaßnahmen einleiten zu können.

4. Gender Bericht für Auftrags- und Coproduktionen des ORF

Der Gender Budgeting Report für Auftrags- und Coproduktionen wertet jährlich – nach dem sogenannten schwedischen Modell – nicht nur den durchschnittlichen Frauenanteil in den drei Kategorien „Drehbuch“, „Regie“ und „Produktion“ aus, sondern gewichtet diesen darüber hinaus mit dem Auftragsvolumen der einzelnen Produktionen.

Der Zweck des Berichtes besteht darin, den aktuellen Stand zu erfahren sowie die Entwicklung verfolgen zu können, um den Handlungsbedarf zu erkennen und entsprechende Gegenstrategien einzuleiten. Ziel ist es, die Gendergerechtigkeit bei der Vergabe der Mittel des ORF für Auftrags- und Coproduktionen zu erhöhen und in der Folge einen wesentlichen Beitrag zu leisten, um den Frauenanteil in der österreichischen Filmbranche zu steigern.

5. Programmanalyse hinsichtlich der Darstellung von Männern und Frauen

Jedes Jahr werden einzelne ORF-Programme auf Gendergesichtspunkte untersucht. Die Ergebnisse daraus liefern die Basis für die Redaktionsteams, um die gendergerechte Darstellung in Wort und Bild zu überprüfen und bei Bedarf zu verbessern.

Die Programmanalyse wird von den Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission in Auftrag gegeben und von GMF in Zusammenarbeit mit einer externen Forschungseinrichtung durchgeführt.

Gegenstand bisheriger Programmanalysen:

- Ö3-Wecker
- Vorarlberg Heute
- Heute Leben und Heute Konkret
- ORF 1 Sportsendungen
- Gleichstellung von Frauen und (erlebte) Repräsentanz in österreichischen Medien
- Mediale Geschlechterbilder bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen
- Geschlechterrepräsentation in ORF1 und ORF2
- ORF-Kinderfernsehen

DEFINITION VON BEGRIFFLICHKEITEN

Altersteilzeit

Dienstnehmer:innen des ORF haben 5 Jahre vor Erreichen des Regelpensionsalters (65 bei Männern, 60 für Frauen bis Jahrgang 1963, danach ansteigend auf 65) unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu gehen. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht.

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

Der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen (AG) gehören die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter:innen an. Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich mit allen Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern zu befassen und sind Anlaufstelle für alle Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter des ORF in Fällen vermuteter Ungleichbehandlung, Diskriminierung oder sexueller Belästigung. Bei einem begründeten Verdacht informieren die Gleichstellungsbeauftragten die Gleichstellungskommission.

Zu den Hauptaufgaben der AG zählt u.a. die Erstellung eines Vorschlags für einen Gleichstellungsplan, der konkrete Vorhaben zur Erreichung der Gleichstellungsziele in zwei Jahresschritten zum Inhalt hat.

Cybermobbing

Unter Cybermobbing versteht man allgemein die Nutzung von elektronischen Kommunikationskanälen wie E-Mails, Chats, Social-Media-Plattformen, Webseiten, Messaging-Diensten und dergleichen mit dem Ziel, bewusst oder vorsätzlich und in wiederholter Weise eine oder mehrere Personen zu verletzen, sie zu bedrohen oder zu beleidigen oder auch einfach Gerüchte über sie zu verbreiten. Es handelt sich dabei um eine spezielle Form von Gewalt.

Diversität

Diversität (Diversity) zielt auf die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, ihrem Lebensalter, ihrer physischen oder psychischen Fähigkeiten oder anderer Merkmale.

Erweiterte Elternteilzeit

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

Familienmonat

Beim Familienmonat handelt es sich um eine Dienstfreistellung für den zweiten Elternteil für einen Monat unmittelbar nach der Geburt des Kindes, während welchem der staatliche Familienzeitbonus bezogen werden kann. Voraussetzung ist, dass die antragstellende Person mit der Mutter und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, dass für das Kind Familienbeihilfe bezogen wird und dass keine wesentlichen betrieblichen Interessen entgegenstehen. Nähere und jeweils aktuelle Informationen liefert die Personalabteilung.

Einkommensbericht

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

Gender Bias

Beim Gender Bias handelt es sich um einen geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekt, der in zwei Formen auftreten kann: Es wird entweder eine Gleichheit bzw. Ähnlichkeit von Frauen und Männern in bestimmten Bereichen angenommen, obwohl relevante Geschlechterunterschiede existieren, oder es werden Unterschiede zwischen Frauen und Männern angenommen, obwohl keine bestehen. Es findet somit eine Überbetonung biologischer Geschlechterdifferenzen im Vergleich zu anderen Faktoren statt, die nicht gerechtfertigt ist.

Gender Budgeting

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

Gender Check

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

Genderkompetenz

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

Gender Mainstreaming

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

Gender Pay Gap

Gender Pay Gap stellt nicht dasselbe wie die gleiche Entlohnung dar. Die gleiche Entlohnung bezieht sich auf Unterschiede bei der Entlohnung von Männern und Frauen, die denselben oder einen ähnlichen Job machen. Der Gender Pay Gap hingegen zeigt den Unterschied beim durchschnittlichen Verdienst von Männern und Frauen je Vollzeitäquivalent bei der gesamten Belegschaft (ausgenommen Direktor:innen), gemessen auf Basis des Einkommens der Männer. Er vermittelt somit in erster Linie ein Abbild der strukturellen Personalbesetzung im fokussierten Bereich. Ein hoher -Gender Pay Gap kann sich z.B. dadurch ergeben, dass Männer stärker in höher bezahlten Positionen vertreten sind als Frauen und/oder dadurch, dass Frauen im betroffenen Bereich durchschnittlich jünger sind als Männer. Auch die unterschiedlichen Vertragsarten spielen eine Rolle.

Gender-Doppelpunkt

Journalist:in, Lehrer:innen, Sportler:in – in Österreich sind fünf Geschlechtskategorien (männlich, weiblich, divers, inter, offen) gerichtlich anerkannt. Der im deutschsprachigen Raum immer öfter zum Einsatz kommende Gender-Doppelpunkt drückt aus, dass es eine Vielzahl von Geschlechtern gibt. Er inkludiert auch Personen, die sich keinem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen.

Gläserne Decke

Als Gläserne Decke wird eine nicht sichtbare Barriere bezeichnet, mit der Frauen aufgrund von strukturellen und ideologischen Ursachen im Karriereverlauf trotz hoher Qualifikation häufig dann konfrontiert sind, wenn sie in das obere Management aufsteigen wollen, während männlichen Kollegen mit vergleichbarer Qualifikation dieser Aufstieg in der Regel gelingt.

Gleichstellung der Geschlechter / Gender Balance

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

Gleichstellungskommission

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

Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein auf Basis des ORF-Gesetzes (§§ 30a ff) und der Betriebsvereinbarung zwischen ORF-Geschäftsführung und dem ORF-ZBR vom 8. September 2011 für sechs Jahre vom Generaldirektor erlassener Plan, der Maßnahmen und verbindliche Zielvorgaben enthält, um die bestehende Unterrepräsentanz und eventuelle Benachteiligungen von Frauen im ORF zu beseitigen. Der Gleichstellungsplan wird alle zwei Jahre an die aktuelle Entwicklung angepasst.

Gleichstellungsstatus

Der Gleichstellungsstatus ist die alle zwei Jahre stattfindende Überprüfung der Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele und Schwerpunkte zur Förderung der Gleichstellung auf Hauptabteilungsebene unter Einbeziehung der für den jeweiligen Bereich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten in beratender Funktion.

ORF-Betriebskindergarten

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

Personalstrukturanalyse

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

Sabbatical

Arbeitnehmer:innen können im Einvernehmen mit dem ORF diese bezahlte Berufspause in Anspruch nehmen, sofern sie bereits fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt waren. Für die Dauer der Rahmenzeit werden die festen Bezüge (Gehalt, ständige Zulagen und unbefristete Mehrdienstpauschalen) im Verhältnis der Berufspause zur Rahmenzeit gekürzt. Die Freizeitphase (seit Ende des Jahres 2019 bereits ab 1 Monat möglich) kann nur angetreten werden, wenn Resturlaube vergangener Jahre vollständig konsumiert sind. Einen Rechtsanspruch auf ein Sabbatical gibt es nicht. Alle Modelle des Sabbaticals und aktuelle Infos zu deren Inanspruchnahme sind bei GPA zu erfragen.

Sexuelle Belästigung

Darunter ist jedes der sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten zu verstehen, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und dadurch entweder eine negative Arbeitsumgebung erzeugt wird oder es eine Karrierebehinderung zur Folge hat.

GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des ORF-Gesetzes und der Gleichstellungs-Betriebsvereinbarung vom 8.9.2011 erstellt und gilt für alle ORF-Mitarbeiter:innen der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“.

Dieser Gleichstellungsplan ersetzt den Gleichstellungsplan / Stand August 2020 und gilt als Anhang zur DA 11/12 und zur Gleichstellungsbetriebsvereinbarung vom 8.9.2011.

Impressum

Herausgeber: ORF, Hugo-Portisch-Platz 1, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

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

Gestaltung: OMC CREATION | Jasmin Reisner

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2024

ORF
FÜR ALLE

