

# GLEICH STELLUNG IM ORF 2018

AUSZUG



## VORWORT

Der vorliegende Bericht über die Gleichstellung im ORF dient der Information über die Tätigkeit der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen im ORF auf Basis ORF-G § 30j (7), beschreibt die Umsetzung des Gleichstellungsplans und enthält die Ergebnisse der geschlechterspezifischen Personalstrukturanalyse des ORF für das Jahr 2017 (Personalstatistik laut ORF-G § 30p).

Als Stichtag für die im Bericht zu berücksichtigenden Tätigkeiten wurde – analog zum Stichtag für die Daten zur geschlechterspezifischen Personalstrukturanalyse (Personalstatistik) – der 31.10.2018 gewählt.

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

Der Bericht soll aus Sicht der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen dazu beitragen, den Fortschritt und auch die Schwierigkeiten auf dem Gebiet der Gleichstellung im ORF möglichst transparent und nachvollziehbar zu dokumentieren.

### **Neubesetzung in der AG**

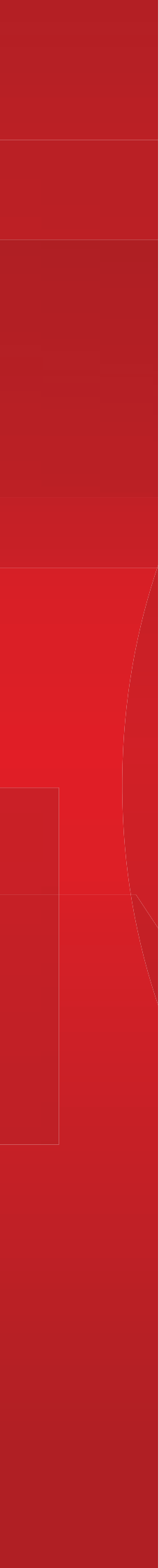
Seit Beginn des Jahres 2019 gibt es einige Neuerungen innerhalb der Gleichstellungsgremien im ORF: nach dem Ausscheiden von Doris Fennes-Wagner mit Ende 2018 hat Katia Rössner den Vorsitz der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen übernommen, die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten für die Landesstudios wurde neu ausgeschrieben. Judith Weissenböck, bisher stellvertretende, wurde erste Gleichstellungsbeauftragte für die Landesstudios, als ihre Stellvertreterin wurde Marion Flatz-Mäser aus dem Landesstudio Vorarlberg bestellt.

### **Mag.<sup>a</sup> Katia Rössner**

Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

Mitglied der Gleichstellungskommission

Wien, April 2019



# INHALTSVERZEICHNIS

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>SUMMARY</b> .....                                                               | 9  |
| <b>2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN</b> .....      | 10 |
| 2.1. GLEICHSTELLUNGSBERICHT IM STIFTUNGSRAT .....                                  | 10 |
| 2.2. GENDERKOMPETENZ-WORKSHOPS .....                                               | 11 |
| 2.3. EIN JAHR NACH #METOO .....                                                    | 12 |
| 2.4. CURRICULUM ZUR KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN .....                             | 12 |
| 2.5. INTERNE HEARINGS .....                                                        | 13 |
| 2.6. INITIATIVEN IN DER TECHNISCHEN DIREKTION .....                                | 13 |
| 2.7. NEWSLETTER .....                                                              | 15 |
| 2.8. GOOD PRACTICES 2018 .....                                                     | 15 |
| 2.9. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN .....                          | 16 |
| 2.10. PROGRAMMANALYSE .....                                                        | 17 |
| 2.11. AUSWEITUNG DER GLEICHSTELLUNG<br>AUF DIE TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES ORF ..... | 18 |
| 2.12. VERANSTALTUNG AM WELTFRAUENTAG .....                                         | 19 |
| 2.13. PERSPEKTIVE .....                                                            | 20 |
| <b>4. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG</b> .....                                 | 21 |
| 4.1. ZAHLENFRIEDHOF: FORMATE UND WIRKSAMKEIT<br>VON GENDER-REPORTINGS .....        | 21 |
| 4.2. DIGITALISIERUNG AUS FEMINISTISCHER PERSPEKTIVE .....                          | 21 |
| 4.3. FRÜHJAHRSKONFERENZ IN KÖLN .....                                              | 21 |
| 4.4. HERBSTKONFERENZ IN MÜNCHEN .....                                              | 22 |
| 4.5. HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN IN MÜNCHEN .....                               | 23 |



## **AUSZUG**

aus GLEICHSTELLUNG IM ORF 2018

## **Impressum**

Herausgeber: ORF, Würzburggasse 30, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen Mag.<sup>a</sup> Katia Rössner, Mag. Claus Pirschner,  
Judith Weissenböck, Nicole Scharang, Mag.<sup>a</sup> Nora Zoglauer, Dr.<sup>in</sup> Marion Flatz-Mäser.

Gestaltung: OMC-Design, Yasmin Sowa

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2019



## SUMMARY

Im Jahr 2018 wurden acht **Fälle vermuteter Diskriminierung** bzw. Belästigung von der Gleichstellungskommission behandelt. Zwei davon waren Beschwerden aus der Generaldirektion und jeweils zwei aus der Programmdirektion, der Radiodirektion und aus den Landesstudios. Wie bereits in den Vorjahren konnten mehrere gleichstellungsrelevante Ungleichbehandlungen bereits im Vorfeld durch informelle Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten behoben werden, sodass sie nicht als Fälle in der Kommission behandelt werden mussten.

Das Pflichtseminar für Führungskräfte **Genderkompetenz II**, das auf dem Gendersensibilisierungsseminar Genderkompetenz I aufbaut und bei welchem der Fokus nun auf Rollenbilder und Stereotypen sowie auf die Reflexion eigener unbewusster Vorurteile liegt, besuchten im Jahr 2018 66 Führungskräfte. Das Potenzial von Vielfalt und der Beitrag von Genderkompetenz zur Erhöhung von Kreativität und Produktivität wurden im Rahmen einer eintägigen **Schulung für Landesdirektorinnen und -direktoren** erörtert. In den Landesstudios boten die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten im vergangenen Jahr darüber hinaus wieder eigene **Schulungen für CvDs und RvDs** an, um die Bedeutung einer geschlechtergerechten Kommunikation und einer gendergerechten Darstellung in Wort und Bild zu vermitteln. Um sowohl die Ursache als auch potenzielle Nebenwirkungen des geringen Frauenanteils in der Technischen Direktion zu bekämpfen, wurden 2018 **verpflichtende Genderkompetenzseminare für eine spezielle Zielgruppe in der TD** ausgerichtet.

Das **ORF-Curriculum zur Karriereförderung** von Frauen wurde im Jahr 2018 von zehn Frauen absolviert, von denen vier aus der Programmdirektion, drei aus der Hörfunkdirektion, eine aus der Kaufmännischen Direktion und jeweils eine aus der Generaldirektion beziehungsweise von einer ORF-Tochter kamen.

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 25 **Hearings** zur Auswahl von geeigneten Kandidat/innen für die Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Der Frauenanteil bei den Teilnahmen lag dabei bei 39 %, bei den daraufhin erfolgten Besetzungen bei 25 %.

Unter dem Titel „GLEICH gelingt's uns besser“ veröffentlichen die Gleichstellungsbeauftragten seit 2018 quartalsmäßig einen **Newsletter** im ORF-Intranet. Die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen werden so über die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit im ORF auf dem Laufenden gehalten

Die jährlich stattfindende **Programmanalyse** hinsichtlich der Darstellung von Männern und Frauen in den Produkten des ORF widmete sich 2018 dem **Ö3-Wecker**. Die Untersuchungen dazu basierten auf zwei „künstlichen“ Wochen (also Mo–Fr, aber nicht notwendigerweise aus einer bestimmten Woche) mit zehn Ausgaben der Sendung im Zeitraum Mai bis August 2017.

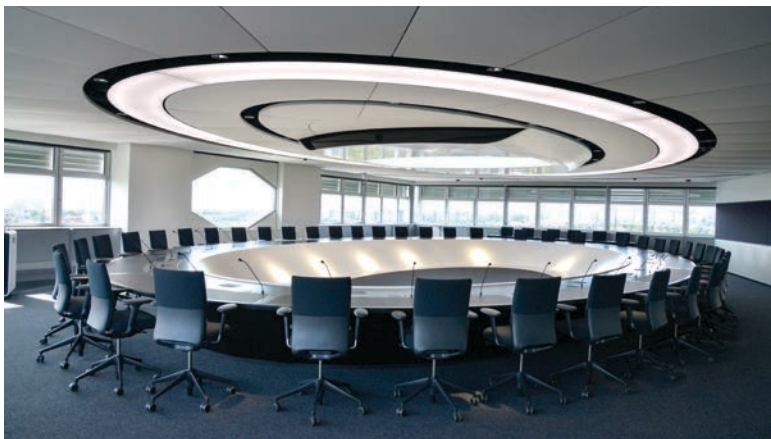
Der **Frauenanteil** im gesamten ORF ist im Jahr 2018 deutlicher als in den Vorjahren angestiegen (+0,7 Prozentpunkte gegenüber 2017). Äußerst positiv hervorzuheben ist der Anstieg in der Technischen Direktion um 1,9 Prozentpunkte. Deutlich unter der für das Gesamtunternehmen gesetzlich verankerten Frauenquote liegen nach wie vor die Landesdirektionen Oberösterreich und Steiermark, auch wenn in letzterer eine Verbesserung um 1,5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr festzustellen ist. In den höheren Verwendungsgruppen 8 bis 9++ (entspricht ehemals VG 15 bis 18) zeigt sich zwar mit 32,7 % ein gegenüber dem Vorjahr unveränderter Frauenanteil, allerdings ist ein deutlicher Anstieg in den Verwendungsgruppen 9 (+2,9 Prozentpunkte) und 9++ (+3,4 Prozentpunkte) erfolgt.

## 2. TÄTIGKEITSBERICHT DER ARBEITSGRUPPE FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

### 2.1. GLEICHSTELLUNGSBERICHT IM STIFTUNGSRAT

In ihrer Rede vor dem Stiftungsrat berichtete die Vorsitzende der AG Doris Fennes-Wagner über den Entschließungsantrag des EU-Parlaments vom 17. April 2018, in welchem die gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern in der Medienbranche gefordert wird. Der Hintergrund dazu ist die Tatsache, dass in der EU der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen in den Fächern Journalismus und Kommunikationswissenschaften 70 %, bei den Beschäftigten im Mediensektor jedoch nur 40 % und in den dortigen Führungspositionen sogar nur noch 30 % beträgt.

Im Rahmen ihres jährlich erfolgenden Berichtes an den Stiftungsrat präsentierte Fennes-Wagner die aktuellen Gleichstellungskennzahlen im ORF (Frauenanteile und den Gender Pay Gap), die den Bedarf nach einer Fortführung der gezielten Suche und Förderung von Frauen belegen, um die gesetzliche Quotenvorgabe zu erreichen.



Weiters gab sie einen Überblick über die Tätigkeiten der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen im vergangenen Jahr. Sie stellte den aktualisierten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2018-2019 sowie einige darin enthaltene Maßnahmen vor, die seitens der Gleichstellungsbeauftragten im Unternehmen propagiert und unterstützt werden: gezielte Schulungen in der Technik auf der Grundlage von Gesprächen zur Erhebung von Potenzial bei den weiblichen Mitarbeiterinnen, den Ausbau neuer und flexiblerer Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel „Führung in Teilzeit“ und „Top-Sharing“ sowie eine konsequente Karriereplanung für Mitarbeiter/innen.

Fennes-Wagner wiederholte in ihrer Rede mit Nachdruck die bereits langjährige Forderung, die Gültigkeit des Gleichstellungsplans auch auf die 100 %igen Tochtergesellschaften des ORF auszuweiten. Einer aktuellen Erhebung zufolge überschreitet der Frauenanteil dort zwar mit einem Durchschnittswert von 57 % bereits jenen in der Muttergesellschaft, in den Führungspositionen liegt er mit 19 % allerdings noch weit unter dem Vergleichswert der Konzernmutter.

Zum Abschluss verwies die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen auf die im EU-Entschließungsantrag formulierte Befürchtung, dass „aufgrund kommerzieller Erwägungen der verantwortungsbewusste Umgang mit dem Thema Gleichstellung in den Hintergrund geraten könnte“.

## **2.2. GENDERKOMPETENZ-WORKSHOPS**

### **GENDERKOMPETENZ WORKSHOPS TEIL II**

Nachdem bereits alle Führungskräfte des ORF Gendersensibilisierungsseminare (Genderkompetenz I) absolviert haben, wird seit 2017 ein auf dieser Grundlage aufbauendes Seminar – „Genderkompetenz II“ – angeboten, um das Genderthema weiter zu vertiefen. Der Leiter dieser Seminare, der Genderexperte Manfred Wondrak, legt dabei den Fokus auf Rollenbilder und Stereotypen, auf die Reflexion eigener unbewusster Vorurteile sowie auf gängige Zuschreibungen und deren Auswirkungen auf Karrieren. Handlungsfelder zu erkennen und Handlungsoptionen zu erarbeiten, ist das Ziel des eintägigen Seminars für Führungskräfte. Insgesamt absolvierten im Jahr 2018 66 Führungskräfte diesen Kurs, davon 27 Frauen und 39 Männer. Für 2019 sind weitere Einheiten geplant.

Das Seminar Genderkompetenz I mit DI Gabriele Fischer wurde im vergangenen Jahr weiterhin für Neubestellte Führungskräfte angeboten, 2018 nahmen neun Personen (drei Frauen, sechs Männer) an dieser Schulung teil.

### **GENDERKOMPETENZ IN DEN LANDESSTUDIOS**

Zusätzlich zu den Genderkompetenzseminaren im ORF-Zentrum boten die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten auch 2018 erneut eigene Schulungen in den Landesstudios für Chef/innen vom Dienst und Redakteur/innen vom Dienst an. Ziel der Kurse ist es, die wesentlichen Standards im ORF zu kommunizieren und die Etablierung im täglichen Programm zu diskutieren. Dabei handelt es sich im Fall der Redaktionsschulungen schwerpunktmäßig um geschlechtergerechte Sprache und die gendergerechte Darstellung im Bild. Die gemeinsame Analyse der regionalen Fernsehsendungen mit den verantwortlichen Redakteur/innen zeigte, wie wenige Frauen tatsächlich zu Wort kommen und in welchen Rollen und Kontexten sie gezeigt bzw. interviewt werden. Die Kurse schärfen das Bewusstsein und fördern den Nachdenkprozess. Die Genderkompetenzseminare in den Landesstudios sind 2017 angelaufen und wurden bereits in acht Landesstudios abgehalten.

### **GENDERKOMPETENZ FÜR LANDESDIREKTOR/INNEN**

„Das Potenzial von Vielfalt – Genderkompetenz als Beitrag zur Kreativität und Produktivität“ lautete das eintägige Schulungsprogramm, an dem sechs von neun Landesdirektorinnen und -direktoren teilnahmen. Das von Dr. Erich Lehner, Experte im Bereich Männer- und Geschlechterforschung, geleitete Seminar bestand einerseits aus einer Einführung in den Mechanismus der Konstruktion und Wirkung von Gender, Männlichkeit und Weiblichkeit im Alltag sowie andererseits aus der Erarbeitung von Möglichkeiten, Strukturen und Räumen, die Frauen und Männern eine positive Entwicklung eröffnen und ein geschlechtergerechtes Zusammenleben fördern.

### 2.3. EIN JAHR NACH #METOO

Die im Herbst 2017 begonnene #MeToo-Debatte brachte weltweit aufsehenerregende Fälle von sexuellen Übergriffen und sexuellem Missbrauch ans Tageslicht. Auch beim Herbsttreffen der Medienfrauen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten in München (siehe Kapitel 4.4.) berichteten die deutschen Gleichstellungsbeauftragten von zum Teil schwerwiegenden Fällen in ihren Sendern.

Die kompromisslose Haltung des ORF gegenüber geschlechtsbezogener bzw. sexueller Belästigung spiegelt sich unter anderem in einem Leitfaden für alle Mitarbeiter/innen wider, der seither auf der ersten Seite des ORF Intranet publiziert ist (nähere Infos dazu auf ORF-IN/Gleichstellung). Es bedarf stetig großer Aufmerksamkeit und Sensibilisierung, wie die Gleichstellungsbeauftragten auch in den Seminaren immer wieder betonen.

### 2.4. CURRICULUM ZUR KARRIEREFÖRDERUNG VON FRAUEN

Das ORF-Curriculum zur Karriereförderung von Frauen wurde im Jahr 2018 von zehn Frauen absolviert, von denen vier aus der Programmdirektion, drei aus der Hörfunkdirektion, eine aus der Kaufmännischen Direktion und jeweils eine aus der Generaldirektion beziehungsweise von einer ORF-Tochter kamen. Bisher haben schon 70 Frauen das Curriculum absolviert.

Dieses im Gleichstellungsplan vorgesehene Instrument zur Hebung des Frauenanteils in höheren Verwendungsgruppen richtet sich an angestellte Mitarbeiterinnen des ORF, die konkretes Interesse an der Übernahme von Führungsverantwortung haben, jedoch noch keine Führungserfahrung vorweisen können. Das Ziel dieser Fortbildung besteht darin, Mitarbeiterinnen die Grundlagen von Führung zu vermitteln, um deren Chancen zu erhöhen, als Führungskraft ausgewählt zu werden. In drei Modulen orientiert sich das Trainingsprogramm an den Bereichen „Selbstmanagement“, „Führen von Menschen“ und „Führen der Organisation“. Um einen schnellen Praxistransfer im jeweiligen Führungskontext zu unterstützen und die Nachhaltigkeit der Lernerfahrungen abzusichern, wurden auch diesmal sogenannte Führungszirkel gebildet. In diesen selbstorganisierten Treffen zwischen den Modulen konnten die Teilnehmerinnen die ihnen in der Schulung vermittelten Inhalte vertiefen.

Dass das Curriculum für Frauen als Fördermaßnahme vereinzelt zum Erfolg geführt hat, zeigt der Umstand, dass bei den jüngsten Stellenbesetzungen zwei Frauen zum Zug kamen, die dieses Curriculum absolviert haben.

Eine verstärkte Berücksichtigung der im Rahmen dieser Fortbildung erlangten Qualifikationen bei Bewerbungen und Besetzungen wäre wünschenswert, um die Karrierechancen von Frauen zu erhöhen.

## 2.5. INTERNE HEARINGS

Im Jahr 2018 wurden insgesamt 25 Hearings zur Auswahl von geeigneten Kandidat/innen für die Besetzung von Führungspositionen abgehalten. Der Frauenanteil bei den Teilnahmen lag dabei bei 39 %, bei den daraufhin erfolgten Besetzungen bei 25 %.

Bei Stellenausschreibungen wird bereits derzeit gemäß der Vorgabe im ORF-Gesetz empfohlen, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu behandeln. Diese Forderung reicht aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, da die Erfahrung zeigt, dass sich – aus verschiedenen Gründen – bei einigen Ausschreibungen nach wie vor wenige oder manchmal sogar keine Frauen bewerben. Um dem entgegenzuwirken, zeigt sich die Notwendigkeit, schon bei den Bewerbungen eine Quote zu etablieren (dem Frauenanteil des ausschreibenden Bereiches entsprechend). Dies gehört in vielen Unternehmen zum Standard, führt zu mehr Augenmerk bei der Personalplanung und dazu, dass bei Stellenbesetzungen ausreichend qualifizierte Personen beider Geschlechter zur Auswahl stehen.

## 2.6. INITIATIVEN IN DER TECHNISCHEN DIREKTION

Aufgrund des dringenden Handlungsbedarfs in der Technischen Direktion wurden auch 2018 wieder unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, um den Frauenanteil in technischen Berufen zu erhöhen und die immer noch kleine Gruppe von Mitarbeiterinnen in der Direktion zu fördern.

### **GENDERKOMPETENZSCHULUNGEN FÜR TECHNIKER/INNEN**

Um sowohl die Ursache als auch potenzielle Nebenwirkungen des geringen Frauenanteils in der Technischen Direktion (TD) zu bekämpfen, wurden 2018 auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten verpflichtende Genderkompetenzseminare für eine spezielle Zielgruppe in der TD ausgerichtet. Trainer ist Dr. Alfred Fellingner-Fritz, der selbst über Erfahrungen in technischen Betrieben verfügt.





Von der im September 2018 gestarteten Seminarreihe wurden im vergangenen Jahr sieben Seminare mit insgesamt 78 Teilnehmer/innen abgehalten. Thematische Schwerpunkte sind die aktuellen Gleichstellungsstandards im ORF, die spezielle Situation in der Technischen Direktion aufgrund des geringen Frauenanteils sowie Genderkompetenz als Grundlage für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz. Es erwies sich als sinnvoll, dass auch immer ein/e Gleichstellungsbeauftragte/r bei den Seminaren anwesend ist, um Fragen der Teilnehmer/innen direkt zu beantworten und zusätzliche Informationen und Erfahrungen aus dem ORF weiterzugeben.

Die Seminarreihe wird im Jahr 2019 fortgesetzt, mit dem Ziel, die Kolleginnen und Kollegen in der Technischen Direktion zu schulen.

### WIENER TÖCHTERTAG IM ORF

Auch im Jahr 2018 nahm der ORF wieder am „Wiener Töchterttag“ teil. Die Veranstaltung ist eine Initiative von Frauenstadträtin Kathrin Gaal und der Frauenabteilung der Stadt Wien in Kooperation mit der Wirtschaftskammer Wien und dem Wiener Stadtschulrat. Ziel des „Wiener Töchtertages“ ist es, Mädchen vor allem für technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufe zu interessieren und ihnen Berufsfelder abseits von gängigen Rollenmustern aufzuzeigen.

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

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



## 2.7. NEWSLETTER

Unter dem Titel „GLEICH gelingt´s uns besser“ veröffentlichen die Gleichstellungsbeauftragten seit 2018 quartalsmäßig einen Newsletter im ORF-Intranet. Je nach Aktualität werden u. a. über die neuen Zahlen, wie z. B. der Frauenanteil in der Führungsebene, jenen bei Stellenbesetzungen oder über den Gender Pay Gap berichtet. Neue Fördermaßnahmen für Frauen und Arbeitszeitmodelle werden darin ebenso vorgestellt, Veranstaltungen angekündigt und allgemein relevante Themen wie die #metoo-Debatte aufgegriffen. Die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen werden so über die kontinuierliche Gleichstellungsarbeit im ORF auf dem Laufenden gehalten.

## 2.8. GOOD PRACTICES 2018

### **HAUPTABTEILUNG FINANZWIRTSCHAFT (K1): Höchster Frauenanteil in Führungspositionen im ORF**

Seit der Übernahme der Hauptabteilung Finanzwirtschaft durch eine Frau ist der Frauenanteil in Führungspositionen auf 80 % gestiegen und entspricht damit erstmals dem Frauenanteil des Bereiches. Zum Vergleich: 2016 lag er bei 33 %.

### **HAUPTABTEILUNGEN MAGAZINE UND SERVICESENDUNGEN (PD1) SOWIE ONLINE UND NEUE MEDIEN (TO): Frauenanteil in Führungspositionen über 50 %**

Die größte Hauptabteilung (87 Mitarbeiter/innen) der Programmdirektion – PD1 – wird von einer Frau geführt und erreicht bereits einen Frauenanteil in Führungspositionen von 53 %.

In der Hauptabteilung Online und neue Medien konnte der Frauenanteil in Führungspositionen im vergangenen Jahr drastisch erhöht werden und beträgt nunmehr 57 % (2016: 33 %).

### **LANDESSTUDIO WIEN: Frauenanteil in Führungspositionen bei 50 %**

Im Landesstudio Wien liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 50 % und damit deutlich höher als in allen anderen Landesstudios.

### **HAUPTABTEILUNG SPORT (PD3): Moderation des WM-Studios durch eine Frau**

Im Rahmen der Fußball WM 2018 wurde das WM-Studio zur Primetime erstmal von einer Frau, Alina Zellhofer, moderiert.

### **LENA LORENZ: Thema Intersexualität**

In Folge 14 „Eindeutig uneindeutig“ der Reihe „Lena Lorenz“ (ausgestrahlt am 25. Oktober 2018 in ORF 2) geht es um ein intersexuelles Baby und damit um ein gesellschaftspolitisch relevantes Thema. Darüber hinaus wurden in dieser Serie generell bewusst die Geschlechterrollen in den Drehbüchern modernisiert.

### **FM4: Durchgehend hoher Anteil an Väterkarenzen**

Bei FM4 ist durchgehend ein vergleichsweise hoher Männeranteil bei Karenzen und Elternteilzeit zu bemerken, was auf eine hohe Akzeptanz und Unterstützung der Thematik seitens der Führung schließen lässt.

### **TECHNISCHE DIREKTION: Genderkompetenzseminare für alle Mitarbeiter/innen**

Im Herbst 2018 begann die verpflichtende Seminarreihe für die Mitarbeiter/innen der Technischen Produktion, um das Bewusstsein für Gleichstellungsthemen und eine Umgangskultur ohne Sexismus zu schärfen (siehe Kapitel 2.6.).

### **GENERALDIREKTION: Public-Value-Bericht gendergerecht**

Der jährlich erscheinende Public Value-Bericht ist durchgehend in gendergerechter Sprache verfasst, auch werden bewusst Inhalte zur Gleichstellung publiziert (z.B. „Fußballer und homosexuell“).

### **ORF ON: Gendergerechte Sprache**

ORF ON legt ein großes Augenmerk auf gendergerechte Sprache und hat darüber einen mehrere Monate dauernden Diskussions- und Entwicklungsprozess innerhalb der Redaktion gestartet.

### **TV-PROGRAMM: #NewPictures**

Das Fernseharchiv stellt unter dem Hashtag NewPictures Rohmaterial zu Frauen in Pionierrollen oder in Bereichen, in denen sie noch weitgehend unterrepräsentiert sind, zur Verfügung – eine wichtige Unterstützung für die Bestrebungen der Redaktionen, Frauen abseits der stereotypen Bilder zu zeigen.

## **2.9. INTERVENTIONEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**

### **MELDUNG EINES KÖRPERLICHEN ÜBERGRIFFS**

Eine Mitarbeiterin wandte sich 2018 mit einer Beschwerde wegen sexueller Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragten (GSB), weil ihr ein Kollege aufs Knie gegriffen habe. Der Vorfall soll sich 2011 ereignet haben. Nach vielen Gesprächen mit einer GSB kristallisierte sich der Wunsch der Kollegin heraus, nicht mehr das Zimmer mit jenem Kollegen teilen zu müssen. Nach einer gemeinsamen Unterredung mit dem zuständigen Vorgesetzten wurden die beiden binnen kurzer Zeit räumlich getrennt.

### **PROBLEMATISCHE MODERATION IN TV SENDUNG I**

Mehrere Moderationsbeiträge innerhalb einer Fernsehsendung zum Thema sexuelle Belästigung, #MeToo und Feminismus haben im Jahr 2018 die ORF Standards zu geschlechtergerechter Kommunikation deutlich verfehlt. Die Gleichstellungsbeauftragten kontaktierten daraufhin sowohl den Moderator als auch die Sendungsverantwortliche und den Programmleiter. Diese nahmen schriftlich Stellung, und es fand ein Klärungsgespräch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Verantwortlichen zur Erhöhung der Sensibilisierung statt.

### **PROBLEMATISCHE MODERATION IN TV SENDUNG II**

Drei Unternehmerinnen waren in einer TV-Sendung zu Gast, in der sie von der Moderatorin wiederholt aus einer stereotypen Perspektive heterosexueller Männer angesprochen wurden. Anstatt sie als kompetente Geschäftsfrauen darzustellen, wurden sie mehrmals über ihr Aussehen definiert. Der zuständige Gleichstellungsbeauftragte wies den Sendungsverantwortlichen, den Chef vom Dienst, den Planer sowie die Moderatorin schriftlich darauf hin und bot ihnen ein Gespräch dazu an. Das Angebot wurde von den Verantwortlichen allerdings nicht in Anspruch genommen.



## 2.10. PROGRAMMANALYSE

### ANALYSE DES Ö3-WECKERS

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

Im Jahr 2018 wurden die Ergebnisse einer von der Universität Salzburg durchgeführten quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse des Ö3-Weckers präsentiert. Die Untersuchungen dazu basierten auf zwei „künstlichen“ Wochen (Mo-Fr) mit zehn Ausgaben der Sendung im Zeitraum 8. Mai bis 3. August 2017. Analysiert wurden alle Wortbeiträge aus Nachrichten und Programmfläche, ausgenommen waren Musik und kommerzielle Werbung.

Auszug aus den Ergebnissen der Analyse:

- In der quantitativen Analyse der **Nachrichten** im Ö3 Wecker zeigte sich, dass im Untersuchungszeitraum sowohl bei den Sprecher/innen als auch bei den Interviewten Männer deutlich dominierten. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis ergab sich hingegen bei den in den Nachrichtenbeiträgen zu hörenden Reporterinnen und Reportern.
- Auch in der **Programmfläche** des Ö3 Weckers waren die Sprechereinsätze von Reporter/innen einigermaßen gleichverteilt. Die interviewten Personen waren über die Hälfte männlich, bei den zu Wort kommenden Expert/innen war der Anteil von Männern noch größer. In Bezug auf die Moderation wirkte sich hier die Grundstruktur der Sendung – männlicher Hauptmoderator, weiblicher Sidekick – stark auf die Wortanteile und die Zahl der Sprechereinsätze nach Geschlecht aus.
- Hinsichtlich **geschlechtergerechter Sprache** wurde bei der Adressierung gemischtgeschlechtlicher Gruppen überwiegend das generische Maskulinum bevorzugt, wobei es allerdings vor allem Interviewte und Gäste waren, die keine geschlechtergerechten Formulierungen verwendeten. Die Moderator/innen bemühten sich erkennbar, Hörerinnen und Hörer anzusprechen. In der qualitativen Analyse wird allerdings auch deutlich, dass teils ironisierende Reaktionen die geschlechtergerechten Formulierungen mitunter wieder konterkarierten.
- In den analysierten **Comedy-Elementen** wird erwartungsgemäß mit geschlechterstereotypen Aussagen gespielt – wobei es Männer wie Frauen gleichermaßen trifft. Aus der Perspektive der Gleichstellung empfiehlt es sich, häufiger altbekannte Muster zu durchbrechen und auf mehr Vielfalt und Vieldeutigkeit einzugehen.
- Untersucht wurde auch das **„Doing Gender“** – die soziale Konstruktion von Geschlecht bzw. auch die Reproduktion bestehender Geschlechterverhältnisse in **Dialogen**. Hier wurden mitunter Geschlechterklischees unterstützt, beispielsweise wenn sich ein Mann scheinbar „klein macht“.

Die Ergebnisse der Programmanalyse wurden in einem ersten Schritt der Gleichstellungskommission, der AG für Gleichstellungsfragen und einer Führungskraft stellvertretend für den Hauptabteilungsleiter präsentiert. Die ORF-Medienforschung und die Gleichstellungsbeauftragten diskutierten in einem zweiten Schritt die Ergebnisse mit dem Ö3-Chef und seinem Stellvertreter. In einem dritten Schritt präsentierte die ORF-Medienforschung die Analyse der Ö3-Wecker-Redaktion. Gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten für den Bereich „Programm“ wurden die Ergebnisse im

Anschluss daran mit dem Redaktionsteam besprochen und in Zusammenhang mit der täglichen Arbeit reflektiert.

#### **ANALYSE VON „VORARLBERG HEUTE“**

Die AG für Gleichstellungsfragen leitete mit Zustimmung der Gleichstellungskommission gemeinsam mit der ORF-Medienforschung und der Universität Salzburg bereits die nächste Untersuchung ein. Noch 2018 wurde mit der Analyse der Fernsehsendung „Vorarlberg heute“ begonnen. Ergebnisse daraus werden im Frühjahr 2019 präsentiert.

#### **SENDUNGSFEEDBACKS AN PROGRAMMDIREKTIONEN**

Als eine jener Maßnahmen, die im Zuge der Gleichstellungsstatus-Gespräche vereinbart wurden, gaben die Gleichstellungsbeauftragten Feedbacks zu Sendungen – sowohl in der Fernsehdirektion in den Bereichen Unterhaltung, Wissenschaft und Religion, als auch in der Radiodirektion im Bereich Religion. Es wurden dabei gemeinsam mit Redaktionsteams Sendungen angesehen und auf gendersensible Sprache, hinsichtlich der Rollenverteilung von Frauen und Männern sowie bezüglich der Themenzugänge analysiert. In den anschließenden Diskussionen stellten die Gleichstellungsbeauftragten den journalistischen ORF-Gender Check vor.

### **2.11. AUSWEITUNG DER GLEICHSTELLUNG AUF DIE 100%IGEN TOCHTERGESELLSCHAFTEN DES ORF**

Die Anwendung der Gleichstellungsstandards auf den gesamten Konzern ist nach wie vor ein dringendes Anliegen der Gleichstellung. Zunehmend mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Tochtergesellschaften wandten sich wegen ungleicher Behandlung an die ORF-Gleichstellungsbeauftragten. Es wurden beispielsweise die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Papa-Monats gefordert oder der Wunsch nach Hearings bei Stellenbesetzungen, um auch in den Tochtergesellschaften transparente und faire Prozesse zu garantieren. Eine einheitliche Regelung ist hier dringend nötig, um konzernweit keine parallelen Unternehmenskulturen zu führen.

## 2.12. VERANSTALTUNG AM WELTFRAUENTAG

### DIE WILDEN 68IGER-FLOWERPOWER - FRAUENPOWER?

Die wilden 1968er gelten als Jahre der Rebellion. Man war gegen den Vietnamkrieg, gegen die Rassentrennung und gegen Autoritäten im Allgemeinen.

Bei der Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten zum internationalen Frauentag am 8. März sollte darüber hinaus die Frage diskutiert werden, inwieweit diese Jahre auch das Welt- und Selbstbild der Frauen verändert haben. Der Diskussion stellten sich die erste Hauptabteilungsleiterin des ORF Trautl Brandstaller, die Psychotherapeutin Katja Reiner und die feministische Soziologin Lisbeth Trallori. Alle drei Frauen, die die 68er bewusst miterlebt hatten, unterstrichen die Bedeutung dieser Bewegung für die Emanzipation. Obwohl die Studentenbewegung eine männliche war, wurden erstmals auch Fragen und Anliegen der Frauen öffentlich diskutiert. Im ORF begann man damals, ein neues Frauenbild zu transportieren. Die Diskutantinnen bemerkten unisono, dass die Frauenbewegung als politische Kraft trotz aller Bemühungen nicht stärker geworden sei.



### 2.13. PERSPEKTIVE

Die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen konnte auch im vergangenen Jahr wieder als Anlaufstelle, Initiatorin und Bindeglied in der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer fungieren. Durch konsequente Arbeit sind viele Gleichstellungsziele erreicht bzw. in greifbare Nähe gerückt. Im nächsten Jahr gilt es, folgende – zum Teil bereits auf Schiene gebrachte – Maßnahmen konsequent umzusetzen:

- Erhöhung des Frauenanteils in höheren Verwendungsgruppen
- Fortsetzung der Programmanalyse und konsequente Umsetzung der daraus gewonnenen Erkenntnisse in allen Produkten des ORF
- Konzernweite Implementierung der Gleichstellungsstandards
- Ausbau der Arbeitsmodelle, die Vereinbarkeit fördern
- Sprachoffensive: Fokus auf gendergerechte Sprache in allen Programmen
- Intensive Begleitung ausgewählter Bereiche mit dem Ziel, Möglichkeiten und Grenzen der Gleichstellung sichtbar zu machen.
- Aktualisierung des Gleichstellungsplans

## **4. EXTERNE EVENTS MIT ORF-BETEILIGUNG**

### **4.1. ZAHLENFRIEDHOF: FORMATE UND WIRKSAMKEIT VON GENDER-REPORTINGS**

Zum Thema „Ausarbeitung von Indikatoren für eine erfolgreiche Equality-Arbeit“ lud die Plattform für Chancengleichheit im April 2018 bereits zum zweiten Mal in die TU-Wien ein. In manchen Organisationen werden in den Gleichstellungsberichten unzählige Indikatoren regelmäßig und in der Tiefe dargestellt. In anderen werden Indikatoren nur punktuell erhoben, fehlen Monitoring und Controlling.

Ziel der Veranstaltung war es, gemeinsam vergleichbare Mindeststandards zu formulieren, die bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen Sinn machen. Das Impulsstatement gab Barbara Lutz, Gründerin des Frauen-Karriere-Index, die 2011 im Auftrag des deutschen Familienministeriums ein Set an Indikatoren zur Anhebung des Frauenanteils entwickelt und etabliert hat. Mittlerweile liegen Daten von 160 Unternehmen vor. Daran anschließend wurden in Gruppen einzelne Themen bzw. Kennzahlen schwerpunktmäßig in der Tiefe bearbeitet, die als Grundlage für weitere Diskussionen dienen werden.

### **4.2. DIGITALISIERUNG AUS FEMINISTISCHER PERSPEKTIVE**

Auf Einladung der Plattform für Chancengleichheit trafen sich erneut Gleichstellungsbeauftragte und Personalverantwortliche aus rund 50 Unternehmen und Universitäten im Oktober 2018 in der Hofburg, um über die Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt zu diskutieren.

Wie wirken sich die Entwicklungen auf den geschlechterspezifischen Arbeitsmarkt und auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit aus? Welche Chancen, aber auch arbeitsrechtliche Fragestellungen bringt die Digitalisierung für frauendominierte Arbeitsbereiche? Diese Themen wurden unter anderem von Brigitte Ratzer, Leiterin der Abteilung Genderkompetenz an der TU Wien, und Martin Risak, ao. Univ. Prof. am Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der Uni Wien, erörtert und anschließend mit den Teilnehmer/innen diskutiert.

### **4.3. FRÜHJAHRSKONFERENZ IN KÖLN**

Bei der Frühjahrskonferenz in Köln, stellten sich Tom Buhrow – Intendant des WDR – und sein Referent Thorsten Rudnick den vielseitigen und kritischen Fragen der Gleichstellungsbeauftragten der öffentlich-rechtlichen Sender im deutschsprachigen Raum. Buhrow betonte in seiner Stellungnahme die Bedeutung von Chancengleichheit, die seiner Meinung nach ein Menschenrecht sei. Man müsse hier „vom Kümmerfaktor zum Wohlfühlfaktor für die Belegschaft“ kommen und ähnlich wie beim Gesundheitsmanagement die Erfolge regelmäßig prüfen. Gleichstellung sei kein Luxusthema und es wäre fatal, Potenzial brach liegen zu lassen, so Buhrow.

Einen wesentlichen Platz nahmen auch heuer wieder Berichte über Vorfälle und Kon-

sequenzen rund um die #MeToo-Debatte in den Sendern ein. Im NDR führte sie zum Beispiel zu Einführung eines Verhaltenskodexes, der einen wertschätzenden Umgang miteinander fordert.

Auch wurden die Ergebnisse der Rostocker Studie diskutiert und erörtert, welche Maßnahmen notwendig sind, um den Frauenanteil im Programm zu erhöhen. Einige jener Standards, die im ORF bereits angewendet werden, finden mittlerweile Nachahmung bei den deutschen Sendern, wie zum Beispiel die journalistische Gendercheck-Liste oder die Expertinnen-Datenbank.

Zum Thema Diversity war schließlich Britta Frielingsdorf – Diversity Managerin beim WDR – eingeladen, die darüber berichtete, dass der WDR bereits gesetzlich den Auftrag habe, die Vielfalt der Bevölkerung auch im Programm abzubilden und jene Maßnahmen vorstellte, die zur Absicherung der Erfüllung dieses Auftrags dienen.

#### 4.4. HERBSTKONFERENZ IN MÜNCHEN

In der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die im Vorfeld des Herbsttreffens stattfand, drängten die Gleichstellungsbeauftragten auf Sanktionsmöglichkeiten, damit die Quotenvorgabe kein „zahnloses“ Instrument sei. Um Quoten umsetzen zu können, brauche es konkrete Zielvereinbarungen und Verbindlichkeiten (ähnlich dem leeren Stuhl bei DAX-Unternehmen – keine Besetzung, wenn keine Frau für die Position gefunden wird). Auch für Gremien wurde eine verbindliche Quotenregelung gefordert.

Um die Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten besser zu kommunizieren, wurde die Gründung einer Sprecherinnen-Gruppe mit drei Vertreterinnen aus der Runde der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen. Diese soll im Bedarfsfall schneller öffentlich reagieren. Für das kommende Jahr wurden die Kolleginnen von BR, NDR und HR für diese Aufgabe gewählt.

Schließlich wurde im Rahmen dieses Zusammentreffens die Agenda für die kommende Frühjahrskonferenz in Leipzig vorbereitet. Dabei ging es unter anderem um einen gemeinsamen Twitter-Account der Medienfrauen, um die Erweiterungen der Stellenausschreibungen um das dritte Geschlecht, um eine gendergerechte und neutrale bzw. diskriminierungsfreie Sprache, um die Einführung des „Gendersterns“ (z. B. Journalist\*innen), um den Ausbau der Netzwerke sowie um eine verstärkte Zusammenarbeit (z. B. bei Fortbildungen, Preisverleihungen, Veranstaltungen etc.).





#### 4.5. HERBSTTREFFEN DER MEDIENFRAUEN IN MÜNCHEN

Eine große Delegation vertrat den ORF im vergangenen Jahr beim Herbsttreffen der Medienfrauen in München. Unter dem Motto: „The sky is not the limit“ beschäftigten sich rund 300 Mitarbeiterinnen aus allen Bereichen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten aus Deutschland und Österreich mit Themen rund um die Gleichstellung im Medienbereich.

Die Bayerische Staatsministerin für Familie, Arbeit und Soziales, Kerstin Schreyer, unterstrich eines der Anliegen bereits bei ihrer Eröffnungsrede: „Frauen müssen sichtbarer werden. Das gilt für die Führungsetagen der Unternehmen, für Parteien und die Politik, aber auch für die Medien. Die Medien sind es, die die Vorstellungen der Gesellschaft wesentlich prägen. Sie haben es in der Hand, welches Bild sie nach außen vermitteln. Denn noch immer sind Frauen häufig auf überholte Rollenbilder reduziert. Gerade erfolgreiche Vorbilder fehlen allzu oft.“

Die Gleichstellungsbeauftragten der öffentlich-rechtlichen Medien legten dazu eine Resolution vor, die sodann einstimmig von den Tagungsteilnehmerinnen verabschiedet wurde.



Die Resolution im Wortlaut:

##### **„Ohne Quote geht es nicht“**

*„In den obersten Entscheidungsetagen des Öffentlich-Rechtlichen hat sich was getan: Es gibt eine Intendantin weniger. Von 13 Intendant\*innen-Posten in den ARD-Anstalten, im ZDF, ORF, Deutschlandfunk und der Deutschen Welle sind zwei mit Frauen besetzt, 2012 waren es noch drei. Die Hälfte des öffentlich-rechtlichen Rundfunks gehört den Frauen. Das gilt auch für die Führungsetagen. Mit freiwilligen Vereinbarungen wird keine Gleichstellung geschaffen. Deswegen fordern wir eine verbindliche Quote von 50 Prozent, die bei Nichterfüllung sanktioniert wird. Wir fordern, dass alle demnächst frei-*

*werdenden Intendantenposten so lange weiblich besetzt werden, bis Parität erreicht ist. Wenn keine Frau gefunden wird, bleibt der Stuhl frei. Wir fordern eine Selbstverpflichtung aller öffentlich-rechtlichen Sender, wonach Leitungsfunktionen bis 2025 je zur Hälfte mit Männern und Frauen besetzt sind, um damit dem Grundgesetz zu entsprechen, einer tatsächlichen Gleichberechtigung nachzukommen. Wir fordern auch die Gremien auf, ihre Verantwortung wahrzunehmen und unsere Forderungen umzusetzen.“*

Als einziges Medienunternehmen verfügt der ORF über eine Quotenvorgabe (45 %). Einige der Sendeanstalten innerhalb der ARD haben ebenfalls den Vorsatz, eine 50 %-Frauenquote zu etablieren.

Für Doris Fennes-Wagner war das Herbsttreffen in München die letzte Zusammenkunft mit ihren deutschen Kolleginnen. Sie wurde dementsprechend herzlich und mit einem großen Dankeschön für ihre Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Sender beim Vorantreiben der Gleichstellung verabschiedet.







The image features a solid red background with several overlapping geometric shapes in varying shades of red. These shapes include a large circle on the right side, a rectangle in the upper left, and several other rectangular and triangular forms at the bottom. In the center, there is a small red rectangle containing the white text "ORF".

**ORF**