

GLEICH STELLUNGS PLAN

2020–2021

VORWORT

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern muss gewährleistet sein. Was selbstverständlich klingt, erfordert doch besonderes Augenmerk und konkrete Maßnahmen. Der ORF hat in Sachen Gleichstellung schon einen ordentlichen Schritt weg von einer Monokultur gemacht, der Weg ist aber längst nicht bis zum Ende gegangen.

Weibliche Führung ist wertvoll und der ORF benötigt mehr Frauen in Führung, um eine leistungsstarke und integrative Unternehmenskultur zu entwickeln und zu leben. Die gezielten Programme zur Gleichstellung sollen einerseits Frauen stärken und andererseits stereotype Denkweisen aufbrechen. Die tatsächliche Gleichbehandlung muss sich auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens finden, sowohl beim Personal als auch im Programm.

Bestehende Nachteile für Frauen müssen beseitigt werden, Frauen und Männer müssen im ORF ihrer Qualifikation entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten haben. Dies zu gewährleisten ist eine Verpflichtung für alle Personen in leitenden Positionen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist ein Handbuch für Führungskräfte zur Umsetzung der Gleichstellung im ORF und unterstützt bei der Auswahl geeigneter Maßnahmen im eigenen Bereich. Der Schwerpunkt liegt in der detaillierten Beschreibung der entsprechenden Methoden und Instrumente, gegliedert in die Themenblöcke „Personal“, „Programm“ und „Unternehmenskultur“.

Basis für die Evaluierung des Handlungsbedarfs und für die Berechnung der Zielwerte in den Direktionen und Verwendungsgruppen bilden die Auswertungen der Personalstrukturanalyse zum Stichtag 31. Oktober 2019, die im Gleichstellungsbericht 2019 zu finden sind.

Der ORF-Gleichstellungsplan wird auf Grundlage des ORF-Gesetzes (§§ 30a ff) und der zwischen ORF-Geschäftsführung und ORF-ZBR am 8.9.2011 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung erstellt und gilt für alle ORF-Mitarbeiter/innen der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“ (= Konzern-Mutter) vom 1. Jänner 2020 bis zum 31. Dezember 2021.

Dr. Alexander Wrabetz

Impressum

Herausgeber: ORF, Würzburggasse 30, 1136 Wien

Für den Inhalt verantwortlich:

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen: Mag.^a Katia Rössner,

Mag. Claus Pirschner, Judith Weissenböck, Dr.ⁱⁿ Marion Flatz-Mäser,

Nicole Scharang, und Mag.^a Nora Zoglauer

Gestaltung: OMC-Design, Nadja Hammer, Mitko Panajotov, Jasmin Reisner

Druck: ORF-Druckerei

© ORF 2020

INHALTSVERZEICHNIS

EXECUTIVE SUMMARY	7
WOZU GENDER BALANCE?	8
VISION	9
PERSONAL	10
1. GLEICHSTELLUNGSKENNZAHLEN IM PERSONALBEREICH	10
1.1. ORF GESAMT	10
1.2. KENNZAHLEN NACH DIREKTIONEN	11
2. ZIELE IM PERSONALBEREICH	14
2.1. PERSONALZIELE IN DER PROGRAMMDIREKTION	15
2.2. PERSONALZIELE IN DER HÖRFUNKDIREKTION	16
2.3. PERSONALZIELE IN DER GENERALDIREKTION	16
2.4. PERSONALZIELE IN DER KAUFMÄNNISCHEN DIREKTION	17
2.5. PERSONALZIELE IN DER TECHNISCHEN DIREKTION	17
2.6. PERSONALZIELE IN DEN LANDESDIREKTIONEN	18
3. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM PERSONAL	19
3.1. KARRIEREFÖRDERUNG FÜR MITARBEITERINNEN	19
3.2. TRANSPARENTE UND FAIRE VERFAHREN BEI DER PERSONALAUSWAHL	21
3.3. ERKENNEN VON GLEICHWERTIGER QUALIFIKATION	23
3.4. VORRANG VON FRAUEN BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG	24
3.5. GENDERKOMPETENZWORKSHOPS FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	24
3.6. MASSNAHMEN ZUR ERHÖHUNG DER VEREINBARKEIT	25
3.7. FRAUENFÖRDERUNG IN DER TECHNIK	26
3.8. MASSNAHMEN ZUR SENKUNG DES GENDER PAY GAPS	27
PROGRAMM	28
1. ZIELE UND STANDARDS IM PROGRAMMBEREICH	28
1.1. GENDERGERECHTE SPRACHE	28
1.2. GENDERGERECHTE DARSTELLUNG	28
2. MASSNAHMEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM PROGRAMM	28
2.1. LEITFADEN „GENDER UND SPRACHE“	29
2.2. DER JOURNALISTISCHE GENDER CHECK	29
2.3. SCHULUNGEN ZUR GENDERGERECHTEN SPRACHE UND DARSTELLUNG	31
2.4. DIE 50:50 ORF-CHALLENGE	31
UNTERNEHMENSKULTUR	33
1. ZIELE IM BEREICH DER UNTERNEHMENSKULTUR	33
2. MASSNAHMEN ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINER DISKRIMINIERUNGSFREIEN UNTERNEHMENSKULTUR	34
2.1. GENDERKOMPETENZWORKSHOPS FÜR ALLE MITARBEITER*INNEN	34
2.2. ORF-LEITFADEN „SEXUELLE BELÄSTIGUNG“	35
2.3. CYBERMOBBING – HASS IM INTERNET	37
2.4. GLEICH GELINGT’S UNS BESSER	38
ERFOLGSKONTROLLE	40
1. GLEICHSTELLUNGSSTATUS	40
2. GENDER MONITORING BERICHT	40
3. GENDER BERICHT FÜR AUFTRAGS- UND COPRODUKTIONEN DES ORF	40
4. PROGRAMMANALYSE HINSICHTLICH DER DARSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN	41
DEFINITION VON BEGRIFFLICHKEITEN	42
GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN	46
ANHANG	47
1. DIE GLEICHSTELLUNG IM ORF-GESETZ	47
2. DER JOURNALISTISCHE GENDER CHECK	55



EXECUTIVE SUMMARY

Der **Frauenanteil** an den gesamten Beschäftigten liegt mit 44,7 % nur noch unwesentlich unter der gesetzlichen Zielvorgabe. Von den Top-Führungspositionen sind allerdings nicht einmal drei von zehn von Frauen besetzt. Dies gilt es mit großem Nachdruck zu ändern. Dafür sind entsprechende Maßnahmen bei Personalentwicklung, Nachfolge- und Karriereplanung erforderlich und ein besonderes Augenmerk auf die Nachbesetzung von Pensionierungen zu legen. Das heißt, bei jeder neuen Zusammenstellung eines Teams ist die Geschlechterausgewogenheit zu überprüfen. Ähnliches gilt für den technischen Bereich, wo der Frauenanteil noch immer unter 20 % liegt.

Zum Ende des Jahres 2019 betrug der **Gender Pay Gap** im ORF -13,5 %. Dies ist einerseits ein Spiegel der hierarchischen Struktur, in welcher mehrheitlich Männer an der Spitze stehen. Andererseits ist der Einkommensunterschied darin begründet, dass bei den jüngeren Beschäftigten der Anteil der Frauen überproportional hoch ist, und deren Gehälter aufgrund des abgeschwächten Anciennitätsprinzips in den jüngsten Kollektivverträgen niedriger sind. Zum ersten Mal erreicht eine ORF-Direktion einen positiven Gender Pay Gap: im Landesstudio Wien zeigt sich, wie sich ein hoher Frauenanteil in Führungsposition unmittelbar auf die Gehaltsschere auswirkt.

Um den Gender Pay Gap weiter zu verringern und um sich dem gesetzlichen Ziel von 45 % auf allen Ebenen zu nähern, muss der ORF bis Ende 2021 den Frauenanteil ab Verwendungsgruppe 8 aufwärts um fünf Prozentpunkte auf 38 % steigern. Nahezu jede Direktion ist diesbezüglich gefordert die entsprechenden Schritte umzusetzen, um die jeweiligen **Zielwerte** zu erreichen.

Unerlässlich dafür sind transparente und faire **Auswahlverfahren**, um die Qualifikation der Bewerber*innen festzustellen und gegebenenfalls gleichwertig qualifizierten Frauen den Vorrang zu geben, wie es vom Gesetz gefordert ist. Um gleichwertige Qualifikation nicht zu übersehen, bietet eine Checkliste Hilfestellung bei der Beurteilung.

Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar zu machen, zeigt die Vielfalt der Gesellschaft und schafft somit mehr Identifikation beim Publikum. Der **journalistische Gender Check** ist ein einfaches Tool, um zu überprüfen, ob die Gender-Aspekte in den Beiträgen und Sendungen berücksichtigt sind. Der ORF-Sprachleitfaden bietet eine Orientierung in der korrekten Verwendung gendergerechter Sprache.

Im Mittelpunkt der geplanten Aktion **50:50** steht die Challenge, Frauen und Männer in den Medien ausgewogen zu repräsentieren. Da Änderungen oft erst in Gang gesetzt werden, wenn Unterrepräsentanz sichtbar gemacht wird, messen einzelne Redaktionen ein Jahr lang freiwillig den Anteil von Frauen und Männern in ihren Sendungen.

Ziel einer **Unternehmenskultur** mit Gender Balance ist es, ein positives und faires Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem jede*r die Möglichkeit hat, hervorragende Leistungen zu erbringen. Das erhöht nachweislich die Innovationskraft und macht den ORF zu einem attraktiven Arbeitgeber.

WOZU GENDER BALANCE?



Immer wieder wird die Frage gestellt, warum Gender Balance in einem Unternehmen wichtig ist. Und: ob sich der ganze Aufwand lohnt, ob Ziele und Maßnahmen überhaupt notwendig wären. Manche meinen, es wäre schon jetzt alles perfekt, andere glauben fest daran, dass sich die Gleichstellung heutzutage auch ohne explizite Maßnahmen selbständig weiterentwickelt.

Dass es Handlungsbedarf gibt, zeigen die Zahlen und Fakten in den jährlich erscheinenden Gleichstellungsberichten des ORF. Dass es ein Ziel braucht, zeigt die kontinuierlich positive Entwicklung seit der Verankerung der Gleichstellung im ORF-Gesetz im Jahr 2010. Dass es trotz Maßnahmen nur langsam vorangeht, zeigt die Erfahrung der letzten Jahre. Wenn der Frauenanteil in Führungspositionen im gleichen Tempo steigt, wie in den vergangenen 10 Jahren, braucht es noch weitere 15 Jahre, um das gesetzliche Ziel von 45 % zu erreichen. Die neue Ausrichtung des Gleichstellungsplans als Handbuch für Führungskräfte soll das Tempo der Veränderung beschleunigen.

Aber worin besteht nun wirklich der Vorteil von Gender Balance in einem Unternehmen? Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis stellt nicht nur einen moralischen, sondern auch einen nachvollziehbaren und messbaren Mehrwert dar. Gemischte Teams finden durch unterschiedliche Herangehensweisen zu besseren Lösungen, machen besseres Programm und sprechen damit ein größeres Publikum an.



Erfolg durch:

1. Publikumsorientiertere Lösungen
2. Einbindung aller relevanten Personen
3. Abwägung aller Risiken
4. Verbesserung der Abläufe

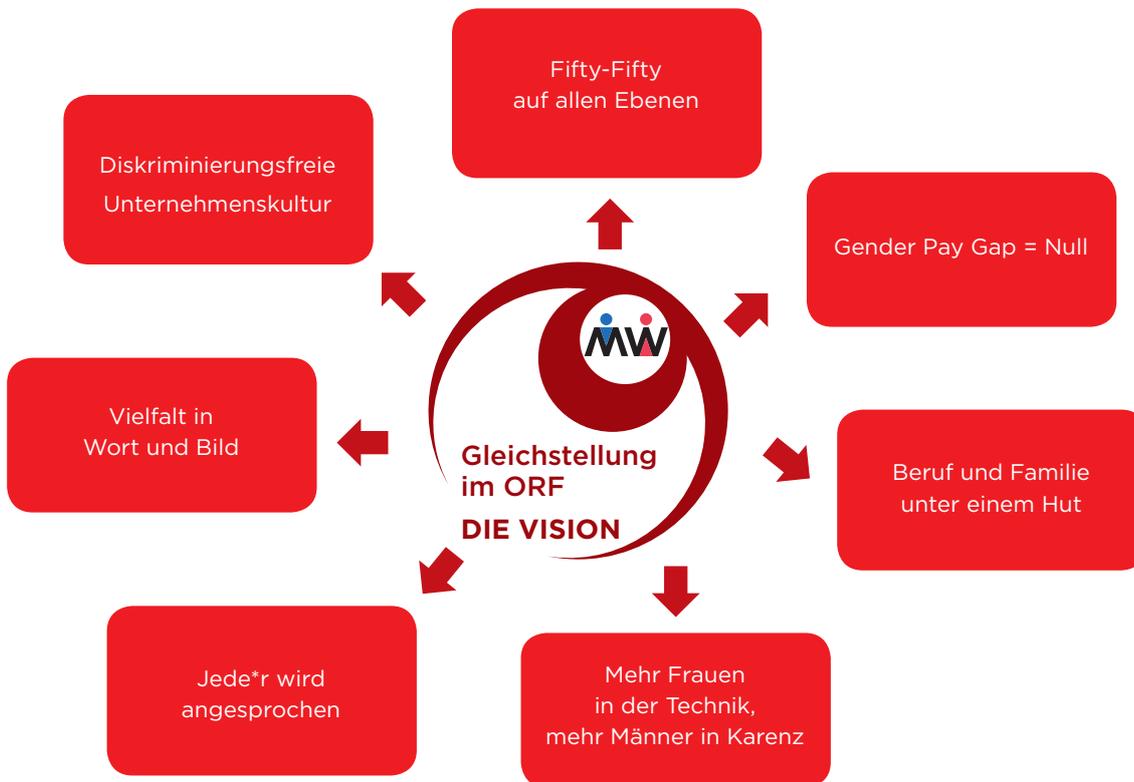
Gemischte Teams finden durch die unterschiedlichen Herangehensweisen zu besseren Lösungen¹

Auch in der Gesellschaft wird der Druck auf Organisationen, divers und breit zu agieren, immer größer. Die Globalisierung hat diesbezüglich eine unbestritten positive Wirkung: Sie fördert Diversität in Unternehmen.

Und nicht zuletzt: Werden Frauen und Männer gleichermaßen in einem Unternehmen gefördert, steigt auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Natürlich ist das mit Aufwand verbunden und es sind Maßnahmen notwendig. Diese sind aber oft simpler, als man denkt, und der Weg zahlt sich aus.

¹ Nach Anke Beekhuis aus „Wettbewerbsvorteil Gender Balance“, GABAL 2019

VISION



Um die Vision der Gleichstellung im ORF zu realisieren, werden die rechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung und Gender Mainstreaming als strategisches Leitprinzip konsequent umgesetzt. Dieses Prinzip geht davon aus, dass sämtliche Entscheidungen, die getroffen werden, immer auch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Gender-Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auf allen Ebenen integrieren.

Diskriminierungsfreies Handeln sowie das Ergreifen von Maßnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Ungleichheiten abzubauen, bilden die Basis des Gleichstellungsmanagements im ORF, das sich maßgeblich an der Unterscheidung von Frauen und Männern orientiert und weitere Diversitäten (Alter, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung, ethnische Herkunft, Behinderung) berücksichtigt.

PERSONAL



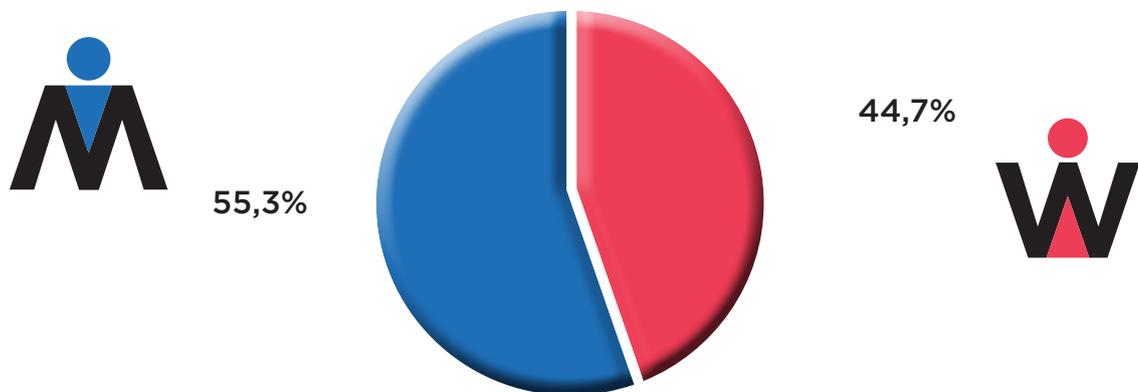
Unternehmen mit einer nach Geschlechtern ausgewogenen Belegschaft erzielen bessere Ergebnisse als Unternehmen ohne Gleichstellung. Studien² belegen, dass die Schwarmintelligenz von Gruppen weit über die kognitiven Fähigkeiten der einzelnen Mitglieder der Gruppe hinausreicht und dass der kollektive IQ einer ausgewogenen Gruppe höher ist, was zu besseren Entscheidungsfindungen führt.

1. Gleichstellungskennzahlen im Personalbereich

1.1. ORF Gesamt

Zum Stichtag 31.10.2019, dem Stand für die Personalstrukturanalyse im Gleichstellungsbericht 2019, standen im ORF 1.510 Frauen 1.869 Männer gegenüber, das entspricht einem Frauenanteil von 44,7 % bzw. einem Anstieg von 0,5 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2018 (44,2 %). Das gesetzliche Ziel von 45 % ist somit beim durchschnittlichen Frauenanteil nahezu erreicht.

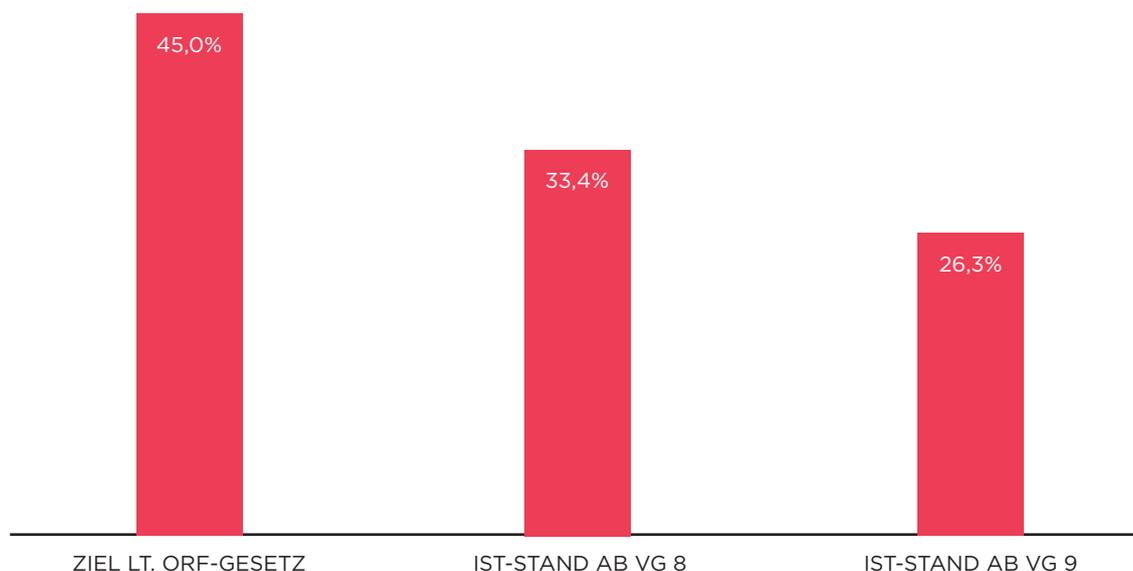
FRAUENANTEIL ORF GESAMT PER 31.10.2019



Anders sieht es aus, wenn die Statistik strukturell detailliert betrachtet wird. Bei den höheren Verwendungsgruppen unterschreitet der Frauenanteil nach wie vor deutlich die gesetzlichen Vorgaben und je höher die Verwendungsgruppe, desto niedriger ist der Frauenanteil. In der Zielgruppe VG 8-9++ beträgt der Frauenanteil nur 33,4 %, ab der VG 9 sogar nur noch 26,3 %. In dieser Zielgruppe ist der niedrige Wert sogar gegenüber dem Vorjahr um 1,1 %Punkte gesunken.

² Gemeinschaftsstudie des MIT, der Carnegie Mellon University und des Union College aus dem Jahr 2010

FRAUENANTEIL BEI FÜHRUNGSPPOSITIONEN PER 31.10.2019



Die Entwicklung zeigt, dass die gläserne Decke im ORF insgesamt gestiegen ist. Allerdings sind in den Top-Führungspositionen nach wie vor nicht einmal drei von zehn mit Frauen besetzt, Tendenz derzeit sinkend. Dies gilt es mit großem Nachdruck zu ändern.

Eine Durchmischung der Geschlechter in der Verantwortung und bei Entscheidungen erhöht die Performance eines Unternehmens, weil es die vorhandenen Fähigkeiten bestmöglich nutzt und kombiniert. Auf diese Kapazitäten zu verzichten, wäre ein Fehler, der sich nicht zuletzt auf die Qualität und in der Folge auch auf die Nachfrage der Produkte – im Fall des ORF nach dessen Medien – auswirkt. Die nachstehenden Zielwerte und Maßnahmen sollen einen wesentlichen Beitrag zur notwendigen Veränderung leisten.

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 ist mehrheitlich weiblich. Handlungsbedarf besteht hier demnach nicht mehr bei der Repräsentanz von Frauen insgesamt, sondern strukturell, das heißt bei den Chefredaktionen und den Führungspositionen im Allgemeinen.

In der Technischen Direktion ist der Frauenanteil im ORF traditionell sehr gering. Die Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen zählt daher zu den Prioritäten der Gleichstellungsarbeit im ORF und stellt gleichzeitig eine besondere Herausforderung in Zeiten von Personaleinsparungen dar, in denen Stellen abgebaut, an Fremdfirmen vergeben oder nur eingeschränkt nachbesetzt werden.

Im Bereich der Landesdirektionen liegt der Frauenanteil insgesamt nur noch in Kärnten, Oberösterreich und in der Steiermark unter dem gesetzlichen Zielwert. Bei den Führungspositionen besteht allerdings in den meisten Landesdirektionen (Ausnahmen stellen lediglich Wien und das Burgenland dar) noch ein deutlicher Handlungsbedarf. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass es derzeit keine einzige Chefredakteurin in den Landesstudios gibt.

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 je Direktion		
Direktion	Gesamt	VG 8-9++
Programmdirektion	58,2%	39,0%
Hörfunkdirektion	51,1%	38,9%
Generaldirektion	46,8%	37,3%
Kaufmännische Direktion	65,8%	39,3%
Technische Direktion	16,5%	9,4%
LD-Burgenland	52,7%	41,7%
LD-Kärnten	43,9%	26,7%
LD-Niederösterreich	49,0%	20,0%
LD-Oberösterreich	41,0%	11,1%
LD-Salzburg	48,5%	26,7%
LD-Steiermark	41,2%	33,3%
LD-Tirol	45,5%	9,1%
LD-Vorarlberg	48,1%	33,3%
LD-Wien	52,9%	52,9%
ORF Gesamt	44,7%	33,4%

Gender Pay Gap

Zum Ende des Jahres 2019 betrug der Gender Pay Gap im ORF im Schnitt -13,5 %.

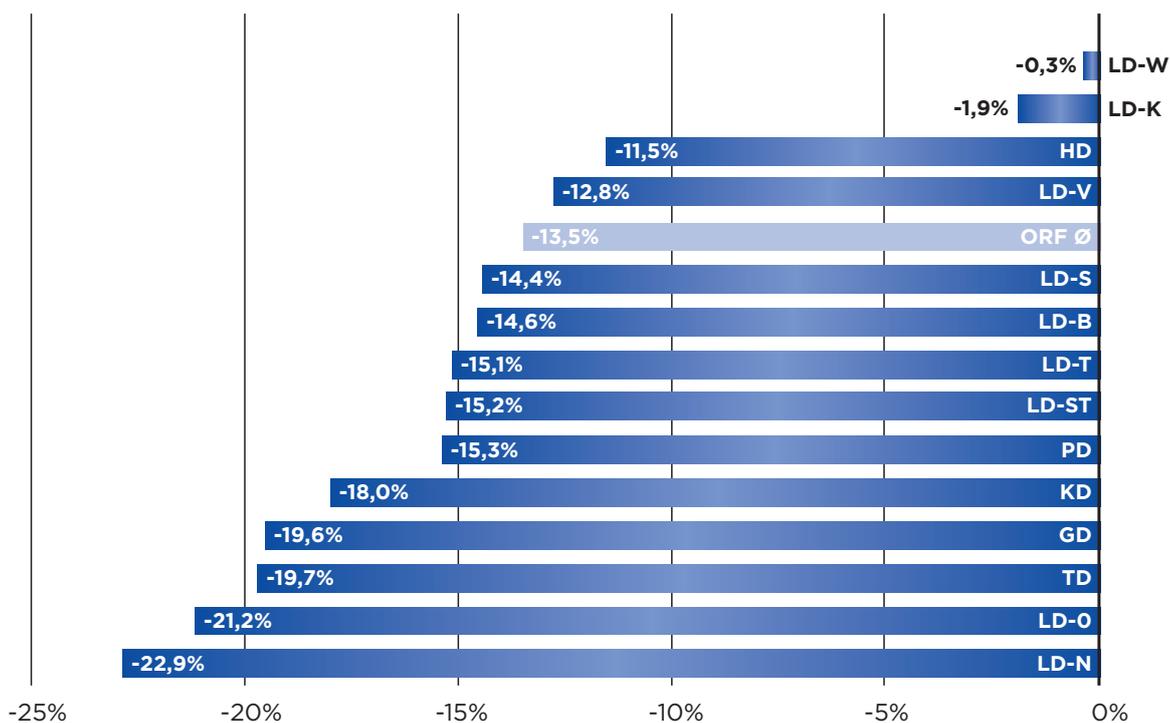


Die Gründe für die noch bestehende Einkommensschere zwischen Männern und Frauen liegen darin, dass

- Dienstnehmerinnen im ORF im Schnitt mehr als drei Jahre jünger sind als ihre männlichen Kollegen
- Frauen stärker im KV 2003 (49,8 %) und KV 2014 (49,5 %) vertreten sind, als in den älteren Verträgen, wie FBV (16,4 %) und KV96 (37,3 %), die eine stärkere Anciennität berücksichtigen
- 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 NACH DIREKTIONEN



2. Ziele im Personalbereich

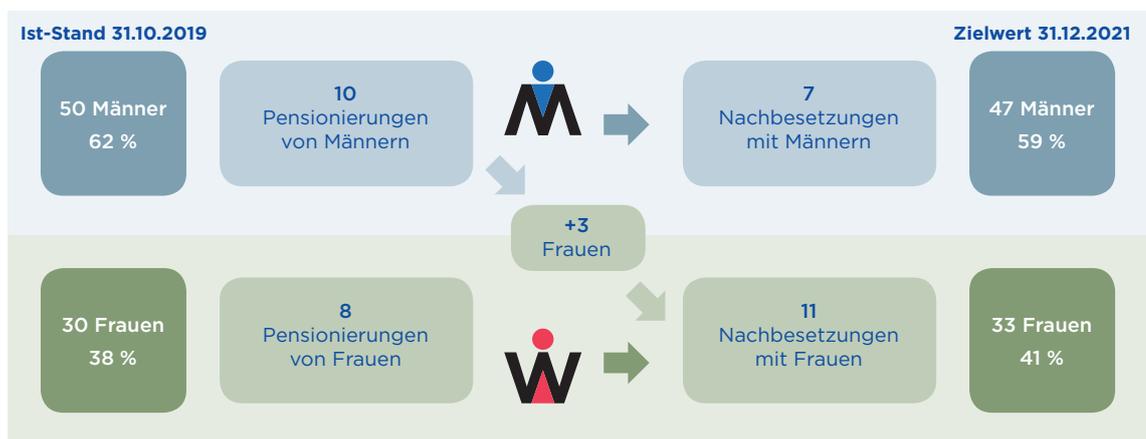
Die nachstehenden Zielwerte im Personalbereich stellen Zwischenziele zur Erreichung des im ORF-Gesetz verankerten Frauenanteils von 45 % dar und sind bis zum Ende des Gültigkeitszeitraums dieses Gleichstellungsplans, d.h. bis Ende des Jahres 2021 zu erreichen.

Die erforderliche Anzahl von Verschiebungen von Stellen zugunsten von Frauen zur Erreichung der Zielwerte ist in den Tabellen auf Direktionsebene in der Spalte „Mehr Frauen bis 2021“ dargestellt. Die Zielwerte für das Gesamtunternehmen ergeben sich aus der Summe der auf Direktionsebene geplanten Veränderungen. Diese wurden auf Basis der Information über die Anzahl der bis Ende 2021 pensionsberechtigten Personen und der daraus potenziell freiwerdenden Stellen ermittelt, die seitens GPA zugeliessert wurde. Diese Zahlen wurden danach mit den einzelnen Direktionen hinsichtlich der Nachbesetzungswahrscheinlichkeit abgestimmt. Aufgrund der laufenden Sparprogramme ist das Potenzial in manchen Direktionen leider gering, weshalb sich die Erhöhung des Frauenanteils vereinzelt nur durch die Nichtnachbesetzung von pensionsbedingt frei werdenden Stellen, die derzeit mit Männern besetzt sind, ergibt.

Abgesehen von der Nachbesetzung von pensionsbedingten Abgängen finden aber erfahrungsgemäß auch sonstige Stellenbesetzungen statt, die sich durch eine regelmäßige Fluktuation bei Führungspositionen ergeben. **Um eine Beschleunigung des Anstiegs des Frauenanteils zu erzielen, sollen jedenfalls sowohl geplante als auch aus heutiger Sicht ungeplante Besetzungen von Führungspositionen zumindest zu 2/3 mit Frauen erfolgen.**

Zielwerte Frauenanteil ORF gesamt					
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F	
VG 8-9++	VG 15-18	33%	331	166	38%
VG 9-9++	VG 16-18	26%	140	50	30%
Alle VG		44%	1.401	1.089	-

Die nachfolgende Grafik veranschaulicht an einem fiktiven Beispiel die Bedeutung der Spalte „Mehr Frauen bis Ende 2021“ sowie die Berechnung der neuen Zielwerte in Prozent:



Zur Erreichung der Zielwerte sollen die im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen die notwendige Trendumkehr entsprechend unterstützen und eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Direktionen und Funktionen ermöglichen.

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 die einzelnen Verwendungsgruppen zu legen. Der Fokus muß darüber hinaus auch auf einer gleichmäßig verteilten Anzahl und Höhe von Prämien, von Mehrdienstpauschalen sowie von ad Personam Höhergruppierungen in den einzelnen Bereichen liegen.

Prämien stellen eine gute Möglichkeit dar, besondere Leistungen unabhängig von der jeweiligen Einstufung im Gehaltsschema zu honorieren und können damit auch zur Senkung des bestehenden Einkommensunterschieds zwischen Männern und Frauen beitragen. Bei der Vergabe von Prämien ist dementsprechend auf deren gleichmäßige Verteilung auf die Geschlechter zu achten, nicht nur hinsichtlich der Anzahl, sondern auch bezüglich der Höhe.

Sowohl der Bezug von Gehaltszulagen als auch jener von Mehrdienstpauschalen steht in einem engen Zusammenhang mit höherwertigen Tätigkeiten, weshalb bei beiden der Frauenanteil derzeit jeweils nur bei rund einem Drittel liegt. Auch hier gilt es für die Bereiche auf eine faire und gleichmäßige Verteilung bei der Zuerkennung dieser Aufzahlungen auf die Geschlechter zu achten und bestehende Ungerechtigkeiten zu beseitigen.

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 weibliches 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.

2.1 Personalziele in der Programmdirektion*

Zielwerte Frauenanteil für die Programmdirektion						
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F		
VG 8-9++	VG 15-18	39%	86	55	41%	3
VG 9-9++	VG 16-18	32%	41	19	35%	2
Alle VG		58%	285	397	-	-

* inkl. ORF-Infobereiche

Der Frauenanteil in der Programmdirektion liegt mit 58 % insgesamt bereits deutlich über dem gesetzlichen Zielwert. Eine Ausnahme bildet die Abteilung Sport, wo nach wie vor weniger als ein Drittel der Beschäftigten weiblich ist, aber kontinuierlich ein höherer Anteil angestrebt wird. Um den Frauenanteil in der PD bei Führungspositionen zu steigern, sollen in der Verwendungsgruppe 8 (ehemals VG 15) eine und ab VG 9 (ehemals ab VG 16) zwei der bisher männlich besetzten Stellen künftig von Frauen bekleidet werden. Den Info-Bereichen von ORF 1 und ORF 2 ist dabei ein besonderes Augenmerk zu widmen, da hier der Frauenanteil bei Führungspositionen besonders niedrig ist.

2.2 Personalziele in der Hörfunkdirektion

Zielwerte Frauenanteil für die Hörfunkdirektion						
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F		
VG 8-9++	VG 15-18	39%	55	35	41%	2
VG 9-9++	VG 16-18	31%	18	8	35%	1
Alle VG		51%	270	282	-	-

In nahezu allen Abteilungen der Hörfunkdirektion liegt zum Stichtag des Gleichstellungsberichtes 2019 der Frauenanteil insgesamt über 45 %, lediglich in einer ist er noch knapp darunter. Um den Frauenanteil bei Führungspositionen zu steigern, sind in der Zielgruppe ab VG 8 (ehemals ab VG 15) von den voraussichtlich bis Ende 2021 pensionsbedingt freiwerdenden Stellen zwei mehr als bisher mit Frauen zu besetzen.

2.3 Personalziele in der Generaldirektion

Zielwerte Frauenanteil für die Generaldirektion						
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F		
VG 8-9++	VG 15-18	37%	42	25	40%	2
VG 9-9++	VG 16-18	35%	24	13	38%	1
Alle VG		47%	149	131	-	-

Der in allen Hauptabteilungen der Generaldirektion bereits hohe allgemeine Frauenanteil bedarf nicht nur keiner Erhöhung mehr, sondern würde aus Gleichstellungssicht auch eine entsprechende Senkung, insbesondere im Bereich der Hauptabteilung GDR gut vertragen. In den höheren Verwendungsgruppen besteht allerdings insgesamt noch ein sichtbarer Handlungsbedarf. Diese Tatsache ist der Beweis einer bestehenden gläsernen Decke, bzw. dafür, dass eine hohe Repräsentanz von Frauen in der Belegschaft insgesamt nicht zwingend dazu führt, dass ein Bereich auch von Frauen geführt wird. Um den Frauenanteil bei Führungspositionen zu steigern, sind von den voraussichtlich bis Ende 2021 pensionsbedingt freiwerdenden Stellen zwei mehr als bisher mit Frauen zu besetzen, was einem Plus von einer Frau in der VG 8 (ehemals VG 15) und einer zusätzlichen ab VG 9 (ehemals VG 16) entspricht.

2.4 Personalziele in der Kaufmännischen Direktion

Zielwerte Frauenanteil für die Kaufmännische Direktion						
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F		
VG 8-9++	VG 15-18	39%	17	11	43%	1
VG 9-9++	VG 16-18	21%	11	3	23%	*)
Alle VG		66%	79	152	-	-

*) Steigerung des Frauenanteils durch Pensionierungen von Männern geplant

Ein ähnliches Bild wie in der Generaldirektion zeigt sich auch in der Kaufmännischen Direktion. Einem hohen Frauenanteil bei den Gesamtbeschäftigten steht eine mehrheitlich männliche Führungsebene gegenüber. Bis Ende des Jahres 2021 werden kaum pensionsbedingte Austritte erwartet, weshalb der Handlungsspielraum bei Nachbesetzungen hier gering ist. Umso mehr ist bei sonstigen Fluktuationen im Bereich der Führungspositionen – insbesondere ab der VG 9 (ehemals VG 16) auf eine entsprechende Bevorzugung von Frauen bei gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation zu achten und sind rechtzeitig Karriereplanungen für Frauen in der Kaufmännischen Direktion durchzuführen.

2.5 Personalziele in der Technischen Direktion

Zielwerte Frauenanteil für die Technische Direktion						
Zielgruppe		Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
VG KV 2014	VG alt	in %	Anzahl M	Anzahl F		
VG 8-9++	VG 15-18	9%	48	5	13%	2
VG 9-9++	VG 16-18	6%	15	1	7%	*)
Alle VG		17%	601	119	18%	**)

*) Steigerung des Frauenanteils durch Pensionierungen von Männern geplant

***) Aufgrund nicht ausreichender Infos aktuell nicht auf Personenebene planbar

In der Technischen Direktion, die besonders von den laufenden Personaleinsparungsprogrammen betroffen ist, ist die Nachbesetzung von pensionsbedingt freiwerdenden Stellen mit großen Unsicherheitsfaktoren belegt. In der VG 8 (ehemals VG 15) sollen von den bis Ende des Jahres 2021 voraussichtlich freiwerdenden Stellen zwei mehr als bisher mit Frauen besetzt werden. In der Zielgruppe ab VG 9 (ehemals VG 16) wird aus aktueller Sicht die Erhöhung des Frauenanteils um einen Prozentpunkt durch die Nichtnachbesetzung einer Stelle geplant, die derzeit mit einem Mann besetzt ist.

In der Technischen Direktion beschränkt sich der Handlungsbedarf allerdings nicht nur auf Führungspositionen. Auch bei der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt der Frauenanteil mit 17 % noch deutlich unter dem gesetzlichen Ziel von 45 %. Aufgrund der großen Anzahl der Mitarbeiter*innen in dieser Direktion bedarf es großer zahlen-

mäßiger Veränderungen, um auf den Prozentsatz zu wirken. Da derzeit noch nicht prognostiziert werden kann, wie viele der freiwerdenden Stellen tatsächlich nachbesetzt werden, wird hier nur ein anteilmäßiges Ziel festgelegt, das mit 18 % um einen Prozentpunkt höher ist, als der bisherige Wert.

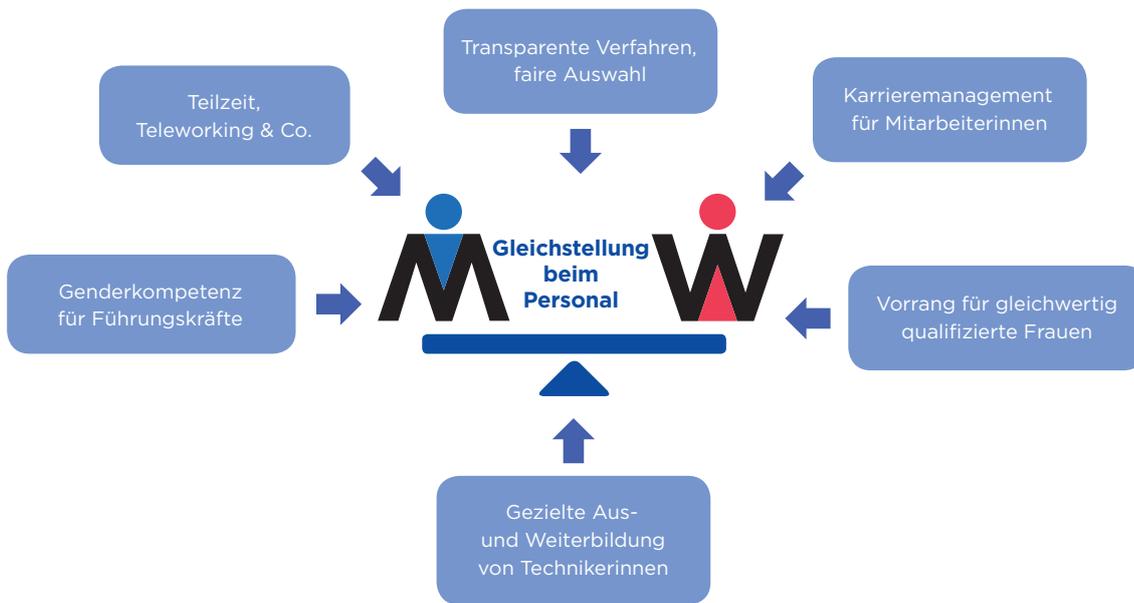
2.6. Personalziele in den Landesdirektionen

Zielwerte Frauenanteil für die Landesdirektionen in den VG 8-9++ (ehem. VG 15-18)					
Landesdirektion	Ist-Stand per 31.10.2019			Zielwert 2021 in %	Mehr Frauen bis Ende 2021
	in %	Anzahl M	Anzahl F		
Burgenland	42%	7	5	50%	1
Kärnten	27%	11	4	33%	1
Niederösterreich	20%	12	3	33%	2
Oberösterreich	11%	8	1	33%	2
Salzburg	27%	11	4	33%	1
Steiermark	33%	8	4	42%	1
Tirol	9%	10	1	27%	2
Vorarlberg	33%	8	4	42%	1
Wien	53%	8	9	-	

Der Frauenanteil in der Zielgruppe ab VG 8 (ehemals ab VG 15) variiert zwischen den Landesdirektionen sehr stark. Besonders deutlicher Handlungsbedarf zeigt sich in den Landesdirektionen Tirol (9 %), Oberösterreich (11 %) und Niederösterreich (20 %).

Eine wesentliche Ursache für den zum Teil sehr niedrigen Frauenanteil bei Führungspositionen in den Landesstudios liegt in der Tatsache, dass es dort derzeit keine einzige weibliche Chefredakteurin gibt. Um die Repräsentanz der Frauen zu erhöhen, soll bei der Nachbesetzung von Führungspositionen von den bis 2021 voraussichtlich durch Pensionierungen freiwerdenden Stellen über alle Landesdirektionen in Summe elf mehr als bisher mit Frauen besetzt werden. Das Landesstudio Wien bildet eine Ausnahme: hier besteht kein Handlungsbedarf bei Führungspositionen.

3. Maßnahmen zur Gleichstellung im Personal



3.1 Karriereförderung für Mitarbeiterinnen

Um Geschlechtergleichstellung zu erreichen, braucht es einerseits Anstrengungen, um mehr Frauen in jenen Abteilungen und Teams einzustellen, in denen unterrepräsentiert sind und andererseits eine bessere Nutzung und Entwicklung von vorhandenen Talenten.

Zu letzterer dienen die nachstehend beschriebenen Maßnahmen der Personalentwicklung:

3.1.1 „Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“

Das „Curriculum zur Karriereförderung von Frauen“ ist ein Instrument zur Hebung des Frauenanteils in höheren Verwendungsgruppen und richtet sich an angestellte Mitarbeiterinnen des ORF, die konkretes Interesse und Talent bezüglich der Übernahme von Führungsverantwortung haben, jedoch noch keine Führungserfahrung vorweisen können. Das Ziel dieser Fortbildung besteht somit darin, Mitarbeiterinnen mit den notwendigen Kompetenzen zur Führung auszustatten, um deren Chancen zu erhöhen, als Führungskraft ausgewählt zu werden.

Das in drei jeweils zweitägigen Modulen strukturierte Trainingsprogramm umfasst die Bereiche „Selbstmanagement“, „Führung von Menschen“ und „Führung 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, die Reihung nach Dringlichkeit (Unterrepräsentanz).

Vorgesetzte sind dazu angehalten, potenzielle Kandidatinnen in ihrem Bereich rechtzeitig auf diese Fortbildungsmöglichkeit aufmerksam zu machen und deren Teilnahme zu unterstützen.

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

3.1.2 „Mentoring für Frauen im ORF“

„Mentoring für Frauen im ORF“ versteht sich als individuelles Entwicklungs- und Empowerment-Programm für Mentees und Mentorinnen aus allen Bereichen des ORF und in dessen Tochtergesellschaften. Der Fokus liegt auf der individuellen beruflichen Entwicklung und am Ausbau von Führungskompetenz. 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 allerdings dafür nicht erforderlich.

Diese Maßnahme, an der bisher bereits rund 300 Frauen im Unternehmen teilgenommen haben, wird unter Federführung der Task-Force der Plattform „Frauen im ORF“ von GPA durchgeführt.

3.1.3 Vergabe der Leitung von Projekten an Frauen

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

3.1.4 Interimistische Leitungen durch Frauen

Ebenso wie die Beauftragung mit Projektleitungen stellt die Erteilung von interimistischen Leitungsfunktionen für die begünstigten Personen eine Möglichkeit dar, ihre Führungskompetenz zu erproben und auszubauen, wodurch sie einen erheblichen Startvorteil für die spätere endgültige Besetzung einer Stelle erlangen. Um hier Chancengleichheit für Frauen zu gewährleisten, sind diese in Bereichen, wo sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation zu bevorzugen, bis der gesetzlich vorgeschriebene Anteil von 45 % erreicht ist.

Darüber hinaus sind interimistische Besetzungen von Leitungsfunktionen möglichst auf die Dauer von zwölf Monaten zu begrenzen und die Auswahl der Person schriftlich zu begründen.

3.1.5 Karriereplanungen 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 Mitarbeiter*innen 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** mit den Vorgesetzten, die über die generellen Mitarbeiter*innengespräche hinausgehen und folgendes zum Gegenstand haben:

- Die persönlichen Ziele und Karriereambitionen der Mitarbeiter*innen 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 positiven Potenzialvoraussetzungen (die z.B. durch eine Potenzialanalyse erhoben wurden) attraktive Karriereoptionen und bindet sie langfristig ans Unternehmen.
- Das Potenzial der Mitarbeiter*innen sollen durch die Aussicht auf Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten mobilisiert werden.
- Durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen wird außerdem ein breites Kompetenzprofil geschaffen, sodass die Mitarbeiter*innen vielfältig im Unternehmen einsetzbar sind.

Ein regelmäßiges **Feedback** durch die Führungskräfte an ihre Mitarbeiter*innen erhöht deren Chance, sich weiter zu verbessern und ihre Leistungsfähigkeit entsprechend steigern zu können.

Die Schaffung eines **Talentpools** in der Personalabteilung würde dazu verhelfen, Informationen über Veränderungswünsche sowie über Fähigkeiten von Mitarbeiter*innen über eine Datenbank abrufbar zu machen, um bei Bedarf in Frage kommende Personen bei Ausschreibungen auch direkt ansprechen zu können. Datenschutzrechtliche Fragen müssten diesbezüglich vorab geklärt werden.

3.2 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.

3.2.1 Stellenausschreibungen

Alle Stellenausschreibungen sollen so formuliert sein, 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. Eine Stelle darf nur dann für ein bestimmtes Geschlecht ausgeschrieben werden, wenn eine solche Ausschreibung von der Gleichstellungskommission aus sachlichen Gründen als unverzichtbar qualifiziert wird.

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.“

Stellenbeschreibungen halten oftmals unbeabsichtigt Frauen von Bewerbungen ab, indem sie beispielsweise Anforderungen auflisten, die für die Entscheidung zugunsten eines/einer Bewerber*in nebensächlich sind. Eine übertriebene Häufung von Begriffen wie z.B. „Experte“, „leistungsstark“, „ehrgeizig“, „ambitioniert“, „selbstsicher“, etc., spricht eher Männer als Frauen an. 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 männliche als auch weibliche Kandidat*innen.

Für die gezielte Suche von Bewerberinnen (z.B. für technische Berufe, um den Frauenanteil in der Technik zu erhöhen) empfiehlt es sich, **alternative Formen der Anwerbung** anzuwenden, indem beispielsweise Stellenausschreibungen auch in Sozialen Medien oder in Netzwerken berufstätiger Frauen platziert werden. Im technischen Bereich bieten Partnerprogramme mit Bildungseinrichtungen eine weitere Gelegenheit, weibliche Talente zu rekrutieren, da diese es ermöglichen, sowohl das Unternehmen insgesamt, als auch die jeweils aktuell ausgeschriebenen Stellen potenziellen Kandidat*innen vorzustellen.

Der in Stellenausschreibungen enthaltene Passus, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei Stellenbesetzungen zu bevorzugen, reicht erfahrungsgemäß nicht aus. Aus verschiedenen Gründen bewerben sich bei einigen Ausschreibungen nach wie vor wenige oder manchmal sogar keine Frauen. Um dem entgegenzuwirken, zeigt sich die Notwendigkeit, Bewerbungsfristen erst dann zu beenden, wenn **die Bewerbung von mindestens einer für die Stelle qualifizierten Frau** eingelangt ist. Dieses Prozedere 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.

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

3.2.2 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 wegen 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.

Der*die zuständige Gleichstellungsbeauftragte sowie der Betriebsrat können die Abhaltung eines Hearings zur Personalauswahl beim/bei der Auftraggeber*in, dem/der zuständigen Direktor*in und bei der Personalabteilung einfordern. Die Gleichstellungs-

beauftragten nehmen bei den Hearings als Beobachter*innen teil, um zu gewährleisten, dass die Verfahren fair und diskriminierungsfrei ablaufen.

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 des zu besetzenden Arbeitsplatzes 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 für die Entscheidung an den*die zuständige*n Gleichstellungsbeauftragte*n zu übermitteln. Dasselbe gilt für den Fall, dass die Entscheidung in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, im Anschluss an ein Hearing zugunsten eines Mannes getroffen wird.

Alle internen Aufnahmeverfahren und Eignungstests sowie geltende Auswahlkriterien sind regelmäßig auf mögliche Benachteiligungen zu überprüfen und gegebenenfalls zu adaptieren. Eine Evaluierung erfolgt 2021 unter Beteiligung von GSB, GSK und Schulungsbeirat.

3.3 Erkennen von gleichwertiger Qualifikation

Liegt gleiche bzw. gleichwertige Qualifikation vor? Wenn der Anteil der Mitarbeiter*innen in einem Bereich bzw. einer Funktionsebene unter 45 % liegt, sind bei Stellenbesetzungen Kandidatinnen den Mitbewerbern gegenüber vorzuziehen. Punktgenau gleiche Qualifikation zwischen zwei Bewerber*innen gibt es nicht, aber vergleichbare gleichwertige Qualifikationen. Bei Stellenbesetzungen wird im ORF bislang kaum mit gleichwertiger Qualifikation argumentiert. Die Gleichstellungsbeauftragten stellen als Prozessbeobachter*innen bei Hearings und bei der späteren Stellenvergabe immer wieder fest, dass gleichwertige Qualifikation von Assessor*innen und Auftraggebenden nicht ausreichend erkannt wird.

»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

Die nachfolgende **Checkliste** an Fragen ist ein Hilfsmittel, um gleichwertige Qualifikation nicht zu übersehen³:

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 Auftraggebern zu ihrem Nachteil beurteilt? Auftraggeber*innen und Assessor*innen müssen eine Schulung zur Vermeidung eines Gender Bias absolviert haben.

3.4 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.

3.5 Genderkompetenzworkshops für Führungskräfte

Genderkompetenz ist eine Schlüsselqualifikation im Management und zählt zu den Voraussetzungen bei Übernahme einer Leitungsfunktion (im Ausnahmefall spätestens innerhalb von sechs Monaten ab Bestellung). Das vom ORF diesbezüglich entwickelte Schulungsangebot soll gewährleisten, dass alle Führungskräfte und Bewerber*innen auf Führungspositionen über die Standards im Gleichstellungsmanagement sowie über die rechtlichen Gleichbehandlungsgrundlagen Bescheid wissen und den erforderlichen Nachweis darüber erbringen können.

Die Teilnahme an den Schulungen („Genderkompetenz für Führungskräfte, Teil I und II“) ist für Führungskräfte ebenso verpflichtend wie für Trainerinnen und Trainer, die über GPA neu beschäftigt werden.

³ Die Fragenliste wurde unter beratender Hinzuziehung der staatlichen Gleichbehandlungsanwaltschaft formuliert.

3.6 Maßnahmen zur Erhöhung der Vereinbarkeit

Den Beruf mit Familie, Partnerschaft, Betreuungspflichten, aber auch Weiterbildung, Sport und Kultur etc. gut vereinbaren zu können, liegt im Interesse aller Mitarbeiter*innen. Flexible Arbeitszeitregelungen stellen eine Möglichkeit dar, die Tatsache anzuerkennen, dass Anforderungen im Privatleben mit der Anwesenheit am Arbeitsplatz kombinierbar bzw. zeitlich abwechselnd möglich sind. 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 und werden vor Antritt ihrer Karenz über das Schulungsangebot informiert. Bei der Rückkehr aus der Karenz wird seitens der*des Vorgesetzten mit der*dem Mitarbeiter*in ein Gespräch über individuell anzupassende Wiedereinstiegs-Maßnahmen geführt.

Die Möglichkeit in **Teilzeit** zu arbeiten kommt dem Bedürfnis nach Vereinbarkeit besonders entgegen und wird derzeit vor allem noch von Frauen durch die Inanspruchnahme von Elternteilzeit genützt. Das Modell **Führung in Teilzeit** trägt dazu bei, dass Frauen und Männern neue Karrieremöglichkeiten geboten werden. Bei der Ausschreibung von Stellen, in denen Führung in Teilzeit möglich ist, sollte 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 Jobrollen aufgeteilt 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 für die Nachfolge von Mitarbeiter*innen, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen.

Der ORF bietet auf Wunsch von Arbeitnehmer*innen und nach Möglichkeit **Homeoffice** an, das heißt die Gelegenheit, fern vom betrieblichen Arbeitsplatz den Dienst zu verrichten. Einen Anspruch auf Homeoffice gibt es allerdings nicht. Die mit Homeoffice einhergehende erhöhte Flexibilität bei der Einteilung der eigenen Arbeitszeit kann zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance, dadurch zu einer gesteigerten Motivation und im Endergebnis zu verbesserten Leistungen führen. Das Modell Homeoffice birgt aber auch Risiken: die ständige Erreichbarkeit, eine zu geringe Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit, ein erschwerter Informationsfluss und zu wenig Anbindung ans

eigene Team. Nicht zuletzt dadurch kann Homeoffice bei schlechter Umsetzung eine Karriere Falle für Dienstnehmer*innen darstellen. Wer nicht sichtbar ist, wird weniger wahrgenommen. Die richtige Mischung von Homeoffice und Tätigkeiten am Arbeitsplatz sowie eine genaue Vereinbarung der Rahmenbedingungen und Ergebnisse können den Erfolg dieses Arbeitsmodells deutlich steigern. Die jüngsten Erfahrungen während der Corona-Krise machen eine Evaluierung von Homeoffice notwendig. Diese wird in den Gleichstellungsbericht 2020 einfließen.

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.

Auch im ORF gibt es den **Familienmonat**. Es handelt sich dabei 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.

3.7 Frauenförderung in der Technik

Nach wie vor stellen Technikerinnen im ORF eine sehr kleine Minderheit dar. Hier braucht es ein klares Bekenntnis zur aktiven Gleichstellung und einen gesonderten Maßnahmenkatalog, um die längst nötige Trendumkehr einzuleiten und damit den Frauenanteil zu erhöhen.

Die nächsten Jahre werden eine Vielzahl an pensionsbedingten Nachbesetzungen auf allen Führungsebenen ermöglichen. Die Verantwortlichen müssen bereits jetzt mit der notwendigen Nachfolgeplanung beginnen und gezielt Frauen darauf vorbereiten. Die Praxis hat gezeigt, dass vor allem 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, sollen ab 2021 im ersten Jahr ein **Mentor oder eine Mentorin** aus dem entsprechenden Bereich zur Verfügung gestellt werden.

Die gezielte Schulung von Frauen im Sinne einer **Nachfolgeplanung auf Meisterinnen-ebene** gehört zu den Führungsaufgaben in der Technik und muss auf Hauptabteilungsebene standardisiert sein.

3.8. 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 Bevorzugung von Frauen bei Nachbesetzungen
- Die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Anstellung von Leiharbeitskräften
- Die Überprüfung des Anspruchs bzw. die Erhöhung bestehender MDPs für Frauen
- Die Vergabe von Prämien an Frauen
- Pensionierungen von Männern

PROGRAMM



Medien bilden Wirklichkeiten nicht nur ab, sondern reproduzieren diese auch und gestalten sie mit. Journalist*innen nehmen somit gewollt oder ungewollt, bewusst oder unbewusst bei jeder Story, jeder Moderation Einfluss auf die Tradierung oder Veränderung von Geschlechterrollen. Es geht nicht nur darum, wie viele Frauen und Männer in einem Beitrag vorkommen, sondern auch darum, mit welchen Funktionen/Aufgaben/Rollen und mit welcher zugeschriebenen Wertigkeit sie bedacht werden.

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, im ORF TELETEXT, auf den ORF-Websites und auf den Social-Media-Kanälen. Gendergerechte Sprache ist auch im dienstlichen Schriftverkehr, in internen Rechtsvorschriften und in der nach außen gerichteten Kommunikation Standard. Die Umsetzung dieser Standards bedarf eines verstärkten Bewusstseins und ist noch keine Selbstverständlichkeit in allen Bereichen des Unternehmens.

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 „Gender und Sprache“

Sprache entwickelt sich ständig und Medien spielen dabei eine wesentliche Rolle. Es gibt viele Möglichkeiten, geschlechtergerechte Sprache zu verwenden.

GENDER UND SPRACHE Mitgemeint ist nicht genug

Der **ORF-Sprachleitfaden** empfiehlt die folgenden. Am besten werden die verschiedenen Möglichkeiten je nach Kontext sinnvoll miteinander kombiniert.

- **Aufzählung** (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
- **Umschreibung/Neutralisierung** (die Belegschaft/Studierende/Regierungsteam)
- **Adjektiv** (ärztlicher Rat statt Rat des Arztes)
- **Schrägstrich** (Redakteur/in)
- **Gendersternchen** (Sportler*in) – es inkludiert auch Personen, die sich einem dritten oder keinem Geschlecht zugehörig fühlen
- **Gleichwertigkeit** (richtig: unsere Frauen und Männer haben das Rennen gewonnen, falsch: unsere Mädchen und Herren haben...)
- **Inserts** – verhindert die Länge bei Inserts den gendergerechten Gebrauch, sind die maskuline und die feminine Form abwechselnd zu verwenden
- **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

Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar zu machen und explizit zu nennen, schafft mehr Identifikation beim Publikum, ist fair und zeigt die Vielfalt der Gesellschaft.

GENDER-CHECK Für mehr Vielfalt in den ORF-Medien

Die **Check-Liste für Journalistinnen und Journalisten** ist ein einfaches Tool, um schnell und sicher zu überprüfen, ob die Gender-Aspekte in den Beiträgen und Sendungen berücksichtigt sind.

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

- Geschlecht
- Herkunft
- 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 zurück gegriffen, die meist männlich sind. Die Suche nach kompetenten Frauen dauert anfangs vielleicht, 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.

„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 Fächern.

- **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.

Ein geringer Frauenanteil in Sendungen ist häufig auf eine langwierige Recherche nach qualifizierten Frauen und Expertinnen zurückzuführen. Um hier Abhilfe zu schaffen, soll künftig den Redaktionen ein nützliches Recherche-Tool in Form einer erneuerten **Expertinnen-Datenbank** zur Verfügung gestellt werden. Sind die Sendungsverantwortlichen auf der Suche nach geeigneten Expertinnen für ihre Talkshow, (Radio)-Interviews oder Nachrichtensendungen, können sie auf die Datenbank zurückgreifen, nach einer Expertin suchen und diese direkt über die Datenbank für ihre Sendung anfragen. Ein entsprechendes Konzept dazu liegt bereits vor.

2.3. Schulungen zur gendergerechten Sprache und Darstellung

Um die gendersensible Darstellung in den ORF Produkten zu gewährleisten, bietet GPA eine Reihe von **Gender- und Diversity-Seminaren für den redaktionellen Bereich** an (z.B. „Diversity Reporting – Klischees und blinde Flecken“, „Männersprache – Frauensprache“ etc..).

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 zuständigen 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 die Etablierung im täglichen Programm zu diskutieren. 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. Die Workshops schärfen das Bewusstsein und fördern den Nachdenkprozess.

Darüber hinaus wird jährlich ein Sendeformat einer **Programmanalyse** durch die Medienforschung (GMF) gemeinsam mit einer externen Forschungseinrichtung unterzogen. (siehe Punkt 4 im Kapitel „Erfolgskontrolle“)

2.4. Die 50:50 ORF-Challenge

Im Mittelpunkt dieser geplanten einjährigen Aktion steht die Challenge, Frauen in den Medien fairer zu repräsentieren. Änderungen werden oft erst in Gang gesetzt, wenn die untere Repräsentanz sichtbar gemacht wird, weshalb es notwendig ist, den Anteil von Männern und Frauen in den Sendungen zu erheben.



Die vom Generaldirektor und den Gleichstellungsbeauftragten initiierte Challenge soll ORF-Programmmacher*innen inspirieren und dabei unterstützen, wenn sie sich dazu entschließen, ein Jahr lang freiwillig den Anteil von Frauen und Männern in ihren Sendungen selbst zu messen und als Ziel 50:50 verfolgen.

Die 50:50 ORF Challenge folgt einer erfolgreichen Initiative, die von Ros Atkins, einem News-Moderator bei der BBC vor drei Jahren mit einer einzelnen Sendung gestartet wurde und an der inzwischen rund 600 Sendungen der BBC in TV, Radio und Online sowie 55 Partnerunternehmen aus 18 Ländern teilnehmen.

So funktioniert die Challenge:

- Sendungsteams messen ein Jahr lang freiwillig den Frauen- und Männeranteil in ihren Formaten. Die Daten geben Personen aus einem Sendungsteam in die 50:50 ORF-Challenge Eingabemaske im Intranet ein. Zugriff auf die 50:50-Seite haben alle teilnehmenden Sendungen. Monatlich werden die Ergebnisse in Graphiken dargestellt. Diese werden in Redaktionssitzungen diskutiert.
- Gemessen wird nur der Anteil der sichtbaren bzw. hörbaren Frauen und Männer in einer Sendung, nicht die Sprechdauer. Die Personen werden jeweils nur einmal gezählt, nicht die Häufigkeit ihres Erscheinens.
- Unumgängliche Funktionsträger*innen werden nicht gezählt. z.B. der Finanzminister bei der Budgetrede im Parlament.

Was und wie wird wie berichtet?

Unmittelbar nach Eingabe der eigenen Daten in die Eingabemaske sehen die Sendungsteams über eine Grafik den aktuellen Stand und die Entwicklung des Frauenanteils in ihrer eigenen Sendung. Zusätzlich können die teilnehmenden Teams über ein Dashboard im Intranet die monatlichen Werte aller anderen Sendungen sehen. Dies soll den Wettbewerbsgedanken verstärken.

Dem Management werden monatlich die Durchschnittswerte der Direktionen berichtet und einzelne positive Beispiele hervorgehoben. Das können auch Teams sein, die besonders kreativ oder innovativ in der Hebung des Frauenanteils waren.

... und wozu?

Die 50:50 ORF-Challenge ist die erste große kollektive Aktion, um den Frauenanteil in den ORF-Formaten zu erhöhen. Dennoch geht es dabei nicht nur um Gleichstellung und noch weniger darum, den Frauen einen Gefallen zu tun. Es geht vor allem um die journalistische Qualität der Sendungen. Wer immer nur Männer befragt, weil diese in der Mehrheit an der Spitze von Unternehmen oder Regierungen stehen, verengt den öffentlichen Diskurs und lässt Perspektiven, Meinungen und Expertisen verarmen. Die wirkliche Expertin einer Studie ist jene, die sie verfasst hat. Nicht der CEO oder Amtsvorsteher, für den sie arbeitet...

Interesse?

Der Einstieg in die Challenge ist für alle Formate aus den Bereichen Fernsehen, Hörfunk und Online jederzeit während der einjährigen Projektdauer möglich. Der Projektstart wird aufgrund der Corona-Krise von Frühling auf ein späteres Datum im Jahr 2020 verschoben und rechtzeitig bekannt gegeben. Auskunft und Unterstützung dazu geben gerne die Gleichstellungsbeauftragten des ORF: **gsb@orf.at**.

UNTERNEHMENSKULTUR



Bei der Gleichstellung in der Unternehmenskultur geht es darum, patriarchale und archaische Machtmechanismen zu erkennen und ein positives faires Arbeitsumfeld zu schaffen. Ein Ort, an dem jede*r die Möglichkeit hat, hervorragende Leistungen zu erbringen, erhöht sowohl die Innovationschancen als auch das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Ziele im Bereich der Unternehmenskultur

Der ORF vertritt die nachdrückliche Haltung, dass Diskriminierung am Arbeitsplatz, sexistische Kommentare und Einstellungen, psychologische Belästigung oder sexuelle Gewalt keinen Platz in einer modernen Gesellschaft haben. Das Ziel besteht dementsprechend in der Beseitigung jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und in der Erhöhung der Genderkompetenz aller Mitarbeiter*innen. Grundsätzlich ist ein wertschätzender Umgangston in Wort und Schrift einzuhalten.

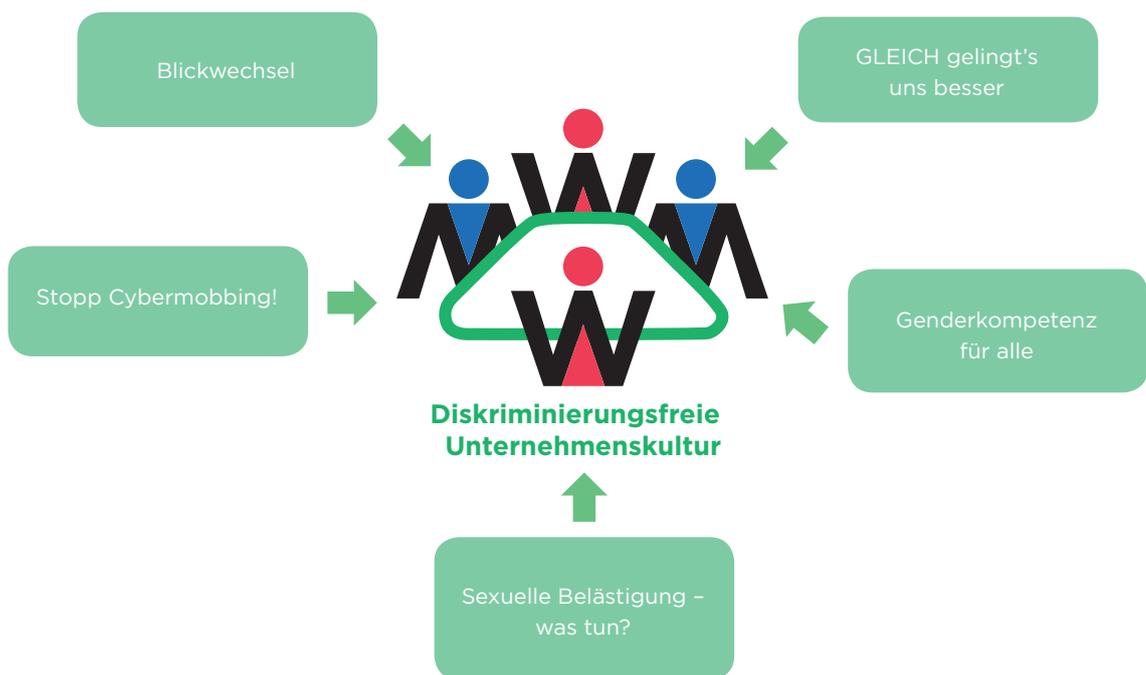
Eine gendergerechte Unternehmenskultur kennzeichnet sich unter anderem durch folgende **Merkmale**:

- Das **Bewusstsein** über die unterschiedliche Repräsentanz von Frauen und Männern im eigenen Dienstbereich
- Die **sprachliche Gleichbehandlung** in der Kommunikation
- Die Wahrnehmung der **unterschiedlichen Perspektiven** von Frauen und Männern, ohne diese diskriminierend, d. h. bewertend, wirksam werden zu lassen,
- Die **Wertschätzung „gemischtgeschlechtlicher“ Teams**, die über eine größere Vielfalt von Handlungs- und Problemlösungskompetenzen verfügen sowie
- Eine möglichst **ausgewogene Zusammenstellung** auch von Teams in Projekten, Diskussionsrunden und bei der Entsendung in Interessenvertretungen, Ausschüsse und ähnliche Gremien
- **Diskriminierungsfreies Handeln** sowie das Ergreifen von Maßnahmen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und bestehende Ungleichheiten abzubauen.

2. Maßnahmen zur Gewährleistung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur

Um Geschlechtergleichstellung zu erreichen, ist Führung in Bezug auf integrative Verhaltensweisen neu zu definieren. Es braucht Richtlinien, um Mechanismen und Standards durchzusetzen, die Fortschritte belohnen und gleichzeitig überholte Verhaltensweisen sanktionieren.

Im ORF werden, nach innen wie nach außen, sichtbare Schritte gesetzt, die nachweislich erhöhtes Genderbewusstsein im Bereich der Führung zur Folge haben und eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur gewährleisten.



2.1. Genderkompetenzworkshops für alle Mitarbeiter*innen

Bei Bedarf werden seitens GPA Genderkompetenzworkshops für alle Dienstnehmer*innen angeboten, mit dem Ziel gendersensible Betriebskultur zu gewährleisten.

Diese Maßnahme empfiehlt sich insbesondere – maßgeschneidert auf die entsprechenden Zielgruppen – in Bereichen, die einen niedrigen Frauenanteil vorweisen, um von einer einseitigen zu einer pluralistischeren Unternehmenskulturen zu gelangen.

Thematische Schwerpunkte dieser Schulungen, die z.B. bisher bereits im technischen Produktionsbetrieb und in der PD Sportredaktion durchgeführt wurden, sind

- Die aktuellen Gleichstellungsstandards im ORF,
- Die spezielle Situation im eigenen Bereich aufgrund des geringen Frauenanteils sowie
- Genderkompetenz als Grundlage für kooperatives faires Verhalten am Arbeitsplatz

- Perspektivenwechsel als Kompetenz, um Talente, Skills, Herangehensweisen und Standpunkte unterschiedlicher Mitarbeiter*innen zu erkennen und in einen produktiven Prozess einzubringen
- Zusätzlich zu externen Trainer*innen ist auch immer ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r bei den Seminaren anwesend, um Fragen der Teilnehmer*innen direkt zu beantworten und zusätzliche Informationen und Erfahrungen aus dem ORF weiterzugeben.

2.2. ORF-Leitfaden „Sexuelle Belästigung“

Ob Stalking, sexuelle Belästigung oder körperliche Übergriffe: Gewalt am Arbeitsplatz äußert sich in vielen Formen und ist immer ein Angriff auf die menschliche Würde, die bei den Betroffenen viel Leid auslöst. Vorfälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sind nicht tolerierbar. Um ein belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu garantieren, braucht es Richtlinien für die Prävention und den Umgang mit sexueller Belästigung sowie ein konsequentes, rasches Handeln zum Schutz eines jeden Opfers.

Der ORF-Leitfaden „Sexuelle Belästigung“ soll die Unsicherheit im Umgang mit dem Thema nehmen, indem Betroffenen und Vorgesetzten ein standardisierter Ablauf sowie entsprechender Schutz geboten wird. Darüber hinaus soll er Betroffene, die leider noch immer zu oft Stigmatisierung erfahren, ermutigen, sich Hilfe (z.B. bei den Gleichstellungsbeauftragten) zu suchen und über Übergriffe zu sprechen. Der ORF übernimmt somit Verantwortung und signalisiert ganz klar, dass Fehlverhalten sanktioniert wird.

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht ist. Unter sexuelle Belästigung fallen Annäherungsversuche jeder Art in Form von Gesten und Äußerungen. Jeder unerwünschte körperliche Kontakt, Anspielungen und Witze mit sexuellem Hintergrund oder sexistische Bemerkungen, die von der Person, an die sie sich richten, als beleidigend empfunden werden, zählen dazu. Jede Ausübung von Druck, vor allem von einer*m Vorgesetzten, wiegt im Zusammenhang mit sexueller Belästigung besonders schwer.

Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und stellt laut Gleichbehandlungsgesetz eine Dienstpflichtverletzung dar, die im ORF nicht geduldet wird. Der oder die jeweilige Vorgesetzte hat eine Fürsorgepflicht für die Person, die die sexuelle Belästigung meldet.

Wie Fälle von sexueller Belästigung vermieden werden können

Belästigende Personen handeln wider besseres Wissen oder sind in manchen Fällen ohne das nötige Unrechtsbewusstsein ausgestattet, uninformiert bzw. nicht ausreichend sensibilisiert, das heißt, wo auch immer Belästigung auffällt, muss dazu Stellung bezogen werden. Dem korrekten Verhalten von Führungskräften kommt eine besondere Bedeutung zu, denn diese haben eine Vorbildwirkung.

Was ist zu tun, wenn es zu sexueller Belästigung kommt?

Erste Ansprechpartner*innen im ORF im Fall sexueller Belästigung sind die Gleichstellungsbeauftragten und jedes Mitglied der Gleichstellungskommission. Vertraulichkeit im Umgang mit erhaltenen Informationen hat höchste Priorität. Der Dienstgeber muss

den Sachverhalt genau prüfen, es müssen so lange Informationen gesammelt werden, bis eine gut fundierte Entscheidungsgrundlage vorliegt. Es ist darauf zu achten, dass die betroffene Person nicht benachteiligt und nicht in die Täterrolle gedrängt wird. Sobald ein Überblick über das Geschehene besteht, sind Maßnahmen zu treffen, um Belästigungen in Zukunft zu verunmöglichen. Die belästigende Person ist darauf hinzuweisen, dass sein* ihr Verhalten gesetzeswidrig und im Unternehmen unerwünscht ist sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge hat, die bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gehen können.

Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Sie muss in Relation zu Schwere, Intensität, Dauer und Häufigkeit des Übergriffs stehen.

Zu den Abhilfemaßnahmen, die demnach getroffen werden können, zählen Ermahnung, Trennung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, im Fall sexueller Belästigung Abhilfe zu schaffen unabhängig davon, ob die betroffene Person auch eine Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einbringt, die nach Ansicht der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen so gut wie nie zu einer Klärung der Situation führt.

Verhaltensempfehlungen für Betroffene

- **Haben Sie keine Schuldgefühle.** Nehmen sie ihre Wahrnehmungen und Gefühle ernst.
- **Abwehren, nicht ignorieren!** Strategien wie Ignorieren oder Ausweichen sind nicht geeignet, das Verhalten der belästigenden Person zu ändern. Diese Strategien schränken Ihre Bewegungsfreiheit ein und werden von der belästigenden Person oft fälschlich als Zustimmung gewertet. Machen Sie deutlich, dass Sie dieses Verhalten nicht wollen, auch schriftlich und fertigen Sie eine Kopie der schriftlichen Mitteilung an.
- **Dokumentieren Sie den Vorfall.** Meist gibt es keine Zeuginnen oder Zeugen dafür. Dokumentieren Sie daher Zeit, Ort und Umstände.
- **Lassen Sie sich** von Gleichstellungsbeauftragten oder einem Mitglied der Gleichstellungskommission **beraten.**

Der ORF bietet regelmäßig **Seminare** zum Thema „Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz“ an. Aktuelle Infos dazu gibt es auf dem Schulungsportal „Wilma“ oder bei den Kolleg*innen der Schulungsabteilung.

2.3. Cybermobbing – Hass im Internet

Hasspostings werden immer mehr zum Problem in den sozialen Medien. Aber wie geht man mit dem*der Verfasser*in von sexistischen, homophoben, rassistischen oder anderen hasserfüllten Textinhalten im Netz um?

Oft erfüllen Hassbotschaften einen rechtlichen Straftatbestand.

Seit dem 1. Jänner 2016 ist „Cyber-Mobbing“ strafbar. Der im Strafgesetzbuch (StGB) verwendete Titel des Delikts lautet „Fortgesetzte Belästigung im Wege einer Telekommunikation oder eines Computersystems“.

Wegen „Cyber-Mobbings“ strafbar macht sich, wer im Wege einer Telekommunikation oder unter Verwendung eines Computersystems in einer Weise, die geeignet ist, eine Person in ihrer Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen, eine längere Zeit hindurch fortgesetzt eine Person für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar an der Ehre verletzt oder Tatsachen oder Bildaufnahmen des höchstpersönlichen Lebensbereiches einer Person ohne deren Zustimmung für eine größere Zahl von Menschen wahrnehmbar macht.

Bei Verstoß gegen die Strafbestimmung „Cyber-Mobbing“ ist mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bis zu 720 Tagessätzen zu rechnen.

Was können Betroffene von Cybermobbing tun?

Tauchen Hassbotschaften gegen die eigene Person auf, dann gilt es zügig dagegen vorzugehen, da sie sich durch Kopieren und Teilen im Netz rasch weiterverbreiten können. Die Erstellung von Screenshots zur Beweissicherung steht an erster Stelle, ein Gedächtnisprotokoll dient der Beschreibung des Tathergangs, damit gegebenenfalls leichter Anzeige erstattet werden kann. Denn: sorgt man im Verlauf der Verfolgung für die Entfernung des Beitrags, fehlen wichtige Beweise.

Folgende Maßnahmen sind empfehlenswert:

- **Dokumentieren** Sie die Belästigungen (z.B. SMS, E-Mail oder Chatprotokolle abspeichern)
- **Weisen Sie zur Abschreckung den*die Täter*in darauf hin**, dass sie/er eine strafbare Handlung setzt
- Prävention: Seien Sie vorsichtig bei der Weitergabe von persönlichen Daten wie E-Mail-Adresse, Handynummer, Fotos etc.
- **Lassen Sie sich** von einer Beratungsstelle, Gleichstellungsbeauftragten, Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder Betriebsrat über die weitere Vorgehensweise in Ihrer spezifischen Situation **beraten**.

Kontakt zur Beratungsstelle #GegenHassimNetz:

Schönbrunner Straße 119/13, 1050 Wien

Telefon: +43 1 236 55 34

E-Mail: beratung@zara.or.at

Homepage: www.zara.or.at

2.4. GLEICH gelingt's uns besser

Das, was wir über einzelne Gruppen oder Menschen denken, die diesen Gruppen zugehören, ist ein Stereotyp. Die meisten Menschen haben stereotype Vorstellungen. Zum Beispiel, dass alle Männer gerne ihre Zeit für ihre Karriere aufwenden, während Frauen diese lieber mit der Familie verbringen, ist eines davon. Bezieht man ein solches Stereotyp dann auf eine einzelne Person, packt diese also – ohne sie überhaupt schon genauer zu kennen – in die Schublade „das ist ein Mann, also will er Karriere machen“, dann wird aus dem Stereotyp ein Vorurteil.



Um diese Stereotypen und Vorurteile zu durchbrechen, bedarf es eines **Blickwechsels**.

Es braucht eine Abkehr von gewohnten Bildern in den Köpfen und eine Wahrnehmung von Realitäten, die durch die Filter in unseren Köpfen manchmal nicht genug erfolgt. Die regelmäßigen **Kampagnen der ORF-Gleichstellungsbeauftragten** unter dem Motto „GLEICH gelingt's uns besser“ sollen diesen Blickwechsel hin zu einer Vielfaltskultur unterstützen.

Bisher liefen folgende Kampagnen im ORF, die nach wie vor Gültigkeit haben und deren Inhalte und Spots weiterhin auf den Seiten der Gleichstellung im Intranet zu finden sind:



Papa im ORF: Das Hauptaugenmerk der Kampagne liegt auf der Unterstützung und Ermunterung von Männern im ORF, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen. In Spots und in einem Folder erzählen Kollegen von ihren Erfahrungen mit der Väterkarenz. Durch diese Rolemodels soll die Aufmerksamkeit gesteigert und das Interesse am Thema geweckt werden.

Ich mach' das: Das Ziel der Kampagne besteht darin, die wenigen im ORF beschäftigten Technikerinnen sichtbar zu machen. In Spots, Foldern und Plakaten werden Kolleginnen, die in besonders männerdominierten Bereichen arbeiten, gezeigt und auf das breite ORF-Schulungsangebot zur Förderung und Weiterentwicklung von Frauen verwiesen.





HE FOR SHE


GLEICHSTELLUNG



MICHAEL BERGER

**„
 Sport ist keine
 Männerdomäne -
 Frauen gehören
 auch hier vor
 und hinter die
 Kamera.
 „**

ORF. WIE WIR.

He for She: „Frauenrechte sind Menschenrechte und damit auch Männer Sache“. Ziel der Aktion „He for She“, die im Jahr 2015 von der britischen Schauspielerin Emma Watson gestartet wurde, ist eine stärkere aktive Einbindung von Männern im Kampf für Frauenrechte sowie für eine höhere Partizipation von Frauen in politischen und gesellschaftlichen Führungspositionen.

Prominente ORF-Männer wie Armin Wolf, Peter Resetarits, Andi Knoll, Wolfgang Wagner und Michael Berger stellten sich bereits in der Vergangenheit für eine ORF-interne Plakataktion als Role-Model zur Verfügung. Die Idee hinter dieser Aktion hat nach wie vor Gültigkeit: um die Gleichstellung im ORF voranzutreiben braucht es auch eine entsprechende Unterstützung der Männer.



HE FOR SHE


GLEICHSTELLUNG



PETER RESETARITS

**„
 Den Söhnen
 zeigen, dass
 „Mann sein“ und
 Kinderhüten,
 Hausarbeit und
 umfassend für die
 Familie da sein
 zusammen
 gehören.
 „**

ORF. WIE WIR.

ERFOLGSKONTROLLE



1. 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.

2. Gender Monitoring Bericht

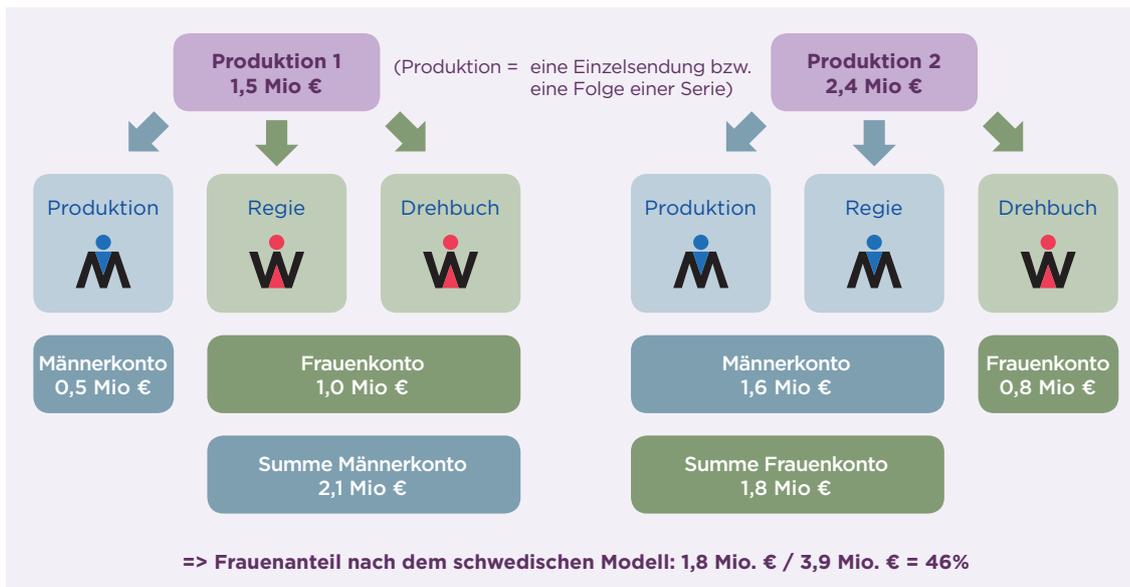
Ein wesentlicher Bestandteil einer genderbewussten Personalpolitik besteht in der laufenden Beobachtung der Entwicklung des sogenannten Gender Pay Gaps. Die Differenz zwischen den Bruttobezügen von Männern und Frauen je Vollzeitäquivalent, gemessen auf Basis des durchschnittlichen Bruttobezugs für Männer 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.

3. 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.

DAS SCHWEDISCHE BERECHNUNGSMODELL

(Berechnungsbeispiel)



Der Zweck des Berichtes, der 2018 erstmalig erstellt wurde, besteht darin, ein Bewusstsein über den aktuellen Stand zur Thematik zu schaffen und die Entwicklung zu verfolgen, um den Handlungsbedarf zu erkennen und Gegenstrategien einzuleiten. Konkrete (noch zu definierende) Maßnahmen und eine regelmäßige Begleitung der Abteilungen durch die Projektgruppe Gender Budgeting sollen künftig die Gendergerechtigkeit bei der Vergabe der Mittel des ORF für Auftrags- und Coproduktionen erhöhen und in der Folge einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, den Frauenanteil in der österreichischen Filmbranche zu steigern.

Für wirksame Veränderungen in diesem Bereich ist eine Zusammenarbeit zwischen der Programmdirektion, den Landesdirektionen sowie der kaufmännischen Direktion erforderlich. Der erste Schritt bestand in der Sensibilisierung über die Problematik. An der Konkretisierung der zu ergreifenden Maßnahmen und an der Festlegung von Zielen wird derzeit noch gearbeitet.

4. 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 waren folgende Sendungsformate:

- Ö3-Wecker
- Vorarlberg Heute
- Heute Leben und Heute Konkret
- ORF 1 Sportsendungen

DEFINITION VON BEGRIFFLICHKEITEN

Altersteilzeit

Dienstnehmer*innen des ORF (Frauen ab Vollendung des 53. und Männer ab Vollendung des 58. Lebensjahres) haben unter den gesetzlichen Voraussetzungen die Möglichkeit, bei aliquoter Entlohnung für längstens fünf Jahre bis zum Regelpensionsalter in Altersteilzeit zu gehen. Ein Rechtsanspruch besteht darauf 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 Mitarbeiterinnen 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.

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 Arbeitnehmer 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.

Genderstern*chen

Journalist*in, Ärzt*innen, Sportler*in – in Österreich ist das dritte Geschlecht gerichtlich anerkannt. Im deutschen Sprachraum kommt immer mehr das Genderstern*chen zum Einsatz. Es drückt aus, dass es eine Vielzahl von Geschlechtern gibt. Es meint auch Personen, die sich keinem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen.

Gleichstellung

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) 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.

GELTUNGSBEREICH UND INKRAFTTRETEN

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde auf Grundlage des ORF-Gesetzes und der Gleichstellungs-Betriebsvereinbarung vom 08.09.2011 erstellt und gilt für alle ORF-Mitarbeiter*innen der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“

Dieser Gleichstellungsplan ersetzt den Gleichstellungsplan / Stand Juni 2018 und gilt als Anhang zur DA 11/12 und zur Gleichstellungsbetriebsvereinbarung vom 8.9.2011.

ANHANG

1. Die Gleichstellung im ORF-Gesetz

5a. Abschnitt

Gleichstellung von Frauen und Männern

Gleichstellungsgebot

§ 30a. (1) Die Vertreterinnen oder Vertreter der Stiftung „Österreichischer Rundfunk“ (Stiftung) sind verpflichtet, nach Maßgabe der Vorgaben des Gleichstellungsplanes (§ 30b) 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.

(2) Frauen sind unterrepräsentiert, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, einschließlich überlassener Arbeitskräfte,

1. in der betreffenden Verwendungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe oder
2. in sonstigen hervorgehobenen Verwendungen oder Funktionen, welche keine Unterteilung in Gruppen aufweisen, der Stiftung weniger als 45vH beträgt.

Gleichstellungsplan

§ 30b. (1) Auf Vorschlag der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen (§ 30m) hat die Generaldirektorin oder der Generaldirektor einen Gleichstellungsplan zu erlassen. Der Gleichstellungsplan ist auf der Grundlage des zum 1. Juli jedes zweiten Jahres zu ermittelnden Anteiles der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, einschließlich überlassener Arbeitskräfte, sowie der zu erwartenden Fluktuation für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) Im Gleichstellungsplan ist jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können.

Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. in der betreffenden Verwendungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe oder
2. in sonstigen hervorgehobenen Verwendungen oder Funktionen, welche keine Unterteilung in Gruppen aufweisen,

der Stiftung festzulegen.

Vorrangige Aufnahme

§ 30c. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Stelle gleich oder gleichwertig geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsplanes solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, einschließlich überlassener Arbeitskräfte,

1. in der betreffenden Verwendungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe oder
2. in sonstigen hervorgehobenen Verwendungen oder Funktionen, welche keine Unterteilung in Gruppen aufweisen, der Stiftung 45 vH beträgt.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Vorrang beim beruflichen Aufstieg

§ 30d. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich oder gleichwertig geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsplanes solange vorrangig zu bestellen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten, einschließlich überlassener Arbeitskräfte,

1. in der betreffenden Verwendungs-, Entlohnungs- oder Funktionsgruppe oder
2. in sonstigen hervorgehobenen Verwendungen oder Funktionen, welche keine Unterteilung in Gruppen aufweisen der Stiftung 45 vH beträgt.

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

Vorrang bei der Aus- und Weiterbildung

§ 30e. Frauen sind zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen (Funktionen) qualifizieren, entsprechend den Vorgaben des Gleichstellungsplanes vorrangig zuzulassen.

Vertretung von Frauen in Organen und Gremien

§ 30f. Bei der Zusammensetzung von in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Kollegialorganen sowie bei Bestellungen des Generaldirektors, der Direktoren und Landesdirektoren und bei Bestellungen und Wahlen von Mitgliedern von Gremien ist auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter Bedacht zu nehmen. Die nach diesem Bundesgesetz für diese Kollegialorgane vorschlags- und bestellungsbefugten Organe, Gebietskörperschaften, Interessensvertretungen und sonstigen Organisationen und Einrichtungen sollen diesen Grundsatz bei Erstattung ihrer Vorschläge und Vornahme ihrer Bestellungsakte berücksichtigen.

Ausschreibung von Arbeitsplätzen und Funktionen

§ 30g. In Ausschreibungen von Stellen in der Stiftung gemäß § 27 sind die mit dem Arbeitsplatz oder der Funktion verbundenen Erfordernisse und Aufgaben so zu formulieren, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen betreffen. Die Ausschreibung darf keine Kriterien enthalten, die nicht in den Anforderungen der Stelle sachlich gründen und keine zusätzlichen Anmerkungen aufweisen, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen. Eine Ausschreibung hat jedenfalls den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen für Arbeitsplätze einer bestimmten Verwendung oder für eine bestimmte Funktion besonders erwünscht sind, wenn der Anteil der Frauen in einer solchen Verwendung oder Funktion unter 45vH liegt. Das Personalauswahlverfahren ist transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Der Gleichstellungsplan gemäß § 30b kann weitere Maßnahmen zur Beseitigung einer bestehenden Unterrepräsentation sowie von bestehenden Benachteiligungen von Frauen bei der Personalauswahl für die Besetzung von Arbeitsplätzen und Funktionen vorsehen.

Weitergeltung von Rechtsnormen

§ 30h. Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, sowie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, BGBl. Nr. 108/1979, jeweils in der geltenden Fassung, bleiben von den in diesem Abschnitt geregelten Bestimmungen unberührt.

Institutionen

§ 30i. Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung gemäß dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I 66/2004, in der geltenden Fassung, und der Gleichstellung gemäß diesem Bundesgesetz besonders zu befassen haben, sind:

1. die Gleichstellungskommission,
2. die Gleichstellungsbeauftragten und
3. die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen.

Gleichstellungskommission

§ 30j. (1) Bei der Stiftung ist eine Gleichstellungskommission einzurichten, der als Mitglieder angehören:

1. fünf Vertreterinnen oder Vertreter, die von der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor zu bestellen sind,
2. fünf Vertreterinnen oder Vertreter, die vom Zentralbetriebsrat zu bestellen sind und
3. eine Vertreterin oder ein Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen.

(2) Bei der Bestellung der Mitglieder haben die Generaldirektorin oder der Generaldirektor einerseits sowie der Zentralbetriebsrat andererseits pro Funktionsperiode alterierend jeweils drei Frauen und zwei Männer und zwei Frauen und drei Männer zu bestellen. Für die erste Funktionsperiode nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2010 bestellt der Zentralbetriebsrat drei Frauen und zwei Männer.

- (3) Die Vertreterin oder der Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen nehmen an den Sitzungen der Gleichstellungskommission mit beratender Stimme teil, mit Ausnahme der Wahl der oder des Vorsitzenden der Gleichstellungskommission, bei welcher sie oder er stimmberechtigt ist (Abs. 4). Darüber hinaus haben die Vertreterin oder der Vertreter der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen die gleichen Informations- und Äußerungs- und Fragerechte wie die übrigen Mitglieder.
- (4) Die Mitglieder der Gleichstellungskommission wählen aus dem Kreis der vom Zentralbetriebsrat bestellten Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden sowie aus dem Kreis der von der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor bestellten Mitglieder eine stellvertretende Vorsitzende oder einen stellvertretenden Vorsitzenden.
- (5) Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied des Geschlechts des zu vertretenden Mitglieds zu bestellen. Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) werden für eine Funktionsdauer von fünf Jahren bestellt; Wiederbestellungen sind zulässig.
- (6) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichstellungskommission haben Kenntnisse oder Erfahrungen im Bereich der Gleichbehandlung und Frauenförderung, der Antidiskriminierung, der Menschenrechte oder der Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufzuweisen.
- (7) Die Gleichstellungskommission hat sich mit allen gemäß dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, in der geltenden Fassung, und der Gleichstellung gemäß dieses

Bundesgesetzes betreffenden Fragen zu befassen und insbesondere Feststellungen zu treffen sowie Vorschläge zu erstatten (§ 30k).

Die Gleichstellungskommission ist berechtigt, die jährliche Personalstatistik (§ 30p) entgegenzunehmen und auszuwerten.

Die Gleichstellungskommission wählt die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter (§ 30l).

Die Gleichstellungskommission hat dem Stiftungsrat einen jährlichen Tätigkeitsbericht zu übermitteln.

- (8) Die Stiftung stellt die erforderlichen personellen und materiellen Ressourcen für die Ausübung der Tätigkeit der Gleichstellungskommission zur Verfügung.

Verfahren vor der Gleichstellungskommission

§ 30k. (1) Auf Antrag einer der in Abs. 2 genannten Personen oder Institutionen oder von Amts wegen hat die Gleichstellungskommission festzustellen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I 66/2004, in der geltenden Fassung, oder eine Verletzung des Gleichstellungsgebotes nach den §§ 30a bis 30g vorliegt.

(2) Zur Antragstellung an die Kommission sind berechtigt:

1. jede Bewerberin und jeder Bewerber um Aufnahme in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zur Stiftung,
2. jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer, die oder der eine ihr oder ihm zugefügte Diskriminierung nach dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I 66/2004, in der geltenden Fassung, oder eine Verletzung des Gleichstellungsgebotes nach den §§30c bis 30e behauptet, und
3. die Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen und
4. jede und jeder Gleichstellungsbeauftragte für ihren oder seinen Vertretungsbereich.

(3) Betrifft ein Antrag eine Einzelperson, bedarf dieser der nachweislichen Zustimmung der betroffenen Bewerberin oder Arbeitnehmerin oder des betroffenen Bewerbers oder Arbeitnehmers. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat das Recht, sich durch eine Person ihres oder seines Vertrauens im Verfahren vor der Gleichstellungskommission vertreten zu lassen, insbesondere durch die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten oder eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung.

(4) Ist die Gleichstellungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, so hat sie dies festzustellen und der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung oder Gleichstellung zu übermitteln und sie oder ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden oder die Gleichstellung sicherzustellen und gegebenenfalls die oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Vertreterin oder Arbeitnehmerin oder den verantwortlichen Vertreter oder Arbeitnehmer der Stiftung nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften zu belangen. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor hat dazu innerhalb von zwei Monaten schriftlich und begründet Stellung zu nehmen. Kommt die Generaldirektorin oder der Generaldirektor diesen Vorschlägen nicht nach, ist dieser Umstand in den dem Stiftungsrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission (§ 30j Abs. 7) aufzunehmen.

(5) Die Sitzungen der Gleichstellungskommission sind nicht-öffentlich und vertraulich. Die Gleichstellungskommission kann Auskunftspersonen, insbesondere informierte Vertreterinnen oder Vertreterinnen der Stiftung, sowie Sachverständige ihren Sitzungen beiziehen. Die Gleichstellungskommission ist berechtigt, Auskünfte oder Stellungnahmen der Vertreterinnen oder Vertreter der Stiftung einzuholen; diese sind verpflichtet, die erbetenen Auskünfte oder Stellungnahmen zu erteilen. Die Gleichstellungskommission gibt sich eine Geschäfts- und Verfahrensordnung, in welcher insbesondere die Präsenz- und Konsensquoren, die Sitzungsperioden, die Formen der Einberufung der Sitzungen sowie die näheren Vorschriften über das Verfahren geregelt werden.

Gleichstellungsbeauftragte

§ 30l. (1) Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor hat unter Bedachtnahme auf die Personalstruktur und die regionale Verteilung der Dienststellen im Bundesgebiet mindestens drei Vertretungsbereiche für Gleichstellungsbeauftragte festzulegen. Für jeden Vertretungsbereich hat die Gleichstellungskommission nach Anhörung der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter aus dem Personalstand der Stiftung für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen; Wiederbestellungen sind zulässig. Bei der erstmaligen Bestellung nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2010 ist anstatt der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen die amtierende Gleichstellungsbeauftragte anzuhören. Als Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertretungen sind zumindest je zur Hälfte Frauen bestellen. Dabei ist besonders auf Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Gleichstellung und der Frauenförderung, der Antidiskriminierung, der Menschenrechte oder der Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unter gleichstellungs- und frauenfördernden Gesichtspunkten Bedacht zu nehmen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern nach dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, in der geltenden Fassung, und die Gleichstellung im Sinne dieses Bundesgesetzes betreffenden Fragen zu befassen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere Anfragen, Wünsche, Beschwerden oder Anregungen einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihres Vertretungsbereiches zu Fragen der Gleichbehandlung und Frauenförderung entgegenzunehmen, zu beantworten oder der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen vorzulegen. Den Gleichstellungsbeauftragten sind die in ihrem Vertretungsbereich erfolgten Ausschreibungen zur Kenntnis zu bringen und über die eingelangten Bewerbungen zu informieren. Die Gleichstellungsbeauftragten sind berechtigt, im Bewerbungsverfahren mündlich oder schriftlich Auskünfte zu verlangen oder Stellungnahmen oder Vorschläge zu erstatten. Die Gleichstellungsbeauftragten sind berechtigt, in Angelegenheiten, die ihren Vertretungsbereich betreffen, Anträge an die Gleichstellungskommission auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungs- oder Gleichstellungsgebotes zu richten und an den diese Anträge betreffenden Sitzungen der Gleichstellungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen.

Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen

§ 30m. (1) Bei der Stiftung ist eine Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen (Arbeitsgruppe) einzurichten.

Der Arbeitsgruppe gehören als Mitglieder die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter an. Die Arbeitsgruppe wählt aus dem Kreis ihrer Mitglieder eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter und bestellt das Mitglied und Ersatzmitglied der Gleichbehandlungskommission. Für die erste Funktionsperiode nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2010 ist die amtierende Gleichstellungsbeauftragte Mitglied in der Gleichstellungskommission.

(2) Die Arbeitsgruppe hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern nach dem I. Teil des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung, BGBl. I Nr. 66/2004, in der geltenden Fassung, und die Gleichstellung im Sinne dieses Bundes-

gesetzes betreffenden Fragen zu befassen. Der Arbeitsgruppe obliegt es insbesondere, mit Einverständnis der betroffenen Person die Generaldirektorin oder den Generaldirektor von einem ihnen zur Kenntnis gelangten begründeten Verdacht einer Diskriminierung oder einer Verletzung Gleichstellungsgebotes zu unterrichten und einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung oder der Gleichstellung nach den §§ 30a bis 30g zu übermitteln. Die Arbeitsgruppe ist berechtigt, Anträge an die Gleichbehandlungskommission zu stellen (§ 30k Abs. 2) und die jährliche Personalstatistik (§ 30p) entgegenzunehmen und auszuwerten.

- (3) Die Arbeitsgruppe ist berechtigt, der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor einen Vorschlag für die Erstellung des Gleichstellungsplanes (§ 30b) zu erstatten. Die Arbeitsgruppe ist berechtigt, der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor einen schriftlichen Bericht über ihre Tätigkeit und die Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung in der Stiftung im vorangegangenen Kalenderjahr vorzulegen.

Rechtsstellung und Verschwiegenheitspflicht

§ 30n. (1) Die Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Gleichstellungsbeauftragten sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbständig und unabhängig und an keine Weisungen gebunden.

- (2) Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen ist unter Fortzahlung ihres Entgelts vom Dienst freizustellen. Die übrigen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Mitgliedern der Gleichstellungskommission sind unter Fortzahlung ihres Entgelts in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß von der Dienstleistung freigestellt, sofern wichtige dienstliche Interessen dem nicht entgegenstehen; die Inanspruchnahme dieser dienstfreien Zeit ist der oder dem Vorgesetzten mitzuteilen.
- (3) Die Vertreterinnen und Vertreter der Stiftung haben die Mitglieder der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe sowie die Gleichstellungsbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu unterstützen und sind verpflichtet, ihnen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.
- (4) Die Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Gleichstellungsbeauftragten haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihrer Funktion bekannt gewordenen personenbezogenen Daten und Umstände, Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission und die Gleichbehandlungsbeauftragten sind außerdem zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern anvertrauten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern vertraulich zu behandeln sind. Diese Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung der Tätigkeit als Mitglieder der Gleichstellungskommission, als Gleichstellungsbeauftragte oder als Gleichstellungsbeauftragter fort.
- (5) Die Vertreterinnen und Vertreter der Stiftung sowie die Vorgesetzten dürfen die Mitglieder der Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindern und sie aus diesem Grunde auch nicht

benachteiligen. Aus dieser Tätigkeit darf den Mitgliedern der Gleichstellungskommission und den Gleichstellungsbeauftragten bei ihrem beruflichen Fortkommen kein Nachteil erwachsen.

Ruhen und Enden der Mitgliedschaft und von Funktionen

§ 30o. (1) Die Mitgliedschaft zur Gleichstellungskommission, zur Arbeitsgruppe für Gleichstellungsfragen sowie die Funktion als Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragter ruhen während der Zeit einer Außerdienststellung oder einesurlaubes von mehr als drei Monaten. Diese Mitgliedschaften und Funktionen enden mit dem Ablauf der Funktionsdauer, mit der Versetzung ins Ausland, mit dem Ausscheiden aus dem Personalstand der Stiftung, durch Verzicht und bei Gleichstellungsbeauftragten durch Ausscheiden aus dem betreffenden Vertretungsbereich.

(2) Die zur Bestellung oder Wahl befugten Organe haben Mitglieder der Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte von ihrer Funktion zu entheben, wenn diese aus gesundheitlichen Gründen ihre Funktion nicht mehr ausüben können oder die ihnen obliegenden Funktionspflichten grob verletzen oder dauernd vernachlässigen.

Personalstatistik

§ 30p. Die Stiftung hat 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, Verwendungen, Entlohnung, Teilzeit, Verwendungsdauer und Bewerbungen darzustellen.“

ORF

GLEICHSTELLUNG

GENDER-CHECK

Für mehr Vielfalt in den ORF-Medien

TEXTEN - GESTALTEN - MODERIEREN

Machen wir den journalistischen Gender-Check!

Wen wollen wir mit unserem Programm ansprechen? Möglichst viele.

Wen sprechen wir tatsächlich an? Oft weniger als die Hälfte der Bevölkerung, wenn wir nur die männliche Form verwenden.

Beide Geschlechter sichtbar zu machen und explizit zu nennen, schafft mehr Identifikation beim Publikum, ist einfach fair und zeigt die Vielfalt der Gesellschaft.

Mitgemeint ist nicht genug!

Um schnell und sicher zu überprüfen, ob die Gender-Aspekte in den Beiträgen und Sendungen berücksichtigt sind, empfehlen wir die Gender-Check-Liste für Journalistinnen und Journalisten:

Bilden wir die Vielfalt der Gesellschaft ausreichend ab? Machen wir den Check hinsichtlich:

- **Geschlecht**
- **Herkunft**
- **Alter**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Behinderung**
- **sexuelle Orientierung**

Folgende Fragen helfen, den Blick zu schärfen:

- **Wer** kommt in welcher Rolle und Funktion vor?

Das „Expertentum“: gerne greifen wir in der Hitze des redaktionellen Gefechts auf bekannte Namen und Gesichter zurück, die meist männlich sind. Die Suche nach kompetenten Frauen dauert anfangs vielleicht, lohnt sich auf lange Sicht aber.

Haupt- und Nebenrolle: treten Frauen und Männer in gleichwertigen Positionen auf?

- **Was** zeigen wir?

„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.

„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 Fächern.

- **Wie** ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis?

Das ist eine einfache Übung: 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 wir diese Bilder schnell aus dem Archiv geholt haben? Weil die Situation beim Dreh einfach so war? Denken wir darüber nach, welche Bilder wir selbst im Kopf haben, was wir als „normal“ erachten und fragen uns: stimmen sie mit der Wirklichkeit noch überein? Schieben nicht längst viele Männer ihre Kinder im Wagen zum Spielplatz und sitzen nicht längst Frauen am Chef*innensessel?

- **Wo** verstärken wir Geschlechterklischees? „Er: Held - sie: Prinzessin“. Die Mähr vom starken und vom schwachen Geschlecht ist überholt und langweilig, trotzdem gehen wir Geschlechterklischees noch zu oft auf den Leim. Häufig bedienen wir diese, 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.

- **Verwenden** wir gendergerechte Sprache? Sprache ist die wichtigste Kommunikationsform der Menschen und unser Werkzeug im Journalismus. Uns stehen viele Tools zur Verfügung, wir müssen sie nur verwenden: wir können beide Formen nennen (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), neutrale Begriffe (Personal) oder Genderstern*chen schreiben und sprechen (ja, auch das geht mit einer kurzen Pause gut).

GLEICH
gelingt's uns besser

ORF