

# Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg

## 1. Rechtsgrundlage

Im Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) gilt gemäß § 35 des rbb-Staatsvertrages das Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Bln) vom 21. Dezember 1990 in der jeweils gültigen Fassung<sup>1</sup>. Der Frauenförderplan folgt den Vorgaben von § 4 LGG Bln. Er trat erstmalig am 1. Dezember 2006 in Kraft. Die aktualisierte Fassung des Frauenförderplans gilt vom 8. März 2021 an für einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. bis zum 7. März 2027 und wird danach fortgeschrieben. Spätestens nach zwei Jahren ist der Frauenförderplan an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

## 2. Zielsetzung und –vorgaben

Das LGG Bln folgt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und zielt auf die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die Schwerpunkte zur Erfüllung dieses Zieles sind:

- gezielte berufliche Förderung von Frauen,
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen,
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Ziffer 2.2),
- Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen,
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Der Frauenförderplan verankert im Sinne dieser Ziele konkrete Maßnahmen und Vorgaben, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern. Der rbb verpflichtet sich zu einer gezielten frauen- und familienorientierten Personal- und Personalentwicklungspolitik. Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

Die Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in ihrem Bereich abgebaut wird; sie sollen geeigneten Frauen ihres Bereiches Qualifikations- und

---

<sup>1</sup> Novellierte Fassung vom 18. November 2010

Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten und sie zu Bewerbungen um Führungspositionen auffordern.

Der Frauenförderplan legt fest, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden soll. Er enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben (**Anlage 28**) zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das gilt auch für die Vorgesetzten- und Leitungsebene. Die Zielvorgaben verdeutlichen – nach Bereichen unterteilt – wie viele der frei werdenden und wieder zu besetzenden Stellen Frauen erhalten sollen. Dabei ist festzustellen, welche für die Stellenbesetzung erforderlichen Qualifikationen die Frauen bereits haben und welche sie noch erwerben können (Personalentwicklungsplanung). An den Festlegungen wird die Frauenvertreterin nach Maßgabe von § 4 Abs. 4 LGG Bln beteiligt; die Rechte des Personalrats und anderer Interessenvertretungen bleiben unberührt. Die Festlegungen gelten für zunächst zwei Jahre. Für die Folgejahre sind sie unter Berücksichtigung der Entwicklungen zu aktualisieren.

### **2.1. Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Dem Frauenförderplan liegt gemäß § 4 Abs. 2 LGG Bln und angelehnt an § 19 LGG Bln eine Analyse folgender Daten – getrennt nach Frauen und Männern – zugrunde:

- Organigramm des rbb nach Organisationseinheiten gemäß Frauenförderplan  
**(Anlage 1)**
- Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Vergütungsgruppen einschließlich Auszubildende und Trainees **(Anlage 2)**
- Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den Vergütungsgruppen  
**(Anlage 2a)**
- Leitungs- und Vorgesetztenebene nach Vergütungsgruppen **(Anlage 3)**
- Leitungs- und Vorgesetztenebene nach Hierarchieebenen - ARD-Vergleich  
**(Anlage 3a)**
- Anteil der Frauen in den Vergütungsgruppen innerhalb der Organisationseinheiten gemäß Ziffer 2.2 **(Anlagen 4 – 26)**
- Zahl der Redakteurinnen / Redakteure auf der Grundlage des Organigramms gemäß dem Frauenförderplan **(Anlage 14)**
- Zahl der im Folgejahr frei werdenden Planstellen durch altersbedingte Fluktuation **(Anlage 27)**
- Zielvorgaben **(Anlage 28)**

- Durchschnittsalter - Anteil je Altersklasse (ohne Auszubildende und Trainees - Basis: ARD-Vergleich) (**Anlage 29**)
- Teilzeitbeschäftigte nach Vergütungsgruppen einschließlich Leitungsfunktion (**Anlage 30**)
- Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten (**Anlage 31**)
- Zahl der mit befristeten Verträgen Beschäftigten nach Vergütungsgruppen (**Anlage 32**)
- Zahl der Auszubildenden getrennt nach Ausbildungsberufen (**Anlage 33**)
- Durchschnittliches Jahresgehalt pro Person nach Vergütungsgruppen (**Anlage 34**)
- Zahl der Höhergruppierungen (**Anlage 35**)
- Zahl der Beschäftigten mit Funktionszulagen in Höhe des Differenzbetrages zur nächst höheren Vergütungsgruppe (**Anlage 36**)
- Zahl der Bewerbungen und die der Neueinstellungen nach Vergütungsgruppen und -stufen (**Anlage 37**)

Der rbb wird die Statistiken erheben und analysieren. Er legt die Zahlen des Vorjahres der Frauenvertreterin bis spätestens 31. März, die Analyse dieser Zahlen bis spätestens zum 30. Juni eines jeden Jahres, vor.

## **2.2. Unterrepräsentanz**

Frauen sind gemäß § 3 Abs. 2 LGG Bln unterrepräsentiert, wenn in einer Vergütungsgruppe innerhalb einer Organisationseinheit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz nimmt der rbb eine Unterteilung gemäß der **Anlage 1** in folgende Organisationseinheiten vor:

### **Vorgesetzten- und Leitungsebene**

Die Vorgesetzten- und Leitungsebene des gesamten rbb bildet eine Organisationseinheit. Sie umfasst alle Beschäftigten in Führungspositionen (AT, A, B).

### **Programm**

Dazu gehören folgende Organisationseinheiten:

- der Programmdirektionsbereich einschließlich Qualitätsmanagement und Medienforschung
- die Contentboxen Information, Kultur, Gesellschaft und Sport (Einrichtung der Struktur der Contentboxen ab Januar 2021)
- die Hauptabteilung Programm-Management rbb FS
- die Hauptabteilung Multimediale Herstellung



- ARD-Text und das ARD-Hauptstadtstudio

### **Produktion, Technik und Betrieb**

Dazu gehören die Organisationseinheiten:

- der Produktions- und Betriebsdirektionsbereich einschließlich Zentrale Aufgaben, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Technisches Innovationsmanagement
- die Hauptabteilungen Medienproduktion, Mediensysteme & IT sowie die Abteilung Distribution
- das Informationsverarbeitungszentrum (IVZ)
- das ARD Play-Out-Center

### **Verwaltung i. w. S.**

Dazu gehören die Organisationseinheiten:

- die Hauptabteilung Intendanz
- das Justitiariat
- die Hauptabteilungen Gebäudemanagement, Personal und Finanzen
- das ARD-Generalsekretariat

Innerhalb dieser Organisationseinheiten bildet jede Vergütungsgruppe einen Bereich. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in einem Bereich weniger als die Hälfte beträgt. Aufgrund der Analyse der Beschäftigungsstruktur wird festgestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (**Anlagen 4-26**).

In begründeten Einzelfällen kann die Frauenvertreterin bei der HA Personal beantragen, dass eine andere Organisationseinheit herangezogen wird. In diesen Fällen ist eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

### **3. Stellenbesetzung**

Frei werdende Stellen müssen, um für eine Besetzung zur Verfügung zu stehen, zur Wiederbesetzung freigegeben werden (**Anlage 27**).

Grundsätzlich soll mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der rbb glaubhaft macht, dass nicht genügend Frauen mit entsprechender Qualifikation im rbb tätig sind bzw. mit vertretbarem betriebswirtschaftlichen Aufwand entsprechend qualifiziert werden können oder auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

### 3.1. Allgemeine Grundsätze

- Der rbb schreibt alle zur Wiederbesetzung freigegebenen Stellen intern aus.
- Der rbb wird die Frauenvertreterin von Anfang an am gesamten Besetzungsverfahren beteiligen.
- Der rbb wird das Profil einer Stelle bei der Ausschreibung klar definieren und ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle orientieren. Der rbb formuliert Ausschreibungen geschlechtsneutral.
- Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, wird der rbb in der Ausschreibung darauf hinweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Das gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben.
- Bei der Auswahlentscheidung wird der rbb folgende und vergleichbare Kriterien nicht heranziehen:
  - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,
  - Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
  - Familienstand,
  - Lebensalter,
  - eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin der Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners der Bewerberin, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
  - zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
  - die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.
- Arbeitsplätze können im rbb gleichermaßen mit Frauen oder Männern besetzt werden. Sollte das nicht gegeben sein, wird der rbb sich bemühen, Abhilfe zu schaffen.

### 3.2. Besondere Grundsätze bei Unterrepräsentanz

Liegt zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung eine Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich vor, gelten darüber hinaus folgende besondere Grundsätze:

- Stellen, die zur Wiederbesetzung freigegeben sind, schreibt der rbb ab Vergütungsgruppe D aufwärts intern und extern aus. Als externe Ausschreibung gilt der Aushang in den Landesrundfunkanstalten, bei der Deutschen Welle, DeutschlandRadio und dem ZDF sowie auf der rbb-Webseite. In Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder in Internetportalen kann der rbb Stellen ausschreiben, wenn Frauen in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind und anzunehmen ist, dass sich ohne eine solche Ausschreibung keine Frau bewerben würde.

- Stellenausschreibungen formuliert der rbb so, dass sich Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen. Der rbb nutzt folgende Formulierung in seinen Ausschreibungstexten: „Der rbb fördert aktiv die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Bereich der ausgeschriebenen Stelle streben wir eine Erhöhung des Frauenanteils an. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht.“
- Der rbb lädt alle Bewerberinnen oder aus allen Bewerbungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch ein, sofern sie die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation für die Stelle besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.
- Beantragt die Fachabteilung im konkreten Einzelfall die Einstellung eines Mannes, so muss dieser Antrag gegenüber der HA Personal schriftlich und in nachvollziehbarer Weise begründet werden. Dabei darf die Fachabteilung nur Gründe aufführen, die für den Bewerber sprechen. Über die Mitbewerberinnen soll sie kein negatives Werturteil abgeben. Die HA Personal leitet den Einstellungsvorschlag erst an die Frauenvertreterin weiter, wenn diese Begründung vorliegt.

#### **4. Sonstige Maßnahmen**

##### **4.1. Geschlechtergerechtigkeit**

Der rbb fördert Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen (Gender Mainstreaming) und im Programm. Zur Erreichung dieses Ziels beabsichtigt er, seinen Beschäftigten entsprechende Fortbildungsangebote zu unterbreiten.

##### **4.2. Vergabe von Ausbildungsplätzen**

Den Zugang zu Ausbildungsplätzen gestaltet der rbb diskriminierungsfrei. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt der rbb Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt in den Berufsbereichen, in denen sie beim rbb bisher unterrepräsentiert sind. Die Ausbildungsplätze schreibt der rbb auch extern (durch Veröffentlichung im Internet) gemäß den unter Ziffer 3 genannten Grundsätzen aus. Die Frauenvertreterin hat das Recht, an den Auswahlverfahren teilzunehmen. Der rbb bemüht sich, insbesondere für die technischen Bereiche, weibliche Auszubildende zu gewinnen. Der rbb will deshalb Frauen verstärkt Einblick in technische Bereiche, etwa durch die gezielte Vergabe von Praktikumsplätzen und Diplomarbeiten an Frauen oder durch Veranstaltungen wie den Girls' Day ermöglichen. Die Ausbildungsverantwortlichen wird der rbb für den Umgang mit weiblichen Auszubildenden sensibilisieren.



### **4.3. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf**

Um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtern, ermöglichen Vorgesetzte den Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und individuelle Teilzeitregelungen, soweit dies mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist.

Der rbb ermöglicht auch Teilzeit in Führungsfunktionen und unterstützt Modelle geteilter Führung (z.B. Jobsharing), sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Der rbb räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten ein wie Vollzeitbeschäftigten.

Der rbb unterstützt Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen und eröffnet ihnen geeignete Möglichkeiten, etwa durch Zusendung von Informationen auf elektronischem Weg, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des rbb während der Elternzeit bzw. der Arbeitsbefreiung.

Auf Wunsch führt die/der Vorgesetzte bzw. die HA Personal mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungs- oder Informationsgespräche, in denen sie über die Auswirkung der Elternzeit bzw. Beurlaubung sowie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung informiert werden.

Die zuständigen Vorgesetzten informieren die Beschäftigten über grundlegende personelle und strukturelle Änderungen am bisherigen Arbeitsplatz, einschließlich neuer technologischer Entwicklungen, die sich während der Elternzeit bzw. der Beurlaubung ergeben und bieten ihnen ggf. erforderliche Fortbildungsmaßnahmen an.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigt.

### **4.4. Kinderbetreuung**

Der rbb und seine Beschäftigten haben erkannt, dass Beruf und Familie nicht getrennt werden können. Deshalb unterstützt der rbb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Möglichkeit zur flexiblen Kinderbetreuung. Seit 2006 gibt es in den Sommerferien eine Ferienbetreuung für Kinder von rbb-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern - den „rbb-Kinder- Ferien-Spaß“. Für kurzfristige Betreuungsgänge stellt der rbb für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Kinder in

Berlin und Potsdam je ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Darüber hinaus hat der rbb im Jahr 2010 mit einem gemeinnützigen Träger von Kindertagesstätten einen Kooperationsvertrag geschlossen und stellt im Rahmen eines Kontingents Kita-Plätze für Kinder seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwei betriebsnahen Kitas zur Verfügung.

#### **4.5. Fortbildung und gezielte Förderung von Frauen**

Um die berufliche Entwicklung von Frauen gezielt zu fördern, bietet der rbb für weibliche Beschäftigte spezifische Fortbildungen an. Die Kolleginnen werden über Angebote und Themen informiert und können selbst Seminarthemen vorschlagen.

Frauen sollen zudem auf die Möglichkeit der Teilnahme an Qualifizierungsseminaren zur Übernahme von Leitungsfunktionen verstärkt aufmerksam gemacht werden. Ihr Anteil an den Teilnehmenden soll mindestens 50 % betragen. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind sie entsprechend § 8 LGG Bin unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt auszuwählen, bis ihr Anteil an den Teilnehmenden dieser Seminare mindestens 50 % beträgt. Die Themen Chancengleichheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) sowie Verhinderung von Diskriminierung sind im rbb Bestandteil von Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte. Der rbb bietet bei Bedarf Informationsveranstaltungen zu Themen wie etwa dem Landesgleichstellungsgesetz, Antidiskriminierungsregelungen, Frauenförderkonzepten, Gender-Mainstreaming, zum Umgang mit sexueller Belästigung, zu qualifizierten Teilzeitkonzepten und anderen familienfreundlichen Maßnahmen an.

Fortbildungen und andere Seminare organisiert der rbb nach Möglichkeit so, dass auch Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte sowie Beschäftigte mit Kindern daran teilnehmen können.

Der rbb hat dabei Frauen mit Behinderung im Blick und informiert sie gezielt über Fort- und Weiterbildungsangebote.

Als weiteren wichtigen Beitrag zur Frauenförderung achtet der rbb besonders darauf, auch Seminarleiterinnen zu verpflichten.

Die Führungskräfte der Bereiche, auf deren Leitungsebene Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen identifizieren, die sie für geeignet erachten, Führungsaufgaben wahrzunehmen und mit ihnen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbaren. Die Führungskräfte sind gehalten, diesen



Mitarbeiterinnen vermehrt Stellvertretungen aufgrund von Urlaub, Krankheit o. ä. zu übertragen, sofern die betrieblichen Arbeitsabläufe dies zulassen.

In Arbeitsgruppen und Ausschüsse entsendet der rbb möglichst gleich viele Frauen wie Männer.

Der rbb unterstützt Frauennetzwerke (z.B. das AssistentInnennetzwerk und das Führungsfrauen-Netzwerk).

#### **4.6. Sprache**

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern findet auch in der Sprache Ausdruck. Neben den Stellenausschreibungen formuliert der rbb sämtliche Texte im rbb geschlechtergerecht. Die Programmdirektion entwickelt einen Leitfaden mit Empfehlungen für die Redaktionen zur Anwendung von geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Sprache auf allen Ausspielwegen (Radio, Fernsehen, Online, Social Media).

#### **5. Umsetzung des Frauenförderplans**

Alle Führungskräfte und die HA Personal tragen dazu bei, den Frauenförderplan umzusetzen. Die Frauenvertreterin begleitet diese Umsetzung. Sie ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, insbesondere Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen betreffen, zu beteiligen.

Nachdem die Analysen zur Beschäftigtenstruktur der Frauenvertreterin vorliegen, stimmen die Direktionen und die HA Personal gemeinsam mit der Frauenvertreterin die sich hieraus ergebenden konkreten Maßnahmen ab. Die Termine für die Abstimmungsgespräche koordiniert die HA Personal.

#### **6. Inkrafttreten**

Dieser Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg ist unter Beteiligung der Frauenvertreterin und nach Zustimmung durch den Personalrat erstmalig am 1. Dezember 2006 in Kraft getreten. Die aktualisierte Fassung des Frauenförderplans gilt ab dem 8. März 2021 für einen Zeitraum von sechs Jahren, d.h. bis zum 7. März 2027 und wird danach fortgeschrieben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an aktuelle Entwicklungen anzupassen.

  
Patricia Schlesinger  
Intendantin