

12. März 2021

Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2020

Beschlussvorschlag

Der Rundfunkrat nimmt den Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen (Beschäftigtenstrukturanalyse) zur Kenntnis.

Inhalt

Auch in diesem Jahr werden einige wichtige Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung vorangestellt, weil sie die Grundlage für eine Förderung von Kolleginnen in Richtung Führung bei Radio Bremen bilden. Weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung werden unter II. beschrieben. Im III. Teil erfolgt eine Erläuterung der Statistiken zur Situation der weiblichen Beschäftigten 2020. Kapitel IV analysiert vertiefend spezifische Bereiche der Programmleitung und erfasst den Anteil der Frauen und Männer unter festen und freien Mitarbeitenden in sendungsnahen Tätigkeiten. Unter V. wird die Aus- und Fortbildung näher beleuchtet.

I. Führungskräfteentwicklung

1. Curriculum Organisationsentwicklung

Das erfolgreiche „Curriculum Organisationsentwicklung“ (OE-C) wurde 2020 bereits in einem dritten Durchgang fortgesetzt. Nach der obersten Führungsebene (2017/2018) und der zweiten Ebene (2018/2019) wurde im Jahr 2020 ein dritter Durchgang für die Ebene der Redaktionsleiter*innen und Teamleiter*innen durchgeführt (sieben Männer, sechs Frauen).

Die Teilnehmenden erwerben bei OE-C grundlegendes Wissen zur Analyse und Steuerung organisationsbezogener Veränderungsprozesse. Durch intensiven Austausch und anhand kollegialer Beratung zu eigenen Projekten entwickeln sie ein gemeinsames Verständnis von Organisationsentwicklung und damit von aktiver und bewusster Gestaltung der eigenen Unternehmenskultur und Vielfältigkeit. Dazu erhalten die Teilnehmenden Impulse zu Vorgehen und Werkzeugen und lernen anhand aktueller Projekte, wie sie in ihrer Rolle wirken und die nächsten Ebenen miteinbeziehen können. Zugleich wird die Teamentwicklung der Teilnehmenden untereinander gestärkt und die Bildung von Netzwerken im Haus vorangetrieben. Ende 2020 wurden die Planungen für einen vierten Durchgang im Jahr 2021 begonnen.

2. Programm „Blick nach Vorn“ für neue Führungskräfte

Alle neuen Führungskräfte bei Radio Bremen und Bremedia nehmen an dem 2019 völlig überarbeiteten Programm „Blick nach vorn“ teil. An dieser Workshop-Reihe partizipieren sowohl Mitarbeiter*innen, die schon länger zu Radio Bremen oder der Bremedia gehören und neu „in Führung“ kommen als auch die Führungskräfte, die von außen neu ins Haus kommen.

Sie alle erhalten (oder „frischen auf“): Einerseits das „Handwerkzeug“ der Führungskraft, wie Einblick in Methoden der Gesprächsführung, verschiedene Führungs-Stile etc. Zum anderen ist mit dem Programm auch eine klare Zukunftsorientierung verbunden – wie schon der Titel „Blick nach vorn“ verdeutlicht. Die Überschriften der drei Module sind „Blick aufs Team“, „Blick auf mich“ und „Blick auf die Organisation“. Ergänzend gibt sich die jeweilige Gruppe schon beim „Kick-Off“ ein spezifisches Motto für ihr gemeinsames Lernen und Arbeiten. Besonders für die neuen Führungskolleginnen und -kollegen von „außen“ ist das Programm ein wichtiger Baustein zum Netzwerken in der Unternehmensfamilie und hilfreich, um zu erfahren, welche Führungskultur bei Radio Bremen gelebt wird. 2020 nahmen drei Frauen und drei Männer an dem Programm teil (Vorjahr: sieben Frauen und vier Männer).

In beiden Programmen, sowohl bei OE-C als auch beim „Blick nach vorn“ spielen die Themen „Vielfältigkeit“, „Förderung von Unterschiedlichkeiten“ und die Bedeutung von gemischten Teams im Zusammenhang mit konkreten Projekten eine wichtige Rolle.

II. Weitere Maßnahmen

Die Corona-Pandemie stellt seit 2020 für alle Maßnahmen zur Aus- und Fortbildung, zur Personal- und Organisationsentwicklung eine enorme Herausforderung dar. Es gilt, gute Antworten auf den Verzicht fast aller Präsenzformate zu finden, sowohl bei Radio Bremen als auch bei Seminaren an anderen Standorten. Radio Bremen konnte aufgrund von weit gediehenen Vorarbeiten noch innerhalb des ersten Quartals zügig eine digitale Lernplattform für alle Mitarbeiter*innen etablieren: den „Radio Bremen CAMPUS“. In Kooperation mit der ARD.ZDF medienakademie wurde mit dem CAMPUS eine Lernumgebung geschaffen, die folgende Möglichkeiten bietet:

- 90 kostenlose online-basierte Trainings aus den Bereichen soziale und persönliche Kompetenzen, Sicherheit am Arbeitsplatz, Change-/Prozess- und Projektmanagement sowie Führungskompetenzen;
- modular aufgebaute Lerneinheiten von bis zu 75 Minuten Länge, die jederzeit unterbrochen und zu einem beliebigen Zeitpunkt fortgesetzt werden können;
- uneingeschränkter Zugang aus dem Funkhaus und von außen sowie von unterschiedlichen dienstlichen oder privaten Geräten (Desktop-PC, Laptop/Tablet, Smartphone).

Weiterhin ist der CAMPUS auch für Live-Formate und Video-Workshops geeignet und macht es so möglich, Workshops und weitere Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung durchzuführen – in einer Umgebung, die interaktiv, sicher und von den Teilnehmer*innen intuitiv zu bedienen ist.

Im Rahmen der AG „Mehr Frauen in Führung“ hat Radio Bremen 2020 trotz der Corona-Pandemie den dritten Cross-Mentoring-Durchgang gestartet, um grundsätzliche Perspektiven für Mitarbeiter*innen zu eröffnen, die (noch) keine Führungsverantwortung tragen und um das Geschlechterverhältnis in den Führungsebenen weiter anzugleichen. Fünf Mitarbeiterinnen und ein Mitarbeiter wurden ausgewählt. Das einjährige Mentoring ist im Sommer 2020 gestartet. Es wird von einem digitalen Workshop-Angebot begleitet, in dem Themen wie Achtsamkeit oder Diversity vermittelt werden.

Die AG „Mehr Frauen in Führung“ hat außerdem einer interessierten Gruppe von Frauen den Zirkel „Working-Out-Loud“ (WOL) angeboten. Für WOL treffen sich vier bis fünf Kolleginnen über zwölf Wochen jeweils für eine Stunde, um an einem konkreten, selbst definierten Ziel zu arbeiten. Netzwerkarbeit, Selbstmanagement und Kompetenzerweiterung in zeitgemäßen sozialen Plattformen stehen dabei im Vordergrund – unterstützt von einem strukturierten Leitfaden und vom Austausch in der Gruppe.

Die AG „Mehr Frauen in Führung“ hat weiterhin gemeinsam mit der Frauenbeauftragten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem digitalen Austausch eingeladen, um Aspekte der Pandemiesituation in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit zu diskutieren. Für viele Mitarbeiter*innen sind geschlossene Schulen und Betreuungseinrichtungen eine besondere Herausforderung, Frauen tragen dabei in vielen Familien die Hauptlast. Die Erfahrung, dass dies zu einem generellen „Rollback“ in alte Rollenmuster und Aufgabenverteilungen führt, wurde allerdings nur von wenigen Kolleginnen geteilt.

In der Stabsstelle für Organisations- und Personalentwicklung (OE/PE) war 2020 die Analyse der Unternehmenskultur in Kooperation mit der Bremer Unternehmensberatungsfirma „nextpractice“ ein Schwerpunkt. Im ersten Quartal wurden die Ergebnisse einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Studie zur Analyse von Unternehmenskultur und Zusammenarbeit im digitalen Zeitalter vorgelegt. Diese untersucht die wesentlichen „Antreiber“ und „Hebel“ bei Mitarbeitenden in Bezug auf die Weiterentwicklung von Radio Bremen im Kontext dynamischer Digitalisierungsprozesse in Gesellschaft und medialer Umwelt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kultur der Zusammenarbeit bei Radio Bremen auf einem guten Weg ist. Die Ergebnisse fließen jetzt in die weitere Arbeit zur Kulturentwicklung als Teil der Unternehmensstrategie von Radio Bremen ein.

Aus Anlass des Deutschen Diversity-Tages der „Charta der Vielfalt“ (der sich mittlerweile alle ARD-Rundfunkanstalten angeschlossen haben) wurde im Frühjahr 2020 eine Handreichung zu geschlechtergerechter Sprache in unseren Programmen an alle Mitarbeiter*innen verteilt (der Rundfunkrat hat diese Handreichung schon in der Sitzung am 25. Juni 2020 zu TOP 7 erhalten). Die Diskussion über eine zeitgemäße, inklusive Sprache in unseren Beiträgen und Programmen wird von unseren Mitarbeiter*innen aktuell auch im Intranet engagiert geführt.

Mehr Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit bei den Gesprächspartner*innen der Programme von Radio Bremen verspricht die neue „Kontaktdatenbank“, in der gezielt nach Vielfaltsaspekten gefiltert werden kann. Dadurch wird es allen Redaktionen erleichtert, eine größere Diversität an Gesichtern und Stimmen bei den Gästen, Expert*innen und anderen Gesprächspartner*innen im Programm zu erreichen. Die Vorarbeiten zu diesem Projekt wurden 2020 abgeschlossen, die Einführung ist im ersten Halbjahr 2021 geplant. Schon die Arbeit an dieser Kontaktdatenbank hat in vielen Redaktionen zu einem anderen Bewusstsein geführt: inzwischen sind z.B. häufiger als bisher weibliche Expertinnen in Interviews zu hören und zu sehen als noch vor einigen Jahren.

III. Erläuterung der Statistiken

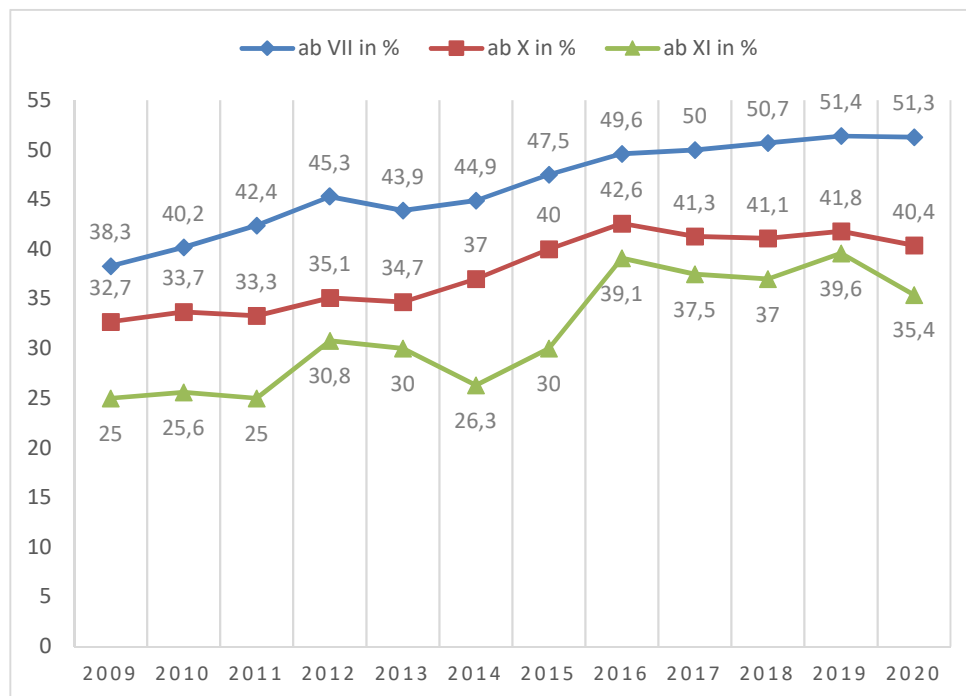
Die folgenden statistischen Daten entsprechen in Struktur und Inhalt den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes. Sie wurden ergänzt um

- die Aufstellung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren 233 Personen bei Radio Bremen fest angestellt. Im Vorjahr waren es 225. Sieben Personen sind ausgeschieden, 15 sind neu hinzugekommen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 62,7 % (Vorjahr: 64,4 %). Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, sank minimal von 51,4 auf 51,3 %. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 40,4 % (Vorjahr: 41,8 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 35,42 % (Vorjahr: 39,6 %).

Die Entwicklung des Frauenanteils der Beschäftigten bei Radio Bremen stellt sich in den vergangenen zehn Jahren wie folgt dar:



2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, hat sich erneut deutlich erhöht – weil sowohl mehr Frauen als auch mehr Männer in Teilzeit beschäftigt sind. Insgesamt handelt es sich 2020 um 91 Beschäftigte (nach 81 im Vorjahr), davon 72 Frauen und 19 Männer (Vorjahr: 66 Frauen und 15 Männer).

Die Verteilung stellt sich wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	18	5	23
51 – 80 %	38	9	47
81 – 99 %	16	5	21
Gesamt	72	19	91

Im Jahr 2020 gab es 17 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. Neun Mitarbeitende (sechs Mitarbeiterinnen, drei Mitarbeiter) haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und acht Mitarbeitende (sieben Mitarbeiterinnen, ein Mitarbeiter) die Heraufsetzung. Allen Anträgen wurde stattgegeben.

3. Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2020 konnten 20 Planstellen neu besetzt werden. Dabei betrug der Frauenanteil 60 % (Vorjahr: 76 %). 15 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab fünf interne Umsetzungen. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen/Überleitungen/Umsetzungen folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe III: Übernahme eines Auszubildenden in ein Gesellenjahr (ein Mann).
- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung im Sekretariat Programm-
direktion (eine Frau), eine Sachbearbeitung Marketing (eine
Frau), eine Assistenz 3nach9 (eine Frau), eine Assistenz
Sport (eine Frau).
- Gehaltsgruppe VI: eine Einstellung Assistenz Bremen Zwei
Musik (eine Frau), eine Einstellung Sachbearbeitung ZPA
(eine Frau).
- Gehaltsgruppe VII: eine Umsetzung Sachgruppenleitung
kaufmännische Verwaltung (eine Frau), eine Einstellung
Sachgruppenleitung Controlling (eine Frau), eine Umsetzung
Sachgruppenleitung Personal (eine Frau).
- Gehaltsgruppe VIII: eine Einstellung Sachgruppenleitung
DUB (eine Frau), eine Einstellung juristische*r Referent*in
(ein Mann).

- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Sachgruppenleitung Koordination Produktion (ein Mann), eine Einstellung Redakteur*in Bremerhaven (ein Mann).
- Gehaltsgruppe X: ein Einstellung Marketingleitung (ein Mann), eine Umsetzung Projektleitung Cosmo (eine Frau), ein*e Redakteur*in Bremen NEXT (ein Mann).
- Gehaltsgruppe XI: eine Umsetzung Leitung Nachrichten (ein Mann).
- Gehaltsgruppe XII: eine Einstellung Leitung Intendanz (ein Mann).
- Gehaltsgruppe AT: eine Umsetzung Chefredaktion (eine Frau).

4. Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2020 insgesamt elf Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: zehn). Von zwölf vorliegenden Anträgen hat das Direktorium bis auf einen allen zugestimmt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 82 % (Vorjahr: 60 %).“

5. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 48 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 47 und das der Männer 50 Jahre.

Hinsichtlich der Altersstruktur ergibt sich für die Festangestellten folgendes Bild:

Altersklasse	Männer	Frauen	Gesamt	% Anteil
bis 19	0	0	0	0,00%
20-24	2	1	3	1,29%
25-29	0	5	5	2,15%
30-34	7	16	23	9,87%
35-39	6	18	24	10,30%
40-44	7	22	29	12,45%
45-49	10	15	25	10,73%
50-54	16	20	36	15,45%
55-59	19	24	43	18,45%
60-64	18	22	40	17,17%
ab 65	2	3	5	2,15%
Summe	87	146	233	100%

6. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 234 auf 237 gestiegen, wobei der Anteil der Frauen mit 48 % gleich geblieben ist.

7. Moderatorinnen und Moderatoren

Bei den Moderatorinnen sind Frauen mit 43 % vertreten (Vorjahr: 42 %). Diese Zahl bezieht sich auf die Anzahl der Moderatorinnen und Moderatoren und nicht auf den zeitlichen Umfang und damit die Präsenz im Programm.

Radio Bremen Eins und Bremen Vier haben 2020 die Moderation ihrer Morgen-Shows umgestellt und sind deutlich weiblicher geworden: Bei Bremen Eins „Der Morgen“ moderieren seit Anfang des Jahres zwei Zweierteams, die jeweils mit einer Frau und einem Mann besetzt sind, im wöchentlichen Wechsel. In jeder Woche führen damit jeweils Männer und Frauen mit gleichen Anteilen und auf Augenhöhe durchs Programm. Bei Bremen 4 wurde die Morning-show „Die Vier am Morgen“ eingeführt, hier ist seit Frühjahr 2020 ein Viererteam aktiv, das Moderation, Social Media, Nachrichten und Redaktion verantwortet. Bei der Planung wird auf eine ausgewogene Besetzung durch Männern und Frauen geachtet, oft haben auch Frauen zahlenmäßig die die Oberhand.

IV. Daten zur Geschlechterverteilung in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen der Programmdirektion

Es ist das Ziel der Programmdirektion, eine geeignete Grundlage zu schaffen, um eine systematische und vorurteilsfreie Analyse der Geschlechterverhältnisse in den sendungsnahen Tätigkeitsbereichen vornehmen zu können. Mit der vorliegenden Auswertung kann die aktuelle Situation differenziert betrachtet werden. Dafür wurde der Anteil an Frauen und Männern in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen für das Jahr 2020 nach Programmen erfasst. In die Analyse wurden feste und freie Mitarbeiter*innen in die Analyse einbezogen.

Folgende Tätigkeitsbereiche wurden betrachtet:

- Moderation (HF/TV/Web),
- Redaktion,
- Social Media,
- Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen,
- Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon,

- Station Voices sowie
- Musikredaktion.

Im Ergebnis zeigt sich, dass in den meisten Tätigkeitsfeldern in den Programmen ein ausgewogenes (grün) oder relativ ausgewogenes (hellgrün) Verhältnis von Frauen und Männern besteht. In insgesamt drei Tätigkeitsbereichen gibt es programmübergreifend ein unausgewogenes Geschlechterverhältnis, wobei anzumerken ist, dass in zweien davon die Anzahl der Frauen überwiegt. Im Bereich „Social Media“ und bei den „Station Voices“ ist das Geschlechterverhältnis *unausgewogen eher weiblich*, bei den „Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon“ ist es *unausgewogen eher männlich*.

2020: Verteilung von Frauen und Männer in sendungsnahen Tätigkeitsbereichen¹ im Regelbetrieb²

		Bremen Eins	Bremen Zwei	Bremen Vier	Bremen NEXT	Cosmo	bb Online	bb Ferns.	bb Radio ³	bb BHV	bb Sportbl.	3nach9	gesamt (Brutto)	Prozent (Brutto)	
Moderation (HF/TV/Web)	weiblich	9	13	10	4	6	0	2	0	0	2	1	weiblich	47	47%
	männlich	14	15	8	3	4	0	2	0	0	5	1	männlich	52	53%
Redaktion (RVDs, Senderredaktion etc.)	weiblich	5	24	11	8	6	7	12	4	4	4	3	weiblich	88	55%
	männlich	4	15	10	8	5	13	5	4	2	6	0	männlich	72	45%
SOM-/Community-Redaktion	weiblich	1	3	6	2	3	0	0	0	0	0	1	weiblich	16	73%
	männlich	1	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	männlich	6	27%
Reporter*innen, Autor*innen, Kolumnist*innen (HF/TV/Web)	weiblich	8	143 ⁴	2	8	5	0	21	13	6	4	4	weiblich	214	44%
	männlich	12	196 ⁴	4	7	5	1	21	12	6	6	1	männlich	271	56%
Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon ⁵	weiblich	5	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	weiblich	12	30%
	männlich	13	8	2	5	0	0	0	0	0	0	0	männlich	28	70%
Station Voice	weiblich	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	weiblich	4	80%
	männlich	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	männlich	1	20%
Musikredaktion	weiblich	3	4	2	1	3	0	0	0	0	0	0	weiblich	13	48%
	männlich	3	4	4	3	0	0	0	0	0	0	0	männlich	14	52%

Legende

ausgewogenes Verhältnis
relativ ausgewogenes Verhältnis
unausgewogenes Verhältnis
unausgew. Verhältnis, aber geringe Personenzahl

Erläuterungen

¹ In den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der festen und der freien Mitarbeiter*innen enthalten, die im Jahr 2020 in den jeweiligen Redaktionen tätig waren. Es gibt Mitarbeiter*innen, die in mehreren Positionen und Programmbereichen tätig sind. Diese sind entsprechend mehrfach gelistet.

² Zum Regelbetrieb gehören alle Programme und Sendungen, die in einem festgelegten Regel-Turnus (dauerhaft, täglich, wöchentlich, monatlich) erscheinen.

³ Die buten un binnen-Radio-Reporter*innen sind gesondert aufgeführt, da eine Zuordnung zu den einzelnen Radioprogrammen nur sehr aufwändig möglich gewesen wäre. Die Zahlen der Reporter*innen von buten-un binnen-Radio, die für die Hörfunkprogramme arbeiten, sind in dieser Funktion nur in der Spalte bei "buten un binnen Radio" enthalten.

⁴ Anders als bei den anderen Programmen wurden bei Bremen Zwei auch die Reporter*innen, Autor*innen und Kolumnist*innen aufgenommen, die selten im Programm tätig sind.

⁵ Bei den Nachrichtenredakteur*innen am Mikrofon sind auch die Mitarbeiter*innen der Rundschau & der plattdt. Nachrichten bei Bremen Eins sowie Senderredakteur*innen bei Bremen NEXT enthalten.

V. Ausbildung und Fortbildung

1. Ausbildung

Die Anzahl der Bewerbungen auf ein journalistisches Volontariat bei Radio Bremen hat seit 2016 wieder spürbar zugenommen. 2020 war die Steigerung der Bewerbungen auf die drei Schwerpunktvolontariate (Musik, Digitale Strategie, Studio Bremerhaven) signifikant. Insbesondere die hohe Zahl beim Schwerpunkt Musik mit rund 50 Bewerbungen war erfreulich. Die Vermutung liegt nahe, dass die verstärkte Kommunikation über Social-Media-Kanäle erfolgreich war, auch aufgrund des Engagements der Volontär*innen des Jahrgangs 2018-2020. In der Ausschreibung und in der Auswahlkommission hat Radio Bremen noch stärker als in den Vorjahren auf Vielfalt und auf ein möglichst vorurteilsfreies Beurteilungsverfahren Wert gelegt. Auch die Auswahlkommission wurde bewusst vielfältiger zusammengesetzt: So waren zum ersten Mal ein junger Mann und eine junge Frau Mitglieder, die gerade erst ihr eigenes Volontariat bei Radio Bremen beendet hatten. Zugleich musste aufgrund der Pandemie das Auswahlverfahren verändert werden – anstelle eines Assessment-Centers hat die Kommission digitale Videogespräche durchgeführt, an die sich eine Präsenzurunde mit dem Direktorium angeschlossen hat. Der neue Jahrgang mit fünf Volontärinnen und vier Volontären ist im Januar 2021 mit digitalen und mit Präsenz-Modulen gestartet.

Für 2020 wurden erstmals Vorpraktika angeboten, so dass verpflichtende Hospitationen auch schon vor dem Studium möglich sind. Radio Bremen ergänzt damit das Angebot an vielfältigen, niedrighwelligen Praktikumsmöglichkeiten und weckt das Interesse am Haus. Damit werden mehr jüngere Menschen und jene ohne akademische Vorbildung angesprochen. Ziel ist es u.a., mehr Menschen aus Familien mit Migrationserfahrungen zu erreichen. Im Laufe des Jahres mussten aufgrund der Pandemie-Situation allerdings diverse Hospitationen abgebrochen oder verschoben werden.

Im Bereich der Koordination Technik wurden Praktika im Home-office ermöglicht – wobei in einer erfolgreichen Kooperation mit der Hochschule Bremen gezielt Studentinnen aus technischen Studiengängen angesprochen wurden. Dieses Konzept wird auch im neuen Jahr fortgeführt.

Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung in Kooperation mit dem NDR wurden in diesem Jahr keine Auszubildenden ausgewählt. Es ist geplant, dass die Suche nach neuen Auszubildenden im nächsten Jahr wiederaufgenommen wird.

2. Fortbildung

Die Stabsstelle Organisations- und Personalentwicklung (OE/PE) begleitete 2020 wichtige Zukunftsthemen und unterstützte Radio Bremen bei der Strategieentwicklung und -kommunikation. So auch innerhalb des Projektes „PD 3.0“ zur Neuaufstellung der Programmdirektion mit Schwerpunkt in den „Jungen Angeboten“.

Aufgrund der Pandemie-Situation konnten viele Maßnahmen nicht stattfinden oder wurden digital auf der neuen Online-Lernplattform CAMPUS durchgeführt. Schwerpunktthemen waren zunächst vielseitige Hilfestellungen zur Arbeit im Homeoffice sowie von der Stabsstelle zusätzlich angebotene dreistündige Kurzworkshops per Video zum Umgang mit Führung per Telefon und Video-Konferenzen sowie Kommunikation und Zusammenarbeit im „Remote-Modus“. Dazu hat die Stabsstelle eine Reihe von Tipps und Infos im Intranet und per Mailing zur Verfügung gestellt.

VI. Fazit und Ausblick

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie haben 2020 für die Mitarbeiter*innen außergewöhnliche Belastungen bedeutet. Zugleich können wir aber auch einen Digitalisierungsschub in Bezug auf papierlose Arbeit, Videokonferenztechnik und mobile

Telearbeit feststellen. Viele Errungenschaften werden bleiben, auch wenn die Kolleg*innen wieder verstärkt im Funkhaus arbeiten – mehr Telearbeit ermöglicht auch neue Perspektiven der Vereinbarkeit von Erwerbs- und „Sorgearbeit“.

2020 ließen sich die Fortschritte aus dem Vorjahr hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen nicht fortsetzen. Aufgrund der geringen Fluktuation bei Führungspositionen und der geringen Zahl der entsprechenden Stellen wirkt sich schon das Ausscheiden einzelner herausgehobener Führungskräfte auf die Statistik aus (z.B. Chefredakteurin, Intendanz). Die langfristige Entwicklung ist weiter im Fokus des Direktoriums.

Bei externen Bewerberinnen gelingt es Radio Bremen nicht immer, mit den Gehaltsangeboten mitzuhalten, die Top-Führungsfrauen von anderen Organisationen angeboten werden. Wir sind aber optimistisch, 2021 den eingeschlagenen Weg zu mehr Ausgeglichenheit in Führungspositionen erfolgreich fortsetzen zu können.

Hoffnungsvoll stimmt auch die Tatsache, dass im Jahr 2020 die Frauen bei den Höhergruppierungen im Unternehmen deutlich in der Überzahl waren (80 %) und dass das Wachstum bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen beinahe zu gleichen Teilen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruht – es sind also mehr männliche Mitarbeiter, die Arbeitsraten reduzieren, um Verantwortung in der Familie oder in anderen Bereichen außerhalb von Radio Bremen zu übernehmen. Die „Kehrseite“ dieser gewünschten Entwicklung: Jedes weitere Teilzeitverhältnis ist natürlich eine weitere Herausforderung für die Teams und die Verwaltung.

Auch vom „Job-Sharing“ in der Spitze der Direktion für Unternehmensentwicklung und Betrieb durch die Direktorin Brigitta Nickelsen (85 % Arbeitsrate) und ihren Vertreter Jan Schrader geht ein ermutigendes Signal aus: Neue, flexible und vielfältige Arbeitsmodelle sind auch bei Radio Bremen möglich und zukunftssträchtig.

Im Rahmen des begonnenen „New-Work“-Prozesses wird sich Radio Bremen weiterhin mit der Frage beschäftigen, wie es ein attraktiver Arbeitgeber bleiben kann, der allen Mitarbeiter*innen ein modernes Arbeitsumfeld bietet – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung.

gez. Dr. Yvette Gerner

Anlage