

28. Februar 2024

Bericht über die Situation der weiblichen Beschäftigten bei Radio Bremen für das Jahr 2023

Beschlussvorschlag

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

Sachverhalt

Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten bei Radio Bremen. Daher ist es umso erfreulicher, dass auch ihr Anteil in Führungspositionen weiter steigt. Nachdem 2022 der Anteil von Frauen in verantwortungsvollen Positionen auf knapp 48 Prozent gestiegen ist, konnte der Anteil auch im vergangenen Jahr noch einmal gesteigert werden. Inzwischen liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei fast 49 Prozent. Damit ist das Ziel der Parität in Führung fast erreicht.

Dass Radio Bremen auf einem guten Weg ist, zeigt sich auch an den Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung. Wie schon 2022 haben auch 2023 wieder mehr Frauen als Männer an Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte teilgenommen. Hieran anknüpfend, stellt dieser Bericht zunächst einige Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung bei Radio Bremen dar. Dieser ganzheitliche Ansatz bildet

seit Jahren die Grundlage für die Förderung von Kolleginnen zu mehr Verantwortungsübernahme.

Weitere Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung werden unter II. beschrieben. Im Teil III. folgt eine Erläuterung der Statistiken zur Situation der weiblichen Beschäftigten 2023. Kapitel IV. analysiert vertiefend spezifische Bereiche der Programmdirektion 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

Im Jahr 2023 gab es insgesamt 42 gelistete Teilnahmen an Führungskräfte-Schulungen. Hierbei waren 24 Teilnahmen von weiblichen und 18 Teilnahmen von männlichen Kolleg:innen, dies entspricht einer weiblichen Teilnahmequote von 57,1 Prozent.

Die im Folgenden genannten Fortbildungsmaßnahmen wurden bereits im Vorjahresbericht ausführlich beschrieben. Diese Angebote richten sich zwar an alle Geschlechter, sind also keine expliziten Frauenförderungsmaßnahmen. Aber aufgrund der starken Teilnahme von Frauen sehen wir diese Programme als Tools, die für den Aufstieg von weiblichen Beschäftigten in Führungspositionen bei Radio Bremen wichtig sind.

Das „Curriculum Organisationsentwicklung“ (OE-C) wurde in seinem 2022 entwickelten zweitägigen Format als „OE-Refresher“ einmal auch im Jahr 2023 durchgeführt. Im Rahmen dieser Auffrischungsmaßnahme konnten die Führungskräfte im Geist des Smart Work-Prozesses einzelne Teammitglieder mitbringen und in die Veränderungsprozesse einbinden. Insgesamt haben 10 Mitarbeitende am OE-Refresher 2023 teilgenommen, davon 5 Frauen und 5 Männer.

Auch das bereits bekannte Programm „Blick nach vorne“ wurde 2023 erneut in einer kompakten Form angeboten. Auf jeweils zwei Tage begrenzt richtete es sich an Redakteur:innen mit lateralen Führungsaufgaben sowie Projektleitungen. Insgesamt 19 laterale Führungs-

kräfte nahmen daran teil, davon zwölf weibliche. Das aus drei Modulen bestehende Führungskräfteentwicklungsprogramm „Blick nach vorne“ wurde 2023 hingegen nicht durchgeführt, da es keine ausreichende Anzahl an neuen Führungskräften gab. Es fand aber ein Transfertag für den „Blick nach vorne“-Jahrgang 2022 statt, an dem fünf weibliche und zwei männliche Führungskräfte teilgenommen haben. Zusätzlich konnten wir ein neues Format etablieren: den „Blick nach vorne-Alumnitag“. Zu diesem Format waren alle ehemaligen Absolvent:innen des „Blick nach vorne“-Programms eingeladen, um Inhalte aufzufrischen und Führungs-Anliegen in Form kollegialer Beratung zu bearbeiten. Am Alumnitag nahmen insgesamt 13 Führungskräfte teil, davon acht weiblich.

Damit setzt sich der Trend der Vorjahre fort, dass Radio Bremen vermehrt Frauen in Führung und Verantwortung bringt und diese auch entsprechend an Maßnahmen zur Weiterentwicklung teilnehmen.

II. Weitere Maßnahmen

Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit sind für Radio Bremen ein zentrales Thema. Radio Bremen fördert dies mit unterschiedlichen Maßnahmen in der Belegschaft und im Programm. Als eine der ersten ARD-Rundfunkanstalten hat Radio Bremen Führungskräften, die 2022 Personalentscheidungen zu treffen hatten, verpflichtende Seminare zum Thema „*Unconscious Bias* in der Personalauswahl“ angeboten. Der Fokus lag hier vor allem auf der psychologischen Herausforderung, unbewusste Denkmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Dieses Angebot haben wir 2023 weitergeführt – es haben insgesamt acht weibliche und acht männliche Führungskräfte teilgenommen.

Der bereits erwähnte und 2021 gestartete Smart Work-Prozess bei Radio Bremen hat drei Ziele: Radio Bremen als attraktive Arbeitsgeberin für aktuelle und künftige Mitarbeitende weiter zu etablieren, effiziente und innovative Produktions- und Arbeitsweisen zu entwickeln sowie den gesellschaftlichen Auftrag mit Exzellenz für alle Bei-

tragszahlenden zu erfüllen. Bisher haben fünf Teams aus den Bereichen Programm und Verwaltung den Smart Work-Prozess durchlaufen. Sie haben ihre ausgearbeiteten Ergebnisse und Ziele dem Direktorium vorgestellt und sie dann in die Umsetzung gebracht. In diesen Teams haben sich 21 Frauen und zehn Männern engagiert. Begleitet wurden die Prozesse von extra dafür ausgebildeten internen Teamlots:innen. Sie unterstützen jeweils den gesamten Prozess eines Teams, moderieren die Sitzungen und helfen bei der Strukturierung der Ergebnisse. Das Konzept der Teamlots:innen hat sich als großes Potenzial für die Begleitung von weiteren Radio Bremen-Prozessen herausgestellt. Daher hat Radio Bremen entschieden, weitere Teamlots:innen auszubilden. Diese neue Gruppe bestehend aus fünf Frauen und einem Mann, hat 2023 ihre Ausbildung begonnen und wird ab Mitte 2024 das bereits aktive Teamlots:innen-Team (zwei Männer und drei Frauen) ergänzen.

Auch 2023 fand wieder das jährliche „Zukunftsboard“ statt, dieses Mal zum Thema „Die Kunst des Loslassens“. Das Zukunftsboard ist ein Tagesevent für alle Führungskräfte und interessierte Mitarbeitende von Radio Bremen und Bremedia mit der Möglichkeit, sich hierarchie- und bereichsübergreifend auszutauschen. Für die Führungskräfte ist dieser Tag eine Pflichtveranstaltung. Kolleginnen und Kollegen ohne hierarchische Funktion (auch freie Reporterinnen und Reporter) sind eingeladen, freiwillig teilzunehmen. Die Ergebnisse des Zukunftsboards wurden allen Mitarbeitenden sowie den Geschäftsleitungen von Radio Bremen und der Bremedia im Nachgang präsentiert und es sind auch entsprechende Umsetzungen in die Wege geleitet worden. Insgesamt haben 68 Radio Bremen Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung am Format teilgenommen. Davon 27 weibliche und 24 männliche Führungskräfte sowie 11 weibliche und 6 männliche Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung.

Die AG „Mehr Frauen in Führung“ konnte 2023 den mittlerweile vierten Durchgang des Mentoring-Programms starten. Zusammen mit der externen Beratungsfirma „Kontor5“ haben sechs Mentees, darun-

ter fünf Frauen und ein Mann, das einjährige Cross-Mentoring begonnen. Beim Cross-Mentoring werden die Radio Bremen-Mentees mit Mentor:innen aus externen Unternehmen und Branchen zusammengebracht. Dahinter steht das Ziel, Erfahrungen auszutauschen und im Tandem voneinander zu lernen. Im Vordergrund stehen für die Mentees die eigene Entwicklung und der fachliche und persönliche Austausch, um in Zukunft mehr Verantwortung bei Radio Bremen zu übernehmen. Des Weiteren hat die AG – Corona-bedingt etwas verspätet – zum 10-jährigen Bestehen eine Podiumsveranstaltung für alle Mitarbeitenden von Radio Bremen organisiert, bei der profilierte Frauen in Führungspositionen aus Bremen und Bremerhaven aus ihrem Alltag berichtet, die Freude und die Herausforderungen bei Führungsaufgaben vermittelt haben und mit den Mitarbeitenden in den Austausch gekommen sind. Auf dem Podium saßen Dr. Antje Boetius (Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts), Saher Khanna-Kükelhahn (Psychotherapeutin und Leiterin der Migrationsabteilung im Bürgerzentrum Neue Vahr) und Dr. Yvonne Bauer (Leiterin „Digitale Transformation und Fachkräftesicherung“ bei der Senatorin für Wirtschaft, Häfen und Transformation). An der Veranstaltung haben rund 40 Mitarbeitende teilgenommen, der Großteil war weiblich.

III. Erläuterung der Statistiken

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

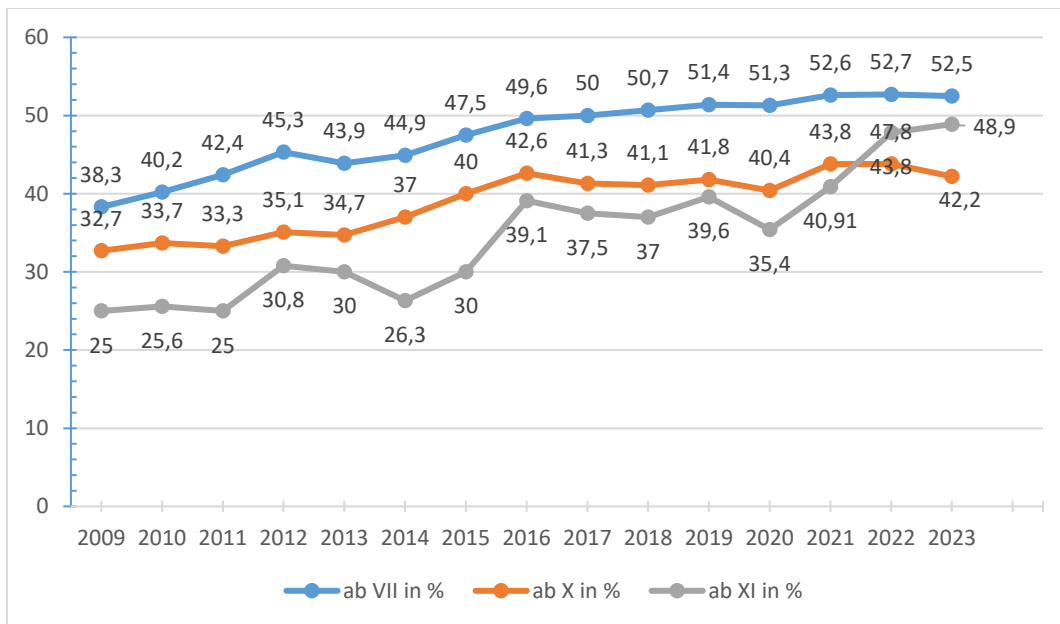
- die Aufstellung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- die Zahl der als Moderatorinnen und Moderatoren eingesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1. Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 236 Personen bei Radio Bremen festangestellt. Im Vorjahr waren es 227. Sieben Personen sind ausgeschieden, 21 neu hinzugekommen. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten liegt bei 62,7 % (Vorjahr:

64,3 %). Dabei sank der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen VII und höher, in denen ein Studium Voraussetzung ist, von 52,7 auf 52,5 %. Der Frauenanteil in den Gehaltsgruppen X und höher betrug 42,2 % (Vorjahr: 43,8 %) und in den Gehaltsgruppen XI und höher 48,9 % (Vorjahr: 47,8 %).

Die Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren stellt sich wie folgt dar:



2. Teilzeit

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten, ist mit 95 Personen im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen, davon 78 Frauen und 17 Männer (Vorjahr: 76 Frauen und 16 Männer).

Dabei stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Arbeitsrate	Frauen	Männer	Gesamt
<= 50 %	21	5	32
51 – 80 %	34	8	42
81 – 99 %	23	4	25
Gesamt	78	17	95

3. Arbeitsratenänderungen

Im Jahr 2022 gab es 28 Anträge auf Änderung der Arbeitszeit. 13 Mitarbeiterinnen und zwei Mitarbeiter haben die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit beantragt und elf Mitarbeiterinnen sowie zwei Mitarbeiter die Heraufsetzung. Kein Antrag wurde abgelehnt.

4. Besetzung von Planstellen

Im Jahr 2023 wurden 25 Planstellen neu besetzt. Dabei betrug der Frauenanteil 68% (Vorjahr: 65 %). 21 Planstellen wurden extern besetzt. Es gab vier interne Umsetzungen. Im Einzelnen ergibt sich für die Einstellungen/ Überleitungen/ Umsetzungen folgendes Bild:

- Gehaltsgruppe III: eine Umsetzung Sekretariat Programmdirektion (eine Frau).
- Gehaltsgruppe V: eine Einstellung Sekretariat Personalvertretungen (eine Frau), eine Einstellung Sekretariat Intendanz (ein Mann), zwei Einstellungen Sekretariat/Assistenz/Sachbearbeitung Personal, Honorare und Lizenzen (zwei Frauen).
- Gehaltsgruppe VI: eine Einstellung 1. Assistenz buten un binnen Bremerhaven (eine Frau), eine Einstellung 1. Assistenz buten un binnen Fernsehen (eine Frau), eine Einstellung 1. Assistenz Bremen NEXT (eine Frau), eine Umsetzung 1. Assistenz Bremen Eins (eine Frau).
- Gehaltsgruppe VII: eine Einstellung Assistenz mit redaktionellen Aufgaben ARD Aktuell (eine Frau), eine Einstellung 1. Informationsspezialist Programm-Metadaten, -Prozesse & -Technik (ein Mann), eine Umsetzung Sachgruppenleitung, Zentrale Programmaufgaben (eine Frau).
- Gehaltsgruppe VIII: zwei Einstellungen 1. Sachgruppenleitung Personal- und Organisationsentwicklung (eine Frau und ein Mann), eine Einstellung 1. Sachgruppenleitung Gremiensekretariat (eine Frau), eine Einstellung 1. Sachgruppenleitung kaufmännische Verwaltung (eine Frau), eine Einstellung Redakteur, buten un binnen Bremerhaven (ein Mann), eine Umsetzung 1. Sachgruppenleitung Programmdirektion (eine Frau).

- Gehaltsgruppe IX: eine Einstellung Betriebsingenieur Koordination Technik (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in (gehoben) Fachredaktion Nachrichten (eine Frau), eine Einstellung Redakteur:in (gehoben) Digitale Garage (eine Frau), eine Einstellung Redakteur:in (gehoben) Cosmo (ein Mann), eine Einstellung Redakteur:in (gehoben) Bremen Zwei (eine Frau).
- Gehaltsgruppe X: eine Einstellung 1. Redakteur:in Programmbereich Gesellschaft (ein Mann), eine Einstellung 1. Redakteur:in Bremen Zwei (ein Mann).

5. Umgruppierungen

Infolge von Personalentwicklung und aufgrund von tarifvertraglichen Erfordernissen wurden im Jahr 2023 insgesamt 13 Höhergruppierungen durchgeführt (Vorjahr: neun) Ein Antrag wurde abgelehnt. Der Anteil von Frauen an den Höhergruppierungen betrug 85 % (Vorjahr: 78 %).

6. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter insgesamt beträgt 48 Jahre. Das Durchschnittsalter der Frauen beträgt 47 und das der Männer 49 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	1	2	3	1,27%
25-29	6	6	12	5,08%
30-34	7	14	21	8,90%
35-39	7	17	24	10,17%
40-44	5	20	25	10,59%
45-49	15	24	39	16,53%
50-54	8	17	25	10,59%
55-59	19	25	44	18,64%
60-64	18	21	39	16,53%
ab 65	2	2	4	1,69%
Summe	88	148	236	100%

7. Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Zahl der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (arbeitnehmerähnliche Personen) ist im Vergleich zum Vorjahr von 237 auf 244 gestiegen, wobei sich der Anteil der Frauen mit 50,82 % leicht gesenkt hat.

8. Moderatorinnen und Moderatoren

Bei den Moderatorinnen sind Frauen mit 47 % vertreten (Vorjahr: 49 %). Diese Zahl bezieht sich auf die Anzahl der Moderatorinnen und Moderatoren und nicht auf den zeitlichen Umfang und damit die Präsenz im Programm.

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 2023 nach Programmbereichen erfasst. Es wurden feste und freie Mitarbeiter:innen in die Analyse einbezogen.

Die Tätigkeitsbereiche, die betrachtet wurden, sind folgende:

- 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 fast allen Tätigkeitsfeldern in den Programmen ein ausgewogenes (grün) oder relativ ausgewogenes (hellgrün) Verhältnis von Frauen und Männern besteht. Die Entwicklung hin zu einem ausgewogenen Verhältnis vor allem in den Bereichen Moderation und Redaktion ist als positiv zu bewerten. Im Bereich Social Media (SOM) ist das Verhältnis in drei von sechs Redaktionen unausgewogen. Das liegt daran, dass es in diesem Bereich in der Regel mehr weibliche Beschäftigte gibt, was unter anderem mit der hohen Fluktuation auf diesen meist mit jüngeren Menschen besetzten Positionen im vergangenen Jahr zusammenhängt. Zudem belegen unterschiedliche Studien (u.a. BVCM-Studie 2023), dass vor allem der Bereich „Community Management“ eher von Frauen besetzt ist.

2023: 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 BHW	bb Sportbl.	3nach9	gesamt (Brutto)	Prozent (Brutto)	
Moderation (HF/TV/Web)	weiblich	8	14	12	5	6	0	2	0	0	2	1	weiblich	1	50%
	männlich	18	14	10	5	4	0	2	0	0	4	1	männlich	1	50%
Redaktion (RVDs)	weiblich	7	21	12	10	4	16	18	7	2	4	2	weiblich	101	54%
	männlich	8	17	12	8	5	16	6	6	1	6	0	männlich	85	46%
SOM-Community-	weiblich	2	6	3	2	6	3	0	0	0	0	1	weiblich	29	64%
	männlich	2	3	3	2	3	3	0	0	0	0	0	männlich	16	36%
reporter:innen, Autor:innen, Kolumnist:innen	weiblich	3	137 ⁴	3	7	15	2	28	10	6	5	3	weiblich	219	44%
	männlich	5	195 ⁴	6	7	10	2	24	16	4	5	0	männlich	274	56%
Nachrichtenredakteur:innen am Mikrofon⁵	weiblich	6	2	4	5	0	0	0	0	0	0	0	weiblich	17	35%
	männlich	18	8	3	5	0	0	0	0	0	0	0	männlich	32	65%
Station Voice	weiblich	0	1	1	1	1	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	6	3	2	3	0	0	0	0	0	0	weiblich	17	61%
	männlich	3	2	4	2	0	0	0	0	0	0	0	männlich	11	39%

Legende
 ausgewogenes Verhältnis (ausgewogener als oder gleich 55:45)
 relativ ausgewogenes Verhältnis (ausgewogener als oder gleich 60:40)
 unausgewogenes Verhältnis (unausgewogener als 60:40)
 unausgew. Verhältnis, aber geringe Personenzahl (weniger als 7 Personen)

Erläuterungen

¹In den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist die Zahl der festen und der freien Mitarbeiter:innen enthalten, die im Jahr 2023 in den jeweiligen Redaktionen tätig waren. Es gibt Mitarbeiter:innen, die in mehreren Positionen und Programmbereichen tätig sind. Diese sind entsprechend mehrfach gelistet

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

³Die 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.

⁴Anders 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.

⁵Bei den Nachrichtenredakteur:innen am Mikrofon sind auch die Mitarbeiter:innen der Rundschau & der platttdt. Nachrichten bei Bremen Eins sowie Senderedakteur:innen bei Bremen NEXT enthalten.

V. Aus- und Fortbildung

Auch im Bereich der Aus- und Fortbildung zeigt sich, dass Radio Bremen für Frauen ein attraktiver Arbeitgeber ist. Dies spiegelt sich bei der Anzahl der Bewerberinnen und auch bei den Einstellungen wider.

1. Ausbildung

Im April 2023 haben neun Volontär:innen (sechs Frauen und drei Männer) ihre zweijährige journalistische Ausbildung bei Radio Bremen begonnen – darunter sind wieder drei Volontariate mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Musik, Bremerhaven und Digitales. Neben den Redaktions-Volontariaten wurde ein weiteres Volontariat zum/zur wissenschaftlichen Dokumentar:in (Information Specialist) ausgeschrieben. Die postgraduale und kooperative zweijährige Ausbildung hat am 01. Januar 2024 mit dem berufspraktischen Teil bei Radio Bremen begonnen, die Stelle wurde mit einer Frau besetzt. Im Bereich der kaufmännischen Ausbildung in Kooperation mit dem NDR konnten beide Auszubildende ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement erfolgreich abschließen. Eine weitere Beschäftigte befindet sich derzeit in der Ausbildung zur Kauffrau. Zudem hat der Auswahlprozess für den neuen Ausbildungsjahrgang ab Herbst 2024 begonnen. Auch Praktika konnte Radio Bremen 2023 erstmals wieder ohne pandemische Einschränkungen durchführen. Dabei wurden insbesondere Praktika zur beruflichen Orientierung angeboten. Insgesamt haben 20 junge Frauen und 14 junge Männer ein Praktikum bei Radio Bremen absolviert. Mit der erneuten Teilnahme am DUOday zu Beginn der zweiten Jahreshälfte hat Radio Bremen zudem Hospitationen von Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützt und begleitet.

2. Fortbildung

2023 hat die Stabsstelle für Organisations- und Personalentwicklung über 1.500 Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt, fokussiert auf journalistische, technische und soziale Kompetenzen. Herausragend war der Start der Radio Bremen Akademie, die auf gemeinsame Initiative von Stabstelle und Programmdirektion hin entwickelt wurde. Ziel der Akademie ist es, die Journalist:innen bei Radio Bremen (neue und auch langjährige Mitarbeitende) für ihre Aufgaben zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. Die Seminare werden von internen Trainer:innen umgesetzt. So sind zum Beispiel zwei Web-based-Trainings (digitale Selbstlern-Einheiten) entstanden, die jeweils von weiblichen

Fachkolleginnen umgesetzt wurden. Weitere Qualifizierungsmaßnahmen sind in Planung. Zudem wurden Mitarbeitende unter anderem im Umgang mit dem neuen Content-Management-System „Open Media“ und im Rahmen des ARD-weiten (D)einSAP-Harmonisierungs- und Einführungsprojekts geschult.

VI. Fazit und Ausblick

Im vergangenen Jahr konnte Radio Bremen das Ziel von 50 Prozent Frauen in Führung fast erreichen. Mit knapp 49 Prozent erzielt die Quote in der Gehaltsgruppe XI und höher eine neue Bestmarke. Sie ist das Ergebnis steter Förderung von Frauen sowie konstanter Arbeit an der Unternehmenskultur. Leider spiegelt sich in den beiden darunterliegenden Gehaltsgruppen der Trend so nicht wider. Der geringe Abfall der Quoten bereitet aktuell aber keinen Grund zur Sorge, da die Zahlen in den Bereichen Weiterbildung sowie Aus- und Fortbildung zeigen, dass es an weiblichem Nachwuchs nicht mangelt. Und auch das Engagement der Mitarbeiterinnen in Veränderungsprozessen zeigt, dass die weiblichen Beschäftigten Verantwortung übernehmen wollen. Das fast ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in den Tätigkeitsfeldern der Programme unterstreicht ebenfalls die Entwicklung zur Geschlechtergerechtigkeit bei Radio Bremen.

Positiv ist auch zu bewerten, dass bei Höhergruppierungen im Unternehmen die Frauen 2023 deutlich in der Überzahl waren, der Anteil betrug 85 % (Vorjahr: 78 %).

Auch beim journalistischen Nachwuchs, den Volontär:innen, waren in den vergangenen Jahrgängen immer Frauen in der Überzahl. Dies deutet zum einen auf eine hohe Qualifikation der Bewerberinnen hin, zum anderen bedeutet dies für Radio Bremen einen hohen Anteil von gut ausgebildeten weiblichen Nachwuchskräften, die in Zukunft Verantwortung übernehmen können.

Um auch den Ansprüchen junger und künftiger Generationen gerecht zu werden und weiter als attraktive Arbeitgeberin zu gelten, setzt Radio Bremen nicht nur auf eine breit aufgestellte und qualitativ hohe Ausbildung, sondern auch auf ein modernes Arbeitsumfeld und eine

entsprechende Unternehmenskultur. Dies ist für uns ein wichtiger Aspekt, um noch mehr Frauen in Verantwortung zu bringen und die Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen zu erreichen.

gez. Dr. Yvette Gerner