

**WDR** 

**GLEICH-  
STELLUNGS-  
PLAN**

Wir sind deins.  
**ARD** 

# Inhaltsverzeichnis

<b>Präambel</b>	<b>3</b>
<b>Geltungsbereich</b>	<b>3</b>
<b>Ziele für den Geltungszeitraum vom 01.11.2022 bis zum 31.10.2027</b>	<b>4</b>
<b>1. ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN</b>	<b>4</b>
1.1 Gendersensibilisierung zur Aufhebung von Geschlechterrollen	4
1.2 Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen	5
1.3 Parität auf den Führungsebenen	6
1.3.1 Steigerung des Anteils in den drei höchsten Führungsebenen	6
1.3.2 Aufstiegsmöglichkeiten und Förderung der paritätischen Teilhabe	7
1.3.3 Neue Führungsmodelle	7
1.4 Mehr Frauen in MINT-Berufen	8
1.5 Geschlechterparitätische Besetzung in »Digitalen Zukunftsfeldern«	10
1.6 Mehr Männer in klassischen »Frauenberufen«	11
<b>2. VERBESSERUNG DER WORK-LIFE-BALANCE</b>	<b>11</b>
2.1 Sensibilisierung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	13
2.2 Familienfreundliche Arbeitszeiten	13
2.3 Teilzeit	13
2.4 Beurlaubung	14
2.5 Bedarfsgerechte Anpassung der Maßnahmen zur Kinderbetreuung/Pflege	14
2.5.1 Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR Beschäftigten	14
2.5.2 Anpassung der Angebote zur Angehörigenpflege	14
2.6 Bekanntmachung und Förderung von Beratungsangeboten	15
<b>3. ABBAU GENDER PAY GAP</b>	<b>15</b>
<b>4. GESCHLECHTERGERECHTE KOMMUNIKATION</b>	<b>16</b>
<b>5. SCHUTZ VOR SEXISMUS UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG</b>	<b>16</b>
<b>Beauftragte für Gleichstellung</b>	<b>17</b>
<b>6. BEAUFTRAGTE FÜR GLEICHSTELLUNG</b>	<b>17</b>
6.1 Bestellung	17
6.2 Hauptaufgaben	17
6.3 Weitere Aufgaben	18
6.4 Regelmäßige Einbeziehung	19
<b>7. JAHRESBERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG</b>	<b>19</b>
<b>Inkrafttreten und Fortschreiben des Gleichstellungsplans</b>	<b>20</b>
<b>Anlagen</b>	<b>21</b>
<b>Anlage 1: Maßnahmenplan</b>	<b>21</b>
<b>Anlage 2: Erklärung des WDR zur Auslegung von Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, die für den WDR dem Sinne nach gelten.</b>	<b>23</b>

# Präambel

Die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat im WDR einen hohen Stellenwert. In den letzten Jahrzehnten konnten viele Fortschritte im Hinblick auf die Ziele der aktiven Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden, zu denen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört. Der WDR will das große Potenzial von Frauen in der Arbeitswelt zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und des Erfolgs des Unternehmens ausschöpfen.

Fortdauerndes Engagement bedarf es in Bereichen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, wie zum Beispiel in Führungspositionen und MINT-Berufen. Hier soll der Frauenanteil bis hin zur Parität erhöht werden. Auch und insbesondere Zukunftsberufe der digitalen Welt werden hinsichtlich einer geschlechtergerechten Besetzung in den Blick genommen. Eine weitere neue Zielsetzung im Rahmen des Abbaus bestehender Benachteiligungen bezieht sich auf den Abbau des Gender Pay Gap.

Über das derzeitige Landesgleichstellungsgesetz NRW hinaus verfolgt der WDR außerdem das Ziel, Chancengerechtigkeit auch für Personen herzustellen, die sich weder als Frau noch als Mann identifizieren. Die nachfolgenden Ziele des Gleichstellungsplans wurden unter Mitwirkung der Beauftragten für Gleichstellung verfasst. Sie gelten für alle Beschäftigten des WDR und sind von der Geschäftsleitung, der HA Personal sowie allen Beschäftigten mit Führungs- oder Leitungsaufgaben bei Entscheidungen zu berücksichtigen. Ebenso notwendig und wichtig für eine gelingende Gleichstellung ist das Engagement aller Mitarbeitenden.

## **Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Arbeitnehmer:innen im Geltungsbereich der Manteltarifverträge des Westdeutschen Rundfunks sowie für die Auszubildenden, Trainees und Volontär:innen.

# Ziele für den Geltungszeitraum vom 01.11.2022 bis zum 31.10.2027

## 1. ABBAU DER UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN

### **Bestandsaufnahme:**

In 2021 waren im WDR annähernd gleich viele Frauen und Männer in Festanstellung beschäftigt (49,3 Prozent Frauen und 50,7 Prozent Männer). Bei den freien Mitarbeiter:innen lässt sich ebenfalls ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern feststellen (49,6 Prozent Frauen und 50,4 Prozent Männer). Bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung des WDR besteht seit längerem Parität. Im Kernbereich des WDR, dem Journalismus, ist das ausgeglichene Verhältnis von Frauen (53,8 Prozent) und Männern (46,2 Prozent) positiv hervorzuheben.

Allerdings gibt es noch Bereiche und Berufsgruppen im WDR, in denen eine Unterrepräsentanz festzustellen ist. Auch in Führungspositionen bis zur dritten Ebene und in den MINT-Berufen sind Frauen im WDR nach wie vor unterrepräsentiert.

Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufiger in Teilzeit als Männer. Hingegen arbeiten weniger Männer zum Beispiel in Sekretariaten und in der niedriger dotierten Sachbearbeitung.

Dem WDR ist es wichtig, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in allen Vergütungs- und Berufsgruppen herzustellen. Dort, wo es Unterrepräsentanzen gibt, sollen diese abgebaut werden.

Im Einzelnen werden dazu folgende Ziele / Maßnahmen verfolgt:

### 1.1 Gendersensibilisierung zur Aufhebung von Geschlechterrollen

Um etwa vorhandenen Vorurteilen oder stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Kompetenzen von Frauen und Männern im Erwerbsleben und als Führungskräfte entgegenzuwirken, wird der WDR weiterhin regelmäßig Seminarangebote zur Gendersensibilisierung bereitstellen und hierbei auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten berücksichtigen.

## 1.2 Besetzung von Stellen und Ausbildungsplätzen

Wenn eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleich qualifiziert sind und Frauen in der zu besetzenden Berufs- und Vergütungsgruppe unterrepräsentiert sind, wird die Bewerberin bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht nachvollziehbare in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe dargestellt werden können. Dies gilt auch für Stellen mit Führungs- und Leitungsaufgaben, für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, Volontariaten, Traineeplätzen und Praktika.

Unterrepräsentanz besteht, wenn der Frauenanteil in der zu besetzenden Berufs- und Vergütungsgruppe kleiner oder gleich 50 Prozent ist. Ausnahmsweise können auch Kostenstellen als Bezugsgröße herangezogen werden (z.B. Region, Ausland und in Bereichen, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen stark ausgeprägt ist).

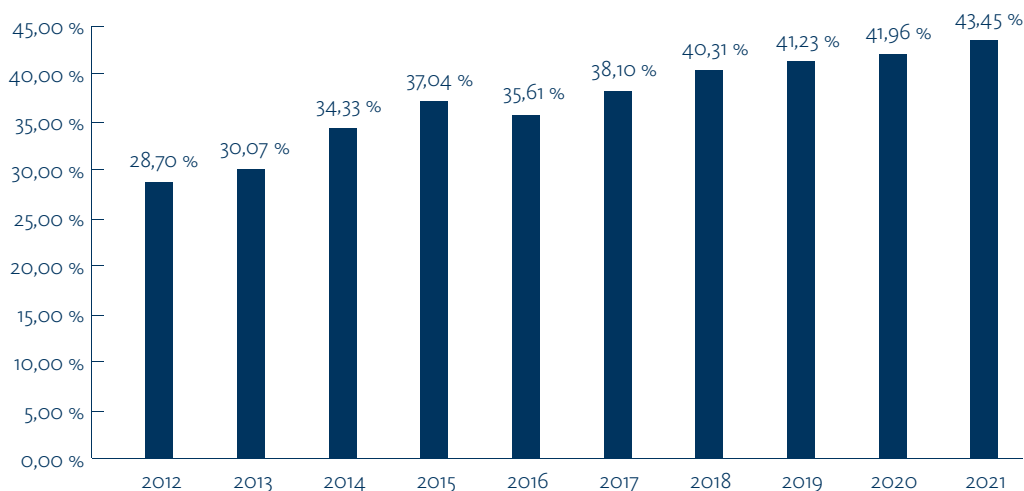
In Fällen der Unterrepräsentanz werden Frauen in Stellenausschreibungen mit folgenden Formulierungen besonders aufgefordert sich zu bewerben:

- \ Internen Stellenausschreibungen: »In diesem Tätigkeitsbereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher möchten wir für diese Position gerne eine Frau gewinnen.«
- \ Externe Stellenausschreibungen: »Wir freuen uns auf Ihre Online-Bewerbung, insbesondere über Bewerbungen von Frauen.«

## 1.3 Parität auf den Führungsebenen

### 1.3.1 Steigerung des Anteils in den drei höchsten Führungsebenen

Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen



Anteil von Frauen in Führungspositionen der drei höchsten Hierarchieebenen (Intendant:in bis zur Abteilungsleitung/  
Programmgruppenleitung) jeweils zum 31.12.2021.

Zum 31.12.2021 lag der Anteil der Frauen in den drei höchsten Führungsebenen bei 43,45 Prozent. Das Ziel des WDR ist es, auch hier eine Parität von Frauen und Männern zu erreichen. Infolge der zwischen 2023 und 2027 einsetzenden Pensionierungswelle werden ca. 14 Prozent der Belegschaft den WDR verlassen. Nach dem Stand von Mai 2022 gehen in diesem Zeitraum voraussichtlich zehn weibliche und 20 männliche Führungskräfte in Rente. Der WDR will während der Laufzeit des Gleichstellungsplans den derzeitigen Anteil von Frauen in Führungspositionen weiter steigern, mindestens jedoch halten.

### 1.3.2 Aufstiegsmöglichkeiten und Förderung der paritätischen Teilhabe

Mit einem umfassenden Fort- und Weiterbildungsangebot werden die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten gefördert. Dies ist ein wichtiger Baustein für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des WDR. So lange eine Geschlechterparität in bestimmten Bereichen noch nicht erreicht ist, wird es weiterhin auch Fort- und Weiterbildungsangebote geben, die sich vor allem oder ausschließlich an Frauen richten. Führungskräfte sprechen geeignete Frauen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) gezielt an und motivieren sie, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen weiter zu qualifizieren (innerbetrieblich und außerbetrieblich) und zu bewerben. Hierfür sind auch die Jahresgespräche zu nutzen.

Die Übertragung besonderer, herausragender Aufgaben und Projektleitungen macht die Kompetenz von Frauen sichtbar und bietet ihnen die Chance, diese auszubauen. Führungskräfte stellen sicher, dass Frauen ebenso wie Männer für die Leitung von Projekten und Ausschüssen qualifiziert sind/werden und in solche Funktionen berufen werden.

Ein besonderer Fokus wird grundsätzlich auf eine langfristig gezielte Personalplanung für eine geschlechterparitätische Besetzung von Führungspositionen gelegt:

Führungskräfte identifizieren im Abgleich mit dem Anforderungsprofil für Führungskräfte turnusmäßig Frauen, die sie für geeignet halten, Führungsaufgaben wahrzunehmen und vereinbaren mit ihnen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen. Dies geschieht insbesondere mit Blick auf die jeweils in den nächsten fünf Jahren freiwerdenden Führungs- und Schlüsselpositionen. Die Beauftragte für Gleichstellung wird in den Prozess zur Identifizierung des Führungskräfte-Nachwuchses einbezogen.

### 1.3.3 Neue Führungsmodelle

Der WDR hat sich in seinem Digitalisierungsprozess WDR 2025 u.a. zum Ziel gesetzt, neue Führungsmodelle zu erproben, auch um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Im Rahmen einer bis 2025 angesetzten Pilotphase gibt es deshalb die Möglichkeit, unterschiedliche Führungsmodelle, die auch in Teilzeit oder befristet möglich sind, bei Vorliegen der entsprechenden Rahmenbedingungen auszuprobieren (z. B. Führungsstandem).

Im Juni 2022 gab es vier Führungsstandems im WDR, die sich die Führungsaufgaben teilen. Auf der Direktor:innenebene ist im November 2022 das Führungsstandem der Justiziarinnen hinzugekommen. Aktuell arbeiten sieben Führungskräfte vollzeitnah in Teilzeit. Die neuen Führungsmodelle, die zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führen, sollen auch Frauen den Einstieg in Führungspositionen erleichtern. Insbesondere von dem Führungsstandem auf Direktor:innenebene geht ein wichtiges Signal für das Unternehmen aus.

## 1.4 Mehr Frauen in MINT-Berufen

Der WDR verfolgt weiterhin und verstärkt das Ziel, den Anteil von Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) deutlich zu steigern. Dazu ist es notwendig, Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu finden, sie für eine Beschäftigung im WDR zu gewinnen, bereits beschäftigte Frauen zu binden, ihnen Möglichkeiten der Weiterentwicklung zu bieten und in den Bereichen die Sensibilisierung für eine inkludierende Teamkultur zu stärken.

Ende 2021 waren im WDR 20 Prozent der Ingenieur:innen und Techniker:innen Frauen. In Organisations- und IT-Berufen waren es 26,5 Prozent. Viele Beschäftigte in diesen Berufsgruppen gehen in den kommenden Jahren in Ruhestand. Das bietet die Chance, mehr Frauen in diesen Berufen für den WDR zu gewinnen.

Maßnahmen wie die MINT-Akademie, Teilnahme an Ausbildungsmessen, gezielte Hochschulkooperationen in Form von Praktika, Abschlussarbeiten und Projekten sollen MINT-interessierte Frauen in Kontakt mit dem WDR bringen. Die bestehenden Maßnahmen werden ausgebaut und um weitere Maßnahmen ergänzt.





Über aktive Maßnahmen will der WDR insbesondere Frauen im MINT-Bereich erreichen. Der WDR beabsichtigt, Alumni-Netzwerke zu entwickeln, um darüber mit Frauen mit MINT-Qualifikation im Gespräch zu bleiben und diese für den WDR zu gewinnen. Die Vielfalt der im WDR angesiedelten MINT-Berufe wird im Employer Branding<sup>1</sup> herausgestellt und soll Frauen durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen ansprechen. Hierdurch wird eine authentische Positionierung des WDR als Arbeitgeber erzeugt. In (produktions-) technischen Ausbildungsgängen (Azubis, Trainees), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bis zum Erreichen der Parität in der jeweiligen Berufsgruppe bei gleicher Qualifikation Bewerberinnen der Zuschlag gegeben.

Trainees aus MINT-Bereichen bekommen neben den Ausbilder:innen, Pat:innen, einen Buddy zur Seite gestellt, um den Einstieg in die Arbeitswelt im WDR zu erleichtern und die Bindung an den WDR zu erhöhen.

Die bereits im WDR in den MINT-Berufen beschäftigten Frauen werden stärker vernetzt, um den Austausch zu stärken und die Bindung an den WDR zu erhöhen. Interne Fachvorträge, Workshops und Kampagnen tragen dazu bei, gender-stereotype Sichtweisen aufzubrechen.

Allen beschäftigten Frauen in MINT-Berufen werden turnusmäßig individuell gezielte Weiterentwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten aufgezeigt. Die Bedarfe werden von der Führungskraft gemeinsam mit der Mitarbeiterin im Jahresgespräch erhoben. Bei Bedarf geht die Führungskraft auf die Personalentwicklung zu, die die Anforderungen prüft und geeignete Angebote recherchiert.



<sup>1</sup>Identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber (Haufe).

## 1.5 Geschlechterparitätische Besetzung in »Digitalen Zukunftsfeldern«

Im Rahmen des Employer Branding Projekts hat der WDR 2021 in Workshops und Einzel Interviews u.a. auch Berufsbilder der Zukunft identifiziert und benannt. Der WDR wird dem zufolge u.a. Berufe wie Mediengestalter:in; Data Analyst:in / Scientist:in, IT-Ingenieur:in; KI Expert:in benötigen, um in den »Digitalen Zukunftsfeldern« weiterhin wettbewerbsfähig zu bleiben. Der WDR will auch in diesen »Digitalen Zukunftsfeldern« eine geschlechterparitätische Personalgewinnung, Stellenbesetzung und Karriereförderung sicherstellen.

Wenn die Aufgaben- und Kompetenzprofile für die Berufe der »Digitalen Zukunftsfelder« erstellt sind, prüft der WDR, in welcher Weise weibliche Beschäftigte, die sich weiterentwickeln möchten, in Richtung dieser »Digitalen Zukunftsfelder« intern oder extern weiterqualifiziert werden können, um die Kompetenzen von Frauen auch in diesem Bereich zu fördern und deren Potential zu nutzen. Die Beauftragte für Gleichstellung wird bei der Vorbereitung und der Umsetzung einbezogen.



## 1.6 Mehr Männer in klassischen »Frauenberufen«

Neben Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gibt es einige Berufe im WDR, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Diese sogenannten »klassischen Frauenberufe« finden sich z.B. in Sekretariaten und der Sachbearbeitung niedriger Vergütungsgruppen. Damit sich Gleichstellung nicht nur auf Frauen fokussiert, sollen mehr Männer für klassische Frauenberufe gewonnen werden. Noch machen Männer hiervon wenig Gebrauch. Der WDR setzt positive Signale, um zu verdeutlichen, dass er tradierte Berufsbilder für Frauen ebenso wie für Männer zugänglich macht und umgekehrt.



## 2. VERBESSERUNG DER WORK-LIFE-BALANCE

Der WDR ist für seine Mitarbeitenden ebenso wie für interessierte Bewerber:innen ein attraktiver Arbeitgeber. Ziel ist es, die Arbeitgeberattraktivität nicht nur beizubehalten, sondern gerade in Zeiten des Fachkräftemangels und des Wettbewerbs um Talente noch auszubauen. Eine ausgewogene Work-Life-Balance wirkt sich u.a. positiv auf die Mitarbeiter:innenzufriedenheit und -motivation, Produktivität und Kreativität aus. Sie ist deshalb ein wichtiger Faktor für den Erfolg des Unternehmens.

Deshalb unterstützt der WDR aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch zahlreiche Maßnahmen. Das Thema der persönlichen Work-Life-Balance ist u. a. fester Bestandteil der Jahresgespräche.

Folgende weitere betriebliche Regelungen und Angebote tragen dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.

Als besonders bedeutsam in der Vereinbarkeitsfrage gilt die flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort. Im WDR werden vielfältige Modelle der Teilzeitarbeit praktiziert. Das mobile Arbeiten wird von der Geschäftsleitung als moderne Arbeitsform im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten unterstützt. Wo sinnvoll und möglich sollen hybride Sitzungen und Veranstaltungen ortsunabhängige Meetings ermöglichen.

Betriebliche Unterstützung erfahren WDR Beschäftigte bei der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dabei richten sich die Angebote gleichermaßen an Männer wie Frauen. In den vier Kindertagesstätten von WDR AKTIV e. V. stehen rund 100 Betreuungsplätze für Kinder von Betriebsangehörigen im Alter von drei Monaten bis zum Schuleintritt zur Verfügung. Belegplätze gibt es auch in einigen Kitas an Studio-standorten in der Region. Notfallbetreuung in den Kitas und ein Eltern-Kind-Zimmer am Standort Köln sind weitere Angebote für Eltern mit akuten Betreuungsproblemen. Bei Fragen / Belastungen im Zusammenhang mit der Pflege Angehöriger unterstützt ein externer Beratungs- und Vermittlungsservice.

Der WDR fördert Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Abwägung zwischen den Bedarfen der Arbeitnehmer:innen und den betrieblichen Notwendigkeiten. Bedarfsanalysen und Evaluationen sind Grundlage für adäquate Anpassungen bzw. Ergänzungen der Angebote.



**Für die Laufzeit des Gleichstellungsplans sollen folgende Ziele / Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch stärker verfolgt werden:**

## **2.1 Sensibilisierung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Die betriebliche Praxis bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben soll einheitlich und transparent sein und explizit auch Männer einbeziehen. Führungskräfte und disponierende Stellen werden zum besseren Verständnis des Ziels der Vereinbarkeit geschult und erhalten Tipps zum Umgang mit diesen Fragen (z. B. famPLUS – Lunch & Learn). In der internen Kommunikation (z.B. Intranet) sollen Männer als Zielgruppe für die betrieblichen familienfreundlichen Angebote mit in den Fokus rücken.

Um das Selbstverständnis der Teilhabe von Männern an familiären Aufgaben zu stärken, ist der Aufbau eines Väter- / Elternnetzwerks durch die Beauftragte für Gleichstellung geplant (z.B. Konferenz für (werdende) Väter mit Qualifizierungs- und Diskussionsangeboten sowie offenem Austausch).

## **2.2 Familienfreundliche Arbeitszeiten**

Eine weitere Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die familienfreundliche Arbeitszeit. Diese wird insbesondere Mitarbeiter:innen ermöglicht, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine:n pflegebedürftige:n nahe:n Angehörige:n tatsächlich betreuen oder pflegen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

## **2.3 Teilzeit**

Der WDR informiert die Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitarbeit u.a. im Rahmen von Stellenausschreibungen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Teilzeitarbeit wird auch in Führungs- und Leitungsaufgaben gefördert, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Teilzeitkräfte sollen die Möglichkeit haben, an dienstlichen Besprechungen teilzunehmen. Soweit dies möglich ist, sollen die Arbeitszeiten von Teilzeitkräften bei der Terminfindung berücksichtigt werden.

## 2.4 Beurlaubung

Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine:n pflegebedürftige:n sonstige:n Angehörige:n beziehungsweise Partner:in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz tatsächlich betreuen oder pflegen, sollen unbezahlte Beurlaubungen ermöglicht werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigte, die eine Beurlaubung aus familiären Gründen beantragen, sind auf die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen der Beurlaubung hinzuweisen.

Arbeitnehmer:innen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im WDR angeboten. Beurlaubte Beschäftigte ebenso Beschäftigte in Elternzeit werden über das Fortbildungsangebot unterrichtet und erhalten die Möglichkeit, an allen WDR Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, insbesondere wenn sie zum Erhalt der Qualifikation beitragen und einen Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern. Beurlaubte Beschäftigte, Beschäftigte in Elternzeit sowie Führungskräfte werden informiert, wie Zugriffsmöglichkeiten auf das Intranet (z.B. Stellenausschreibungen, Fortbildungen, interne Vorschriften) geschaffen werden können.

## 2.5 Bedarfsgerechte Anpassung der Maßnahmen zur Kinderbetreuung/Pflege

### 2.5.1 Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR Beschäftigten

Der WDR prüft in regelmäßigen Abständen, ob die bestehenden Betreuungsangebote für Kinder von Betriebsangehörigen in Köln und in den Regionalstudios bedarfsgerecht sind. Ggf. werden die Angebote im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten angepasst.

### 2.5.2 Anpassung der Angebote zur Angehörigenpflege

Hilfestellungen zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sollen aufrechterhalten und bei Bedarf ausgebaut sowie Informationen der Beschäftigten zum Thema optimiert werden. Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sollen Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur gegenseitigen Unterstützung erhalten (z. B. Virtuelle Talkrunde).

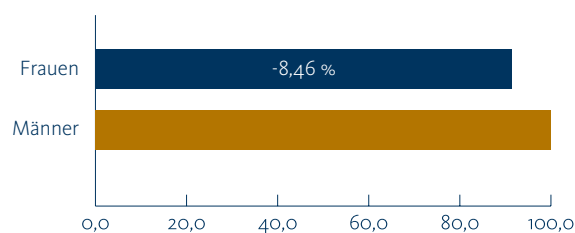
## 2.6 Bekanntmachung und Förderung von Beratungsangeboten

Der Arbeitsalltag, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Krankheit oder familiäre Belastungen können zu schwierigen Situationen für Mitarbeitende führen. Mit einem telefonischen Beratungsangebot bietet der WDR seinen Mitarbeitenden u.a. über die psycho-soziale Hotline »benefit@work« Tipps und Hilfestellungen für einen ausgeglichenen Alltag, eine gute Work-Life-Balance und die mentale Gesundheit. Außerdem bieten die Betriebsarztpraxis und die Gesundheitsmanagerin individuelle Unterstützung.

Ziel ist es, diese vielfältigen Unterstützungsangebote im WDR noch bekannter zu machen, so dass alle Mitarbeitenden darüber informiert sind und sie bei Bedarf in Anspruch nehmen können.

## 3. ABBAU GENDER PAY GAP

Der aktuelle bundesweite Gender Pay Gap, der Auskunft über das geschlechtsspezifische Lohngefälle gibt, lag laut statistischem Bundesamt für das Jahr 2021 bei 18 Prozent. Im WDR ist Gender Pay Gap deutlich geringer ausgeprägt. Im Jahr 2021 lag der Gender Pay Gap bei 8,5 Prozent. Ein Grund hierfür sind die tarifvertraglich festgelegten Stufensteigerungen.



Im WDR findet seit 2021 eine jährliche Erhebung und Veröffentlichung des Gender Pay Gap statt. Der WDR strebt an, den GPG weiter zu senken, auch um damit die Arbeitgeberattraktivität des WDR noch weiter zu steigern.

Hierzu wird jährlich eine Ursachenanalyse vorgenommen. Zudem werden Maßnahmen in Abstimmung mit der Beauftragten für Gleichstellung zur Absenkung geprüft (z. B. Entgeltgleichheitscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

## 4. GESCHLECHTERGERECHTE KOMMUNIKATION

Der WDR stellt durch geeignete Maßnahmen (u. a. Empfehlung für eine gendergerechte Sprache) sicher, dass in den WDR internen Regelungen sowie in der internen wie externen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung aller Geschlechter beachtet wird. Auch in Versammlungen, Sitzungen und Arbeitsgruppen soll gendergerecht gesprochen werden.

## 5. SCHUTZ VOR SEXISMUS UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Der WDR lehnt jede Art von Sexismus und sexueller Belästigung ab. Vorbeugung und Bekämpfung von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist unter anderem Teil der Führungsverantwortung der Führungskräfte. Nähere Informationen finden sich im Intranet und in der Dienstvereinbarung vom 20.12.2022.

Zur Verhinderung von Sexismus und sexueller Belästigung stellt der WDR sicher,

- \ dass Führungskräfte regelmäßig verpflichtende Schulungen erhalten;
- \ dass Beschäftigte, die im WDR Alltag mit Auszubildenden, freien Mitarbeiter:innen, Studierenden, Trainees und Volontär:innen arbeiten, ihre Verantwortung kennen und im Vorgehen geschult sind (z. B. Ausbilder:innen, Disponent:innen, Produktions- und Aufnahmeleitungen);
- \ dass alle festangestellten Mitarbeitenden, Auszubildenden, freie Mitarbeiter:innen, Studierenden, Trainees und Volontär:innen jeder Zeit wissen, an wen sie sich wenden können;
- \ dass Schulungen zu Sexismusprävention für alle Beschäftigten angeboten werden.

Die Beauftragte für Gleichstellung wird in die Entwicklung der Maßnahmen einbezogen bzw. kann sie selbst initiieren.



# Beauftragte für Gleichstellung



## **Britta Frielingsdorf**

Seit März 2020 Beauftragte für Gleichstellung des Westdeutschen Rundfunks Köln.

Geboren 1962 in Wuppertal. Studium der Soziologie in Mainz und Frankfurt. Eine der ersten Absolventinnen am ersten Lehrstuhl für Frauen- und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik mit einer Diplomarbeit zu Regisseurinnen beim spanischen Fernsehen. Kam 1990 in den WDR und arbeitete in der Medien-, Sozial und Publikumsforschung. Danach Stationen in der Hörfunkdirektion, bei 1LIVE und in der Hauptabteilung Zentrale Aufgaben Hörfunk. Ab 2016 Diversity Managerin im WDR. Mentorin im WDR internen Angebot zu Frauen und Führung.

[gleichstellung@wdr.de](mailto:gleichstellung@wdr.de)

## 6. BEAUFTRAGTE FÜR GLEICHSTELLUNG

### 6.1 Bestellung

Der Intendant / Die Intendantin benennt eine hauptamtliche Beauftragte für Gleichstellung und deren Stellvertreterin. Die Benennung kann für einen befristeten Zeitraum erfolgen und richtet sich nach § 15 Abs. 2 LGG NRW.

Die Beauftragte für Gleichstellung wird personell, finanziell und sachlich angemessen unterstützt.

### 6.2 Hauptaufgaben

Die Beauftragte für Gleichstellung berät und unterstützt die Geschäftsleitung, die Führungskräfte, die HA Personal und den Personalrat bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter laut LGG NRW und bei der Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan formulierten Ziele. Geschäftsleitung und Führungskräfte unterstützen ihrerseits die Initiativen der Beauftragten für Gleichstellung bei Bedarf soweit möglich personell und finanziell.

Die Beauftragte für Gleichstellung steht allen Mitarbeiter:innen des WDR in Fragen der Gleichstellung als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

## 6.3 Weitere Aufgaben

- \ Jährliche Erstellung des WDR Gleichstellungsberichts in Zusammenarbeit mit der HA Personal;
- \ Gleichstellungsplan: Mitwirkung bei der Erstellung, Weiterentwicklung und Änderung sowie bei der Erstellung der Bilanz zur Zielerreichung;
- \ Beratung von Frauen zu ihrem beruflichen Fortkommen oder in Fällen von Benachteiligung;
- \ Mitwirkung bei Stellenbesetzungen, wenn Frauen auf den Stellen unterrepräsentiert sind:
  - Beratung der HA Personal bei der zielgruppengerechten Ausschreibung der Stellen,
  - Beratung der Fachbereiche bei der Ermittlung und Ansprache geeigneter Potenzialträger:innen,
  - Beratung bei Stellenbesetzungs- und Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
  - Prüfung von Besetzungsvorschlägen unter Gleichstellungsaspekten und Stellungnahme, sobald Bewerbungen von Frauen vorliegen und ein Mann die Stelle erhalten soll. Dabei wird der Besetzungsvorschlag auf Stimmigkeit im Hinblick auf Voraussetzungen und Qualifikation geprüft. Die HA Personal bezieht diese Stellungnahme ein, in der Regel bevor sie das ggf. notwendige Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat einleitet,
  - Begleitung externer Recruiting-Maßnahmen (einmal pro Jahr Briefinggespräch mit Personalagenturen)
- \ Mitwirkung bei unbefristeten Stellenausschreibungsverzichten in Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen;
- \ Teilnahme an Kriteriengesprächen im Vorfeld der Ausschreibung von Führungspositionen gemäß Beteiligungsordnung;
- \ Mitwirkung bei der Auswahl von Auszubildenden, Trainees und (Fach-) Volontär:innen in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;
- \ Beratung der Führungskräfte bei der Identifikation von Potenzialträgerinnen ;
- \ Beteiligung bei der Planung und Umsetzung von sozialen und organisatorischen Maßnahmen, z.B. Umstrukturierungen gemäß Beteiligungsordnung;
- \ Ansprechperson für Mitarbeitende bei Verdacht auf geschlechterbezogene Diskriminierung oder sexuelle Belästigung gemäß LGG;
- \ Vertretung des WDR in den Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF;
- \ Planung und Mitwirkung bei der Ausrichtung des jährlich stattfindenden Herbsttreffens der Medienfrauen;
- \ Konzeption von geeigneten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie zum Abbau struktureller Benachteiligung, auch über die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen hinaus;
- \ Information der Beschäftigten über alle relevanten Gleichstellungsthemen.

## 6.4 Regelmäßige Einbeziehung

Die Beauftragte für Gleichstellung ist einzuladen

- \ in Sitzungen des Bildungsausschusses;
- \ in Bereichstreffen im Rahmen der Beteiligungsordnung und zu Kriteriengesprächen,
- \ in übergeordnete Arbeitsgruppen mit Bezug auf die Gleichstellungs- und Diversity-Ziele des WDR.

## 7. JAHRESBERICHT DER BEAUFTRAGTEN FÜR GLEICHSTELLUNG

Die Beauftragte für Gleichstellung erstellt den WDR Gleichstellungsbericht jeweils spätestens zum 31.08. für das vorangegangene Kalenderjahr.

Der Bericht enthält

- \ eine Übersicht über die für die Gleichstellung im WDR relevanten Personal-kennzahlen;
- \ eine Übersicht über den Stand der Umsetzung einzelner Maßnahmen des Gleichstellungsplans;
- \ eine Übersicht über die Aktivitäten der Beauftragten für Gleichstellung;
- \ wechselnde Themenschwerpunkte, um z.B. aktuelle Entwicklungen aufzugreifen;
- \ den gemäß LGG erforderlichen Erfüllungsbericht als Teil des Gleichstellungsplans (nur in dem Jahr, in dem der neue Gleichstellungsplan in Kraft tritt).

Die Personaldaten werden bis spätestens 31.03. von der HA Personal zugeliefert.

Der Bericht wird nach Abstimmung mit der HA Personal und Vertreter:innen der Direktionen und des Personalrats und sonstigen sachkundigen Personen dem Intendanten / der Intendantin zugeleitet. Die Beteiligung des Rundfunkrates erfolgt von dort aus.

Anschließend wird der Bericht, unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte, in geeigneter Form WDR intern und auf der WDR Unternehmensseite veröffentlicht.

# Inkrafttreten und Fortschreiben des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan tritt zum 1. November 2022 in Kraft. Er ist auf fünf Jahre, bis zum 31. Oktober 2027, befristet. Nach Ablauf dieser Zeit ist der Gleichstellungsplan regelmäßig für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben. Dabei erfolgt die Fortschreibung nach jeweiliger Prüfung der Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen. Die Federführung für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans obliegt der HA Personal.

Köln, den 1. November 2022  
gezeichnet Tom Buhrow  
Intendant

# Anlagen

## Anlage 1: Maßnahmenplan

Neue Maßnahmen für die Erreichung der Gleichstellungsziele				
Abbau Unterrepräsentanz	Verbesserung Work-Life-Balance	Abbau Gender-Pay-Gap	Geschlechtergerechte Kommunikation	Schutz vor sexueller Belästigung
<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Identifikation und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen</li> <li>\ die für Positionen in Führung geeignet sind</li> <li>\ in MINT-Berufen</li> <li>\ mit Eignung und Interesse an »Digitalen Zukunftsfeldern«</li> <li>\ Neue Führungsmodelle (z.B. Führungstandem)</li> <li>\ MINT-(Alumni)-Netzwerk</li> <li>\ Seminare zu vorurteils- und diskriminierungsfreier Personalauswahl</li> <li>\ Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für Beurlaubte und Elternzeitler:innen insb. zum Erhalt der Qualifikation und zur Erleichterung der Rückkehr in den Beruf</li> <li>\ Positive Signale setzen, um mehr Männer für klassische Frauenberufe zu gewinnen</li> <li>\ In produktionstechnischen Ausbildungsgängen (Azubis, Trainees) erhalten bis zum Erreichen der Parität bei gleicher Qualifikation Frauen den Zuschlag</li> <li>\ Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Frauen in unteren Vergütungsgruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Schulung für Führungskräfte und disponierende Stellen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Pflege, Eltern- und Teilzeit</li> <li>\ Väter- / Elternnetzwerk</li> <li>\ Beratungsangebot: »benefit@work«</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Jährliche Erhebung, Analyse und Veröffentlichung des GPG</li> <li>\ Prüfung von Maßnahmen zur Senkung des GPG (z. B. Entgeltgleichheitscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Schulungen und Workshops</li> <li>\ Berücksichtigung beim Employer Branding (z.B. Fotos und Videos)</li> <li>\ Prüfung der Einführung einer KI (z.B. zur Analyse von WDR-internen Texten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Verpflichtende Information für neue Mitarbeitende und Schulung für Führungskräfte</li> <li>\ Schulungen zu Sexismusprävention für alle Beschäftigten</li> </ul>

## Anlage 1: Maßnahmenplan

Fortführung von etablierten Maßnahmen für die Erreichung der Gleichstellungsziele		
Abbau Unterrepräsentanz	Verbesserung Work-Life-Balance	Geschlechtergerechte Kommunikation
<ul style="list-style-type: none"> <li>\ MINT-Akademie</li> <li>\ Teilnahme am Girls' Day</li> <li>\ Gezielte (Hoch-) Schulkoperationen</li> <li>\ Gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen (z. B. Seminar »Nächster Schritt: Führungskraft?«)</li> <li>\ Übertragung herausragender Aufgaben und Projektleitungen</li> <li>\ Chancengleicher Zugang für Frauen bei Planung des Führungskräftenachwuchses</li> <li>\ Mentoring für weiblichen Führungsnachwuchs</li> <li>\ Teilnahme am Cross-Mentoring mit anderen Unternehmen im Rahmen des Kölner Bündnisses »Mit Frauen in Führung«</li> <li>\ Überprüfung betriebsinterner Eignungstests und Auswahlkriterien (u. a. Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeit) auf die mögliche Benachteiligung von Frauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Betriebliche Unterstützung bei der Betreuung von Kindern und / oder pflegebedürftigen Angehörigen, z. B.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- vier Kindertagesstätten</li> <li>- Eltern-Kind-Zimmer</li> <li>- Notfallbetreuung</li> <li>- famPLUS</li> </ul> </li> <li>\ Regelmäßige Überprüfung des Bedarfs an Betreuungsangeboten</li> <li>\ Zahlreiche Teilzeitmöglichkeiten, auch Führen in Teilzeit</li> <li>\ Familienfreundliche Sitzungskultur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>\ Empfehlungen zu gendergerechter Sprache in internem Schriftverkehr sowie in Versammlungen, Sitzungen und Arbeitsgruppen</li> <li>\ Geschlechterneutrale Stellenausschreibungen</li> </ul>

## Anlage 2: Erklärung des WDR zur Auslegung von Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes, die für den WDR dem Sinne nach gelten.

Der WDR wendet nachstehende Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW vom 6. Dezember 2016, die für den WDR dem Sinne nach gelten, im Einvernehmen mit dem Personalrat folgendermaßen an:

LGG-Regelung dem Sinn nach	Inhalt der Vorschrift	Anwendung der Regelung im WDR
§ 5 Abs. 8	Solange kein gültiger GSTP vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen.	Grundsätzlich wird der zeitlich nahtlose Anschluss des Gleichstellungsplans an den vorangehenden angestrebt. Es sollen Einstellungen auch zwischen dem Außerkrafttreten des aktuellen Frauenförderplans am 31.10.2022 und dem Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsplans wie bisher möglich sein.
§ 12 Abs. 1	In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein.	Es gelten gemäß § 12 Abs. 9 LGG die WDR spezifischen Regelungen.
§ 12 Abs. 2	Wesentliche Gremien sind Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung. Hierzu zählen regelmäßig Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse.	Bezogen auf Aufsichts- und Verwaltungsräte gelten die WDR spezifischen Gesetze. Im Übrigen nicht anwendbar, da Gremien gemeint sind, deren Entscheidungen/ Empfehlungen sich in besonderer Weise auf die Lebenssituation der Bürgerinnen und Bürger auswirken. (Landtag NRW, Drucksache 16/12366, S. 71).
§ 12 Abs. 3	Werden bei Dienststellen (...) Gremien (...) gebildet oder wiederbesetzt, müssen die entsprechenden Stellen zu mindestens 40 Prozent Frauen benennen. Besteht das Benennungsrecht nur für eine Person, sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.	Siehe oben.
§ 12 Abs. 4	Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien (...) soll der Anteil von Frauen mindesten 40 Prozent betragen.	Die in Form von Personalräten organisierten Personalvertretungen sind keine Gremien im Sinne des § 12. (Landtag NRW, Drucksache 16/12366, S. 70)
§ 12 Abs. 5	Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Diese liegen vor, soweit (...)	Siehe oben.
§ 12 Abs. 6	Die Öffentlichkeit ist über die Zusammensetzung von Aufsichts- und Verwaltungsräten nach Geschlecht regelmäßig in geeigneter Form zu unterrichten. (...) Wird der Mindestanteil gemäß Absatz 1 (...) unterschritten (...).	Die Mitglieder des Rundfunk- und Verwaltungsrates sind öffentlich bekannt. Greift nicht aufgrund der WDR spezifischen Gesetze.
§ 12 Abs. 7	Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt sein.	Siehe oben.
§ 12 Abs. 8	Bei der Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern (...) in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen.	Regelung läuft für den WDR leer.
§ 12 Abs. 9	Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.	Rundfunkrat: § 15 WDR Gesetz Verwaltungsrat: § 20 WDR Gesetz
§ 19 Abs. 1	Widerspruchsrecht	Grundsätzlich gilt § 19 Abs. 1 für den WDR. Von der Aussetzung des Vollzugs der Maßnahme kann abgewichen werden, wenn hiervon eine Sendungsgefährdung ausgeht



## BILDNACHWEISE

Titel, S. 10, 11, 24: © WDR/Michael Schwettmann  
S. 8, 9, 12: © WDR/Taimas Ahangari  
S. 17: © WDR/Annika Fußwinkel

## IMPRESSUM

### **Herausgeber**

Westdeutscher Rundfunk Köln  
Anstalt des öffentlichen Rechts

HA Personal  
Appellhofplatz 1  
50667 Köln

### **Redaktionsschluss**

Oktober 2022