

# **Gleichstellungsplan des Westdeutschen Rundfunks zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

vom 15.05.2018

## **Präambel**

### **Kapitel A: Grundlegende Regelungen der Frauenförderung im WDR**

1. Geschlechtergerechte Kommunikation
2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
  - 2.1. Stellenausschreibung
  - 2.2. Auswahlverfahren
  - 2.3. Stellenbesetzung
  - 2.4. Aufstiegsmöglichkeiten
  - 2.5. Ausbildung
  - 2.6. Fort- und Weiterbildung
  - 2.7. Paritätische Beteiligung von Frauen an Entscheidungen
3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - 3.1. Arbeitszeit
  - 3.2. Teilzeit
  - 3.3. Eltern- und Pflegezeit
  - 3.4. Beurlaubung
  - 3.5. Kinderbetreuung
  - 3.6. Familienfreundliche Sitzungskultur
4. Berichtspflicht
  - 4.1. Statistiken
  - 4.2. Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten
5. Gleichstellungsbeauftragte
6. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung

### **Kapitel B: Schwerpunktziele für den Geltungszeitraum 01.11.2017 bis 31.10.2022**

1. Mindestens Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen in Höhe von 35 Prozent bis 2020
2. Systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungskräftepositionen
3. Regelmäßiges Angebot von Seminaren zur Gendersensibilisierung
4. Frauen für technische Berufe gewinnen
5. Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge
6. Verhindern des Absinkens des Frauenanteils in Zeiten des Stellenabbaus bis 2020
7. Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR-Beschäftigten
8. Intensivierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Kapitel C: Bilanz der Umsetzung der im Frauenförderplan vom 12.12.2014 vereinbarten Maßnahmen für den Geltungszeitraum 01.11.2014 bis 31.10.2017**

1. Mindestens Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen i. H. v. 33 Prozent bis 2020
2. Systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungskräftepositionen
3. Teilnahme der Beteiligten an Personalauswahlprozessen an Seminaren zur Gendersensibilisierung
4. Frauen für technische Berufe gewinnen
5. Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge
6. Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR-Beschäftigten
7. Intensivierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

**Geltungsbereich**

**Inkrafttreten und Fortschreiben des Gleichstellungsplans**

**Anlage: Erklärung des WDR zur Auslegung von Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW, die für den WDR dem Sinne nach gelten**

## Präambel

Im Interesse der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Grundgesetz und der Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes setzt sich das Rundfunkunternehmen WDR das Ziel der aktiven Gleichstellung der Geschlechter, das heißt Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil nach Maßgabe der für den WDR geltenden Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes bis hin zur Parität erhöht werden. Dies gilt auch für Führungspositionen soweit Frauen hier unterrepräsentiert sind. Männer sollen ermutigt werden, ihre Rechte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wahrzunehmen.

Die dem Landesgleichstellungsgesetz entsprechenden und zum Teil den WDR-spezifischen Gegebenheiten angepassten Regelungen sind in Kapitel A zusammengefasst. Sie bilden die Grundlage der Frauenförderung im WDR und haben auch über die jeweils befristeten Fortschreibungszeiträume hinaus Bestand.

Gemäß Landesgleichstellungsgesetz ist der Gleichstellungsplan regelmäßig für die Dauer von drei bis fünf Jahren fortzuschreiben. Auf der Basis einer Bilanz der für den zurückliegenden Zeitraum geltenden Ziele setzt der WDR für die kommende jeweils befristete Zeitspanne herausgehobene Schwerpunktziele, die der Umsetzung der in Kapitel A verankerten Zielsetzungen besonderen Nachdruck verleihen. Für den Geltungszeitraum 01.11.2017 bis 31.10.2022 werden in Kapitel B acht Schwerpunktziele festgelegt und hinsichtlich ihrer Umsetzung näher erläutert. Es handelt sich um folgende Vorhaben:

1. Mindestens Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen in Höhe von 35 Prozent bis 2020
2. Systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungskräftepositionen
3. Regelmäßiges Angebot von Seminaren zur Gendersensibilisierung
4. Frauen für technische Berufe gewinnen
5. Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge
6. Verhindern des Absinkens des Frauenanteils in Zeiten des Stellenabbaus bis 2020
7. Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR- Beschäftigten
8. Intensivierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Bilanz der für den Geltungszeitraum 01.11.2014 bis 31.10.2017 festgelegten Ziele ist Kapitel C zu entnehmen.

Die in Kapitel A und B vorgesehenen Maßnahmen sollen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten des WDR vollzogen werden. Ihre Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung der Intendantin/ des Intendanten, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Darüber hinaus erfordert die Umsetzung der vorgesehenen Maßnahmen die Beteiligung aller Arbeitnehmer/innen.

## **Kapitel A: Grundlegende Regelungen der Frauenförderung im WDR**

### **1. Geschlechtergerechte Kommunikation**

Der WDR stellt durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in den WDR-internen Rechtsvorschriften sowie in der internen wie externen Kommunikation die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern beachtet wird. In Vordrucken werden geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwandt. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden. Auch in Versammlungen, Sitzungen und Arbeitsgruppen soll gendergerecht gesprochen werden.

### **2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen**

#### **2.1. Stellenausschreibung**

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren und auf offene oder versteckte Benachteiligungen von Frauen, insbesondere bei den Qualifikationsanforderungen, zu überprüfen.

Bei internen wie externen Stellenausschreibungen werden Frauen, wenn in den jeweiligen Organisationseinheiten (in der Regel Abteilungsebene) unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, mit folgender Formulierung aufgefordert, sich zu bewerben: „In diesem Tätigkeitsbereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher möchten wir für diese Position gerne eine Frau gewinnen.“

Bei der Ausschreibung einer mit Frauen unterrepräsentierten Leitungsfunktion oder bei einer Funktion ab Vergütungsgruppe IV aufwärts im technischen Bereich sollen die zuständigen Vorgesetzten geeignete Frauen im Vorfeld verstärkt ansprechen, sich zu bewerben.

#### **2.2 Auswahlverfahren**

Interne Bewerberinnen, die über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Bei externen Bewerberinnen gelten die gleichen Grundsätze.

In Auswahlkommissionen<sup>1</sup> sollen Frauen und Männer vertreten sein. Im Zuge der Stellenbesetzung wird der Personalrat und im Fall von Bewerberinnen die Gleichstellungsbeauftragte über die Zusammensetzung der Auswahlkommission informiert.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie aus ehrenamtlichen Tätigkeiten einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

Der WDR achtet auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Demnach dürfen Personen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität nicht benachteiligt werden. Darüber hinaus dürfen Bewerber/innen wegen folgender Kriterien nicht benachteiligt werden:

- Familienstand
- Familienplanung
- familienbedingte Berufspausen
- Teilzeitbeschäftigung

### 2.3 Stellenbesetzung

Wenn die für die Personalauswahl zuständigen Stellen des WDR feststellen, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleich qualifiziert sind, wird gemäß den Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes die Bewerberin bevorzugt, sofern nicht nachvollziehbare in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe dargestellt werden können. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Diese Regelung gilt solange, bis in der jeweiligen Organisationseinheit unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe gleich viele Frauen und Männer beschäftigt sind.

---

<sup>1</sup> Unter dem Terminus „Auswahlkommission“ sind „förmliche“ Kommissionen wie das Assessment Center zu verstehen, die zum Beispiel bei der Auswahl von Volontär(en)/innen, Trainees und Auszubildenden zum Einsatz kommen. Der WDR bemüht sich, solche Kommissionen geschlechterparitätisch und mit geeigneten Personen zu besetzen. Bei Auswahlgesprächen (Vorstellungsgespräche, an denen mehr als zwei Personen teilnehmen), sollen Frauen und Männer nach Möglichkeit gleichermaßen beteiligt sein. Sofern keine Vertreterin aus der eigenen Direktion zur Verfügung steht, können auch Frauen aus anderen Organisationsbereichen herangezogen werden. Wenn in einer Auswahlkommission keine Geschlechterparität hergestellt werden kann, wird der Fachbereich im Zuge der Einstellung eine Begründung abgeben. Wenn in einem Auswahlgespräch nicht mindestens eine Frau vertreten ist, wird der Fachbereich im Zuge der Stellenbesetzung eine Begründung abgeben.

Wenn in der jeweiligen Organisationseinheit unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind und im konkreten Einzelfall der Stellenbesetzung die Berücksichtigung eines männlichen Bewerbers beabsichtigt ist, hat der/die jeweilige (Haupt-) Abteilungsleiter/in diesen Vorschlag gegenüber der Geschäftsleitung beziehungsweise der HA Personal besonders zu begründen. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Kopie dieses Schreibens. Die Begründung wird Bestandteil des Stellenbesetzungsvorgangs entsprechend den Regelungen der DA Stellenbesetzung.

#### 2.4. Aufstiegsmöglichkeiten

Frauen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) sollen gezielt angesprochen und motiviert werden, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen innerbetrieblich beziehungsweise außerbetrieblich zu qualifizieren und zu bewerben. Hierfür sollen auch die Mitarbeiter/innen- Gespräche genutzt werden.

Im Rahmen der Planung des Führungskräftenachwuchses müssen Frauen chancengleich zugelassen werden.

Ein besonderer Fokus wird grundsätzlich auf eine langfristig gezielte Personalplanung für Frauen in Führungspositionen gelegt.

#### 2.5 Ausbildung

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Volontariaten, Traineeplätzen, Praktika und Hospitanzen sollen in jedem einzelnen Berufsbereich Bewerberinnen mindestens zu 50 Prozent berücksichtigt werden, sofern sie die qualitativen Anforderungen erfüllen.

Betriebsinterne Eignungstests und Auswahlkriterien werden auf die mögliche Benachteiligung von Frauen überprüft und gegebenenfalls korrigiert.

#### 2.6 Fort- und Weiterbildung

Das Fort- und Weiterbildungsangebot fördert gezielt die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen. Dies schließt auch eine angemessene finanzielle Förderung der innerbetrieblichen Ausbildung ein.

Bei der Organisation interner Seminare sind nach Möglichkeit familienfreundliche Rahmenbedingungen zu beachten.

Das vom WDR entwickelte Fort- und Weiterbildungsangebot wird gezielt um frauenspezifische Bildungsangebote ergänzt (z. B. Rhetorik, Bewerbungscoaching, Konfliktbewältigung).

Mitarbeiter/innen mit Leitungsfunktionen und Beschäftigte, die durch ihre Position und Funktion an Einstellungen und Beförderungen beteiligt sind, sollen an Fortbildungsmaßnahmen über die Gleichstellung von Frau und Mann und über den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz teilnehmen.

Für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte werden gezielt Frauen angesprochen und bevorzugt berücksichtigt. Der Anteil von Frauen an diesen Maßnahmen soll in der Regel mindestens 20 Prozent betragen.

Die DA Aus- und Fortbildung gilt auch für die aus familiären Gründen beurlaubten Mitarbeiter/innen.

Der WDR bemüht sich verstärkt um den Einsatz von Referentinnen und Seminarleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sofern nicht bereits ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern erreicht wurde.

## 2.7 Paritätische Beteiligung von Frauen an Entscheidungen

Der WDR achtet verstärkt darauf, Kommissionen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen geschlechterparitätisch zu besetzen. Auch bei Präsentationen von Ergebnissen aus diesen Gruppen soll darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer möglichst paritätisch beteiligt sind.

## 3. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der WDR fördert nach Maßgabe der Gesetze (zum Beispiel Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz, Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bei der Umsetzung soll eine möglichst einvernehmliche Lösung mit allen Beteiligten gefunden werden.

### 3.1 Arbeitszeit

Mitarbeiter(n)/innen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine/n pflegebedürftige/n nahe/n Angehörige/n nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28.05.2008 in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, sollen Arbeitszeiten ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

### 3.2 Teilzeit

Auf Teilzeitbeschäftigung finden die Bestimmungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie die tarifvertraglichen Bestimmungen des WDR Anwendung.

Der WDR informiert die Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitarbeit im Rahmen der Stellenausschreibung.

Teilzeitarbeit wird auch in Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gefördert, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Ablehnung von Anträgen ist im Einzelfall schriftlich zu begründen.

Arbeitnehmer/innen, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere über die arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen.

Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung wird auf Wunsch der Arbeitnehmer/innen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugelassen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Wünsche nach Aufstockung von Teilzeitarbeit sind bei Vakanzen und persönlicher und fachlicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Bei allen anderen Arbeitnehmer(n)/innen, die Teilzeit für eine bessere Work- Life- Balance beantragt haben, gelten die grundsätzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit in der jeweils geltenden Fassung.

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen.

### 3.3 Eltern- und Pflegezeit

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern, setzt der WDR auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur, insbesondere sollen Väter als Zielgruppe noch stärker in den Fokus rücken. Der WDR unterstützt Väter ebenso wie Mütter dabei, sich noch mehr ihren Kindern und/ oder pflegebedürftigen Angehörigen widmen zu können.

### 3.4 Beurlaubung

Mitarbeiter/innen, 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 Beurlaubungen ermöglicht werden, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

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

Arbeitnehmer(n)/innen, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen im WDR angeboten. Sie werden über das Fortbildungsangebot unterrichtet und erhalten die Möglichkeit, an allen WDR-Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, insbesondere wenn diese geeignet sind, Status und Qualifikation zu erhalten und einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Streben beurlaubte Arbeitnehmer/innen eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, wird dies vorrangig zugelassen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Nach Beendigung der Beurlaubung oder der Elternzeit werden die Arbeitnehmer/innen in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt. Sofern die beurlaubten Arbeitnehmer/innen nicht wieder auf den alten Arbeitsplatz zurückkehren, werden rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche geführt, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.



Das im WDR entwickelte Verfahren zu einem speziellen Mitarbeiter/innen-Gespräch anlässlich der beginnenden Elternzeit ist zur Umsetzung der vorgenannten Verpflichtungen und zur Erörterung der bei der Rückkehr aus einer Beurlaubung in die aktive Berufstätigkeit gegebenenfalls zu klärenden Fragen besonders geeignet. Ein solches Gespräch soll deswegen in allen Beurlaubungsfällen zu einem auf den Einzelfall bezogenen geeigneten Zeitpunkt geführt werden. Eine Weiterentwicklung dieses Gesprächsleitfadens zu einem die verschiedenen Fallkonstellationen umfassenden Rückkehrkonzept wird der WDR prüfen.

Die WDR-internen Regelungen zur Beurlaubung werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen angepasst.

### 3.5 Kinderbetreuung

Durch den Unterhalt von vier Kindertagesstätten für Kinder von Betriebsangehörigen leistet WDR AKTIV e. V. einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der WDR prüft in regelmäßigen Abständen den Bedarf an Angeboten zur Kinderbetreuung in Köln und der Region und passt diese im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten entsprechend an.

### 3.6 Familienfreundliche Sitzungskultur

Teilzeitkräfte sollen die Möglichkeit haben, an dienstlichen Besprechungen teilzunehmen. Die Arbeitszeiten von Teilzeitkräften sollen bei der Terminfindung berücksichtigt werden.

## 4. Berichtspflicht

### 4.1 Statistiken

Die HA Personal erstellt Statistiken und Analysen über die Beschäftigung von Frauen und Männern und deren Teilnahme an Ausbildung, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zum Stichtag 31.12. Diese Statistiken und Analysen werden sowohl für den gesamten WDR als auch für die einzelnen Direktionen erstellt. Die Daten dienen als Grundlage für direktionsspezifische Empfehlungen und Maßnahmen. Soweit erforderlich und zweckmäßig, werden in den Statistiken und Analysen auch prozentuale Stellenanteile ausgewiesen, um Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit entsprechend zu erfassen.

Die Statistiken sollen die Anteile von Frauen und Männern nach folgenden Kriterien enthalten:

- Vergütungsgruppen (inklusive AT)
- Vergütungsgruppen IV bis AT nach Direktionen
- Berufsgruppen und Vergütung (inklusive AT)
- Redakteur(e)/innen nach Programmbereichen
- Berufsausbildungen, Volontariate, Traineeprogramme und Praktika

- Teilzeitarbeitsverhältnisse in den Direktionen
- Teilzeitarbeitsverhältnisse in den Vergütungsgruppen I und II
- Altersstruktur
- Freistellung aufgrund von Regelungen zur Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen
- Stellenbesetzungen

Die HA Personal stellt diese Statistiken und Analysen betriebsintern dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig bis zum 31.03. des darauffolgenden Jahres zur Verfügung.

#### 4.2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten wird jeweils zum 31.08. für das vorangegangene Kalenderjahr erstellt. Dieser kann einen wechselnden Themenschwerpunkt enthalten, um direktionsspezifische Maßnahmen und Empfehlungen im Hinblick auf ihre Umsetzung zu prüfen beziehungsweise neu zu entwickeln. Die Federführung dafür hat die Gleichstellungsbeauftragte. Sie legt die Berichtsentwürfe der HA Personal zur Mitwirkung vor. Anschließend wird der Entwurf des Jahresberichts zwischen Gleichstellungsbeauftragter, Vertreter(n)/innen der Direktionen, des Personalrats, der HA Personal und sonstigen sachkundigen Personen des WDR beraten. Der Bericht wird sodann der Intendantin/ dem Intendanten zugeleitet. Die Beteiligung des Rundfunkrates erfolgt durch die Intendantin/ den Intendanten. Anschließend wird der Bericht, unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Gesichtspunkte, in geeigneter Form WDR-intern veröffentlicht.

Auf Basis der Zahlen und Analysen im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten werden Empfehlungen für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans erarbeitet, mit welchen personellen, organisatorischen und qualifizierenden Maßnahmen die in der Präambel genannten Zielsetzungen umgesetzt werden.

Wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

### 5. Gleichstellungsbeauftragte

Um die Umsetzung des Gleichstellungsplans zu gewährleisten, wird eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt. Die Intendantin/ Der Intendant benennt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin. Die Benennung kann auch für einen befristeten Zeitraum erfolgen; eine Wiederbestellung ist in diesem Fall zulässig. Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihr obliegen folgende Aufgaben:

Beratung und Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und insbesondere des Gleichstellungsplans des WDR.

Dies beinhaltet die folgenden Einzelaufgaben:

- Anlauf-, Beratungs- und Informationsstelle für Ratsuchende in Fragen der Gleichstellung; vor allem für die beschäftigten Frauen Ansprechpartnerin für Fragen zur Arbeitszeit, Teilzeit, Beurlaubung und beruflichen Entwicklung. Durchführung von regelmäßigen Sprechstunden.
- Beratung der Fachbereiche bei der Realisierung der nach dem Gleichstellungsplan festgelegten Ziele.
- Entwicklung von Initiativen und Konzepten zur Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsplans im Zusammenwirken mit den zuständigen Stellen des Hauses.
- Erstellung des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten
- Beratung grundsätzlicher Themen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere den Entwurf des Jahresberichts zur Umsetzung des Gleichstellungsplans, mit Vertreter(n)/innen der Direktionen, des Personalrats, der HA Personal und sonstigen sachkundigen Personen des WDR. Die Gleichstellungsbeauftragte kann darüber hinaus themenorientierte Arbeitsgemeinschaften initiieren, die von den Direktor(inn)en und den Leitern/Leiterinnen der Hauptabteilungen und Abteilungen unterstützt werden sollen.
- Mitwirkung bei der Aufstellung, Weiterentwicklung und Änderung des Gleichstellungsplans sowie der Erstellung der Bilanz zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird über Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und sonstige soziale sowie organisatorische Maßnahmen, wie z. B. Umstrukturierungen, informiert. HA Personal und Gleichstellungsbeauftragte verständigen sich im halbjährlichen Turnus über übergeordnete Themen.
- Darüber hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungen, wenn in den jeweiligen Organisationseinheiten unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, zwecks Abgabe von Stellungnahmen gegenüber den jeweiligen Fachbereichen und der Geschäftsleitung beziehungsweise der Personalabteilung in der Weise eingeschaltet, dass ihr von der HA Personal die entsprechenden Stellenausschreibungen und auch die Bewerberübersichten zugeleitet werden; beabsichtigt der jeweilige Fachbereich in den vorgenannten Fällen einen Stellenbesetzungsvorschlag zugunsten eines männlichen

Bewerbers zu unterbreiten, ist der Vorschlag durch den/die jeweilige/n (Haupt-) Abteilungsleiter/in gegenüber der Geschäftsleitung beziehungsweise der HA Personal besonders zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten eine Kopie zu übermitteln. Diese prüft den Vorschlag auf Stimmigkeit im Hinblick auf Voraussetzungen und Qualifikation, bevor das gegebenenfalls notwendige Mitbestimmungsverfahren mit dem Personalrat eingeleitet wird. Die HA Personal hat dabei die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit einzubeziehen. Dieses Verfahren gilt auch im Fall einer unbefristeten Stellenbesetzung mit Stellenausschreibungsverzicht zugunsten eines männlichen Bewerbers, wenn in dem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind.

- Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Möglichkeit, sich über das Vorgehen bei Vorstellungsgesprächen vorab zu informieren, und das Recht, an ihnen teilzunehmen.
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist unter anderem Gelegenheit zur Anhörung im Bildungsausschuss sowie zur Teilnahme an Kriteriengesprächen und Bereichstreffen im Rahmen der Beteiligungsordnung zu geben.

Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird personell und sachlich angemessen unterstützt.

## **6. Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung**

Der WDR lehnt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung ab. Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist Teil der Führungsverantwortung der direkten Vorgesetzten. Nähere Informationen finden sich im Intranet und in der Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung im WDR vom 11.08.2015.

## **Kapitel B: Schwerpunktziele für den Geltungszeitraum 01.11.2017 bis 31.10.2022**

Der WDR verpflichtet sich, im kommenden Geltungszeitraum bei der Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Zielsetzungen mit besonderem Nachdruck den Fokus auf die nachstehenden Maßnahmen zu richten:

### **1. Mindestens Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen in Höhe von 35 Prozent bis 2020**

Bis zum Ende des Stellenabbaus 2020 will der WDR den derzeitigen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von 35 Prozent mindestens halten, nach Möglichkeit noch verbessern. Der WDR wird bis dahin darauf achten, dass Frauen auch in rein fachlichen Leitungspositionen bei gleicher Eignung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert werden. Nach Ende des Stellenabbaus in 2020 soll die Zielvereinbarung überprüft und für die restliche Geltungsdauer bis zum 31.10.2022 festgelegt werden.

Begründung:

In den kommenden Jahren wird der WDR einen Stellenabbau in großem Umfang vornehmen müssen. Trotz Reduzierung des Personals und gegebenenfalls partieller Änderung der Organisationsstruktur soll der gegebene Prozentanteil von Frauen in Führungspositionen mindestens erhalten werden. Eine darüber hinaus gehende Steigerung des Frauenanteils wird angestrebt und soll durch Bemühungen, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, forciert werden. Das Festschreiben einer höheren Quotenvorgabe erfolgt nicht, um die Gestaltungsspielräume bei der Besetzung von Führungspositionen unter den genannten ohnehin erschwerten Rahmenbedingungen nicht unnötig zu begrenzen. 2020 soll die Zielvereinbarung neu beraten und für die die restliche Geltungsdauer bis zum 31.10.2022 festgelegt werden.

### **2. Systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungskräftepositionen**

(Konkretisierte Zielsetzung zu Kapitel A Ziffer 2.6 Absatz 5: Fort- und Weiterbildung)

Folgende Personalentwicklungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, den Anteil von Frauen an Führungskräftepositionen von 35 Prozent mindestens zu halten:

- Der WDR verpflichtet sich, einmal pro Jahr das Seminar „Frauen und Führen“ anzubieten.
- Die Auswahlverfahren sowohl für das Seminar „Frauen und Führen“ als auch für das Mentoring- Programm sollen transparent kommuniziert werden.

- Es wird geprüft, ob ein „Cross- Mentoring- Programm“ mit einem anderen Unternehmen zusätzlich zum internen Mentoring- Programm angeboten werden kann.

Vorgesetzte sind gehalten, Frauen gezielt auf die Teilnahme an diesen Förderungsmaßnahmen anzusprechen und zu motivieren.

Begründung:

Mit dem regelmäßigen Angebot des Seminars „Frauen und Führen“ sollen Frauen gezielt und nachhaltig in Richtung Führungskarriere gefördert werden. Die transparente Kommunikation sowohl dieses Angebots als auch des Mentoring- Programms untermauert das engagierte Eintreten des WDR für Frauenförderung und stellt sicher, dass potentielle Interessentinnen angesprochen werden. Entsprechende Informationen werden im Intranet eingestellt.

Darüber hinaus soll geprüft werden, ob ein Cross-Mentoring-Programm im Rahmen der Mitgliedschaft des WDR im Kölner Bündnis „Mit Frauen in Führung“ aufgelegt werden kann. Die Kooperation besteht seit Ende 2016. Ein Cross-Mentoring-Programm vermittelt Mentor(en)/innen und Mentees zwischen zwei oder mehreren Unternehmen und bietet dadurch den Teilnehmenden ein über die Unternehmensgrenzen hinaus reichendes Erfahrungsspektrum. Es könnte sich positiv auf den Anteil von Frauen in Bewerbungsrunden für Führungspositionen auswirken. Für den WDR bestünde die Chance, auch auf externe Talente aus dem Cross- Mentoring- Pool zurückgreifen zu können. Schließlich könnte dieses personalpolitische Instrument zu einem Imagegewinn für den WDR in puncto Förderung von Frauen für Führungspositionen beitragen.

### **3. Regelmäßiges Angebot von Seminaren zur Gendersensibilisierung**

Regelmäßige Seminare zur Gendersensibilisierung sollen insbesondere für Führungskräfte angeboten werden.

Begründung:

Das betriebliche Miteinander der Beschäftigten kann geprägt sein von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten von Frauen im Erwerbsleben. Ein Seminarangebot zur Gendersensibilisierung macht solche Einflussfaktoren deutlich und trägt dazu bei, eine gendersensible und vorurteilsfreie Betriebskultur zu befördern. Aufgrund ihrer Leitungs- und Vorbildfunktion sollen insbesondere Führungskräfte an diesen Seminaren teilnehmen.

### **4. Frauen für technische Berufe gewinnen**

Der WDR will verstärkt Frauen für technische Berufe gewinnen. Zusätzlich zu den laufenden Aktionen (wie zum Beispiel dem Girls'-Day) sollen weitere Werbeaktionen für Schülerinnen und Berufsanfängerinnen in allen Schulformen veranstaltet werden,

um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu interessieren. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Das „Traineeprogramm in der Direktion Produktion und Technik“ wird einmal jährlich angeboten. Frauen sollen bei der Besetzung der Plätze vorrangig berücksichtigt werden.
- Die MINT-Akademie für 16- bis 18-jährige Schülerinnen, die an den Berufen Ingenieurin und Informatikerin interessiert sind, wird einmal jährlich angeboten.
- Es wird geprüft, ob für den Übergang von Schule zu Beruf/ Studium im technischen Bereich zukünftig verstärkt Praktika angeboten werden.
- Der WDR strebt eine stärkere Vernetzung mit Technischen Hochschulen an.
- Bei unterrepräsentierten neu zu besetzenden Positionen in der Technik sollen alle qualifizierten Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.
- Frauen in technischen Berufen sollen verstärkt Projektleitungen angeboten werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Führungskompetenz auszubauen.
- Bei besonderen und herausragenden Aufgaben ist darauf zu achten, dass diese gleichermaßen an qualifizierte Frauen und Männer vergeben werden.
- Es wird eine Studie durchgeführt, um zu erfahren, wie der WDR mehr Frauen für MINT-Berufe begeistern und gewinnen bzw. den Frauenanteil in Führungspositionen der Direktion Produktion und Technik steigern kann.

Begründung:

Um die Zahl der Ingenieurinnen und Informatikerinnen im WDR zu erhöhen, sollen technische Nachwuchskräfte verstärkt auf die beruflichen Möglichkeiten bei einer Sendeanstalt aufmerksam gemacht werden. Das oben genannte Traineeprogramm, die MINT-Akademie sowie ggf. auch das Praktikum bieten Gelegenheit, den WDR als Arbeitgeber kennenzulernen. Frauen sollen bei der Platzvergabe bevorzugt berücksichtigt werden. Auch die angestrebte intensivere Vernetzung mit Technischen Hochschulen zielt darauf ab, erste Kontakte mit angehenden Fachkräften aufzubauen.

Die vorgesehene Einladung sämtlicher qualifizierter Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch bei zu besetzenden Stellen in der Technik, die eine Unterrepräsentanz von Frauen ausweisen, soll sicherstellen, dass kein weibliches Fachkräftepotential unberücksichtigt bleibt.

Um den Frauenanteil in Führungspositionen der Direktion Produktion und Technik zu erhöhen, soll darauf geachtet werden, dass herausragende Aufgaben gleichermaßen

an qualifizierte Frauen und Männer vergeben sowie weiblichen Beschäftigten verstärkt auch Projektleitungen übertragen werden.

Schließlich ist die Auftragsvergabe einer Studie vorgesehen, deren Ergebnisse die Bemühungen des WDR, mehr Frauen in MINT-Berufen – auch in Führungspositionen – zu beschäftigen, nachhaltig verstärken sollen.

#### **5. Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge**

In Zusammenarbeit zwischen HA Personal, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat werden Überlegungen angestellt, wie die berufliche Weiterentwicklung von Frauen auch und besonders in unteren Vergütungsgruppen mit langjähriger Berufserfahrung verbessert werden kann. Dies soll insbesondere im Zuge der strategischen Personalbedarfsplanung berücksichtigt werden.

Begründung:

Ein Großteil der Mitarbeiterinnen in unteren Vergütungsgruppen ist ohne weitere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten beschäftigt. Zum Teil handelt es sich um mehrfach qualifizierte Personen. Im Sinne der Frauenförderung soll geprüft werden, welche beruflichen Perspektiven geschaffen und Frauen mit entsprechender Eignung und Neigung angeboten werden können. Auf diese Weise sollen Motivation und Leistung dieser Beschäftigten gesteigert und dem WDR neue Potentiale erschlossen werden. Im Zuge der strategischen Personalbedarfsplanungen sollen Veränderungsprozesse, die mit Blick auf die ab 2023 bevorstehende Pensionierungswelle zu erwarten sind, auch für mögliche Weiterentwicklungen der genannten Personengruppe genutzt werden.

#### **6. Verhindern des Absinkens des Frauenanteils in Zeiten des Stellenabbaus bis 2020**

Der bis 2020 durchzuführende Stellenabbau soll nicht zu einem Rückgang des Frauenanteils insgesamt im WDR führen. Diese Vorgabe soll in der Umsetzung der personalwirtschaftlichen Vorgaben berücksichtigt werden.

Begründung:

Der vorzunehmende Stellenabbau ist verbunden mit personalwirtschaftlichen Restriktionen. Dabei soll der gegebene Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft nicht unterschritten werden. Entsprechende Überlegungen und Maßnahmen im Vorfeld sollen der Zielsetzung Rechnung tragen.

#### **7. Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR-Beschäftigten**

(Zielsetzung zu Kapitel A Ziffer 3.5: Kinderbetreuung)



Der WDR prüft bis Ende 2019, 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.

Begründung:

Der WDR hat in den letzten Jahren betriebliche Angebote für die verschiedenen Betreuungssituationen geschaffen: Regelmäßige Ganztagsbetreuung, Notfall- und Ferienbetreuung. Bis Ende 2019 soll der Bedarf an diesen Maßnahmen und die Akzeptanz durch die Eltern geprüft werden, um anschließend gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen.

## **8. Intensivierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Zielsetzung A:

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist fester Bestandteil der Mitarbeiter/innen-Gespräche. Dabei sollen bei Bedarf zum Beispiel Regelungen für familienfreundliche Arbeitszeiten getroffen oder die Einrichtung von Telearbeitsplätzen erörtert werden. Dies soll in allen Direktionen erfolgen. Zusätzlich sollen Führungskräfte und disponierende Stellen für familienfreundliche Arbeitszeiten und Telearbeit sensibilisiert werden mit dem Ziel der Einigung. Teilzeitkräfte sollen für besonders belastende Dienste nicht überproportional zum jeweiligen Beschäftigungsumfang eingeteilt werden. Der WDR wird dieses Ziel entsprechend den tariflichen Regelungen fördern.

Begründung:

Familienfreundliche Arbeitszeiten tragen in hohem Maße dazu bei, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Dieses Wissen soll allen Führungskräften und disponierenden Stellen bekannt sein und ihr Handeln leiten. Soweit die betrieblichen Möglichkeiten es zulassen, sollen familiäre Belange bei der Arbeitszeit-/ Dienstplangestaltung Berücksichtigung finden.

Zielsetzung B:

Der WDR strebt die Schaffung von weiteren Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes mit einem festgelegten Stundenkontingent an.

Begründung:

Den Beschäftigten soll die Möglichkeit gegeben werden, einen kleinen Teil der Arbeitszeit mit einem festgelegten Zeitkontingent flexibel zu Hause arbeiten zu können, soweit die Tätigkeit dies zulässt. Auch im Fall akuter Engpässe bei der Organisation von Kinderbetreuung oder Pflegetätigkeiten könnte eine solche Option den Beschäftigten zugutekommen. Der WDR prüft, ob hierfür unbürokratisch flexible Regelungen geschaffen werden können.

**Zielsetzung C:**

Hilfestellungen zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sollen aufrechterhalten und Informationen der Beschäftigten zum Thema verstärkt und optimiert werden.

**Begründung:**

Die Kooperation mit der Firma famPLUS ist vertraglich bis Februar 2019 vereinbart. Bei fortwährender Nachfrage sowie andauernder positiver Resonanz der Beschäftigten wird die Beibehaltung der Dienstleistung angestrebt. Darüber hinaus wird geprüft, welche über die Intranet- Seiten „Beruf und Pflege Angehöriger“ hinausgehenden Informationen die Hilfestellung im Haus ergänzen können, damit das Angebot stärker von den Beschäftigten wahrgenommen wird.

**Zielsetzung D:**

Der WDR unterstützt Mitarbeiter/innen in deren Bemühen um die Wahrnehmung einer (längeren) Elternzeit oder die Übernahme der Pflege Angehöriger. Dies gilt insbesondere für männliche Beschäftigte.

**Begründung:**

In den letzten Jahren ist die Anzahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, beim WDR gestiegen. Ein Großteil davon lässt sich für zwei Monate freistellen. Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden, der sechs Monate oder länger Elternzeit beantragt, sind nach wie vor Frauen.

Auch bei der Pflege von Angehörigen engagieren sich laut DAK-Report 2015 zu 90 Prozent Frauen. Informationen über die Möglichkeiten der Reduzierung und Freistellung von der Arbeit sollen sich deshalb im WDR in besonderem Maße an männliche Beschäftigte richten. Der WDR unterstützt ausdrücklich die Übernahme von Verantwortung seiner Beschäftigten für familiäre Betreuungsangelegenheiten, auch z. B. bei Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit oder der Übernahme von Pflegediensten für Angehörige.

## **Kapitel C: Bilanz der Umsetzung der im Frauenförderplan vom 12.12.2014 vereinbarten Maßnahmen für den Geltungszeitraum 01.11.2014 bis 31.10.2017**

Der WDR verpflichtete sich, im Geltungszeitraum 01.11.2014 bis 31.10.2017 sieben Zielsetzungen mit besonderem Nachdruck zu verfolgen. Nachfolgend die Bilanz zur Umsetzung:

### **1. Mindestens Erhalt des Frauenanteils in Führungspositionen in Höhe von 33 Prozent bis 2020**

Zielsetzung: Bis 2020 will der WDR den derzeitigen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von 33 Prozent mindestens halten, nach Möglichkeit noch verbessern.

Bilanz:

Trotz der erforderlichen Personalreduzierung konnte der intendierte Frauenanteil von 33 Prozent in Führungspositionen gehalten und sogar leicht überschritten werden. Zum 01.01.2017 hatten Frauen unter den Mitgliedern der Geschäftsleitung, den Hauptabteilungsleiter(n)Innen sowie Abteilungsleiter(n)Innen einen Anteil von 35,61 Prozent.

Als unterstützende Maßnahmen zur Zielerreichung wirkten u. a. die Vorgaben des Intendanten, für eine nachhaltige Förderung von Frauen hin zu Führungspositionen zu sorgen (vgl. z. B. Rundschreiben des Intendanten an die Führungskräfte vom 12.01.2015). Auch die mit der folgenden Zielsetzung einhergehenden Maßnahmen haben zu einer Steigerung des Prozentanteils von Frauen in Führungspositionen beitragen können.

### **2. Systematische Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen zur Förderung der paritätischen Teilhabe von Frauen an Führungskräftepositionen**

(Konkretisierte Zielsetzung zu Kapitel A Ziffer 2.6 Absatz 5: Fort- und Weiterbildung)

Zielsetzung: Folgende Personalentwicklungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, den Anteil von Frauen an Führungskräftepositionen von 33 Prozent mindestens zu halten:

- Der WDR verpflichtet sich, einmal pro Jahr das Seminar "Frauen und Führen" anzubieten.

Bilanz:

Das Seminar „Frauen und Führen“ hat die Zielrichtung, Frauen gezielt und nachhaltig in Richtung Führungskarriere zu fördern. Zehn Plätze sind jeweils auf Vorschlag durch die Direktionen zu besetzen, zwei Plätze werden zur freien Bewerbung ausgeschrieben. Im Jahr 2015 haben 11 Frauen und im Jahr 2016

12 Frauen an dem Seminar teilgenommen. Das volle Platzkontingent wurde 2015 nicht ausgeschöpft, da es eine kurzfristige Absage gab. Für November 2017 ist eine erneute Auflage der Veranstaltung in Planung.

- Die Auswahlverfahren sowohl für das Seminar „Frauen und Führen“ als auch für das Mentoring- Programm sollen transparent kommuniziert werden.

Bilanz:

Die Auswahlverfahren sowohl für das Seminar „Frauen und Führen“ als auch für das Mentoring- Programm werden im Intranet bekannt gegeben. In beiden Fällen wird auf die Möglichkeit von Bewerbungen auf freie Plätze hingewiesen, um auch potentielle Interessentinnen anzusprechen. Für das WDR- Mentoring wurden zusätzlich die Absolventinnen des Seminars „Frauen und Führen“ der letzten Jahre angeschrieben.

- Ein Teil der Plätze des Mentoring- Programms soll ohne Benennung durch die Direktionen erfolgen - analog zum Verfahren beim Seminar „Frauen und Führen“.

Bilanz:

Nach Beendigung des Mentoring-Programms in 2015 war die Frage zu klären, ob und wie das Instrument in ein übergreifendes Talentmanagement- Konzept einzubinden ist und ob es ggf. auch für Männer geöffnet werden soll. 2017 bietet der WDR das Mentoring erneut als Instrument der Frauenförderung an. Für den nächsten Durchgang sollte – z. B. im Bildungsausschuss – noch einmal diskutiert werden, ob es geöffnet werden kann.

Im Mai 2017 startete ein Mentoring-Programm für Frauen mit 12 Teilnehmerinnen. Die vorherige Teilnahme der Teilnehmerinnen an "Frauen und Führen" ist nicht mehr obligatorisch, wird aber empfohlen. Während bislang die Vergabe von zehn Plätzen auf Vorschlag der Direktionen erfolgte, wurden nun zwei zusätzliche Plätze zur freien Bewerbung ausgeschrieben und belegt. Es lagen sechs Bewerbungen vor. Im Vergleich zu den Programmangeboten in 2010 und 2013 – mit jeweils sieben Teilnehmerinnen - haben damit mehr Frauen die Möglichkeit, sich mit Führungsfragen zu befassen.

- Ein Feedbackverfahren für Mentees, Mentor(en)/innen und die Trainerin des Mentoring-Programms soll sicherstellen, dass förderungswürdige Frauen Hinweise bekommen, wie sie sich fortentwickeln können. Das Verfahren soll zunächst erprobt werden.

Bilanz:

Das Mentoring Programm endet mit einem Workshop für alle Beteiligten, in dem sie die jeweiligen Erfahrungen reflektieren können. Zudem erhalten die MentorIn-Mentee-Tandems eine Anleitung für ein strukturiertes Abschlussgespräch, um zum Beispiel weitere Perspektiven der Personalentwicklung zu erörtern. Die Beteiligung der Trainerin an diesem Abschlussgespräch ist nicht vorgesehen, da sie das gesamte Programm lediglich moderierend begleitet und nicht für die inhaltliche Förderung zuständig ist. Zudem ist ein Feedbackverfahren außerhalb

des Tandems Mentorin oder Mentor und Mentee nicht möglich, da die Inhalte der Zusammenarbeit vertraulich sind.

- Es wird geprüft, ob ein „Cross-Mentoring-Programm“ mit einem anderen Unternehmen zusätzlich zum internen Mentoring- Programm angeboten werden kann.

Bilanz:

Über das interne Mentoring- Programm hinaus nahm der WDR am Mentoring-Programm Rhein-Ruhr teil. Bei diesem Cross- Mentoring- Programm werden Mentor(en)/innen und Mentees zwischen zwei oder mehreren Unternehmen vermittelt mit der Zielsetzung, den Teilnehmenden ein über die Unternehmensgrenzen hinaus reichendes Erfahrungsspektrum zu bieten. Von Seiten des WDR war ab April 2016 eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Organisation und Informationsmanagement für ein Jahr lang als Mentee im Austausch mit einer externen Mentorin. Eine Neuauflage ist aufgrund des Starts des internen Mentoring- Programms und der Tatsache, dass die Bereitschaft zur Teilnahme am Cross-Mentoring-Programm sehr verhalten war, zunächst nicht geplant.

Schließlich ist der WDR im November 2016 – zunächst für drei Jahre - dem Kölner Bündnis: „Mit Frauen in Führung“ beigetreten. Im Herbst 2017 fand ein Workshop des Netzwerks unter der Schirmherrschaft des WDR statt. Es werden Seminare auch für WDR- Mitarbeiterinnen angeboten. Gegebenenfalls besteht künftig im Rahmen dieser Kooperation eine weitere Möglichkeit eines Cross-Mentoring-Programms mit anderen Unternehmen dieses Bündnisses.

### **3. Teilnahme der Beteiligten an Personalauswahlprozessen an Seminaren zur Gendersensibilisierung**

Zielsetzung: Mitarbeiter(n)/innen in Auswahlkommissionen werden gezielt Seminare zur Gendersensibilität angeboten. Die Teilnahme an diesen Seminaren ist für diejenigen Beschäftigten der HA Personal/ Personalmanagement, die an der Personalauswahl beteiligt sind, verpflichtend.

Bilanz:

Die Personalentwicklung hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Seminkonzept entwickelt, das möglichen Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten von erwerbstätigen Frauen im Rahmen der Personalauswahl/-einstellung entgegenwirken soll. Im Frühjahr 2016 nahmen die Referentinnen und Referenten der Abteilung Personalmanagement an zwei Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung teil. Sie erlebten das Angebot als gute Möglichkeit zur Reflexion ihrer Gesprächsführung mit Bewerber(n)/innen. Positiv festzustellen war, dass Gender- Aspekte in der Praxis bereits in hohem Maße berücksichtigt werden. Vermehrter Sensibilisierungsbedarf wurde bzgl. der gendergerechten Formulierung von Anzeigentexten erkannt. Vorgesehen ist, dass dem unter anderem im Rahmen des Projekts Personalmarketing, das eine größere

Professionalisierung in der Ansprache der Bewerber/innen anstrebt, Rechnung getragen wird.

#### 4. Frauen für technische Berufe gewinnen

Zielsetzung: Der WDR will verstärkt Frauen für technische Berufe gewinnen. Zusätzlich zu den laufenden Aktionen (wie zum Beispiel dem Girls'-Day) sollen weitere Werbeaktionen für Schülerinnen und Berufsanfängerinnen in allen Schulformen veranstaltet werden, um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu interessieren. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Das Traineeprogramm für Ingenieur(e)/innen und Informatiker/innen wird einmal jährlich angeboten. Frauen sollen bei der Besetzung der Plätze vorrangig berücksichtigt werden.

Bilanz:

Die Einstellungsstatistik für das „Traineeprogramm Ingenieur(e)/innen und Informatiker/innen“ belegt die Zielerreichung:

Einstellung 2014:	4 Frauen/ 1 Mann
Einstellung 2015:	2 Frauen/ 1 Mann
Einstellung 2016:	2 Frauen/ 1 Mann

2017 ist das „Traineeprogramm für Ingenieur(e)Innen und InformatikerInnen“ aufgegangen im „Traineeprogramm Produktion und Technik“. Hier werden sowohl Absolventen technischer als auch kaufmännischer Studiengänge eingestellt. Bislang wurden drei Ingenieur(e)Innen eingestellt, davon eine Frau.

- Geprüft wird das Angebot eines einwöchigen Praktikums in Form einer Sommerakademie für 16- bis 18-jährige Schülerinnen, die an den Berufen Ingenieurin und Informatikerin interessiert sind.

Bilanz:

Vom 10.04. bis 13.04. 2017 fand die erste MINT- Akademie im WDR statt, zu der 12 Schülerinnen der Oberstufe eingeladen worden sind. Die Teilnehmerinnen hatten Gelegenheit, Ingenieurinnen und Informatikerinnen kennenzulernen und sich über deren Tätigkeiten zu informieren. Durch Angebote, wie z. B. Praktika während eines Studiums, soll nach Möglichkeit der Kontakt zu den jungen Frauen gehalten werden. Aufgrund der guten Erfahrung ist eine jährliche Wiederholung der Veranstaltung geplant.

- Der WDR strebt eine stärkere Vernetzung mit Technischen Hochschulen an.

Bilanz:

Der WDR bietet Fachhochschul-/ Hochschulabsolvent(en)/innen die Möglichkeit, Bachelor- und Masterarbeiten im Rahmen eines betreuten Praktikums über ein WDR- spezifisches Thema zu schreiben.

In 2015 startete das Unternehmen eine Kooperation mit der Rheinischen Fachhochschule Köln, Fachbereich Wirtschaftsinformatik. Vereinbart wurde, dass Studierende, insbesondere Frauen, im Rahmen von Praxistagen Themenstellungen des WDR bearbeiten und dass für studentische Aushilfstätigkeiten vorrangig Studierende der Rheinischen Fachhochschule Köln herangezogen werden sollen. Weiter besteht die Möglichkeit, Fach- und Abschlussarbeiten mit WDR-spezifischem Praxisbezug zu schreiben.

## **5. Entwicklung von personalpolitischen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im unteren Vergütungsgefüge**

Zielsetzung: In Zusammenarbeit zwischen HA Personal, Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat werden Überlegungen angestellt, wie gezielte Fördermaßnahmen für Frauen im unteren Vergütungsgefüge konzipiert und eingeführt werden können.

Bilanz:

Aufgrund der mit den finanziellen Restriktionen einhergehenden Personalreduzierung sind noch keine entsprechenden Fördermaßnahmen entwickelt worden. Eine Perspektive könnte sich durch die Einführung des/der Producers/in ergeben, zu der es aber von den Gewerkschaften noch keine Zustimmung gibt.

Zu prüfen bleibt ferner, ob ggf. über das Instrument „interner Stellenmarkt“ Lösungen möglich sind.

In jedem Fall soll künftig bereits bei Einstellungen auf die adäquate Qualifikation der Bewerber/innen geachtet werden, um einer aus Überqualifizierung resultierenden Unzufriedenheit der Beschäftigten vorzubeugen. Auch sollen Auszubildende, die mit Blick auf eine höherwertige Beschäftigung beim WDR studieren wollen, dahingehend beraten werden, eine Studienwahl zu treffen, die im Interesse des WDR liegt.

## **6. Anpassung des Betreuungsangebots für Kinder von WDR-Beschäftigten**

(Zielsetzung zu Kapitel A Ziffer 3.4: Kinderbetreuung)

Zielsetzung: Der WDR prüft bis Ende 2016, 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.

Bilanz:

Die Betreuungsangebote für WDR- Kinder am Standort Köln umfassen die regelmäßige Kinderbetreuung (vier Kindertagesstätten in der Trägerschaft von WDR AKTIV), die Notfallbetreuung (sechs Plätze in den WDR AKTIV Kitas sowie Eltern-Kind- Zimmer) und die Ferienbetreuung (Kooperation mit dem Elternverein Zeughauspänz). Eine Analyse dieser Angebote ergab keinen zwingenden Nachbesserungsbedarf. So haben sich die Anmeldezahlen in den WDR AKTIV Kitas seit Bestehen des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz am jeweiligen Wohnort um ca. die Hälfte verringert. Im Kita-Jahr 2016/2017 gab es für alle Kinder unter einem

Jahr einen Platz bei WDR AKTIV oder einem anderem Träger. Auch die zwei WDR AKTIV Einrichtungen für Kinder ab zwei Jahre konnten alle angemeldeten Kinder aufnehmen. Lediglich die Anmeldungen für Kleinkindbetreuung ab dem ersten Jahr konnten nicht komplett berücksichtigt werden.

Im Mai 2016 erhob die HA Personal in den Regionalstudios den Bedarf an betrieblichen Angeboten zur Kinderbetreuung. Im Ergebnis wünschten viele Beschäftigte im Funkhaus Düsseldorf eine regelmäßige Betreuung ihrer Kinder in einer Kindertagesstätte. WDR AKTIV schloss deshalb im Februar 2017 mit dem Jugendamt Düsseldorf einen Vertrag, wonach für WDR-Beschäftigte zunächst für die Dauer von drei Jahren Belegplätze in der studionah gelegenen städtischen Kindertageseinrichtung Lippestraße zu städtischen Konditionen und Beitragssätzen vorgehalten werden. Zum Kindergartenjahr 2017/2018 wird erstmals ein Belegplatz von einem Mitarbeiter genutzt werden, in den beiden darauf folgenden Jahren stehen jeweils zwei Plätze für Kinder im Alter zwischen dem vollendeten 2. Lebensjahr und dem Schuleintritt zur Verfügung. Bei positiver Erfahrung mit diesem Angebot können ggf. auch andere Regionalstudios nach einem ähnlichen Muster ausgestattet werden.

## **7. Intensivierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Zielsetzung A: Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ist fester Bestandteil der Mitarbeiter/innen-Gespräche. Dabei sollen bei Bedarf zum Beispiel Regelungen für familienfreundliche Arbeitszeiten getroffen oder die Einrichtung von Telearbeitsplätzen erörtert werden. Dies soll in allen Direktionen erfolgen. Zusätzlich sollen Führungskräfte und disponierende Stellen für familienfreundliche Arbeitszeiten und Telearbeit sensibilisiert werden mit dem Ziel der Einigung. Teilzeitkräfte sollen für besonders belastende Dienste nicht überproportional zum jeweiligen Beschäftigungsumfang eingeteilt werden. Der WDR wird dieses Ziel entsprechend den tariflichen Regelungen fördern.

Bilanz:

Die Dienstvereinbarung über die Durchführung strukturierter Mitarbeiter/innen- und Zielvereinbarungsgespräche sieht die jährliche Gesprächsführung in allen Direktionen vor. Im dazu gehörigen Gesprächsleitfaden ist die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ ein vorgegebener Themenbaustein. 2016 hat die Geschäftsleitung die Notwendigkeit eines regelmäßig durchgeführten Mitarbeiter/innen-Gesprächs erneut bestätigt und eingefordert. Dieses Instrument erinnert Vorgesetzte daran, etwaige Problemlagen im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu erörtern und bietet Beschäftigten Gelegenheit, entsprechende Anliegen zu besprechen.

Führungskräfte und disponierende Stellen wurden zudem durch Rundschreiben und Informationen per Intranet auf die gewünschte familienfreundliche Haltung in Fragen von Arbeitszeit und -einsatz hingewiesen. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sollen solche individuelle Belange im Arbeitsalltag berücksichtigt werden.



Zielsetzung B: Hilfestellungen zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen sollen geprüft und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bereitgestellt werden.

Bilanz:

Im September 2015 startete der WDR testweise eine Kooperation mit dem Dienstleister famPLUS. Der professionelle Beratungs- und Vermittlungsservice unterstützt WDR-Beschäftigte in allen Fragen der Pflege von Angehörigen und Prävention. Der WDR übernimmt die Kosten für die Beratungsleistungen. Aufgrund guter Erfahrungen ist der Vertrag bis Februar 2019 verlängert worden.

Darüber hinaus informiert eine Themenseite „Beruf und Pflege“ im Intranet über relevante Aspekte im Fall der Pflege eines Angehörigen: Möglichkeiten der Reduzierung oder Freistellung von der Arbeit, finanzielle Unterstützungen, Wege, eine Pflegelösung zu finden und mehr.

Zielsetzung C: Der WDR unterstützt Mitarbeiter/innen in deren Bemühen um Wahrnehmung einer (längeren) Elternzeit oder die Übernahme der Pflege Angehöriger.

Bilanz:

Sofern gewünscht, kommt der WDR auch den Bedürfnissen der Beschäftigten nach einer längeren Elternzeit entgegen. Zur Unterstützung der Mitarbeiter/innen, die Angehörige pflegen, werden zum Beispiel Freistellung von der Arbeit oder Arbeitszeitreduzierung ermöglicht.

## **Geltungsbereich**

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Arbeitnehmer/innen im Geltungsbereich der Manteltarifverträge des Westdeutschen Rundfunks sowie für die Auszubildenden und Volontär(e)/innen.

## **Inkrafttreten und Fortschreiben des Gleichstellungsplans**

Der Gleichstellungsplan tritt zum 01.11.2017 in Kraft. Er ist auf fünf Jahre, bis zum 31.10.2022, befristet. Nach Ablauf dieser Zeit ist der Frauenförderplan 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 Frauenförderplans obliegt der HA Personal.

Köln, den 15.05.2018  
gezeichnet Tom Buhrow  
Intendant

**Anlage:  
Erklärung des WDR zur Auslegung von Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW,  
die für den WDR dem Sinne nach gelten**

Der WDR wendet nachstehende Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) in der Fassung vom 06.12.2016, 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 Absatz 8	Solange kein gültiger Gleichstellungsplan vorliegt, sind Einstellungen, Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auszusetzen.	Grundsätzlich wird der zeitlich nahtlose Anschluss des Gleichstellungsplans an den vorangehenden angestrebt.  In der gegebenen Sondersituation (Anpassung an das neue LGG) sollen Einstellungen auch zwischen dem Außerkrafttreten des aktuellen Frauenförderplans am 31.10.2017 und dem Inkrafttreten des neuen Gleichstellungsplans wie bisher möglich sein.
§ 12 Absatz 1	In wesentlichen Gremien müssen Frauen mit einem Mindestanteil von 40 Prozent vertreten sein.	Es gelten gemäß § 12 Absatz 9 LGG die WDR spezifischen Regelungen.
§ 12 Absatz 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

LGG-Regelung dem Sinn nach	Inhalt der Vorschrift	Anwendung der Regelung im WDR
		Bürgerinnen und Bürger auswirken (Landtag NRW, Drucksache 16/12366, S. 71).
§ 12 Absatz 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 Absatz 4	Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien (...) soll der Anteil von Frauen mindestens 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 Absatz 5	Von den Absätzen 1 und 3 darf nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden. Diese liegen vor, soweit ...	Siehe oben.
§ 12 Absatz 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 Absatz 7	Im Übrigen sollen Gremien geschlechtsparitätisch besetzt sein.	Siehe oben.
§ 12 Absatz 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 Absatz 9	Weitergehende spezialgesetzliche Regelungen zur geschlechtergerechten Gremienbesetzung bleiben unberührt.	Rundfunkrat: § 15 WDR-Gesetz Verwaltungsrat: § 20 WDR-Gesetz

<b>LGG-Regelung dem Sinn nach</b>	<b>Inhalt der Vorschrift</b>	<b>Anwendung der Regelung im WDR</b>
§ 19 Absatz 1	Widerspruchsrecht	Grundsätzlich gilt § 19 Absatz 1 für den WDR. Von der Aussetzung des Vollzugs der Maßnahme kann abgewichen werden, wenn hiervon eine Sendungsgefährdung ausgeht.