



Bericht zu den Chancengleichheits- plänen 2022–2027

Erstellt durch: HA Personal und Rechtemanagement
30. September 2022

Inhaltsverzeichnis

Bericht zum Chancengleichheitsplan 2022–2027	3
1. Grundlagen und Vorgehen bei der Erstellung der Chancengleichheitspläne.....	3
1.1. Regelungsgrundlagen.....	3
1.2. Zielsetzung und Inhalt.....	4
1.3. Vorgehen.....	4
2. Zusammenfassende Darstellung der Chancengleichheitspläne.....	5
2.1. Voll-, Teilzeitkräfte und Beurlaubte nach Vergütungsgruppen.....	6
2.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen	7
2.3. Angestrebter Zustand (6-Jahres-Zielvorgabe) für den Geltungszeitraum 2022–2027 ..	8
2.4. Konkrete Maßnahmen	9
2.5. Ausbildungsverhältnisse im SWR.....	9
Stand der Erfüllung der in den Chancengleichheitsplänen 2016–2021 festgelegten Zielvorgaben.....	11
1. Regelungen und Auswertbarkeit	11
2. Ergebnisse.....	11
2.1. Einstellungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen	12
2.2. Bewerbungen auf und die Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	14
2.3. Teilnehmende an Qualifikationsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten	14
2.4. Weitere Maßnahmen in den Jahren 2016–2021	15
Abschließende Bemerkungen.....	16

Bericht zum Chancengleichheitsplan 2022–2027

1. Grundlagen und Vorgehen bei der Erstellung der Chancengleichheitspläne

1.1. Regelungsgrundlagen

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz), welches im Februar 2016 novelliert wurde, findet für den SWR dem Sinne nach Anwendung. Die Anwendung und Auslegung der gesetzlichen Regelungen für den SWR wurde in enger Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit in Form einer Dienstvereinbarung Chancengleichheit für den SWR geregelt. Dabei wurde u.a. auch festgelegt, dass die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes nicht pro Standort – Baden-Baden, Mainz und Stuttgart – sondern aufgrund der standortübergreifenden Organisationsstruktur des SWR auf Ebene von Organisationseinheiten erfolgt.

Grundsätzlich werden die Chancengleichheitspläne alle sechs Jahre erstellt und nach jeweils drei Jahren auf ihren Erfüllungsstand hin überprüft. Das Chancengleichheitsgesetz sieht vor, dass diese bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden müssen.

Die rasante Änderung des Mediennutzungsverhaltens und der Umbau zu einem Medienunternehmen mit digitaler Schlagkraft zieht auch strukturelle Änderungen vor allem auf Ebene der Hauptabteilungen nach sich. Das führt dazu, dass nahezu jährlich die Chancengleichheitspläne angepasst werden müssen. Gleichzeitig wird eine Überprüfung der Zielvorgaben beinahe unmöglich, da die Pläne und Unterrepräsentanzen durch diese Veränderungen nicht mehr miteinander vergleichbar sind.

Dies hat die Beauftragten für Chancengleichheit und die HA Personal- und Rechtsmanagement dazu veranlasst, eine Änderung der entsprechenden Dienstvereinbarung des SWR zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (DV Chancengleichheit) zum 1. Januar 2022 vorzunehmen.

Eine wesentliche Neuerung ist, dass die Chancengleichheitspläne nun von jeder Direktion erstellt werden und nicht mehr von jeder Hauptabteilung. Durch die Änderung ist seltener eine Anpassung der Pläne, abweichend vom gesetzlich vorgeschriebenen Rhythmus, notwendig. Dies ermöglicht es, dass die Pläne besser auf ihren Erfüllungsstand hin überprüft werden können, da keine bzw. weniger unterjährige Anpassungen oder Veränderungen stattfinden. Darüber hinaus kann auf diese Weise der Verwaltungsaufwand verringert werden, ohne dass das Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit beeinträchtigt wird. In diesem Zusammenhang wird im Bericht auf den Absatz „Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan 2016–2021 bzw. 2017–2021 festgelegten Zielvorgaben“ verwiesen.

Zeitgleich zum neuen Verfahren wurden die Strukturvorlagen für die Erstellung des Chancengleichheitsplanes entsprechend angepasst. Die Erstellung der Statistiken, als Grundlage für die Chancengleichheitspläne, wurden auf Direktionsebene zum Stichtag 03.01.2022 durchgeführt. Die Übersichtlichkeit der Daten für die Erstellung der Chancengleichheitspläne wurde verbessert; die Ziele sind messbarer und damit auch vergleichbarer gestaltet.

Auf Hauptabteilungsebene gibt es außerhalb der Chancengleichheitspläne der Direktionen weiterhin Zielvereinbarungen mit den Beauftragten für Chancengleichheit, um auf dieser Ebene die „weichen“ Ziele zu identifizieren (z. B. Fortbildungsbedarfe und Personalentwicklungsmaßnahmen) und personelle Einzelmaßnahmen konkreter zu steuern.

Die Chancengleichheitspläne selbst werden unter Federführung der HA Personal- und Rechtemanagement von der*dem jeweiligen Direktor*in erstellt. Die jeweils zuständige Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Erstellung und Anpassung des Chancengleichheitsplans frühzeitig beteiligt.

1.2. Zielsetzung und Inhalt

In den Chancengleichheitsplänen ist darzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Sie sollen eine verbindliche Zielvorgabe enthalten, die festschreibt, dass in definierten Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte, der durch Einstellung zu besetzenden Stellen zur Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Sind voraussichtlich nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Stellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Die Entwicklung messbarer Zielvorgaben basiert auf der Zahl der im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplans voraussichtlich freiwerdenden Stellen.

Die Pläne enthalten konkrete Angaben, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden/qualifizierenden Maßnahmen ggf. eine Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Zudem haben die Chancengleichheitspläne zum Ziel, bei Beförderungen den Anteil der Frauen in definierten Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen; dabei ist der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten.

1.3. Vorgehen

Als Grundlage für die Erstellung des Chancengleichheitsplans dient die von der HA Personal- und Rechtemanagement, anhand der im Personalsystem hinterlegten Daten, erstellte **Beschäftigtenstatistik** der jeweiligen Direktion sowie die **standardisierte Strukturvorlage zur Erstellung des Chancengleichheitsplanes**.

Aus der Beschäftigungsstatistik wird ersichtlich, wie sich die Verteilung von Frauen und Männern darstellt. Sie gliedert sich in sechs Teilbereiche:

- Voll-, Teilzeitkräfte und Beurlaubte nach Vergütungsgruppen
- Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen
- Altersstruktur - Ist-Zustand
- Altersstruktur - Prognose zum 31.12.2024
- Altersstruktur - Prognose zum 31.12.2027
- Ausbildungsverhältnisse im SWR

Die Strukturvorlage hingegen beschreibt die Schritte, die bei der Erstellung des Chancengleichheitsplans zu beachten sind. Ausgewiesen werden die Vergütungsgruppen und Laufbahnen, die innerhalb der Direktion unterrepräsentiert sind.

Das Erhebungsformular gliedert sich in die nachfolgenden Teilbereiche:

- Prüfung der Daten aus der Beschäftigungsstatistik (aktuelles Verhältnis)
- Verhältnis Frauen und Männer über 61 Jahre (Demografie)
- 6-Jahres-Zielvorgabe nach Vergütungsgruppen und nach Laufbahnen
- Festlegung konkreter Maßnahmen nach Vergütungsgruppen und nach Laufbahnen

Nach Ziffer 3.1.2 DV Chancengleichheit erhielten zum 31.03.2022 alle Direktor*innen im SWR die Beschäftigtenstatistiken ihrer Direktion zum Stand 03.01.2022. Anhand der Strukturvorlage sollten bis zum 31.07.2022 die Chancengleichheitspläne, unter Beteiligung der jeweils zuständigen Beauftragten für Chancengleichheit, erstellt und an die HA Personal- und Rechtemanagement geschickt werden (Ziffer 3.1.3 DV Chancengleichheit). Die jeweils zuständige/n Personalvertretung/en erhalten diese Chancengleichheitspläne zur Kenntnis.

Nach dem Eingang aller Chancengleichheitspläne wurden sie anschließend, in Abstimmung mit den Beauftragten für Chancengleichheit, zu dem nun vorliegenden Bericht zusammengefasst; der Gesamtpersonalrat erhält den Bericht zur Kenntnis.

Die Geltungsdauer der Chancengleichheitspläne beträgt sechs Jahre; von 2022 bis 2027. Nach drei Jahren wird von jeder Direktion in einem schriftlichen Bericht der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt.

2. Zusammenfassende Darstellung der Chancengleichheitspläne

Durch die in der Strukturvorlage vorgenommene Untergliederung wird sichergestellt, dass die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur nicht einseitig ausfällt. Die Analyse der Verteilung allein nach der **Vergütungsgruppe** ist für eine umfassende Beurteilung nicht ausreichend. Deswegen erfolgt auch eine Betrachtung der Verhältnisse innerhalb der unterschiedlichen **Laufbahnen**.

Die vorherrschende Altersstruktur inklusive der Prognosen 2024 und 2027 in der Beschäftigungsstatistik geben unterstützend Information darüber, wie sich die Altersstruktur heute und mittelfristig in den Direktionen darstellt. Angaben zur Demografie werden künftig in den neuen Strukturvorlagen in den Laufbahnen ausgewiesen und ermöglichen Aussagen zu konkreten altersbedingten Austritten.

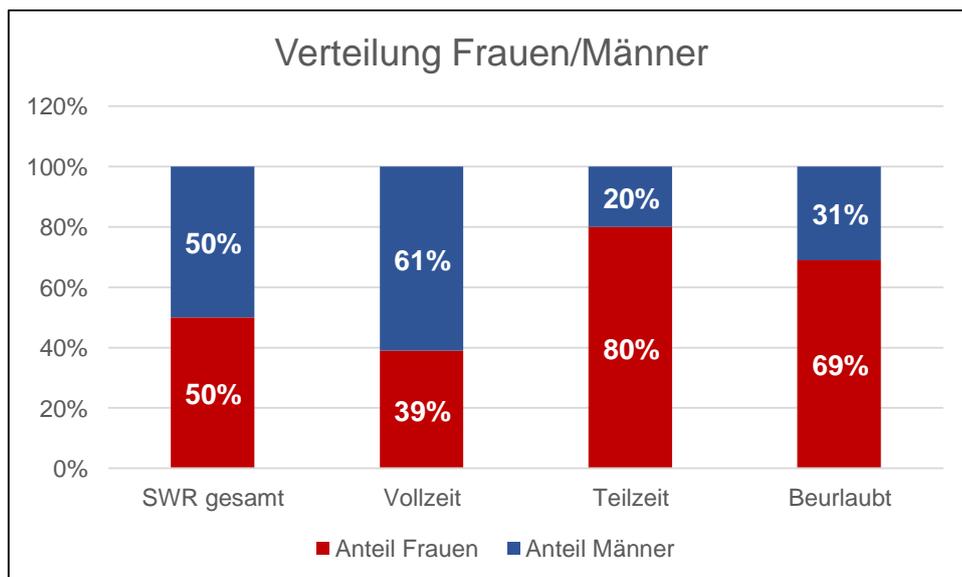
Darüber hinaus werden die Ausbildungsverhältnisse betrachtet.

Unter Berücksichtigung aller Daten ist eine gesamtheitliche Aussage zum Verhältnis von Frauen und Männer im SWR möglich.

Die Chancengleichheitspläne weisen eine einheitliche Struktur auf, wodurch eine gute Vergleichbarkeit gegeben ist. Die aus den Chancengleichheitsplänen gewonnenen Erkenntnisse werden im Folgenden erläutert:

2.1. Voll-, Teilzeitkräfte und Beurlaubte nach Vergütungsgruppen

Die Verteilung von Frauen und Männern im SWR liegt paritätisch bei jeweils 50 %. Bei dem Beschäftigtenkreis, der in Vollzeit tätig ist, beträgt der Frauenanteil 39 %. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind 80 % weiblich. Bei den Beurlaubten ergibt sich ein Verhältnis von rund 69 % Frauen zu 31 % Männer.



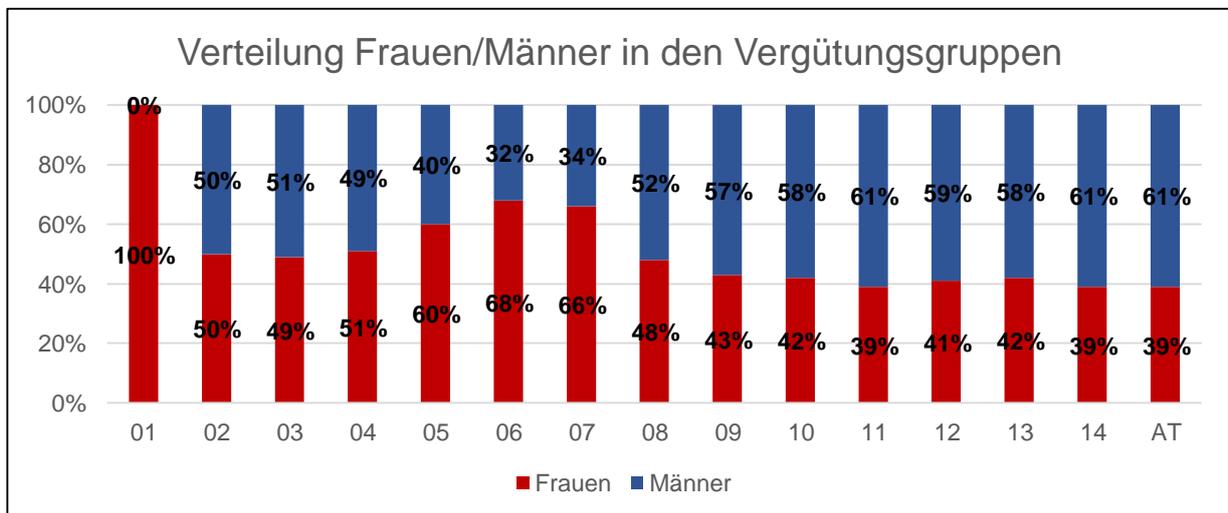
Die Verteilung von Frauen in den unterschiedlichen Vergütungsgruppen (VG) stellt sich zum Stand 03.01.2022 im SWR wie folgt dar:

Wie bereits 2016 kann auch 2022 weiterhin eine Zweiteilung in den Vergütungsgruppen festgestellt werden. Frauen bilden in den unteren Vergütungsgruppen 1 bis 7 die Mehrheit. Hier liegt der Anteil bei rund 63 %.

Unterrepräsentiert sind Frauen in den Vergütungsgruppe 8 bis 14 sowie im außertariflichen Bereich (AT). Der Anteil weiblicher Beschäftigter beträgt hier 42 %.

Im Vergleich zum Jahr 2016 lässt sich eine positive Tendenz erkennen. Zwar ist der Frauenanteil in den unteren Vergütungsgruppen nahezu identisch geblieben mit 67 % im Jahr 2016 zu 66 % im Jahr 2022. Jedoch lag der Anteil an weiblichen Beschäftigten in den Vergütungsgruppen 8 und höher 2016 noch bei 33 %, 2022 sind es bereits 42 %, was einen Anstieg von 9 %-Punkten darstellt.

Besonders hervorzuheben ist dabei der Anstieg in den Vergütungsgruppen 13, 14 und AT. Verglichen mit der Unterrepräsentanz der Leitungsfunktionen im Jahr 2016 zeigt sich hier eine deutliche Verbesserung von 13 %-Punkten (2016: 27 %, 2022: 40 %).



2.2. Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen ergibt sich oft ein anderes Bild als bei der Betrachtung der Vergütungsgruppen. Daher ist die Unterscheidung in die beiden Bereiche und deren gesonderte Analyse in den Chancengleichheitsplänen notwendig.

Wie bereits 2016 ist auch 2022 bei der Betrachtung der Laufbahnen häufig ein geschlechterspezifisches Ungleichgewicht vorzufinden. Dies hat zum Teil auch damit zu tun, dass die Anzahl der Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Stellen in bestimmten Berufsbildern sehr hoch, in anderen sehr gering ist.

Bei der Untersuchung der Zahlen zeigt sich generell, dass Unterrepräsentanzen von Frauen oft in Laufbahnen auftreten, bei denen es sich um (noch) traditionell männlich besetzte Berufsbilder handelt, die zu einem großen Teil körperliche Arbeit beinhalten, wie beispielsweise Handwerker*innen oder Hausmeister*innen. Ähnlich verhält es sich bei den Ingenieuren*innen, Technikern*innen und Kameraleuten, also technisch orientierten Berufen. Auch hier sind weibliche Mitarbeitende in der Unterzahl.

Anders stellt sich die Situation in den Laufbahnen Hauptsachbearbeiter*in, Redaktionsassistent*in, Revisor*in, Cutter*in etc. dar. In diesen Berufsbildern ist weiterhin eine zum Teil deutliche Überrepräsentanz von Frauen vorhanden. Dies kann auch in Teilen die überdurchschnittliche Vertretung weiblicher Beschäftigter in der unteren Vergütungsgruppen erklären (s. o.), da die Vergütungsgruppen für die genannten Laufbahnen zumeist zwischen 4 bis maximal 7 tarifiert sind.

Diese offensichtliche Ungleichverteilung innerhalb verschiedener Laufbahnen ist jedoch kein SWR-Phänomen, sondern kann immer noch als charakteristisch für diese Berufe angesehen werden.

Dem gegenüber steht die Entwicklung in den Laufbahnen 1. Aufnahmeleiter*in, Bildmischer*in und Cutter*in, die zwischen den Tarifgruppen 8 bis 10 liegen, bei denen Frauen zwischenzeitlich nicht mehr unterrepräsentiert sind. Diese Entwicklung unterstreicht das Bestreben, Besetzungen mit Frauen in technischen Berufen weiterzuverfolgen. Aktionen wie der Girls' Day und Personalmarketingmaßnahmen zur Stärkung des Frauenanteils bei technischen Berufen tragen dazu positiv bei. Die Laufbahn Redakteur*in verläuft zwischen den Vergütungsgruppen 9 bis 12 und auch hier ist der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen, so dass keine Unterrepräsentanz mehr besteht.

Unter diesen Rahmenbedingungen streben die Direktionen in allen Laufbahnen ein ausgewogenes Verhältnis an. Entsprechende Maßnahmen hierzu werden ergriffen.

2.3. Angestrebter Zustand (6-Jahres-Zielvorgabe) für den Geltungszeitraum 2022–2027

In allen Chancengleichheitsplänen auf Direktionsebene ist die Bereitschaft erkennbar, den Anteil der Mitarbeiterinnen in den Vergütungsgruppen und Laufbahnen, in denen eine offensichtliche Unterrepräsentanz vorliegt, perspektivisch zu erhöhen.

Besonderes Augenmerk finden dabei die Zahlen der demografischen Entwicklung. Die mittelfristig altersbedingten Austritte schaffen einen gewissen Spielraum, um die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Direktionen anzugleichen. Dem gegenüber stehen aber auch interne wie externe Faktoren, wie bspw. die Entwicklung am Arbeitsmarkt oder der Umbau im Rahmen der Digitaloffensive, die in den Zielvorgaben berücksichtigt werden müssen und unter Umständen die Möglichkeiten zur Angleichung einschränken.

Insgesamt ist erkennbar, dass die Direktionen vor allem auch in den Leitungslaufbahnen und höheren Vergütungsgruppen der Unterrepräsentanz entgegenwirken wollen und dafür auf die unter 2.4 näher beschriebenen Maßnahmen und Werkzeuge zurückgreifen.

2.4. Konkrete Maßnahmen

In den Chancengleichheitsplänen der Direktionen werden diverse Maßnahmen aufgeführt, die einer Unterrepräsentanz von Frauen entgegenwirken sollen.

Hierbei wird erläutert, wie die zuvor festgelegten Zielvorgaben innerhalb der nächsten sechs Jahre konkret erreicht werden sollen bzw. wie man sich diesen annähern will.

Folgende Maßnahmen werden dabei definiert:

In Bezug auf die **Besetzung** innerhalb von Laufbahnen mit Leitungsfunktion bzw. von entsprechenden Vergütungsgruppen sollen gezielt frühzeitig Frauen angesprochen und zur Bewerbung ermuntert werden. Die aufgrund der demografischen Entwicklung freiwerdenden Stellen von männlichen Beschäftigten sollen durch weibliche Fachkräfte nachbesetzt werden, um eine Parität zu erreichen.

Allgemein werden in einigen Direktionen aufgrund der Übertragung höherwertiger Aufgaben bzw. höherer Verantwortungsgrade **Höhergruppierungen** von Frauen geprüft. Auch **Laufbahnwechsel** werden aufgrund von herausragenden Leistungen, Weiterbildungen und höherwertigen Aufgaben angestrebt.

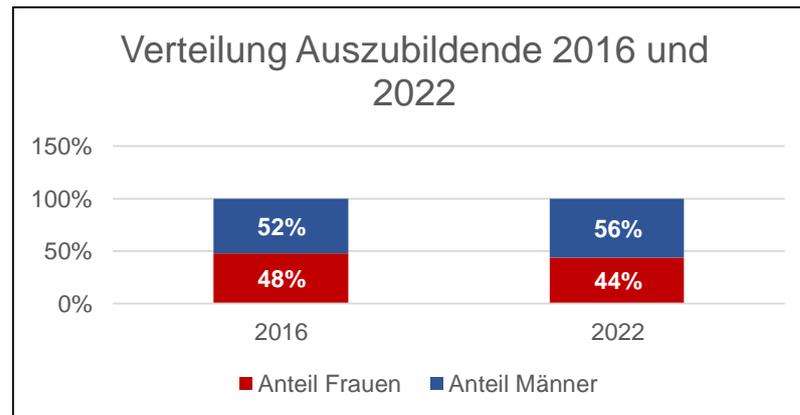
In den Chancengleichheitsplänen der Direktionen wird bei dieser Maßnahme oftmals Bezug auf konkrete Personen genommen.

Nach wie vor ist die **Personalentwicklung** ein wichtiges Instrument für konkrete Maßnahmen. Viele Direktionen erklären für den Zeitraum bis 2027, verstärkt Mitarbeiterinnen zu identifizieren, deren Qualifikation für weiterführende Aufgaben geprüft werden soll und für die ggf. entsprechende Entwicklungsmaßnahmen vorzusehen sind. Dabei sollen auch fachliche Weiterbildungen erfolgen, sodass eine Übertragung höherwertiger Aufgaben erfolgen kann, die eine Höhergruppierung oder einen Laufbahnwechsel rechtfertigen.

Zur Qualifikation und Weiterentwicklung werden Kolleginnen für die Teilnahme am Mentoring Programm sowie an den Programmen „Persönlichkeit und Führungskompetenz“ (PuF) und dem Führungsnachwuchsprogramm „TAFF – Talente ausbauen, Führungsnachwuchs fördern“ vorgeschlagen, um so gezielt die Potenziale von Frauen zu heben.

2.5. Ausbildungsverhältnisse im SWR

Im Bereich Ausbildung herrscht über die Jahre ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Der Frauenanteil ist im Vergleich zu 2016 um 4 %-Punkte, auf nun 44 %, gesunken. In den Zahlen enthalten sind die klassischen Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie die Studiengänge an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg.



Auch bei den Ausbildungsberufen sind Unterschiede abhängig vom jeweiligen Berufsbild, ähnlich dem zuvor beschriebenen Muster, festzustellen. So sind Frauen tendenziell unterrepräsentiert in handwerklichen bzw. körperlich belastenden Berufsausbildungen, wie bspw. bei der Ausbildung zur Fachkraft für Veranstaltungstechnik. Daneben ist eine Unterrepräsentanz auch bei den Fachinformatiker*innen zu beobachten.

Positiv hervorgehoben werden kann die Ausbildung zum/zur Mediengestalter/in. Bei dieser technisch-orientierten Ausbildung herrscht nahezu ein Gleichgewicht zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden (45 % und 55 %). Im Gegensatz zu 2016, als noch eine geringe Überrepräsentanz der weiblichen Auszubildenden verzeichnet werden konnte, hat sich der Anteil männlicher Auszubildende bis 2022 allerdings wieder leicht erhöht.

Die anhaltende paritätische Vergabe der Ausbildungsplätze und das hohe Interesse weiblicher Bewerberinnen zeigt dennoch eine positive Entwicklung und ist ein gutes Beispiel dafür, wie die Unterrepräsentanzen in den technischen Berufen langfristig abgebaut werden können. Durch entsprechende Maßnahmen im Personalmarketing und gemeinsam mit den Beauftragten für Chancengleichheit versucht der SWR hier gezielt auch junge Frauen für technische Ausbildungsberufe zu interessieren.

In verwaltungsnahen Ausbildungsberufen, z. B. den Fachangestellten für Bürokommunikation und den Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste dominieren wiederum die Frauen sehr stark, wie auch im kreativen Bereich, beispielsweise bei der Bühnenmalerei und der Bühnenplastik.

Ebenso hat sich der Frauenanteil in den betriebswirtschaftlichen dualen Studiengängen in den letzten sechs Jahren massiv erhöht. Bestand im Jahr 2016 noch ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern, liegt es 2022 bei 82 % zu 18 %.

Die geschlechterspezifische Verteilung der Ausbildungsberufe ist ein wichtiger Ansatzpunkt für die Arbeit der Bereiche Koordination Ausbildung und Personalmarketing sowie für die dezentralen Ausbildungsbereiche. Durch gezielte Ansprache weiblicher Interessentinnen auf Social Media, Ausbildungsmessen und der SWR Karriereseite werden handwerkliche und technische Ausbildungsberufe und Studiengänge vermehrt beworben und eine weiblichere Besetzung angestrebt.

Stand der Erfüllung der in den Chancengleichheitsplänen 2016–2021 festgelegten Zielvorgaben

1. Regelungen und Auswertbarkeit

Neben der Vereinbarung neuer Zielvorgaben in den Chancengleichheitsplänen 2022–2027 war 2022 auch der Stand der Erfüllung der vergangenen Chancengleichheitspläne 2016–2021 zu ermitteln. Eine Besonderheit hier ist, dass nach der Erstellung der Chancengleichheitspläne 2016 aufgrund von Umstrukturierungen neue Chancengleichheitspläne in den Jahren 2017 und 2018 erstellt wurden (Ergänzung zum Chancengleichheitsbericht 2016 vom 05.12.2017).

Für die Auswertung des Erfüllungsstandes haben die Hauptabteilungen (HA) für den Geltungszeitraum bis 2021 konkrete Maßnahmen für die identifizierten Unterrepräsentanzen benannt. Die Abfrage erfolgte dabei letztmalig auf Hauptabteilungsebene mit dem Ziel, die Umsetzung der im vergangenen Chancengleichheitsplan festgehaltenen Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im SWR zu evaluieren.

In Hauptabteilungen, in denen in keinem Bereich eine Unterrepräsentanz festgestellt werden kann, entfällt die Pflicht zur Erstellung des Chancengleichheitsplanes.

Wie bereits eingangs erwähnt wurde, befindet sich der SWR außerdem weiterhin im Wandel zu einem Medienunternehmen mit digitaler Schlagkraft, in einer sich rasant verändernden Medienwelt. Dieser geht mit organisatorischen und strukturellen Veränderungen, vor allem auf Hauptabteilungsebene, einher. Infolgedessen sind die in den Chancengleichheitsplänen 2016–2021 festgehaltenen Ziele teilweise nicht mehr mit den aktuellen Strukturen und den Angaben zum Frauenanteil vergleichbar, eine Überprüfung des Erfüllungsstandes ist daher faktisch nicht möglich.

2. Ergebnisse

Anhand der Chancengleichheitspläne, deren Stand der Erfüllung für die festgelegten Zielvorgaben überprüft wurde, ergeben sich folgende Ergebnisse:

Der Anteil der Mitarbeiterinnen in den unterrepräsentierten Vergütungsgruppen und Laufbahnen konnte weiter angehoben werden. Die konkret benannten Maßnahmen zu perspektivischen Wiederbesetzungen wurden größtenteils realisiert, teilweise fanden darüber hinaus gehende Besetzungen mit weiblichen Personen statt, so dass es nicht nur bei Willensbekundungen geblieben ist, sondern ein hohes Maß an konsequenter Umsetzung seitens der Personalverantwortlichen verfolgt wurde. Weiterhin ist zu erkennen, dass die Umsetzung maßgeblich in den höheren Vergütungsgruppen sowie in den Laufbahnen mit Führungsfunktionen erfolgt ist. Chancen haben sich u. a. durch die demografischen Austritte in den letzten Jahren ergeben aber auch die im SWR gut etablierten Qualifikationsmaßnahmen zur Förderung von weiblichen Beschäftigten (TAFF, PuF, Mentoring-Programm) tragen wesentlich zur Realisierung der Zielvorgaben bei.

Die vereinzelten Gründe für eine Nichterreichung der selbstgesteckten Ziele lagen, wie in den Jahren zuvor, unter anderem an veränderten internen und externen Rahmenbedingungen wie z. B. Entwicklung am Arbeitsmarkt oder internen Personalumbaumaßnahmen. Aber auch fehlende Bewerbungen von qualifizierten Frauen im Sinne der Bestenauswahl sind Gründe, die zur Nichterfüllung beigetragen haben.

Auch wenn einige Zielvorgaben nicht erreicht werden konnten, ergibt sich ein positives Bild bei der Verfolgung der Zielvorgaben in den einzelnen Hauptabteilungen. Es gilt diesen Kurs nun im Rahmen der neuen Chancengleichheitspläne 2022–2027 durchweg fortzuführen.

2.1. Einstellungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen

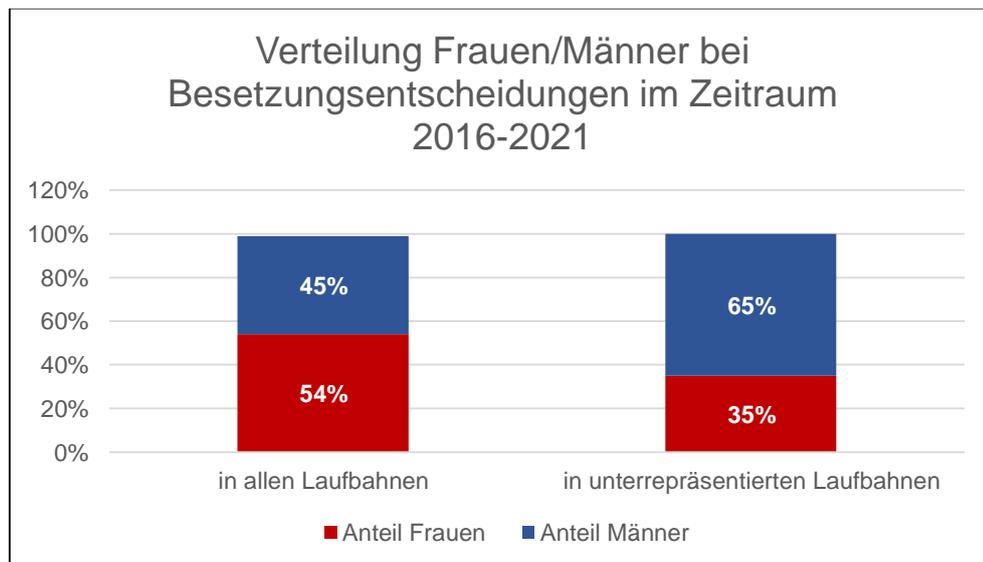
In Betrachtung aller Laufbahnen wurden im Zeitraum 2016–2021 im Durchschnitt 54 % der vakanten Stellen¹ mit Frauen wiederbesetzt.

In den Laufbahnen mit geringer Repräsentanz von Frauen² liegt die Quote bei durchschnittlich 35 %. Betrachtet man in den unterrepräsentierten Laufbahnen wiederum die Bewerberlage, liegt hier das Verhältnis im Schnitt bei rund 36% Frauen und 64 % Männern.

Bezogen auf die Bewerberlage, die in ihrer Verteilung auf Frauen und Männer über die Jahre konstant verläuft, werden also mehr Besetzungsentscheidungen zugunsten von Frauen getroffen, was wesentlich zur Förderung der Anzahl weiblicher Beschäftigter in unterrepräsentierten Laufbahnen beiträgt.

¹ Die Statistik berücksichtigt alle Besetzungsverfahren inkl. denen aus Nichtausschreibungen, Umwandlungsprozesses und der Besetzung aus Übernahmegarantie gemäß Tarifvertrag zur Regelung der Ausbildung im SWR. Die Beauftragten für Chancengleichheit sind an den Prozessen beteiligt, weshalb diese den „regulären“ Ausschreibungsverfahren gleichzustellen sind.

² Bezogen auf den gesamten SWR waren 2016 in den nachfolgend aufgeführten Laufbahnen Frauen unterrepräsentiert: Direktor*in, Hauptabteilungsleiter*in; Abteilungsleiter*in, Ingenieur*in, Redakteur*in, System- und Anwendungsmanager*in, System- und Anwendungsadministrator*in, System- und Anwendungsbetreuer*in, Projektmanager*in, Schichtführer*in BS, Kraftfahrer*in, KFZ-Handwerker*in, Botenmeister*in, Pförtner*in, AG-Leiter*in, Handwerker*in, Hausmeister*in, Werkstattleiter*in, Studiomeister*in, Produktionsleiter*in, 2. Aufnahmeleiter*in, Tonmeister*in, Techniker*in mit Ingenieursaufgaben, Techniker*in, Grafikdesigner*in, Kamerafrau, Technische Assistent*in, Ausstattungsmaler*in, Leiter*in vom Dienst, Architekt*in, Orchesterwart*in, Vervielfältiger*in, Musiker*innen, Mediaproducer*in, Auslandskorrespondent*in (Tätigkeitsbezeichnung ist nicht im Vergütungstarifvertrag zur Gehaltsstruktur enthalten). Auf Hauptabteilungsebene kann die Unterrepräsentanz variieren.

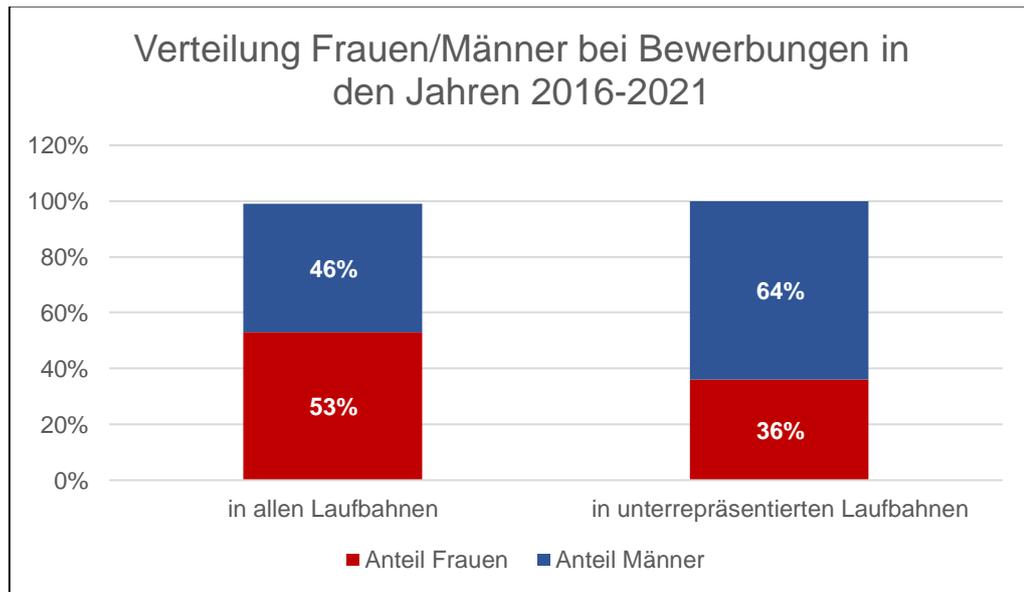


Vor allem die Laufbahn der Redakteur*innen konnte von den Bemühungen profitieren. Lag der Frauenanteil 2016 noch bei 41 % und 2018 bei 45 %, sind mittlerweile 51 % der Redakteur*innen im Haus weiblich, womit die Unterrepräsentanz in der Laufbahn aufgehoben wurde. Auch in der Laufbahn Architekt*in konnte mithilfe der Wiederbesetzung mit weiblichen Beschäftigten die Unterrepräsentanz ausgeglichen werden (2016: 40%, 2021: 50%).

Der SWR bietet über die gesetzlich verankerte Förderung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzliche Maßnahmen an. Diese reichen von Möglichkeiten z. B. des Zeitmanagements bis hin zur Unterstützung bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, Kooperationen mit Kindertagesstätten und Angeboten zu Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten. Diese Maßnahmen schlagen sich in einer Veränderung der Bewerbungsbereitschaft von Frauen beim SWR nieder.

Insgesamt liegt der Anteil weiblicher Bewerbungen bei allen Laufbahnen im Zeitraum 2016–2021 bei durchschnittlich 53 %. Dies spricht dafür, dass der SWR als attraktiver Arbeitgeber für Frauen in unterschiedlichen Berufen wahrgenommen wird.

Über die Jahre kann eine positive Entwicklung festgestellt werden. Die in der Personalpolitik des SWR verankerten Bemühungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern zahlen sich aus.



2.2. Bewerbungen auf und Besetzung von Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Ähnlich wie bei den Einstellungen in Bereichen mit geringer Repräsentanz von Frauen stellt es sich auch bei den Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben dar. Die Quote der weiblichen Bewerbungen auf Führungspositionen lag im Zeitraum 2016–2021 im Durchschnitt bei 36 %. Bei 37 % der Ausschreibungen mit Leitungsfunktion fiel die Entscheidung dabei auf eine Frau.

Ein gutes Beispiel für den Effekt weiblicher Nachbesetzungen zeigt sich auf höchster Ebene bei den Direktor*innen. 2016 waren Frauen in dieser Funktion noch deutlich unterrepräsentiert mit einem Frauenanteil von 25 %. Bis 2021 konnte dieser Anteil auf 50 % verdoppelt werden. Dies zeigt, dass der SWR die Chancengleichheit auch besonders in Führungspositionen ernst nimmt und das Ziel einer Förderung von Frauen in Führungspositionen weiterverfolgt.

2.3. Teilnehmende an Qualifikationsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten

Innerhalb der Hauptabteilungen sind die Qualifikationsmaßnahmen, die den Anteil weiblicher Beschäftigter in höherwertigen Laufbahnen bzw. Führungsfunktionen fördern, bereits gut etabliert. Regelmäßig werden Frauen für die jeweilige Maßnahme vorgeschlagen und bei der Teilnahme unterstützt. Darunter fallen folgende Angebote:

Das „**Mentoring-Programm**“ wurde als konkrete Entwicklungsmaßnahme, vor allem für Frauen, konzipiert und auch als solche von Führungskräften und Beschäftigten genutzt. Dabei soll berufsbezogenes Erfahrungswissen jüngerer Menschen verfügbar gemacht werden. Hierfür wird dem Mentee (einem jüngeren Nachwuchstalent) eine erfahrene Fach- oder Führungskraft als Mentor oder Mentorin zur Seite gestellt. Gemeinsam bilden sie ein Tandem, das sich in regelmäßigen Gesprächen über berufliche Fragestellungen der Mentees austauscht. Ziel der Tandem-Gespräche und des Austausches ist die Weiterentwicklung der Persönlichkeit und der beruflichen Fähigkeiten der Mentees. In der Regel werden den teilnehmenden Frauen in der Folge entsprechend höherwertige Aufgaben im Rahmen ihrer Tätigkeit übertragen, was dann auch in ihrer Laufbahn oder im Zuge eines Laufbahnwechsels zu einer Höhergruppierung führt. Der letzte abgeschlossene Mentoring-Prozess endete 2021. Der Anteil an weiblichen Teilnehmerinnen lag bei 92%.

Zusätzlich gibt es das Qualifizierungsprogramm „**TAFF**“ (Talente aufbauen, Führungsnachwuchs fördern). Das von der Personalentwicklung entwickelte Qualifizierungsprogramm soll Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Jahr lang auf potenzielle Führungsaufgaben vorbereiten. Die Inanspruchnahme ist hoch und wird gezielt von den Direktionen als Qualifizierungsmaßnahme für Frauen eingesetzt. In den Staffeln 2 (2015–2016), 3 (2018–2019) und 4 (2020–2021) lag der durchschnittliche Frauenanteil bei rund 67 %. Im Gegensatz zur 3. Staffel mit einem Teilnehmerinnenanteil von 46 % konnte in der 4. Staffel bereits eine Quote von 85 % verzeichnet werden.

Eine weitere Qualifizierungsreihe im SWR ist das Programm „**Persönlichkeit und Führungskompetenz**“ (PuF). Das seit 2013 bestehende Programm richtet sich an Mitarbeiter*innen, die fachliche Führungsaufgaben übernehmen, aber keine disziplinarische Weisungsbefugnis haben. Es bietet Unterstützung in dieser oft schwierigen Rolle. Darüber hinaus bietet es die Möglichkeit, sich mit Kollegen*innen aus anderen Bereichen und Standorten zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen. Die Anzahl der weiblichen Teilnehmerinnen liegt im Zeitraum 2016–2021 durchschnittlich bei 53 % mit steigender Tendenz.

2.4. Weitere Maßnahmen in den Jahren 2016–2021

Im Geltungszeitraum des Chancengleichheitsplanes 2016–2021 wurden weitere Maßnahmen auf den Weg gebracht, die die Verwirklichung der Ziele zusätzlich unterstützt haben:

Zu erwähnen ist hier zunächst die **50:50 Challenge**. Mit der 50:50-Challenge startete die BBC 2017 ein vielbeachtetes Projekt für mehr Frauen im Programm. Auf Initiative der Beauftragten für Chancengleichheit stellte sich ab Mai 2021 auch der SWR dieser Herausforderung und startete die Challenge als erste Landesrundfunkanstalt der ARD. Ziel ist es, den Frauenanteil in unseren linearen und digitalen Formaten zu erhöhen, um zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in den Sendungen zu kommen.

Mit der Challenge wird Geschlechtergerechtigkeit im Programm permanent auf die Tagesordnung gesetzt und somit ins Bewusstsein derer gerufen, die Inhalte produzieren. Sichtbar wird durch die Challenge der Frauenanteil bei den Expert*innen, Moderator*innen und Protagonist*innen im Programm. Den beschrittenen Weg gilt es konsequent zu verfolgen.

Eine weitere Maßnahme zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie im SWR**, welche in den letzten Jahren weiterentwickelt wurde, ist die Möglichkeit des **Jobsharing auch in Führungspositionen**. Bei der Besetzung von Führungspositionen gewinnt das Topsharing immer mehr an Bedeutung. Das partnerschaftliche Führungsmodell beinhaltet, gemeinsame Verantwortung zu tragen und gemeinsam wichtige Entscheidungen zu treffen, etwa bei strategischen Beschlüssen, Personalentscheidungen oder größeren Investitionen. Als markantes Beispiel kann hier die Ernennung des weiblichen Direktorinnen-Tandems an der Spitze des SWR Justitiariats genannt werden.

Des Weiteren unterstützt der SWR seine Mitarbeitenden und deren Familien durch Maßnahmen wie bspw. **Kooperationen mit Kindertagesstätten** und zahlreichen Angeboten zur **Ferienbetreuung**.

Nicht unerwähnt bleiben kann die Corona-Pandemie, die in den Zeitraum der Chancengleichheitspläne 2016–2021 fällt und die Arbeitswelt auch im SWR nachhaltig verändert hat. So hat der SWR zwar bereits 2014 einen **Tarifvertrag zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsortes (TV Flex AO)** abgeschlossen. Dieser wurde jedoch während der Pandemie nochmals grundlegend überarbeitet und ist zum 01.04.2022 in Kraft getreten. Der geänderte Tarifvertrag ermöglicht **Homeoffice** nochmals deutlich flexibler als bisher im SWR und bietet auch über die Pandemie hinaus eine verlässliche Grundlage für die mobile Arbeit im Homeoffice. Neben den bereits bestehenden vielfältigen Formen und Modellen des flexiblen Arbeitens, u. a. flexiblen Arbeitszeitmodellen, Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten, wurde damit eine bereits wirkungsvolle Maßnahme zur **Vereinbarkeit von Beruf und Familie im SWR** spürbar weiterentwickelt.

Abschließende Bemerkungen

Zusammenfassend ist festzustellen, dass dem Thema Chancengleichheit im SWR seit Jahren ein hoher Stellenwert beigemessen wird. Die Direktionen sowie die Hauptabteilungen setzen sich aktiv für die Förderung weiblicher Beschäftigter ein und pflegen dabei eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit. Die Realisierung von Chancengleichheit beginnt bei der Auswahl und Unterstützung der Auszubildenden und Studierenden und setzt sich dank erfolgreicher Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich über das Berufsleben innerhalb des SWR fort. Im Ergebnis führt dies zu steigenden Zahlen von Bewerberinnen, einer positiven Entwicklung in Laufbahnen mit Unterrepräsentanz und einem höheren Frauenanteil in Führungspositionen.

Die demografische Entwicklung im SWR bietet in den kommenden Jahren das Potenzial, im Rahmen der Wiederbesetzungsvorgaben Frauen gezielt zu fördern. Die Anzahl der altersbedingt freierwerdenden Stellen steigt in den nächsten Jahren nochmals an. Dadurch bleibt die Gleichstellung nicht nur eine Selbstverpflichtung, sondern wird zu einem durchgängigen Leitprinzip in unserer Führungsverantwortung und Teil unseres gelebten Alltags.

Die Entwicklung der Zahlen im Vergleich zum Geltungsbeginn des Chancengleichheitsplans im Jahr 2016 zeigt in vielen Bereichen eine deutliche Verbesserung, wenngleich noch nicht alle Unterrepräsentanzen in den Laufbahnen und Vergütungsgruppen beseitigt sind. Ziel ist es nun, den eingeschlagenen Weg auch im Zeitraum 2022–2027 konsequent fortzuführen und die Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männer nachhaltig voranzutreiben.