

Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg

1. Rechtsgrundlage

Im Rundfunk Berlin-Brandenburg (**rbb**) gilt gemäß § 35 des **rbb**-Staatsvertrages das Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Bln) vom 21. Dezember 1990 in der jeweils gültigen Fassung.¹ Der Frauenförderplan des **rbb** folgt den Vorgaben von § 4 LGG Bln. Er trat erstmalig am 1. Dezember 2006 in Kraft. Die aktualisierte Fassung des Frauenförderplans gilt vom 1. August 2014 an für einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. bis zum 31. Juli 2020 und wird danach fortgeschrieben. Spätestens nach zwei Jahren ist der Frauenförderplan an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

2. Zielsetzung und -vorgaben

Das LGG Bln folgt dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz und zielt auf die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die Schwerpunkte zur Erfüllung dieses Zieles sind:

- gezielte berufliche Förderung von Frauen,
- Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen,
- deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (Ziffer 2.2),
- Abbau bestehender Benachteiligungen für Frauen,
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Der Frauenförderplan verankert im Sinne dieser Ziele konkrete Maßnahmen und Vorgaben, um auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts zu verhindern. Der **rbb** verpflichtet sich zu einer gezielten frauen- und familienorientierten Personal- und Personalentwicklungspolitik. Die Festlegungen im Frauenförderplan sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung.

¹ Novellierte Fassung vom 18. November 2010.

Die Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen in ihrem Bereich abgebaut wird; sie sollen geeigneten Frauen ihres Bereiches Qualifikations- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten anbieten und sie zu Bewerbungen um Führungspositionen auffordern.

Der Frauenförderplan legt fest, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden soll. Er enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben (**Anlage 26**) zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das gilt auch für die Vorgesetzten- und Leitungsebene. Die Zielvorgaben verdeutlichen - nach Bereichen unterteilt - wie viele der frei werdenden und wieder zu besetzenden Stellen Frauen erhalten sollen. Dabei ist festzustellen, welche für die Stellenbesetzung erforderlichen Qualifikationen die Frauen bereits haben und welche sie noch erwerben können (Personalentwicklungsplanung). An den Festlegungen wird die Frauenvertreterin nach Maßgabe von § 4 Abs. 5 LGG Bln beteiligt; die Rechte des Personalrats und anderer Interessenvertretungen bleiben unberührt. Die Festlegungen gelten für zunächst zwei Jahre. Für die Folgejahre sind sie unter Berücksichtigung der Entwicklungen zu aktualisieren.

2.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Dem Frauenförderplan liegt gemäß § 4 Abs. 2 LGG Bln und angelehnt an § 19 LGG Bln eine Analyse folgender Daten - getrennt nach Frauen und Männern - zugrunde:

- Organigramm des **rbb** nach Organisationseinheiten gemäß dem Frauenförderplan (**Anlage 1**)
- Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Vergütungsgruppen einschließlich Auszubildende und Trainees (**Anlage 2**)
- Leitungs- und Vorgesetztenebene nach Vergütungsgruppen einschließlich Intendantin bzw. Intendanten und Direktorin bzw. Direktor (**Anlage 3**)
- Leitungs- und Vorgesetztenebene nach Hierarchieebenen einschließlich Intendantin bzw. Intendanten und Direktorin bzw. Direktor - ARD-Vergleich (**Anlage 3a**)
- Anteil der Frauen in den Vergütungsgruppen innerhalb der Organisationseinheiten gemäß Ziffer 2.2 (**Anlagen 4 - 24**)
- Zahl der im Folgejahr frei werdenden Planstellen durch altersbedingte Fluktuation (**Anlage 25**)

- Zielvorgaben (**Anlage 26**)
- Teilzeitbeschäftigte nach Vergütungsgruppen einschließlich Vorgesetzten- und Leitungsfunktion (**Anlage 27**)
- die Zahl der Redakteurinnen / Redakteure auf der Grundlage des Organigramms gemäß dem Frauenförderplan (**Anlage 28**)
- die Zahl der mit befristeten Verträgen Beschäftigten nach Vergütungsgruppen (**Anlage 29**)
- die Zahl der Auszubildenden getrennt nach Ausbildungsberufen (**Anlage 30**)
- die Zahl der Beschäftigten mit Funktionszulagen in Höhe des Differenzbetrages zur nächst höheren Vergütungsgruppe (**Anlage 31**)
- die Zahl der Höhergruppierungen (**Anlage 32**)
- die Zahl der Bewerbungen und die der Neueinstellungen nach Vergütungsgruppen (**Anlage 33**)
- Durchschnittsalter - Anteil je Altersklasse (ohne Auszubildende und Trainees - Basis: ARD-Vergleich) (**Anlage 34**)
- die Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten (**Anlage 35**)

Der **rbb** wird die Statistiken erheben und analysieren. Er legt die Zahlen des Vorjahres der Frauenvertreterin bis spätestens 31. März, die Analyse dieser Zahlen bis spätestens zum 30. Juni eines jeden Jahres, vor.

2.2 Unterrepräsentanz

Frauen sind gemäß § 3 Abs. 2 LGG Bln unterrepräsentiert, wenn in einer Vergütungsgruppe innerhalb einer Organisationseinheit mehr Männer als Frauen beschäftigt sind.

Zur Feststellung der Unterrepräsentanz nimmt der **rbb** eine Unterteilung gemäß der **Anlage 1** in folgende Organisationseinheiten vor:

Vorgesetzten- und Leitungsebene

Die Vorgesetzten- und Leitungsebene des gesamten **rbb** bildet eine Organisationseinheit. Sie umfasst alle Beschäftigten in Führungspositionen (AT, A, B).

Programm

dazu gehören die Organisationseinheiten:

- der Programmdirektionsbereich einschließlich Ressourcenmanagement, Zukunftsprojekte, Kosten-Controlling Hörfunk
- der Bereich Information/Chefredaktion
- die Programmbereiche Service und Sport, Kultur, Neue Zeiten
- die Hauptabteilung Zentrale Aufgaben Programm
- ARD-Text und das ARD-Hauptstadtstudio

Produktion, Technik und Betrieb

dazu gehören die Organisationseinheiten:

- der Produktions- und Betriebsdirektionsbereich einschl. Zentrale Aufgaben, Arbeitssicherheit und Produktionswirtschaft
- die Hauptabteilungen Produktion sowie Technik und Betrieb
- das ARD Play-Out-Center

Verwaltung i.w.S.

dazu gehören die Organisationseinheiten:

- die Intendanz einschließlich der ihr zugeordneten Arbeitsbereiche
- der Direktionsbereich Recht und Unternehmensentwicklung einschließlich Justitiariat und Lizenzen
- die Hauptabteilung Unternehmensentwicklung einschließlich Archive und Dokumentation
- der Verwaltungsdirektionsbereich einschließlich Organisation und IT
- die Hauptabteilungen Gebäudemanagement, Personal und Finanzen
- das Informationsverarbeitungszentrum (IVZ)
- das ARD-Generalsekretariat

Innerhalb dieser Organisationseinheiten bildet jede Vergütungsgruppe einen Bereich. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten in einem Bereich weniger als die Hälfte beträgt. Aufgrund der Analyse der Beschäftigungsstruktur wird festgestellt, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (**Anlagen 3 - 24**).

In begründeten Einzelfällen kann die Frauenvertreterin bei der HA Personal beantragen, dass eine andere Organisationseinheit herangezogen wird. In diesen Fällen ist eine einvernehmliche Lösung herbeizuführen.

3. Stellenbesetzung

Frei werdende Stellen müssen, um für eine Besetzung zur Verfügung zu stehen, zur Wiederbesetzung freigegeben werden (**Anlage 25**).

Grundsätzlich soll mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen eines Bereiches, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen besetzt werden. Von diesem Grundsatz kann abgewichen werden, wenn der **rbb** glaubhaft macht, dass nicht genügend Frauen mit entsprechender Qualifikation im **rbb** tätig sind bzw. mit vertretbarem betriebswirtschaftlichen Aufwand entsprechend qualifiziert werden können oder auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

3.1 Allgemeine Grundsätze

- Der **rbb** schreibt alle zur Wiederbesetzung freigegebenen Stellen intern aus.
- Der **rbb** wird die Frauenvertreterin von Anfang an am gesamten Besetzungsverfahren beteiligen.
- Der **rbb** wird das Profil einer Stelle bei der Ausschreibung klar definieren und sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle orientieren. Der **rbb** formuliert Ausschreibungen geschlechtsneutral.
- Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, wird der **rbb** in der Ausschreibung darauf hinweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Das gilt auch für Stellen mit Leitungsaufgaben.
- Bei der Auswahlentscheidung wird der **rbb** folgende und vergleichbare Kriterien nicht heranziehen:
 - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,

- Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen oder wegen Haushaltsführung,
 - Familienstand,
 - Lebensalter,
 - eigene Einkünfte des Partners oder der Partnerin der Bewerberin oder die Einkommenslosigkeit der Partnerin oder des Partners eines Bewerbers, sofern sie nicht auf Arbeitslosigkeit beruht,
 - zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
 - die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.
- Arbeitsplätze können im **rbb** gleichermaßen mit Frauen oder Männern besetzt werden. Sollte das nicht gegeben sein, wird der **rbb** sich bemühen, Abhilfe zu schaffen.

3.2 Besondere Grundsätze bei Unterrepräsentanz

Liegt zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung eine Unterrepräsentanz von Frauen in dem jeweiligen Bereich vor, gelten darüber hinaus folgende besondere Grundsätze:

- Stellen, die zur Wiederbesetzung freigegeben sind, schreibt der **rbb** ab Vergütungsgruppe D aufwärts intern und extern aus. Als externe Ausschreibung gilt der Aushang in den Landesrundfunkanstalten, bei der Deutschen Welle, DeutschlandRadio und dem ZDF. In Tageszeitungen, Fachzeitschriften oder im Internet kann der **rbb** Stellen ausschreiben, wenn Frauen in dem betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind und anzunehmen ist, dass sich ohne eine solche Ausschreibung keine Frau bewerben würde.
- Stellenausschreibungen formuliert der **rbb** so, dass sich Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen. Der **rbb** nutzt folgende Formulierung in seinen Ausschreibungstexten: „Der Rundfunk Berlin-Brandenburg ist aufgrund seines Frauenförderplans im Bereich der ausgeschriebenen Stelle zu einer Erhöhung des Frauenanteils verpflichtet. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“
- Der **rbb** lädt alle Bewerberinnen oder aus allen Bewerbungen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch ein, sofern sie die in der Ausschreibung

vorgegebene Qualifikation für die Stelle besitzen und Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

- Beantragt die Fachabteilung im konkreten Einzelfall die Einstellung eines Mannes, so muss dieser Antrag gegenüber der HA Personal schriftlich und in nachvollziehbarer Weise begründet werden. Dabei darf die Fachabteilung nur Gründe aufführen, die für den Bewerber sprechen. Über die Mitbewerberinnen soll sie kein negatives Werturteil abgeben. Die HA Personal leitet den Einstellungsvorschlag erst an die Frauenvertreterin weiter, wenn diese Begründung vorliegt.

4. Sonstige Maßnahmen

4.1 Geschlechtergerechtigkeit

Der **rbb** fördert Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen (Gender Mainstreaming). Zur Erreichung dieses Ziels beabsichtigt er, seinen Beschäftigten entsprechende Fortbildungsangebote zu unterbreiten.

4.2 Vergabe von Ausbildungsplätzen

Den Zugang zu Ausbildungsplätzen gestaltet der **rbb** diskriminierungsfrei. Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt der **rbb** Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt in den Berufsbereichen, in denen sie beim **rbb** bisher unterrepräsentiert sind. Die Ausbildungsplätze schreibt der **rbb** auch extern (durch Veröffentlichung im Internet) gemäß den unter Ziffer 3. genannten Grundsätzen aus. Die Frauenvertreterin hat das Recht, an den Auswahlverfahren teilzunehmen. Der **rbb** bemüht sich, insbesondere für die technischen Bereiche, weibliche Auszubildende zu gewinnen. Der **rbb** will deshalb Frauen verstärkt Einblick in technische Bereiche, etwa durch die gezielte Vergabe von Praktikumsplätzen und Diplomarbeiten an Frauen oder durch Veranstaltungen wie den Girls' Day ermöglichen. Die Ausbildungsverantwortlichen wird der **rbb** für den Umgang mit weiblichen Auszubildenden sensibilisieren.

4.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, sollen Vorgesetzte unter Beachtung der dienstlichen Belange auch weiterhin den Beschäftigten flexible Arbeitszeiten und individuelle Teilzeitregelungen, wie etwa Blockmodelle oder Halbtagsstätigkeiten, ermöglichen. Teilzeitbeschäftigte sollen auch in Zukunft im **rbb** die Möglichkeit zu einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung unter Einbeziehung ihrer Wünsche erhalten, sofern sie mit den dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist.

Der **rbb** räumt Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegschancen und Fortbildungsmöglichkeiten ein wie Vollzeitbeschäftigten.

Der **rbb** unterstützt Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen und eröffnet ihnen geeignete Möglichkeiten, etwa durch Zusendung von Informationen auf elektronischem Weg, mit dem Betrieb in Kontakt zu bleiben, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des **rbb** während der Elternzeit bzw. der Arbeitsbefreiung.

Auf Wunsch führt die/der Vorgesetzte bzw. die HA Personal mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungs- oder Informationsgespräche, in denen sie über die Auswirkung der Elternzeit bzw. Beurlaubung sowie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit bzw. Beurlaubung informiert werden.

Die zuständigen Vorgesetzten informieren die Beschäftigten über grundlegende personelle und strukturelle Änderungen am bisherigen Arbeitsplatz, einschließlich neuer technologischer Entwicklungen, die sich während der Elternzeit bzw. der Beurlaubung ergeben und bieten ihnen ggf. erforderliche Fortbildungsmaßnahmen an.

Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bei der Besetzung von Vollzeitstellen bevorzugt berücksichtigt.

4.4 Kinderbetreuung

Der **rbb** und seine Beschäftigten haben erkannt, dass Beruf und Familie nicht getrennt werden können. Deshalb unterstützt der **rbb** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Möglichkeit zur flexiblen Kinderbetreuung. Seit 2006 gibt es in den Sommerferien eine Ferienbetreuung für Kinder von **rbb**-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern - den „**rbb**-Kinder-Ferien-Spaß“. Für kurzfristige Betreuungsgengpässe stellt der **rbb** für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Kinder in Berlin und Potsdam je ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung. Darüber hinaus hat der **rbb** im Jahr 2010 mit einem gemeinnützigen Träger von Kindertagesstätten einen Kooperationsvertrag geschlossen und stellt im Rahmen eines Kontingents Kita-Plätze für Kinder seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zwei betriebsnahen Kitas zur Verfügung.

4.5 Fortbildung und gezielte Förderung von Frauen

Um die berufliche Entwicklung von Frauen gezielt zu fördern, bietet der **rbb** für weibliche Beschäftigte spezifische Fortbildungen an. Die Kolleginnen werden über Angebote und Themen informiert und können selbst Seminarthemen vorschlagen.

Frauen sollen zudem auf die Möglichkeit der Teilnahme an Qualifizierungsseminaren zur Übernahme von Leitungsfunktionen verstärkt aufmerksam gemacht werden. Ihr Anteil an den Teilnehmenden soll mindestens 50% betragen. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind sie entsprechend § 8 LGG Bln unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange bevorzugt auszuwählen, bis ihr Anteil an den Teilnehmenden dieser Seminare mindestens 50% beträgt. Die Themen Chancengleichheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Geschlechtergerechtigkeit (Gender Mainstreaming) sowie Verhinderung von Diskriminierung sind im **rbb** Bestandteil von Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere für Führungskräfte. Der **rbb** bietet bei Bedarf Informationsveranstaltungen zu Themen wie etwa dem Landesgleichstellungsgesetz, Antidiskriminierungsregelungen, Frauenförderkonzepten, Gender-Mainstreaming, zum Umgang mit sexueller Belästigung, zu qualifizierten Teilzeitkonzepten und anderen familienfreundlichen Maßnahmen an.

Fortbildungen und andere Seminare organisiert der **rbb** nach Möglichkeit so, dass auch Teilzeitbeschäftigte, Beurlaubte sowie Beschäftigte mit Kindern daran teilnehmen können.

Als weiteren wichtigen Beitrag zur Frauenförderung achtet der **rbb** besonders darauf, auch Seminarleiterinnen zu verpflichten.

Die Führungskräfte der Bereiche, auf deren Leitungsebene Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen identifizieren, die sie für geeignet erachten, Führungsaufgaben wahrzunehmen und mit ihnen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen vereinbaren. Die Führungskräfte sind gehalten, diesen Mitarbeiterinnen vermehrt Stellvertretungen aufgrund von Urlaub, Krankheit o. ä. zu übertragen, sofern die betrieblichen Arbeitsabläufe dies zulassen.

In Arbeitsgruppen und Ausschüsse entsendet der **rbb** möglichst gleich viele Frauen wie Männer.

4.6 Sprache

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern findet auch in der Sprache Ausdruck. Neben den Stellenausschreibungen formuliert der **rbb** sämtliche Texte im **rbb** geschlechtsneutral.

5. Umsetzung des Frauenförderplans

Alle Führungskräfte und die HA Personal tragen dazu bei, den Frauenförderplan umzusetzen. Die Frauenvertreterin begleitet diese Umsetzung. Sie ist bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, insbesondere Personalentwicklungsmaßnahmen, die Frauen betreffen, zu beteiligen.

Nachdem die Analysen zur Beschäftigtenstruktur der Frauenvertreterin vorliegen, stimmen die Direktionen und die HA Personal gemeinsam mit der Frauenvertreterin die sich hieraus ergebenden konkreten Maßnahmen ab. Die Termine für die Abstimmungsgespräche koordiniert die HA Personal.

6. Inkrafttreten

Dieser Frauenförderplan für den Rundfunk Berlin-Brandenburg ist unter Beteiligung der Frauenvertreterin und nach Zustimmung durch den Personalrat erstmalig am 1. Dezember 2006 in Kraft getreten. Die aktualisierte Fassung des Frauenförderplans gilt ab dem 1. August 2014 für einen Zeitraum von sechs Jahren, d. h. bis zum 31. Juli 2020 und wird danach fortgeschrieben. Spätestens nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Dagmar Reim

Intendantin

Anlagen

Daten und Zahlen für das Jahr 2014

Die Zahlen beziehen sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des **rbb**, einschließlich der ARD-Gemeinschaftseinrichtungen und dem Informationsverarbeitungszentrum (IVZ). Höhergruppierungen und Differenzzulagen sind bei den Vergütungsgruppen berücksichtigt.

Allgemeine Übersichten

- Anlage 1 Organigramm des **rbb** nach Organisationseinheiten gemäß dem Frauenförderplan
- Anlage 2 Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten nach Vergütungsgruppen einschließlich Auszubildende und Trainees

Analyse der Unterrepräsentanz

Leitungs- und Vorgesetztenebene

- Anlage 3 Leitungs- und Vorgesetztenebene nach Vergütungsgruppen
- Anlage 3a Leitungs- und Vorgesetztenebenen nach Hierarchieebenen - ARD Vergleich (Die Führungspositionen in den Rundfunkanstalten umfassen derzeit die ersten drei Hierarchieebenen, d. h. in der Regel fallen hierunter alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendant/in und Direktoren/innen), die Hauptabteilungsleiter/innen und Abteilungsleiter/innen.)

Erklärungshinweis zu den Hierarchieebenen im **rbb**:

1.- 2. Hierarchieebene:

Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendant/in, Direktoren/innen, Chefredakteur/in), Hauptabteilungsleiter/innen und Programmbereichsleiter/innen

1.- 3. Hierarchieebene:

Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendant/in, Direktoren/innen, Chefredakteur/in), Hauptabteilungsleiter/innen, Programmbereichsleiter/innen und Abteilungsleiter/innen (einschl. Wellenchefs, Studioleiter/innen)

1.- 5. Hierarchieebene:

Alle Leitungs- und Vorgesetztenebenen

Programm

- Anlage 4 Programmdirektionsbereich einschl. Ressourcenmanagement, Zukunftsprojekte, Kosten-Controlling Hörfunk
- Anlage 5 Information/Chefredaktion
- Anlage 6 Service und Sport
- Anlage 7 Kultur
- Anlage 8 Neue Zeiten
- Anlage 9 Zentrale Aufgaben Programm
- Anlage 10 ARD-Text
- Anlage 11 ARD-Hauptstadtstudio

Produktion, Technik und Betrieb

Anlage 12	Produktions- und Betriebsdirektionsbereich einschl. Zentrale Aufgaben, Arbeitssicherheit und Produktionswirtschaft
Anlage 13	Produktion
Anlage 14	Technik und Betrieb
Anlage 15	ARD Play-Out-Center

Verwaltung i.w.S.

Anlage 16	Intendanz einschl. Presse und Information, Service-Redaktion, Revision, Marketing und PR
Anlage 17	Direktionsbereich Recht und Unternehmensentwicklung einschl. Justitiariat und Lizenzen
Anlage 18	Unternehmensentwicklung einschl. Archive und Dokumentation
Anlage 19	Verwaltungsdirektionsbereich einschl. Organisation und IT
Anlage 20	Gebäudemanagement
Anlage 21	Personal
Anlage 22	Finanzen
Anlage 23	Informationsverarbeitungszentrum (IVZ)
Anlage 24	ARD-Generalsekretariat

Analyse der Fluktuation

Anlage 25	Zahl der im Folgejahr frei werdenden Planstellen durch altersbedingte Fluktuation
-----------	---

Zielvorgaben

Anlage 26	Zielvorgaben
-----------	--------------

Weitere Daten zur Beschäftigtenstruktur unterteilt nach Geschlecht

Anlage 27	Zahl der Teilzeitbeschäftigten nach Vergütungsgruppen einschließlich Leitungsfunktionen
Anlage 28	Zahl der Redakteurinnen / Redakteure auf der Grundlage des Organigramms gemäß dem Frauenförderplan
Anlage 29	Zahl der mit befristeten Verträgen Beschäftigten nach Vergütungsgruppen
Anlage 30	Zahl der Auszubildenden getrennt nach Ausbildungsberufen
Anlage 31	Zahl der Beschäftigten mit Funktionszulagen in Höhe des Differenzbetrages zur nächst höheren Vergütungsgruppe
Anlage 32	Zahl der Höhergruppierungen
Anlage 33	Zahl der Bewerbungen und die der Neueinstellungen nach Vergütungsgruppen
Anlage 34	Durchschnittsalter - Anteil je Altersklasse (ohne Auszubildende und Trainees; ARD-Vergleich)
Anlage 35	Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten