



**Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
zur Gleichstellung**

im MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNK

2013

Inhalt

Vorbemerkungen.....	3
1 Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen	4
1.1 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim MDR.....	4
1.1.1 Vergütungsgruppen AT bis IV	5
1.1.2 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen	8
1.1.3 Altersstruktur.....	9
1.2 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim KiKA.....	10
2 Personalentwicklung	11
2.1 Stellenausschreibungen und –besetzungen	11
2.2 Höhergruppierungen	11
2.3 Aus-, Fort- und Weiterbildungen.....	12
3 Teilzeit und Elternzeit	13
4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.....	13
4.1 Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR.....	13
4.1.1 Zielsetzung mit unternehmenspolitischer Willenserklärung	13
4.1.2 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	14
4.1.2.1 Personalauswahl	14
4.1.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung	16
4.1.2.3 Förderungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.....	17
4.1.2.3.1 Gezielte Personalentwicklung	17
4.1.2.3.2 Frauen in der Technik.....	17
4.1.2.3.3 Frauen in den Ressorts Politik und Wirtschaft.....	19
4.1.2.3.4 Altersstruktur in der Moderation im Fernsehen	20
4.1.2.4 Sprachregelungen.....	20
4.1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	21
4.1.3.1 Elternzeit.....	21
4.1.3.2 Arbeitszeiten.....	21
4.1.3.3 Kinderbetreuung und Notfallsituationen.....	22
4.1.3.4 Pflege von Familienangehörigen	23
4.2 Gleichstellung von Eheleuten und eingetragenen Lebenspartnern.....	23
4.3 Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten	24
5 Herbsttreffen der Medienfrauen	24

6	Tagung „Karrierewege und Rollenbilder von Frauen und Männern im Wandel“	25
7	Tagung des Deutschen Juristinnenbundes e. V. im MDR.....	25
8	Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR	26
9	Round-Table-Gespräche im Programm MentHaProf.....	26
10	Zusammenfassung und Empfehlungen.....	27
11	Anhänge.....	29

Vorbemerkungen

Um das Grundrecht auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 des Grundgesetzes zu verwirklichen, verfolgt der Mitteldeutsche Rundfunk als öffentlich-rechtliche Anstalt das Ziel einer aktiven Gleichstellung der Geschlechter.

In der Dienstanweisung vom 04.11.1992 in der Fassung vom 01.04.2010 fördert der MDR die berufliche Gleichstellung mit dem Ziel, dass Frauen und Männer in allen beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen der Rundfunkanstalt gleichgewichtig vertreten sind. Das bedeutet in der Praxis Frauen zu fördern, um bestehende Benachteiligungen abzubauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. In Bereichen in denen keine Gleichstellung erreicht ist, soll die bestehende Unterrepräsentanz durch geeignete Maßnahmen abgebaut und bis zur Parität erhöht werden. Frauen und Männer sollen ermutigt werden, ihre Rechte und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen.

Mit der Inkraftsetzung des Konzeptes zur beruflichen Gleichstellung und Familienförderung vom 18.03.2013 konkretisiert und strukturiert der MDR Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Gleichstellung und Familienförderung bergen ein hohes Potential und sind angesichts des demografischen Wandels und steigenden Fachkräftebedarfs unverzichtbar. Alle Beschäftigten, die im MDR tätig sind, sollen sich hier bestmöglich entfalten können durch die Weiterentwicklung einer Kultur des Respekts, geprägt von der Wertschätzung und Anerkennung jedes einzelnen Menschen. Die Umsetzung des Konzepts ist deshalb nicht nur Aufgabe der Unternehmensleitung und der Führungskräfte, sondern bedarf der aktiven Unterstützung aller Beschäftigten des Mitteldeutschen Rundfunks.

In regelmäßigen Abständen ist der Intendantin Bericht zu erstatten. Die Hauptabteilung Personal und Organisationsentwicklung kommt der Berichtspflicht in Form einer Statistik an die Gleichstellungsbeauftragte des MDR jährlich termingerecht nach. Die Zahlen fließen in den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ein.

Der vorliegende Bericht enthält zum Stichtag 31.12.2013 Zahlen und Fakten bezüglich der Geschlechterverteilung bei den Festangestellten und beschreibt die aktuelle Entwicklung und die erbrachten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR. Der Bericht benennt die bestehenden Unterschiede und Ungleichheiten mit dem Ziel, weitere wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entwickeln und zu implementieren.

Mit Wirkung vom 1. März 2012 hat Intendantin Frau Prof. Dr. Karola Wille im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat Frau Claudia Müller zur neuen Gleichstellungsbeauftragten des MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNKS für die Dauer von drei Jahren berufen. Erstmals wurde eine Abwesenheitsvertreterin benannt, Frau Bettina Ruprecht.

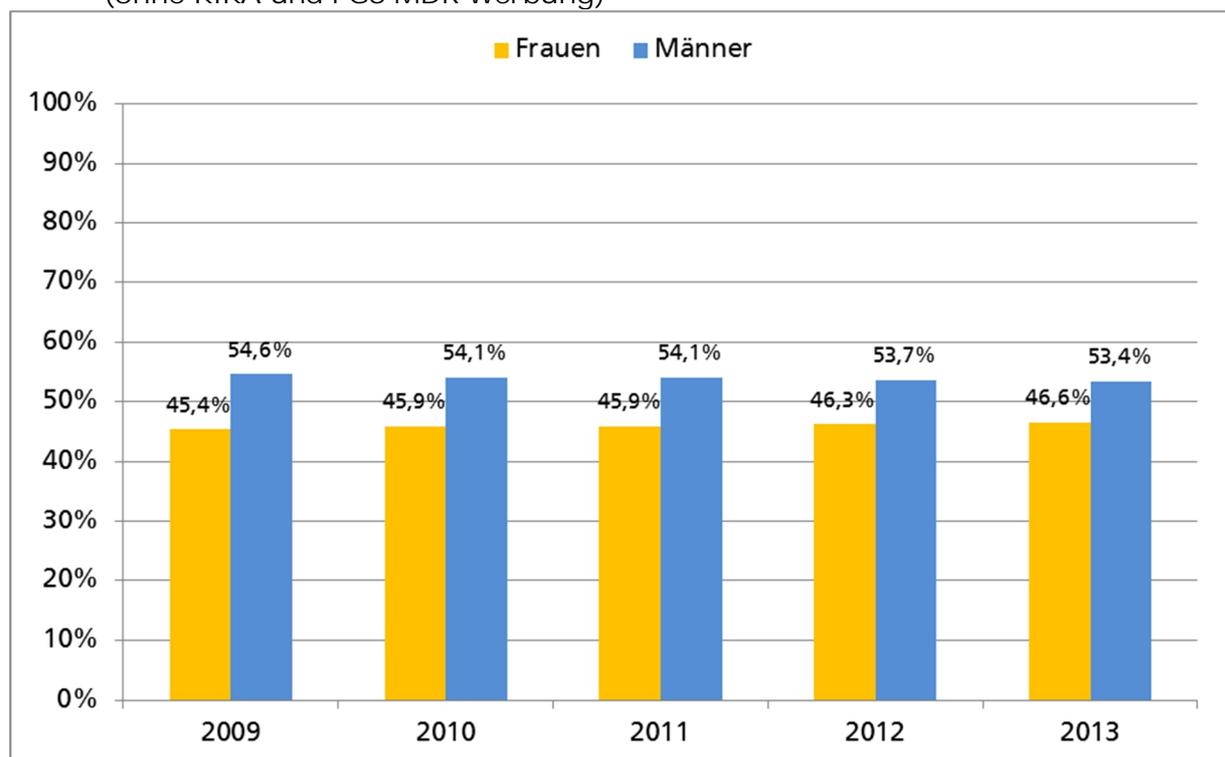
1 Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen

1.1 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim MDR

Ein wichtiger Indikator für erfolgreiche Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Umsetzung des Gleichstellungsauftrages sowie zur Evaluierung bestehender und Entwicklung neuer Fördermaßnahmen ist der quantitative Frauenanteil in den einzelnen Vergütungs- und Tätigkeitsgruppen.

Zum Stichtag 31.12.2013 befanden sich im MDR insgesamt 2.045 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis (ohne KiKA und MDR Werbung). Die Zahl umfasst die Kopffzahlen der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeter oder unbefristeter Beschäftigung, unabhängig davon, ob sie voll- oder teilzeitbeschäftigt sind. Davon waren 952 Frauen und 1.093 Männer. Damit hat die Anzahl der festangestellten Frauen im MDR zum zweiten Mal die 46 %-Marke überschritten. Der Anteil beträgt nunmehr 46,6 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um 16 – die der Männer stieg um 9.

Abb. 1 Gesamtanteile Frauen und Männer im Jahresüberblick (ohne KiKA und PGS MDR Werbung)



Auffallend über dem Durchschnitt liegt auch im Berichtsjahr der Anteil der Frauen in der Juristischen Direktion mit 73,9 %, der Intendanz/Gremienbüro mit 66,7 % und der Verwaltungsdirektion mit 65,5 %. Fast ausgewogen sind dagegen die Beschäftigungsanteile von Frauen in der Fernsehdirektion mit 55,8 % und im LFH Thüringen mit 55,2 %. In den Landesfunkhäusern Sachsen-Anhalt und Sachsen liegen die Anteile mit 45,0 % und 44,5 % knapp unter der Hälfte.

In der Hörfunkdirektion beträgt der Anteil 39,3 %. Die niedrigsten Frauenanteile sind in der Betriebsdirektion festzustellen, allerdings erhöhte sich ihr Anteil leicht von 27,9 % auf 28,8 %. *Siehe Anhang Abbildung 2 und 3*

Der Blick auf alle Vergütungsgruppen zeigt unverändert, dass die meisten Frauen – fast jede Zweite – in den Vergütungsgruppen XII bis VIII beschäftigt. Dagegen sind Frauen je höher die Vergütungsgruppe meist unterrepräsentiert. *Siehe Anhang Abbildung 4, 5 und 6*

1.1.1 Vergütungsgruppen AT bis IV

Eine anhaltende Unterrepräsentanz der Frauen in den Vergütungsgruppen AT bis IV - und damit in Positionen von Führung und Verantwortung - ist nach wie vor zu konstatieren. Führungskräfte im MDR sind im Berichtsjahr 2013 zu 66,4 % (352) männlich und zu 33,6 % (178) weiblich. Der Anteil von weiblichen Führungskräften ist im Vergleich zum Vorjahr prozentual leicht angestiegen von 33,3 % auf 33,6 %. Konkret bedeutet das: Führung und Verantwortung wurden weiteren 8 Frauen und 11 Männern übertragen.

Abb. 7 Anteil Frauen und Männer im MDR VG AT-IV

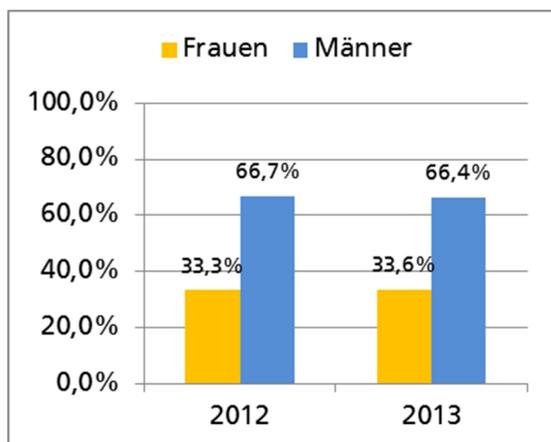
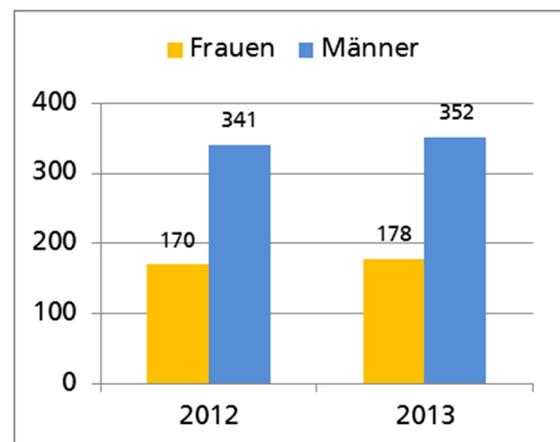


Abb. 8 Anzahl Frauen und Männer im MDR VG AT-IV



Die Zahl der Führungskräfte im Bereich AT steigerte sich um 2 auf 8 Frauen gegenüber 33 Männern. Die Anzahl der Männer erhöhte sich im AT-Bereich um 3. Der prozentuale Anteil von Frauen stieg somit von 16,7 % auf 19,5%. In den Vergütungsgruppen I und II veränderte sich die Zahl der Frauen von 54 auf 57, die der Männer von 139 auf 145. Der prozentuale Anteil von Frauen steigerte sich somit nur marginal von 28,0 % auf 28,2 %. In den Vergütungsgruppen III und IV ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den anderen höheren Vergütungsgruppen am höchsten. Gegenüber dem Vorjahr erhöhten sich die Positionen der Frauen von 110 auf 113. Das entspricht einer Quote von nunmehr 39,4 %. Die Anzahl der Männer stieg von 172 auf 174. *Siehe Anhang Abbildung 4 bis 6*

Der Blick auf die Betriebsdirektion und Hörfunkdirektion zeigt, dass Frauen unverändert schwach in den Vergütungsgruppen AT bis IV vertreten sind.

Die Anteile sind gegenüber dem Vorjahr in der Betriebsdirektion konstant bei 15,4 % geblieben und in der Hörfunkdirektion von 20,6 % auf 19,8 % gesunken. Hier wird deutlich, dass insbesondere in der Betriebsdirektion die niedrige weibliche Beschäftigungsquote von nur 28,8 % eine wesentliche Ursache ist. In der Hörfunkdirektion liegt der Anteil mit 39,3 % deutlich höher. In der Verwaltungsdirektion, im LFH Thüringen und im LFH Sachsen wird in etwa jede dritte Position im Bereich AT bis IV von einer Frau wahrgenommen. Positive Entwicklungen sind in den Bereichen Fernsehdirektion, LFH Sachsen-Anhalt und Juristische Direktion zu konstatieren, da dort der Frauenanteil die 40 % Marke nahezu erreicht hat. In der Intendanz sind mittlerweile 54,3 % der Beschäftigten in den hohen Vergütungsgruppen Frauen.

Abb. 9 Anteile Frauen und Männer in den Direktionen und LFH nach VG AT-IV in 2013

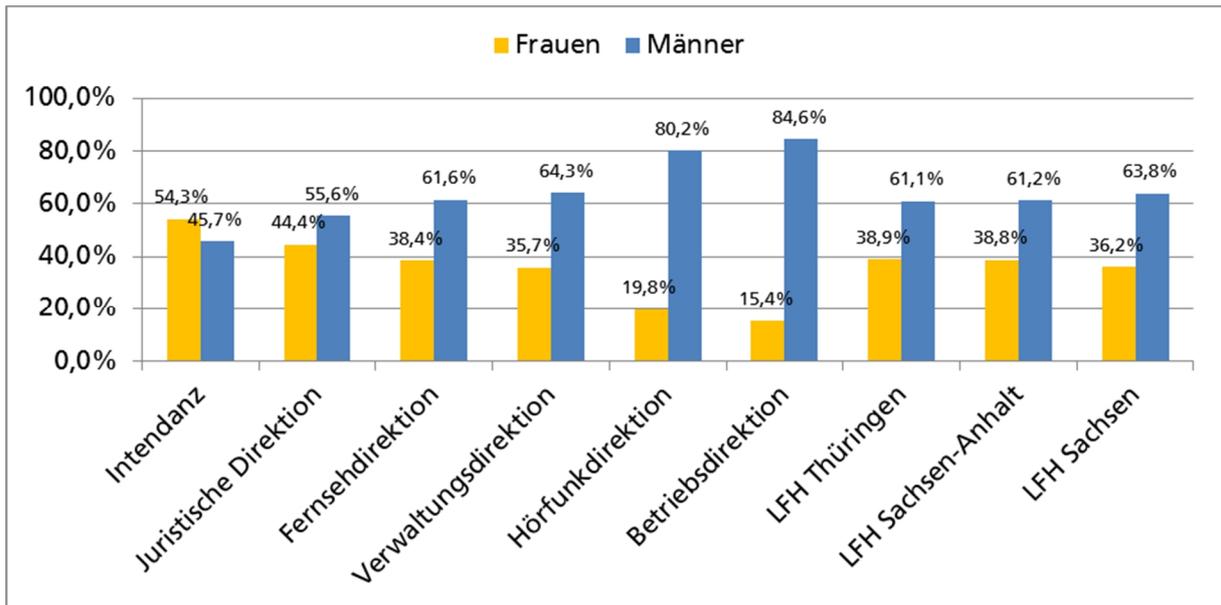
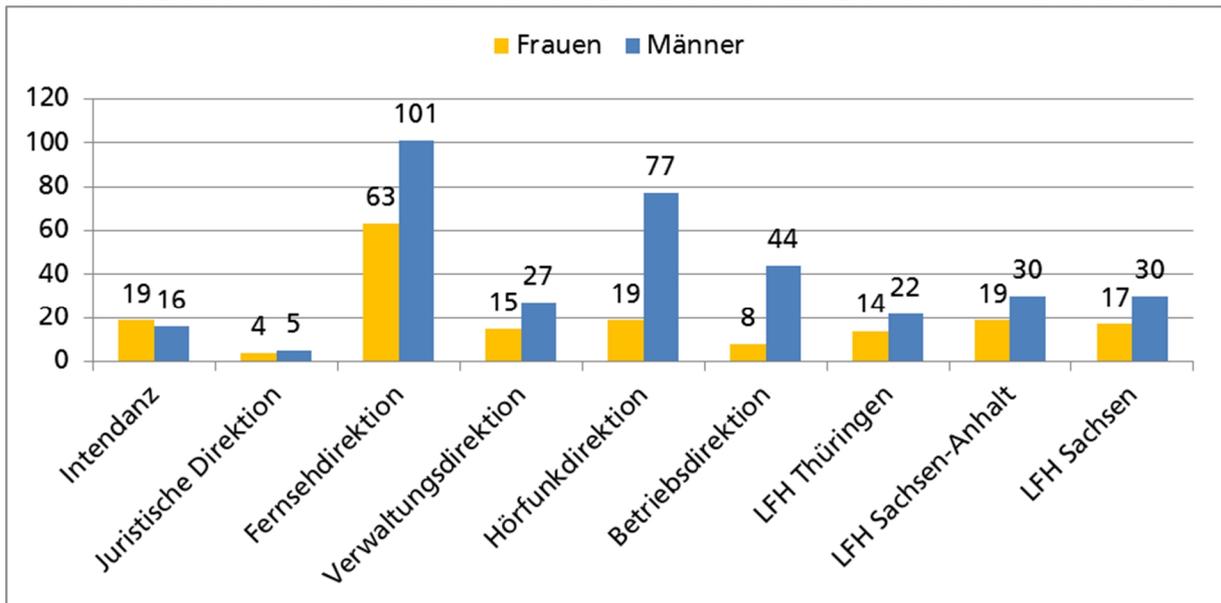


Abb. 10 Anzahl Frauen und Männer in den Direktionen und LFH nach VG AT-IV in 2013



Die Analyse der Vergütungsgruppen AT bis IV von ausgewählten Hauptabteilungen, Programm- und Geschäftsbereichen der jeweiligen Direktionen und Landesfunkhäuser ergibt nachfolgende Aussagen. Ein Vergleich zum Vorjahr ist erst ab 2014 möglich, da die Erhebung dieser Statistik erstmals für 2013 erfolgte. Ausgenommen wurden die jeweiligen Direktionsbüros und anzahlmäßig gering besetzten Bereiche.

Fernsehdirektion

In den *Programmbereichen Unterhaltung, Kultur und Wissenschaft sowie Fernsehfilm/Serie/Kinder* sind Frauen überproportional stark vertreten. Der Anteil beträgt bei allen über 60 %. Die Positionen der Vergütungsgruppen AT bis IV sind gleichfalls stark mit Frauen vertreten. Die Quoten betragen hier jeweils mehr als 60 %. Hier ist zukünftig ein Augenmerk darauf zu legen, mehr Männer für Führungspositionen zu gewinnen. In den *Programmbereichen Aktuelles/Zeitgeschehen und Sport* besteht unverändert Handlungsbedarf, den Anteil der Frauen in den höherwertigen Vergütungsgruppen zu steigern. Im Programmbereich Aktuelles/Zeitgeschehen sind insgesamt 50 Frauen und 51 Männer beschäftigt. Allerdings sind in den Vergütungsgruppen AT bis IV 45 Männer und nur 22 Frauen vertreten. Das entspricht einer Quote von 32,8 %. Der *Bereich Sport* ist nach wie vor eine Männerdomäne, wo vier Frauen und 12 Männer tätig sind. Dort ist nur eine einzige Frau in einer höheren Vergütungsgruppe beschäftigt. Der Frauenanteil entspricht somit 10,0 %. In der *HA Telemedien* ist keine Position der VG AT bis IV mit einer Frau besetzt, aber 7 Frauen und 7 Männer arbeiten in der Hauptabteilung. In der *Zentralen Herstellungsleitung* sind 35 Frauen und 30 Männer arbeitend. In den Vergütungsgruppen AT bis IV sind nur 6 Frauen vertreten, dafür 18 Männer. Daraus folgt eine Quote von 25,0 %. *Siehe Abbildung 11 und 12*

Hörfunkdirektion

In den *Wellen Figaro und Info* sowie in der *HA Klangkörper (ohne Orchester und Chor)* arbeiten die meisten Frauen, so dass ihr Anteil fast die Hälfte beträgt. Die Führungspositionen AT bis IV sind bei Figaro mit 6 Frauen und 18 Männer besetzt. Daraus folgt ein Frauenanteil von 25,0 %. Bei Info sind in diesem Bereich 8 Frauen und 20 Männer tätig. Das entspricht einer Quote von 28,6 %. In der *HA Klangkörper* ist keine Frau im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen vertreten. Eine nachhaltige erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen ist bei *Jump* und *Sputnik* mit einem Anteil von 16,7 % und 11,1 % zu konstatieren. Das trifft ebenso auf das Service Center Hörfunk zu, wo keine Frau im Bereich AT bis IV arbeitet. *Siehe Abbildung 13 und 14*

Verwaltungsdirektion

In der Verwaltungsdirektion sind mehr Frauen als Männer tätig. Die Quote beträgt hier 65,5 %. Der Bereich AT bis IV spiegelt dieses Bild nicht wieder, denn nur jede dritte Frau verantwortet höherwertige Tätigkeiten. In der *HA Finanzen bzw. in der HA Verwaltung* sind Quoten von 34,8 % und 31,3 % festzustellen. Dort arbeiten 8 Frauen und 15 Männer bzw. 5 Frauen und 11 Männer in den hohen Vergütungsgruppen. *Siehe Abbildung 15 und 16*

Betriebsdirektion

Die Geschäftsbereiche *Leistungs- und Kostenplanung/Controlling, Vertragsservice und Zentrales Produktionsmanagement* beschäftigten überproportional stark Frauen.

In den Vergütungsgruppen AT bis IV sind in den erstgenannten Bereichen jeweils eine Frau und ein Mann beschäftigt, dagegen arbeiten nur eine Frau und 6 Männer im Produktionsmanagement in den höherwertigen Vergütungsgruppen. Der neu geschaffene Bereich *Strategie/Innovation/Projektmanagement* wird von einer Frau geleitet. Eine weitere Frau und ein Mann sind in den Vergütungsgruppen AT bis IV tätig. Die meisten Beschäftigten haben die Geschäftsbereiche *Medienproduktion und Technische Infrastruktur*. In diesen Bereichen sind Frauen jedoch erheblich unterrepräsentiert. Positionen der Führung und Verantwortung nehmen in beiden Bereichen jeweils nur eine Frau, aber 16 bzw. 11 Männer wahr: die Quoten betragen 5,9 % und 8,3 %. *Siehe Abbildung 17 und 18*

LFH Sachsen

Über die Hälfte der Beschäftigten in den Programmbereichen *Hörfunk und Fernsehen* sind Frauen. Das spiegelt sich auch in den höheren Vergütungsgruppen wieder. Die Quoten betragen jeweils 40,9 % und 43,8 %.

LFH Thüringen

Auch in den *Programmbereichen Hörfunk und Fernsehen* des LFH arbeiten mehrheitlich Frauen. Allerdings bildet sich diese Tatsache im PB Hörfunk in den höheren Vergütungsgruppen nicht ab, so sind derzeit nur eine Frau und 9 Männer mit Führungsaufgaben beauftragt. Daraus folgt eine Quote von nur 10,0 %. Der Blick auf den Programmbereich Fernsehen zeigt einen Frauenanteil im Bereich AT bis IV von 61,1 %. 11 Frauen und 7 Männer sind dort tätig.

LFH Sachsen-Anhalt

Im Landesfunkhaus arbeiten knapp hälftig Frauen und Männer. Im *Programmbereich Hörfunk* sind 9 Frauen und 11 Männer in den Vergütungsgruppen AT bis IV beschäftigt. Das ergibt eine Quote von 45,0%. Im *Programmbereich Fernsehen* sind dagegen 7 Frauen und 13 Männer tätig, so dass hier eine Quote von 35,0 % erreicht wird. *Siehe Abbildung 19 und 20*

1.1.2 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen

In der Tätigkeitsgruppe "Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung" steigerte sich die Anzahl der Frauen um eine Position auf 13. Die Anzahl der Männer sank um eine Position auf 36. Damit hat sich der Frauenanteil marginal von 24,5 % auf 26,5 % erhöht.

In der Tätigkeitsgruppe "Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin" hat sich gegenüber dem Vorjahr das prozentuale Verhältnis von 55,9 % auf 52,9 % Frauen verringert. Die Gruppe ist insgesamt um neun Positionen gewachsen – besetzt von einer Frau und 8 Männern.

Die Zahl der redaktionellen Mitarbeiterinnen stieg im Berichtsjahr um 7 Positionen auf 321. Damit hat sich der Anstieg des Frauenanteils in diesem Bereich zahlenmäßig fortgesetzt. Die Quote veränderte sich von 46,3 % auf 46,5 %.

Die Tätigkeitsgruppe Systemanalytikerin/Operatorin hat sich nicht verändert. Die Besetzung der Positionen mit 5 Frauen und 6 Männern ist ausgewogen.

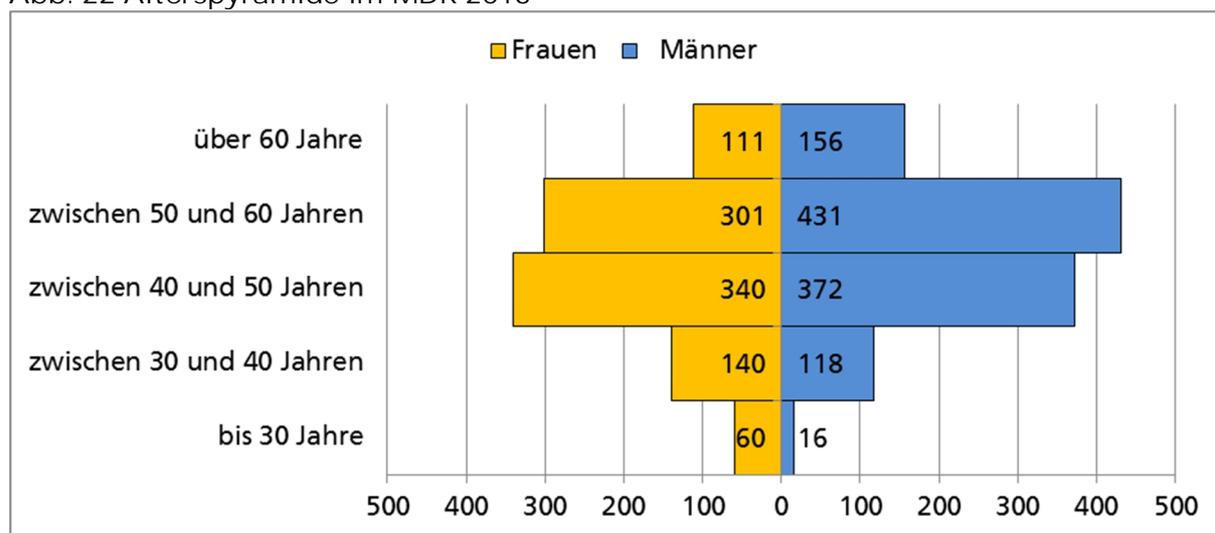
Die Männer dominieren nach wie vor in der Tätigkeitsgruppe "Ingenieurin". Eine weitere Position wurde mit einer Frau besetzt. Der Frauenanteil beträgt 13,5 %. Im Bereich „Technik, Handwerk, Ton, Kamera etc.“ wuchs der Anteil von Frauen um zwei Positionen auf 22,9 %. Hier sind mittlerweile 91 Frauen und 307 Männer tätig. *Siehe Abbildung 21*

Um die Qualität der Aussagen der Erhebungen zu erhöhen, wird empfohlen für das kommende Berichtsjahr die Gruppe der Abteilungsleiterin gesondert zu erfassen, da sie sich in Bezug auf Führungsaufgaben von den Referentinnen und Revisorinnen deutlich unterscheidet. Mit Blick auf den Vergütungsstrukturtarifvertrag sollte auch die Gruppe der Redakteurinnen und Producer von den Assistent-Producer und Redaktionsassistentinnen getrennt ermittelt werden.

1.1.3 Altersstruktur

Nur 16,3 % der Festangestellten des MDR sind jünger als 40 Jahre. Der weibliche Anteil in dieser Gruppe liegt bei 59,9 %. Knapp die Hälfte der Festangestellten ist älter als 50 Jahre. Das Durchschnittsalter im MDR liegt bei 48,4 Jahren, das der Frauen bei 47,1 und der Männer bei 49,7 Jahren (*Quelle ARD Personalkennzahlen 2013*). In den Altersgruppen ab 40 Jahre überwiegt der Anteil der Männer.

Abb. 22 Alterspyramide im MDR 2013



Die jeweilige Altersstruktur in den Direktionen und Landesfunkhäusern sind in der *Abbildung 23 im Anhang* dargestellt. Der demografische Wandel und die Nachwuchsgewinnung stellen den MDR zukünftig vor große Herausforderungen.

1.2 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim KiKA

Zum Stichtag 31.12.2013 betrug die Zahl der Festangestellten insgesamt 64. Davon waren 39 Frauen und 25 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Frauen um 2 – die der Männer blieb unverändert bei 25. *Siehe Abbildung 24*

Vergütungsgruppenbereich AT - IV:

Im Berichtszeitraum blieb die Zahl der Frauen innerhalb der Vergütungsgruppen AT bis IV mit 8 unverändert, allerdings erhöhte sich die Zahl der männlich besetzten Positionen von 9 auf 11. Damit verringerte sich der prozentuale Anteil von Frauen von 47,1 % auf 42,1 %. *Siehe Abbildung 25 bis 28*

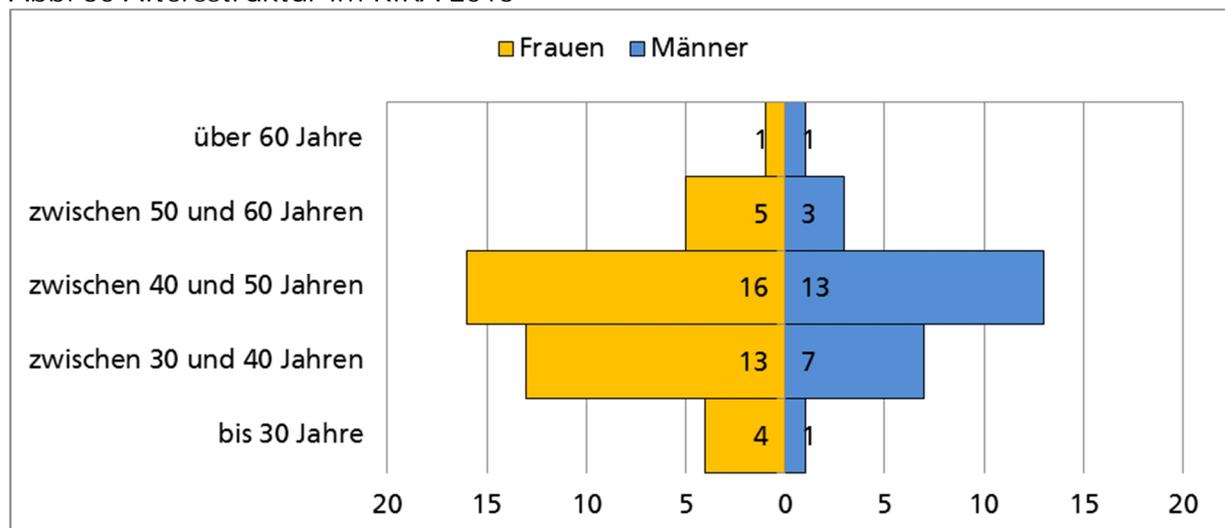
Auswertung nach Tätigkeitsgruppen

In der Tätigkeitsgruppe "Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung" ist unverändert keine Frau, dafür ein Mann beschäftigt. In der Tätigkeitsgruppe "Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin" hat sich gegenüber 2012 das prozentuale Verhältnis von 50,0 % auf 75,0 % Frauen gesteigert. In der Gruppe sind nunmehr drei Frauen und ein Mann tätig. Die Zahl der redaktionellen Mitarbeiterinnen stieg im Berichtsjahr um vier Positionen auf 24. Damit hat sich der Anstieg des Frauenanteils in diesem Bereich zahlenmäßig fortgesetzt. Die Quote veränderte sich von 54,1 % auf 58,5 %. *Siehe Abbildung 29*

Altersstruktur

In der Altersgruppe der Festangestellten „jünger als 40 Jahre“ arbeiten unverändert 25 Beschäftigte. Der weibliche Anteil in dieser Gruppe liegt bei 68,0 %. Immerhin 84,4 % der Festangestellten sind jünger als 50 Jahre.

Abb. 30 Altersstruktur im KiKA 2013



2 Personalentwicklung

2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wird in alle Ausschreibungs- und Auswahlmaßnahmen für die Positionen in den VG I bis IV einbezogen. Gemäß Dienstanweisung zur beruflichen Gleichstellung erhalten die Ausschreibungen bei Unterrepräsentanz von Frauen in Bereichen den Passus: "In diesem Bereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher würden wir für diese Position gern eine Frau gewinnen." Definiert wird dieses Kriterium anhand eines vorgegebenen Schlüssels.

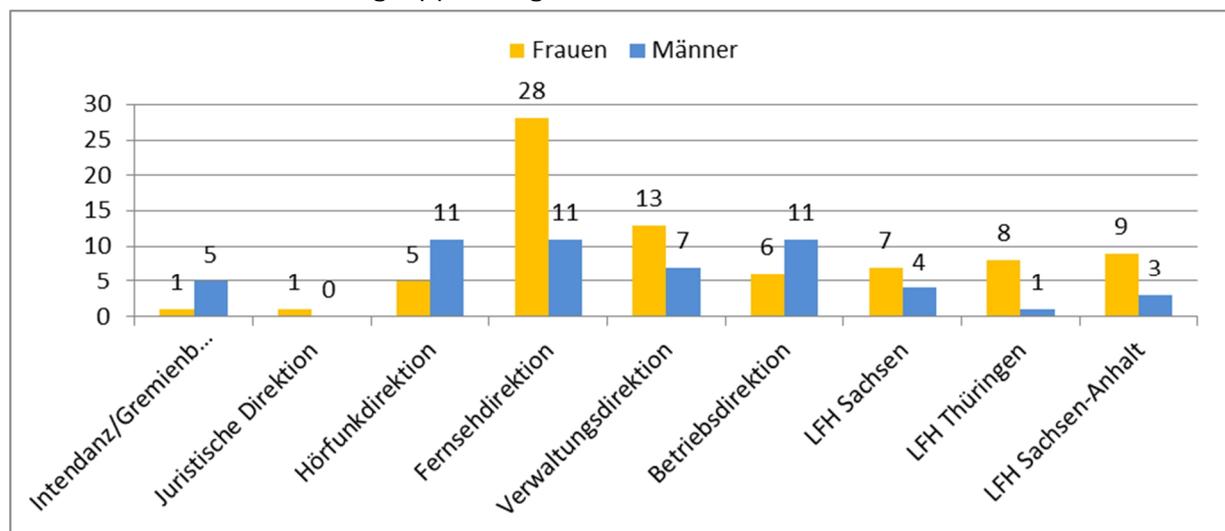
Im Führungskräftebereich wurden im Berichtsjahr 7 Stellen mit Frauen und 8 Stellen mit Männern besetzt. Im Vorjahr waren es 6 Frauen und 11 Männer. *Siehe Abbildung 31*

Im Berichtsjahr lagen insgesamt 2.391 Bewerbungen (externe und interne) vor. Davon entfielen 1.463 auf Frauen und 928 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 28 Frauen und 34 Männer den Zuschlag. 2013 wurden insgesamt 48 Frauen und 41 Männer auf Planstellen eingestellt (Umsetzungen incl.). Der MDR bietet seinen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine berufliche Perspektive, indem er ihnen eine Weiterbeschäftigung von mindestens einem Jahr gewährt. Das betraf 6 Frauen und 5 Männer. *Siehe Abbildung 32*

2.2 Höhergruppierungen

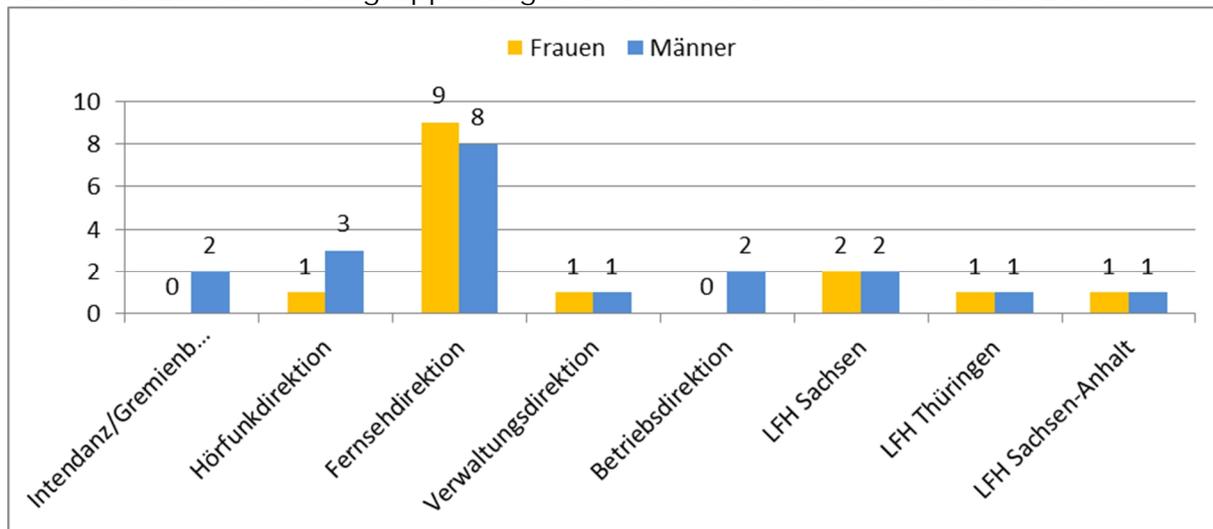
Im Berichtszeitraum wurden im MDR 78 Frauen und 53 Männer höhergruppiert. Im Jahr 2012 waren es 58 Frauen und 35 Männer. Die meisten Höhergruppierungen für Frauen erfolgten in der Fernsehdirektion und in der Verwaltungsdirektion. *Siehe Abbildungen 33*

Abb. 34 Anzahl von Höhergruppierungen in den Direktionen und LFH 2013



Dieses Verhältnis spiegelt sich im Bereich VG AT bis IV nicht wieder, dort wurden im Berichtsjahr insgesamt 15 Frauen und 20 Männer in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet das bei den Frauen eine Steigerung um drei und bei den Männern um eine Position. *Siehe Abbildungen 35*

Abb. 36 Anzahl der Höhergruppierungen VG AT-IV in Direktionen und LFH 2013



2.3 Aus-, Fort- und Weiterbildungen

386 junge Menschen bewarben sich beim MDR um Berufsausbildungsplätze, davon 225 Frauen und 161 Männer. Bei den Auszubildenden gibt es auch weiterhin einen Überhang an Frauen bei den kaufmännischen Berufen, somit waren 43 Frauen und 6 Männer in der Ausbildung. Bei den technischen Berufen besetzen aufgrund zu geringer Anzahl von Bewerbungen zu wenige Frauen Ausbildungsplätze. Dort waren 9 Frauen und 15 Männer in Ausbildung. Der weibliche Anteil von 37,5 % hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert.

Ein Programmvolontariat nahmen 13 Frauen und 7 Männer in Anspruch. Mit Blick auf die Anzahl der männlichen Bewerber von 161 gegenüber weiblichen Bewerbern von 308 sind diese überproportional vertreten. Als Volontärs-Praktikanten waren drei Frauen und 6 Männer im Einsatz. Erstmals waren hier die Männer in der Überzahl.

Bei den Praktika liegen die jungen Frauen anzahlmäßig erheblich über den jungen Männern. Somit haben im Berichtsjahr 239 Frauen und 113 Männer ein Praktikum absolviert. *Siehe Abbildung 37*

Der MDR bietet ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an. Die Fortbildungsveranstaltungen hatten insgesamt 4.636 Teilnehmende, davon 2.459 Frauen und 2.177 Männer. *Siehe Abbildung 38*

In den Kursen und Seminaren für den Kinderkanal wurden 219 Plätze besetzt, davon durch 151 Frauen und 68 Männer. *Siehe Abbildung 39*

3 Teilzeit und Elternzeit

Teilzeit wird im MDR nach wie vor am häufigsten von Frauen genutzt. Von insgesamt 203 Festangestellten, die zum Stichtag 31.12.2013 Teilzeit gearbeitet haben, waren es 174 Frauen. Daraus folgt ein Anteil von 85,7 %. Die Anzahl der Männer lag bei 29, was einem Anteil von 14,3 % entspricht. Gegenüber 2012 ergibt sich ein Zuwachs von 17 Frauen und 4 Männern. Die Teilzeitquote im MDR betrug 2013 somit 9,9 % und liegt weit unter dem Durchschnitt der anderen ARD-Anstalten.

Im Berichtsjahr haben 45 Frauen und 22 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Anzahl von Männern in Elternzeit hat sich gegenüber 2012 um vier verringert, die der Frauen ist um 7 gestiegen.

Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 36 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, davon 22 Frauen und 14 Männer.

Im Kinderkanal arbeiten ausschließlich Frauen in Teilzeit. Die Anzahl betrug zum Stichtag 31.12.2013 11. Vier Frauen haben Elternzeit in Anspruch genommen.

4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

4.1 Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR

Das Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR wurde nach Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat im März 2013 vom Direktorium verabschiedet, dem Rundfunkrat vorgestellt und im Intranet veröffentlicht.

Das Konzept stellt einen bedeutenden Schritt für die Realisierung von Gleichstellung und Familienförderung im Mitteldeutschen Rundfunk dar. Durch dieses Konzept soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in neuer Qualität, schneller und umfassender als bisher im Unternehmen verwirklicht werden. Das Konzept wird jährlich evaluiert und alle drei Jahre fortgeschrieben.

Nachfolgende Ausführungen erläutern die Ziele des Konzeptes und den Stand der Umsetzung im Berichtsjahr:

4.1.1 Zielsetzung mit unternehmenspolitischer Willenserklärung

Die Direktorinnen und Direktoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion tragen grundsätzliche Verantwortung für die Verwirklichung von beruflicher Gleichstellung. Sie haben Arbeits- und Vergütungsbereiche festzustellen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, die Ursachen zu analysieren sowie auf deren Beseitigung hinzuwirken.

Aufgrund erheblicher Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen IV aufwärts obliegt es den Direktorinnen und Direktoren, geeignete Frauen für solche Stellen durch Maßnahmen wie Konzipierung von Personalentwicklungsplänen oder Gewährung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die Maßnahmen werden mit der HA Personal und Organisationsentwicklung abgestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wirkt im Rahmen der in der Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung vorgesehenen Aufgaben und Kompetenzen mit.

Die Ziele der Gleichstellung und Familienförderung wurden als strategisches Ziel in den Entwicklungsplan des MDR 2014 bis 2017 aufgenommen.

Im Rahmen der Planung der zukünftigen Personalkosten werden die Planungsgespräche mit den Direktionen nunmehr auch die Umsetzung der Gleichstellungsziele insbesondere bei der Besetzung und Entwicklung von Stellen im Führungskräftebereich berücksichtigen. Darüber hinaus erörtert die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren regelmäßigen Besprechungen mit der Intendantin und Besuchen in den Direktionen, Landesfunkhäusern, Hauptabteilungen und Studios Gleichstellungsthemen sowie aktuelle Projekte.

Kritisch muss angemerkt werden, dass in den Arbeitsgruppen des Strategieprozesses MDR 2017 Frauen erheblich unterrepräsentiert sind. In den Arbeitsgruppen werden wichtige Weichenstellungen zur Umsetzung der Ziele des Prozesses getroffen. Deshalb sollte zukünftig mehr auf eine ausgewogene Besetzung geachtet werden, damit die Sichtweisen und Kompetenzen von Frauen und Männern gleichberechtigt einfließen können.

4.1.2 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

4.1.2.1 Personalauswahl

Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert und auf offene oder versteckte Benachteiligungen von Frauen, insbesondere bei den Qualifikationsanforderungen, überprüft. Bei internen wie externen Stellenausschreibungen werden Frauen, wenn in den jeweiligen Organisationseinheiten unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, mit folgender Formulierung aufgefordert, sich zu bewerben: „In diesem Bereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher würden wir für diese Position gern eine Frau gewinnen.“

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich sein. Bei Stellenbesetzungen werden Bewerberinnen bzw. Bewerber bei gleichwertiger Eignung und Befähigung solange verstärkt im Sinne der Dienstanweisung berufliche Gleichstellung berücksichtigt, bis eine ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in den entsprechenden beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen erreicht ist.

Bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen ab Vergütungsgruppe IV aufwärts besteht eine Begründungspflicht, wenn die Entscheidung nicht geeignet ist, die Unterrepräsentanz abzubauen. Die Begründung wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zugestellt. Hierzu besteht Handlungsbedarf, da bislang kein standardisiertes Verfahren eingeführt wurde.

Die Gleichstellungsbeauftragte merkt an, dass der frühere Bundespräsident des Bundesverfassungsgerichtes, Prof. Hans-Jürgen Papier, in einem aktuellen Gutachten für den öffentlichen Dienst herausgearbeitet hat, dass die Handhabung von leistungsbezogenen Quotenregelungen aufgrund Ausdifferenzierung der Qualifikationsmerkmale oft ins Leere gehen. Nach seinem Vorschlag könnte eine Neuregelung der einschlägigen Gesetze nachfolgende Formulierung vorsehen: „Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Eignung vorzuweisen hat.“ Darüber hinaus ist er der Auffassung, dass bei der Auswahl und Beurteilung von weiblichen und männlichen Führungskräften bei Stellenbesetzungsverfahren transparentere Kriterien und Praktiken zugrunde gelegt werden müssen. In diesem Zusammenhang verweist die Gleichstellungsbeauftragte auf ein aktuelles Forschungsprojekt der TU München zum Thema „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in der Wirtschaft und Wissenschaft – wie unterscheiden sich Frauen und Männer?“. Im Ergebnis wird festgestellt, dass nach wie vor unterschiedliche Maßstäbe an Frauen und Männer angelegt werden, die Frauen in der Regel benachteiligen. Gründe dafür sind geschlechterspezifische Rollenerwartungen und tiefsitzende Stereotype über Männer, Frauen und Führungspositionen. Diese wirken sich sowohl in der Auswahlentscheidung als auch in der Leistungsbewertung und in Förderungsprozessen aus.

Die daraus resultierenden Erkenntnisse sollten bei der Gestaltung der Verfahren zu Stellenbesetzungen im MDR erörtert werden und in die zukünftigen Entscheidungen einfließen.

Zwischenzeitlich weist der MDR bei Ausschreibungen darauf hin, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, es sei denn, der Arbeitsplatz eignet sich im Einzelfall nicht als Teilzeitarbeitsplatz.

Das Konzept sieht vor, dass im Rahmen einer mittelfristigen Personalplanung alle Direktorinnen und Direktoren einmal jährlich über frei werdende Planstellen in den nächsten vier Jahren in ihrem Verantwortungsbereich informiert werden. In Zusammenarbeit mit der HA Personal und Organisationsentwicklung sollen die Führungskräfte ihren mittelfristigen Personalbedarf festlegen und prüfen, wie geplante Nachfolgen zu realisieren sind; ob durch rechtzeitige Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Einstellung von Auszubildenden und/oder Volontären/innen eine Nachfolge möglich ist oder ob Stellenausschreibungen erfolgen müssen. Alle Maßnahmen sollen geeignet sein, Unterrepräsentanz mittelfristig abzubauen.

In einem ersten Schritt wurde das Direktorium über die in den nächsten Jahren 2013 bis 2017 frei werdenden Planstellen in Kenntnis gesetzt. Die Mitarbeitergespräche wurden zur Erörterung von Fragen der beruflichen Weiterentwicklung genutzt. Die Entwicklung von konkreten Konzepten und Maßnahmen zur Personalentwicklung werden Schwerpunkt der Evaluation in 2014 sein.

4.1.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung

Sowohl bei den Volontariaten als auch bei Praktika sowie in der kaufmännischen Berufsausbildung überwiegt der Anteil der Frauen. Bei der technischen Berufsausbildung sind Frauen dagegen erheblich unterrepräsentiert. Es ist das Ziel, durch konkrete Maßnahmen und Vorhaben, ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen.

Zur Gewinnung geeigneter Bewerber für die Berufsausbildung im MDR wird im 2-jährigen Rhythmus ein sog. Tag der Ausbildung organisiert. Unter anderem mit dem Ziel, Mädchen für technische Berufe zu interessieren, wird der Tag der Ausbildung auch den Schwerpunkt MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) beinhalten. Im Berichtsjahr wurde dieser Tag nicht durchgeführt, aber dafür in 2014.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot des MDR soll die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gezielt fördern. Vor diesem Hintergrund ist vorgesehen, die Angebote des Fort- und Weiterbildungsprogrammes bedacht um frauenspezifische Bildungsangebote für Frauen aller Berufs- und Tätigkeitsgruppen zu erweitern. Im Berichtsjahr wurde in das offene Fortbildungsangebot das Thema "Frauen in Führungspositionen" aufgenommen, das in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des MDR organisiert wurde. Das zweitägige Seminar fand großen Zuspruch und wird auch 2014 fortgeführt. Desgleichen werden jeweils in den Folgejahren Aufsetzseminare angeboten.

Im Berichtsjahr wurden im zentralen Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR 127 Seminare durchgeführt, davon 98 Seminare mit Trainern und 29 Seminare mit Traineeinnen. Aufgrund des erheblichen Ungleichgewichts sollte sich der MDR verstärkt um den Einsatz von Trainerinnen und Seminarleiterinnen bemühen.

Im Rahmen der neu zu konzipierenden Führungskräfteentwicklung wird der MDR den Aspekt der Unterrepräsentanz von Frauen besonders berücksichtigen. Die Erarbeitung des neuen Programms ist noch nicht abgeschlossen. Weitere Schwerpunkte sollen sein: Orientierung an Unternehmenswerten und der MDR-Vision 2017, Anwendung und Transfer der vermittelten Inhalte, Förderung des Austauschs untereinander, individueller Zuschnitt bedarfsgerecht und modern. Die Gleichstellungsbeauftragte regte an, in das Programm Tools zur Gender- und Diversity- Kompetenz zu integrieren.

4.1.2.3 Förderungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen

4.1.2.3.1 Gezielte Personalentwicklung

Frauen sollen gezielt motiviert werden, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen innerbetrieblich und außerbetrieblich zu qualifizieren. In den unausgeglichene Bereichen der Leitungsebene sollen gezielt Frauen gefördert werden. Mit den Frauen bei denen Führungspotentiale erkannt werden, sollen gezielt Personalentwicklungsmaßnahmen, z. B. Mentoring, Coaching, Beratung und Training vereinbart werden. Die Umsetzung und Ergebnisse dieser Maßnahmen können erstmals im Folgejahr ausgewertet werden.

Im Zeitraum 2000 bis 2013 förderte der MDR mit einem speziell entwickelten Programm Nachwuchskräfte. Der vierte und letzte Durchgang fand in 2013 seinen Abschluss. Aufgrund sich ändernder Anforderungen an die Führungs- und Nachwuchskräfte im MDR wird auch diese Führungsentwicklung derzeit überarbeitet. Die Besetzung der Plätze mit Frauen und Männern war stets ausgewogen. Die Gleichstellungsbeauftragte regt an, auch dieses Projekt im Folgejahr zu evaluieren.

Ein wichtiges Anliegen des MDR ist, Frauen bei der Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben zu unterstützen. Die Übernahme von Verantwortung zielt dabei nicht nur auf Führungspositionen, sondern vielmehr auf die systematische Einbindung von Mitarbeiterinnen in MDR-weite Projekte. Bei der Umsetzung soll immer mehr darauf geachtet werden, dass Frauen gerade zu Beginn ihrer Berufslaufbahn anspruchsvolle Aufgaben übertragen bekommen und die Möglichkeit haben, Ergebnisse zu präsentieren und somit ihre Leistung sichtbar zu machen. Dafür steht u. a. das im April 2013 gegründete Entwicklungslabor des MDR, das unter dem Leitgedanken „Zukunft denken, nicht den Alltag“ innovative und zukunftsfähige Ideen und Konzepte in Zusammenarbeit mit den Bereichen entwickeln soll.

4.1.2.3.2 Frauen in der Technik

Mit dem Beitritt der ARD zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) tragen die Rundfunkanstalten dazu bei, das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft zu verändern, Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern und für berufliche Karrieren in den Sendern zu gewinnen. In den Bereichen Medienproduktion und Technik gibt es steigende Tendenzen, aber immer noch zu wenige Frauen in Fach- und Führungspositionen. Einen besonderen Impuls liefert der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“, der seit 2009 jährlich im Rahmen der IFA vergeben wird. Ziel des Förderpreises ist es, talentierte Frauen durch Karriereförderung, Kontaktaufbau und Vernetzung zu unterstützen.

Im Berichtsjahr wurde die Preisträgerin, Franziska Rumpelt, Absolventin der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig für eine Zusammenarbeit zur Entwicklung des Digitalen Kinderradios im MDR gewonnen.

Entscheidend dafür war das prämierte Thema ihrer Abschlussarbeit „Mobile Applikationen für Kinder – Untersuchung von Gestaltungsrichtlinien mobiler Plattformen hinsichtlich ihrer Eignung für Kinder im Kindergartenalter“.

In 2014 wird Intendantin Prof. Karola Wille Schirmherrin der Verleihung des Förderpreises sein und diesen persönlich an die zukünftigen Preisträgerinnen vergeben. Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow ist seit 2012 Mitglied der Fachjury.

Die im April 2013 gegründete Arbeitsgruppe MINT aus dem Kreis der MINT-Koordinatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten von ARD/ZDF koordiniert den Erfahrungsaustausch, gemeinsame Aktivitäten und Projekte über alle Rundfunkanstalten. Unterstützung erhält die AG von der Medienakademie und dem Projektbüro „Komm mach MINT“, die einen gemeinsamen zweitägigen Workshop beim SWR in Baden-Baden durchführte. Der Workshop lieferte viele Impulse und Anregungen für zukünftige Projekte. Die Federführung für die senderübergreifende AG wird 2014 der MDR übernehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR ist als Mitglied des MINT-Netzwerkes Leipzig tätig und wirkt bei der Ausgestaltung von Themen der Berufs- und Studienorientierung sowie bei der Öffentlichkeitsarbeit mit. Das anlässlich der Weltmeisterschaften der Berufe „WorldSkills“ in Leipzig organisierte MINT-Plenum wurde mit Unterstützung des MDR gestaltet.

Die seit vielen Jahren bestehenden Aktionen wie der „Girls Day“ wurden auch im Berichtsjahr an allen Hauptstandorten des MDR erfolgreich weitergeführt. In Leipzig wurden zum Beispiel 30 Schülerinnen begrüßt. Eine Gruppe zeichnete unter dem Motto „Wir gestalten eine Nachrichtensendung“ die Sendung „Dabei ab Zwei“ auf. Dabei arbeiteten sie unter Anleitung von erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Auszubildenden im Studio und in der Regie. Eine andere Gruppe beschäftigte sich mit dem Thema „Vorsicht Technik-(Berufe) zum Anfassen“. So wurden funktionsfähige PCs aus einzelnen Hardwarekomponenten und ein Netzwerk eingerichtet. Unterstützung lieferten drei Ingenieurinnen aus dem Bereich Technische Infrastruktur. Spannend war es für den potentiellen Nachwuchs auch zu erleben, wie die Arbeit im professionellen Umfeld einer Medienanstalt aussieht und welche Aufgaben Administratoren dabei übernehmen.

Gemeinsam mit Auszubildenden wurde im Berichtsjahr ein Image-Film über drei MDR-Technik-Frauen erstellt, der in den neuen Medien für das Projekt „Komm mach MINT“ wirbt und Interesse von jungen Frauen an technischen Berufen im MDR wecken soll. Der Film wurde am ersten öffentlichen MINT-Thementag des MDR am 4. November 2013 uraufgeführt.

Zielstellung des MINT-Thementages war, berufliche Wege und Karrierechancen in der Technik und Medienproduktion des MDR vorzustellen, nachhaltige Strategien für mehr MINT-Absolventinnen mit Expertinnen und Experten zu diskutieren und die Vernetzung zwischen allen Beteiligten, die an der Berufsorientierung mitwirken, auszubauen.

Vor diesem Hintergrund war es der Intendantin Prof. Dr. Karola Wille ein besonderes Anliegen, die Tagung persönlich zu eröffnen und zu begleiten. Bildungsministerin Johanna Wanka sendete eine Grußbotschaft per Video und setzte damit ein besonderes Zeichen.

Der Impulsvortrag der Leiterin der Projektstelle "Komm mach MINT" Dr. Ulrike Struwe und die hochkarätig besetzte Podiumsdiskussion mit Prof. Dr.-Ing. Gabriele Schade von der Fachhochschule Erfurt, Prof. Dr.-Ing. Sabine Wieland von der Hochschule für Telekommunikation Leipzig und Prof. Dr. Marin Lindner von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg führten zu anregenden Debatten über die vielfältigen Ursachen des Berufswahlverhaltens junger Frauen und Männer und der frühzeitigen Heranführung an Technik und Naturwissenschaften sowie die Einbeziehung von wissenschaftlichen Befunden. Nicht nur im Film sondern live, in einem sogenannten MINT-Slam, erzählten drei MDR-Frauen von ihrem technischen Studium, ihrem beruflichen Werdegang und ihren Tätigkeiten in der Betriebsdirektion. Die trimediale Begleitung des Thementages in den MDR-Programmen setzte in der Öffentlichkeit ein wichtiges Signal.

Aufgrund des zu erwartenden Fachkräftemangels, insbesondere von weiblichen Spezialisten im technischen Bereich, werden Kontakte des MDR zu Hochschulen zur Personalbeschaffung immer wichtiger. Im Rahmen der Gestaltung des Ausbildungsprogramms des MDR wird derzeit die Erweiterung um duale Studiengänge z. B. in den Fachrichtungen Fernsehproduktion und Wirtschaftsinformatik geprüft. Die abschließende Meinungsbildung und Entscheidungsfindung wird im kommenden Jahr erwartet. Derzeit absolviert ein Student ein duales Studium im Bereich FS-Produktion/Kamera.

Für das Angebot des MDR auch in technischen Bereichen Diplom- und Bachelorarbeiten bzw. Studienabschlussarbeiten zu schreiben, konnten im Berichtsjahr keine weiblichen Studierenden gewonnen werden, dafür 4 männliche Studenten. Im Vorjahr waren es zwei Studenten. Die Aktivitäten sollten verstärkt werden.

4.1.2.3.3 Frauen in den Ressorts Politik und Wirtschaft

In den Ressorts Politik und Wirtschaft sind Frauen als Nachrichtensprecherinnen, Moderatorinnen, Redakteurinnen, Reporterinnen und Korrespondentinnen keine Seltenheit mehr, sondern sie haben auch im MDR deutlich aufgeholt. Vor allem im Hörfunk sind mittlerweile Frauen als Auslands- oder Inlandskorrespondentinnen selbstverständlich präsent.

Jedoch waren im Berichtsjahr alle Redaktionsleitungen im Bereich Fernsehen Aktuelles/Zeitgeschehen männlich besetzt. Zumindest wurde, mit Blick auf gezielte Personalentwicklung, eine der zwei Stellvertretungen der Redaktion Aktuell an eine Frau vergeben.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte angeregt, Stellen im ARD-Hautstadtstudio zukünftig vorrangig mit weiblichen Kandidaten zu besetzen.

Gleiches gilt für die Nachbesetzung der Auslandskorrespondentenstellen in Neu Delhi, Shanghai und Prag. Die Aktivitäten sollten verstärkt werden, um ein transparentes Stellenbesetzungsverfahren zu etablieren und meinungsstarke sowie kompetente Journalistinnen zu gewinnen. Bislang werden die Positionen ausnahmslos von Männern wahrgenommen.

4.1.2.3.4 Altersstruktur in der Moderation im Fernsehen

Auf Anfrage des „MediumMagazins“ hat die Pressestelle des MDR im Berichtsjahr erstmals einen ModeratorInnen-Check für das Fernsehen mit Blick auf die Altersstruktur erarbeitet. Dabei wurden Festangestellte und Freie berücksichtigt. In die Gruppe wurden auch Nachrichtensprecherinnen und Wettermoderatorinnen einbezogen. Nachfolgende Ergebnisse sind festzustellen:

Frauen und Männer, über 40 Jahre und derzeit als Moderatorin/Moderator beschäftigt

Frauen	34
Männer	34

Frauen und Männer, über 50 Jahre und derzeit als Moderatorin/Moderator beschäftigt

Frauen	7
Männer	10

Frauen und Männer, über 60 Jahre und derzeit als Moderatorin/Moderator beschäftigt

Frauen	keine
Männer	3

Um den Vorwurf der Altersdiskriminierung zu entgehen, sollten die Gründe für die starken Differenzen ab der Altersgruppe 50 untersucht und im Bedarfsfall entsprechende Maßnahmen für eine Ausgewogenheit im Geschlechterverhältnis und in der Altersstruktur umgesetzt werden. Der MDR sollte als öffentlich-rechtlicher Sender ein Spiegel der Gesellschaft in Mitteldeutschland sein. Das sollte sich nicht nur in der Programmgestaltung, sondern auch in der Zusammensetzung seiner Moderationsteams zeigen.

4.1.2.4 Sprachregelungen

Das Konzept verpflichtet die zuständigen Stellen im MDR, bei allen der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit dienenden Publikationen besonders darauf zu achten, der Gleichstellung von Frauen und Männern ebenso sprachlich gerecht zu werden wie den Wünschen nach einer guten Lesbarkeit sowie einem anspruchsvollen Sprachstil.

Um die Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung zu erleichtern und damit ihre konsequente Anwendung zu gewährleisten, hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Handlungsempfehlung zur geschlechtergerechten Sprache erstellt. Dieser befindet sich im Abstimmungsprozess mit der HA Kommunikation.

4.1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4.1.3.1 Elternzeit

Der MDR unterstützt Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen und eröffnet ihnen geeignete Möglichkeiten. So bietet der MDR beispielsweise durch Zusendung von Informationen auf elektronischem Weg die Möglichkeit, mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des MDR während der Elternzeit. Auf Wunsch führt die Führungskraft bzw. die HA Personal und Organisationsentwicklung mit diesen Beschäftigten Beratungs- oder Informationsgespräche, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit informiert werden.

Zentrales Anliegen des MDR ist es, die Familienarbeit als Qualifikation für den Beruf wertzuschätzen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit möglichst eng an das Unternehmen zu binden. Dazu pflegen die Bereiche während der Abwesenheit den Kontakt.

4.1.3.2 Arbeitszeiten

Indem der MDR die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Maßgabe der geltenden Gesetze und darüber hinaus unterstützt, fördert er gleichzeitig die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige beziehungsweise einen/eine Partner/in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz tatsächlich betreuen und pflegen, sind Arbeitszeiten, Urlaubs- und Terminplanungen zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

Zur Förderung von Teilzeit im MDR fungiert die HA Personal und Organisationsentwicklung als zentrale Ansprechpartnerin, die sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Bereichen bei der Erfüllung von Teilzeitwünschen beratend zur Seite steht. Die Führungskräfte werden durch die HA Personal und Organisationsentwicklung über geeignete Informationen zum Thema Teilzeit als ein erprobtes Mittel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Auch der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte stehen für Beratungen zur Verfügung.

Der MDR ermutigt ausdrücklich auch Männer, die Teilzeitregelungen in Anspruch zu nehmen, um etwaigen Vorbehalten in der Betriebspraxis entgegenzuwirken.

Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung wird auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugelassen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Arbeit in Teilzeit darf die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern nicht behindern. In den Beratungsgesprächen wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Flexible Arbeitszeitmodelle auf Leitungsebene und Führen in Teilzeit sind im MDR bislang kaum etabliert. Umfragen in Deutschland zeigen aber, dass auch zunehmend Führungskräfte wünschen, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren.

Mit Inkrafttreten der Dienstanweisung zur Einführung temporärer Telearbeit zum 01.03.2012 wurde erstmalig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf kurzfristig für einen begrenzten Zeitraum die Arbeitsleistung auch außerhalb des MDR, insbesondere zu Hause, zu erbringen. Auf diese Weise werden den Beschäftigten nicht zuletzt auch zur Unterstützung in einer schwierigen Situation im privaten Bereich Lösungsmöglichkeiten angeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und auch kreative Freiräume schaffen. Dieses Angebot wird von Beschäftigten angenommen und geschätzt.

Eine wesentliche Herausforderung zukünftiger innovativer Arbeitszeitmodelle wird sein, zu definieren, wie das Unternehmen MDR zukünftig aussehen kann, damit Arbeitsleistung nicht mehr vorwiegend über Arbeitszeit, sondern über Produktivität abgebildet wird. Die vom Bundesfamilienministerium veröffentlichten Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitkultur geben Orientierung und Anregungen für einen Kulturwandel.

4.1.3.3 Kinderbetreuung und Notfallsituationen

Die Organisation der Kinderbetreuung stellt für junge Familien ein zentrales Problem dar. Das persönliche Engagement für die beruflichen Aufgaben wird entscheidend durch die familiäre Situation beeinflusst. Der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder erleichtert es den Eltern, ihre berufliche Tätigkeit trotz Kinder fortzusetzen oder schneller wieder aufzunehmen und Berufstätigkeit sowie Familienpflichten partnerschaftlich wahrzunehmen.

Unvorhergesehene Notfallsituationen können es kurzfristig erforderlich machen, dass Eltern ihr Kind während der Arbeitszeit selbst betreuen müssen. Der Mitteldeutsche Rundfunk hat geeignete Maßnahmen zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsgapen geprüft. Im Jahr 2012 wurde ein Pilot zur sogenannten Kindernotfallbetreuung in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter gestartet. Diese Maßnahme wurde im Berichtsjahr eingestellt, da das Angebot bei den Eltern keine Akzeptanz fand. Alternativ hat das Direktorium nunmehr beschlossen, an den Hauptstandorten des MDR Eltern-Kind-Büros einzurichten. Am Standort Erfurt wurde im Berichtsjahr übergangsweise eine Lösung angeboten. Die Vorbereitungen für die Standorte Leipzig und Dresden wurden erfolgreich abgeschlossen und werden in 2014 umgesetzt. Vor dem Hintergrund der begrenzten Raumkapazitäten wird an den anderen Standorten weiter nach Lösungen gesucht. Die Nutzung von Token für ein Home Office soll weiterhin unkompliziert gewährt werden. Deshalb wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit in den MDR zurückkehren, unaufgefordert ein Token angeboten.

Da im Home Office nicht alle Anwendungen – z. B. SAP – über den Token abgerufen werden können, sollten die Rahmenbedingungen der Grundsatzentscheidung überprüft werden.

Der MDR unterstützt die Kita „Elefant, Tiger & Knirps“ in Leipzig jährlich mit einer finanziellen Zuwendung, die für die Entwicklung der Medienkompetenz der Kinder eingesetzt wird. Der Projektbericht 2013 zeigt in beeindruckender Weise, wie alle Beteiligten mit kreativem Gestaltungswillen und mit hoher Kompetenz den Kleinsten die vielfältige Medienwelt nahe bringen. Intendantin Karola Wille hat der Leiterin Uta Schwager und ihrem Team dafür Ihren Dank ausgesprochen. Die bisherige finanzielle Unterstützung der Kindertagesstätte Elefant, Tiger & Knirps durch den MDR wird aufrechterhalten.

Der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder von Betriebsangehörigen ist ein Ziel des MDR, das im Konzept verankert ist. Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung liegen noch nicht vor.

4.1.3.4 Pflege von Familienangehörigen

Der MDR bietet Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine beratende Unterstützung an, die zunächst von der HA Personal und Organisationsentwicklung geleistet wird. Auch die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Personalvertretungen stehen hierfür gleichfalls zur Verfügung.

Es wird geprüft, ob in Kooperation mit einem externen Unternehmen die Kompetenz und der Beratungsservice erweitert und verbessert werden kann. Darüber hinaus hat die HA Personal und Organisationsentwicklung ein Merkblatt „Pflegezeit im MDR“ entwickelt, das über Modalitäten und Inhalte des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes informiert. Dieses kann im Intranet eingesehen werden.

4.2 Gleichstellung von Eheleuten und eingetragenen Lebenspartnern

Die rechtliche Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Paaren ist in den letzten Jahren weit voran geschritten, der Diskussionsprozess zwischen Politik und Gesellschaft über die vollumfängliche gesetzliche Gleichstellung dauert an. Von dem für den Bereich des Bundes in 2011 erlassene „Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienst auf Lebenspartnerschaften“ geht eine positive Signalwirkung aus und fördert somit die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung. Vor diesem Hintergrund hat der MDR als modernes Medienunternehmen im Berichtsjahr entschieden, die tariflichen Regelungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften anzuwenden.

4.3 Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wird intensiv als vertrauliche Ansprechpartnerin von Frauen und Männern genutzt.

Die Anfragen thematisieren dabei nicht nur allgemeine Fragen der Gleichstellung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege, sondern reichen von Konflikten am Arbeitsplatz, über Altersdiskriminierung bis hin zu Anfragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung/Homophobie. In den vertraulichen Gesprächen werden Problemlagen erörtert und Lösungsstrategien entwickelt. Bei Bedarf werden die Belange gegenüber der Geschäftsleitung oder Vorgesetzten vertreten.

5 Herbsttreffen der Medienfrauen

Die Geschäftsleitung des MDR förderte auch 2013 den Gedanken- und Erfahrungsaustausch der MDR-Frauen mit den Frauen anderer öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten in besonderer Weise. Der MDR übernimmt i. d. R. für mindestens 10 Frauen die Reisekosten, die Teilnehmergebühr und genehmigt einen Tag Freistellung für die Tagung. Gastgeberinnen des 36. Herbsttreffens waren die Kolleginnen aus dem Rundfunk Berlin-Brandenburg und dem Deutschlandradio in Berlin. Unter dem Motto „Wir sind Programm“ fragten sich die Medienfrauen: Welche Rolle spielen Frauen in den öffentlich-rechtlichen Sendern? Wie finden sich Frauen wieder? Was hat sich in den letzten Jahren getan? Gute Gespräche, anregende Diskussionen und neue Erkenntnisse aus den Workshops – aber auch den Negativpreis „Saure Gurke“ für den ersten Erfurter Tatort haben dreizehn MDR-Frauen vom Medientreffen mitgenommen. Dass der neue MDR-Tatort aus Erfurt gleich am ersten Tag des Treffens Thema war, sollte kein gutes Omen sein. Anlass dafür war die Bestandsaufnahme der Fernsehkritikerin, Klaudia Wick zum aktuellen „Frauenbild in den Medien“. Ihr Fazit: Die Generationsdebatte löst immer mehr die Geschlechterdebatte ab.“ Die Devise bei der Programmgestaltung laute heute „Jung schlägt Alt“.

Dem Vorschlag der Teilnehmerinnen des Workshops „Chancen und Möglichkeiten eines Assistentinnen-Netzwerkes“ folgten die Medienfrauen mit der Verabschiedung einer Resolution. Darin werden die Programmassistentinnen und Sekretärinnen der Sender aufgerufen, sich besser zu vernetzen und zusammenzuarbeiten. Sie forderten von den Intendantinnen und Intendanten von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF, die Gründung solcher Netzwerke zu unterstützen. Beim HR, SWR und WDR gibt es seit einigen Jahren „Assistentinnen- und Assistenten-Netzwerke“. Die Erfahrungen sind sehr gut, der Nutzen längst erkannt: Die eigenen Kompetenzen werden erweitert, die Motivation steigt, weil viele vom Fachwissen des Netzwerkes profitieren.

Die zweite Resolution gab es zum „Juliane-Barthel-Medienpreis“. Der Preis ist eine Erzungenschaft der Medienfrauen und wird jährlich vom Niedersächsischen Sozialministerium in Kooperation mit dem NDR und weiteren Partnern verliehen. Die Medienfrauen riefen alle deutschsprachigen Medienunternehmen, Sendeanstalten und Fachverbände auf, diesen Preis aktiv zu unterstützen. Die prämierten Beiträge sollen als gute Beispiele Nachahmung finden und somit die positive Entwicklung in der Darstellung von Geschlechter- und Gleichstellungsthemen in den Medien weiter voranbringen.

Einen Trostpreis zur „Sauren Gurke“ vergab die Jury an das ZDF für seinen Werbetrailer zur Frauen-Fußball-Europameisterschaft. In dem Spot mit dem Titel „Ballzauber in Schweden“ schießt eine Frau zielsicher einen dreckigen Ball in die Waschmaschine“. Die Jury „lobte“ den Trailer für dessen gelungene Verknüpfung von Sport und Hausarbeit. Für die Fußball-Weltmeisterschaft 2014 sprachen die Jurorinnen vorsorglich eine „Gurkenwarnung“ aus und forderten von ARD und ZDF mehr Kommentatorinnen bei der Fußball-WM in Brasilien.

Unter dem Motto „Mut zu mehr“ wird der NDR das 37. Herbsttreffen der Medienfrauen vom 24. bis 26. Oktober 2014 in Hamburg ausrichten. Ziele der alljährlichen Veranstaltung sind, die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, den Erfahrungsaustausch und das Networking zu gestalten und zu fördern. Ein Diskussionsschwerpunkt bildet das Thema „Umbruch in der Gesellschaft – Neue Rollenbilder“.

6 Tagung „Karrierewege und Rollenbilder von Frauen und Männern im Wandel“

Das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt richtete am 13. November 2013 die Tagung „Karrierewege und Rollenbilder von Frauen und Männern im Wandel“ in Magdeburg aus. Führende Vertreterinnen und Vertreter aus Sachsen-Anhalts Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Verwaltung waren eingeladen, sich über aktuelle Gleichstellungsfragen auszutauschen. MDR-Intendantin Karola Wille war Gast der Podiumsdiskussion zum Thema „Frauen, Medien und Karriere“.

7 Tagung des Deutschen Juristinnenbundes e. V. im MDR

Der Deutsche Juristinnenbund (djb) vergibt in Anerkennung hervorragender rechts- oder wirtschaftswissenschaftlicher Arbeiten den Marie Elisabeth Lüders-Wissenschaftspreis. Preiswürdig sind Dissertationen und Habilitationsschriften zum Bereich Recht und Geschlecht sowie Arbeiten, die im Zusammenhang mit dem Thema Gleichstellung von Frau und Mann deutliche rechts- und wirtschaftswissenschaftliche Bezüge aufweisen. Der Wissenschaftspreis 2013 wurde anlässlich des 40. Kongresses des Deutschen Juristinnenbundes am 28. September 2013 in den Räumen des MDR in Leipzig verliehen. Die Gleichstellungsbeauftragte empfing stellvertretend für den MDR die Juristinnen und Gäste und hielt das Grußwort.

8 Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten von ARD, ZDF, DW und DR tagten im Frühjahr und im Herbst des Berichtsjahres beim SWR in Mainz und SR in Saarbrücken. Das Treffen der Kolleginnen setzt wichtige Impulse für die Arbeit in den Sendern. Auch wenn sehr unterschiedliche Arbeitsvoraussetzungen für die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Rundfunkanstalten existieren, können doch viele Anregungen mitgenommen werden.

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten positionieren sich u. a. zu aktuellen medienpolitischen Themenstellungen, so im Berichtsjahr zur Kritik an der gemeinsamen Werbekampagne von ARD und ZDF „Freie Medien für freie Meinungen“. Da öffentliche Meinungsbildung von hoher Relevanz ist, forderten sie, dass alle Kampagnen den eigenen hohen Qualitätsmaßstäben genügen müssen. Dazu gehöre auch, dass die Außendarstellung immer die Belange von Frauen und Männern angemessen und wertschätzend berücksichtigt. Es wurde eine Textvorlage für die Runde der Intendantinnen und Intendanten des ARD und ZDF erarbeitet, die als Handlungsanleitung für die ARD/ZDF-Medien- und Fernsehkampagne dient. Diese soll verhindern, dass misslungene Aktionen die öffentlich rechtlichen Sender diskreditieren und deren Image schadet.

9 Round-Table-Gespräche im Programm MentHaProf

Das Mentoring-Programm der Universität Leipzig und des Universitätsklinikums bietet hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase zusätzliche Professionalisierungs- und Vernetzungsangebote. Langfristiges Ziel ist es, die wissenschaftlichen Potentiale der weiblichen Nachwuchskräfte besser zu nutzen und den Anteil von Professorinnen an der Universitätsmedizin Leipzig zu erhöhen. Ein essentieller Bestandteil von MentHaProf ist das Themenfeld Networking. Dabei haben die Mentees im Rahmen von Round Table-Gesprächen die Möglichkeit, erfolgreiche Frauen aus den Bereichen Wirtschaft, Medien und Kultur in Leipzig kennenzulernen und mit ihnen in den aktiven Austausch zu treten. Die Intendantin und die Gleichstellungsbeauftragte des MDR folgten der Einladung der Projektleiterin, Dr. Katharina Stengler, zu den Round-Table-Gesprächen und gestalteten diese aktiv mit.

10 Zusammenfassung und Empfehlungen

Moderne Gleichstellungspolitik ist mehr als Frauenförderung. Als Geschlechterpolitik ist sie Gesellschaftspolitik im weitesten Sinne, denn sie berührt zahlreiche Bereiche wie Bildung, Arbeit und Gesundheit. Hier geraten auch die Männer in den Blick – nicht nur als Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern als Menschen mit Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Moderne Gleichstellungspolitik nimmt zunehmend nicht nur das Individuum in den Fokus, sondern die Strukturen, die seine Entscheidungen prägen, seine Handlungsspielräume definieren und auf diese Weise die Geschlechterverhältnisse formen.¹ Im Mitteldeutschen Rundfunk besteht nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in den Bereichen der Technik. Bei allen in diesem Jahresbericht dargelegten Zielstellungen, Fakten und auch Erfolgen besteht weiterer Entwicklungsbedarf hinsichtlich der Beteiligung von Frauen und der Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dazu sollten aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten folgende Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und evaluiert werden:

1. Der MDR hat die Gleichstellungspolitik strukturell verankert. Die Führungskräfte als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung sind nunmehr aufgefordert, die Zielsetzungen des Konzeptes zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR noch umfassender und transparenter in alle Aspekte des Arbeitsalltages zu integrieren.
2. Voraussetzung für eine zielführende Gleichstellungsarbeit ist die Schaffung arbeitsfähiger Strukturen. Deshalb sollte die Institution der Gleichstellungsbeauftragten durch Definition und Verankerung der Hauptamtlichkeit mit einer vollen Stelle gestärkt werden. Darüber hinaus sollten ihr personelle Ressourcen für Assistenzaufgaben zugeordnet werden. Die Ansiedlung der Gleichstellungsbeauftragten sollte in einer Weise erfolgen, dass sie ihre Querschnitts-, Controlling- und Initiativfunktion erfüllen kann. Die Informations-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte sollten klar definiert werden.
3. Der Bedarf an gut qualifizierten Fach- und Führungskräften wächst stetig. Es ist deshalb dringend erforderlich, durch strategisches Personalmarketing Talente und Potentiale von Frauen und Männern nachhaltig in das Unternehmen einzubinden und zu fördern. Hierzu sollten eine transparente Personalplanung und Geschlechterquoten bzw. Zielvereinbarungen auf allen Führungsebenen dienen. Regeln sollten befördern, dass eine gendergerechte Personalauswahl und -entwicklung erfolgt und dass Beschäftigte mit Familien- und Sorgeaufgaben materiell und hinsichtlich ihrer Aufstiegsambitionen nicht benachteiligt werden.

¹ Zitiert aus dem Vorwort „Gleichstellung braucht starke Standards“ von Dr. Barbara Stiegler und Dr. Elke Wiechmann, Friedrich Ebert Stiftung, Juli 2013

4. Aktuelle Studien zeigen, dass flexible Arbeitszeitmodelle in bestimmten Lebensphasen als positive Instrumente der Personalpolitik wirken. Wenn mehr Vorgesetzte bereit wären, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, würde die Teilzeitarbeit verstärkt aufgewertet und Stereotype abgebaut werden. Arbeitszeitverkürzungen beim Führungspersonal können zudem zur Reduzierung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen. Wenn Managementaufgaben auch in Teilzeit ausgeübt werden können, sind diese Positionen leichter für Frauen zugänglich. Deshalb sollte der MDR explizite Angebote für flexible Arbeitszeitmodelle auf Leitungsebene entwickeln und Führungskräfte ermutigen, diese zu nutzen.
5. Gleichstellungskompetenz sollte als wichtiger Aspekt von Führungskompetenz definiert und entsprechend in ihre Beurteilungssysteme integriert werden. In das Fort- und Weiterbildungsprogramm, die Führungsentwicklung und die Nachwuchsförderung sollten Aktivitäten zur Implementierung von Gendermainstreaming entwickelt werden.
6. Individuelle Förderung und Mentoring-Programme sind bewährte Instrumente von Personalentwicklung, um die berufliche Entwicklung und Karriere von Frauen zu fördern. Die Erarbeitung eines Mentoring-Konzeptes „Mehr Frauen in Verantwortung und Führung“ könnte Teil des Strategieprozesses MDR 2017 werden.
7. Aufgrund der nachhaltigen Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Berufen und des zu erwartenden Fachkräftemangels sind die bisherigen Strategien des Personalmarketings zu überprüfen. Die Aktivitäten und Initiativen des MDR im Bereich der Berufsausbildung sowie die Kontakte zu den Hochschulen sollten durch attraktive und innovative Angebote für Trainee-Programme, Praxissemester, Abschlussarbeiten o. ä. wirksam ausgebaut werden. Das Ausbildungsprogramm des MDR sollte mittelfristig weitere duale Studiengänge für Ingenieurwissenschaften und Informatik anbieten. Die Vernetzung von Theorie und Praxis bietet vielfältige Vorteile für den MDR und zahlt sich als Investition in die Zukunft aus.
8. Das Bewusstsein und das Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Erwerbsleben sowie individueller Lebensentwurfsgestaltungen im MDR sollte nachhaltig erhöht werden. Die Durchführung einer Umfrage und Erarbeitung einer Bedarfsanalyse könnte demografische Daten und Informationen zu Belastungen, Gesundheit, Beruf, Familie und Pflege und zur Nutzung sowie Relevanz von aktuellen und möglichen Angeboten liefern. Auf dieser Grundlage können Strategien für einen betriebseigenen Kindergarten, Angebote zur Betreuung von Kindern in den Ferien, familienfreundliche Arbeitszeiten, haushaltsnahe Dienstleistungen, finanzielle Zuschüsse für Eltern und pflegende Beschäftigte, Service- und Betreuungsangebote für Krankheit sowie Pflege entwickelt werden. Eine Zertifizierung als „Familienfreundliches Unternehmen“ sollte angestrebt werden. Das Verfahren der Auditierung könnte unterstützend die vorgenannte Bedarfsanalyse begleiten.

11 Anhänge

Abb. 2 Übersicht Frauen und Männer nach Direktionen, Bereichen und LFH 2013

Bereiche	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Personalräte	6	75,0%	2	25,0%	8
Juristische Direktion	17	73,9%	6	26,1%	23
Intendanz/Gremienbüro	70	66,7%	35	33,3%	105
Verwaltungsdirektion	167	65,5%	88	34,5%	255
Fernsehdirektion	188	55,8%	149	44,2%	337
Hörfunkdirektion	196	39,3%	303	60,7%	499
Betriebsdirektion	125	28,8%	309	71,2%	434
LFH Sachsen	72	45,0%	88	55,0%	160
LFH Thüringen	58	55,2%	47	44,8%	105
LFH Sachsen-Anhalt	53	44,5%	66	55,5%	119
MDR Gesamt	952	46,6%	1093	53,4%	2045

Abb. 3 Anteile von Frauen und Männern nach Direktionen, Bereichen und LFH 2013

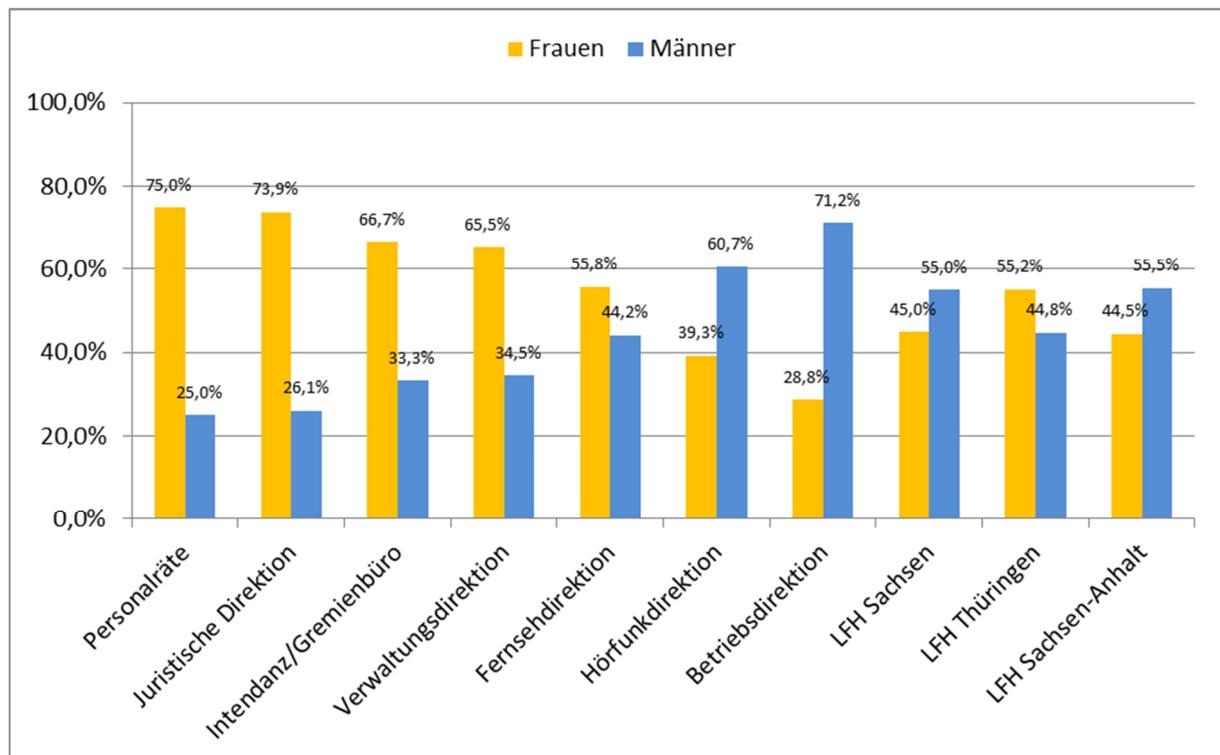


Abb. 4 Übersicht Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im MDR

VG	Frauen				Männer				Gesamt	
	2012		2013		2012		2013		2012	2013
	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl						
AT	6	16,7	8	19,5	30	83,3	33	80,5	36	41
I	15	26,3	14	26,4	42	73,7	39	73,6	57	53
II	39	28,7	43	28,9	97	71,3	106	71,1	136	149
III	40	38,5	37	35,9	64	61,5	66	64,1	104	103
IV	70	39,3	76	41,3	108	60,7	108	58,7	178	184
V	93	44,3	93	41,9	117	55,7	129	58,1	210	222
VI	65	39,4	66	39,1	100	60,6	103	60,9	165	169
VII	65	38,5	78	42,9	104	61,5	104	57,1	169	182
VIII	103	52,6	109	52,4	93	47,4	99	47,6	196	208
IX	195	59,8	200	63,5	131	40,2	115	36,5	326	315
X	132	72,5	117	70,5	50	27,5	49	29,5	182	166
XI	35	59,3	33	58,9	24	40,7	23	41,1	59	56
XII	1	14,3	1	16,7	6	85,7	5	83,3	7	6
SO I	2	25,0	2	25	6	75,0	6	75	8	8
SO II	6	17,1	6	17,1	29	82,9	29	82,9	35	35
SO III	6	25,0	6	26,1	18	75,0	17	73,9	24	23
SO IV	3	18,8	3	20	13	81,3	12	80	16	15
SO V	20	50,0	23	54,8	20	50,0	19	45,2	40	42
CHOR/1	6	75,0	4	80	2	25,0	1	20	8	5
CHOR/2	7	58,3	6	54,5	5	41,7	5	45,5	12	11
CHOR/3	5	45,5	6	46,2	6	54,5	7	53,8	11	13
CHOR/4	22	53,7	21	53,8	19	46,3	18	46,2	41	39
Gesamt	936	46,3	952	46,6	1.084	53,7	1.093	53,4	2.020	2.045

Abb. 5 Anzahl Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im MDR 2012

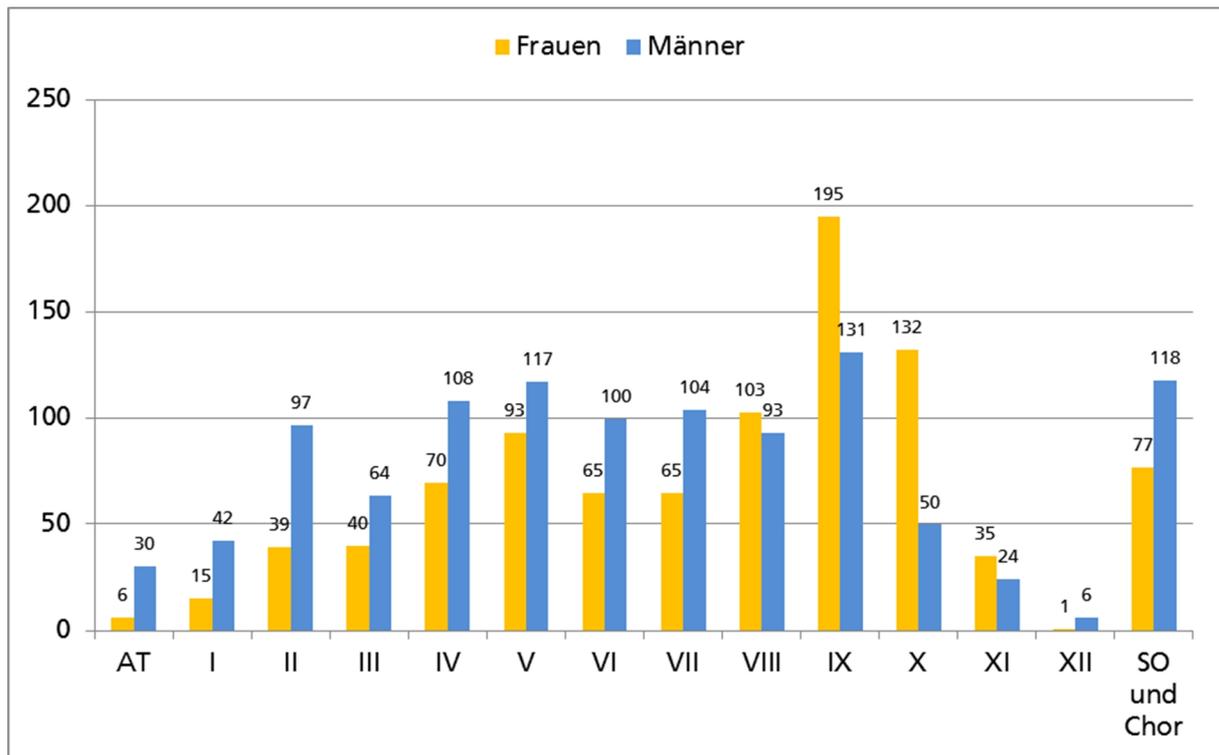


Abb. 6 Anzahl Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im MDR 2013

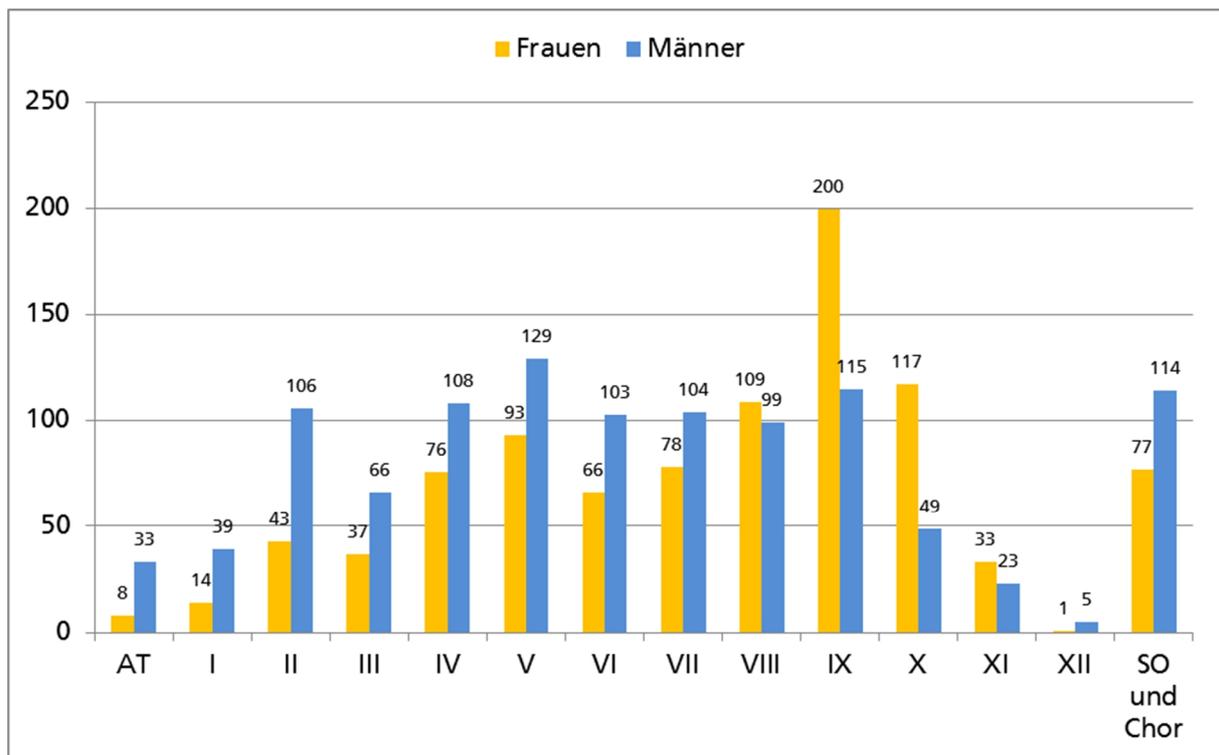


Abb. 11 Anteile Frauen und Männer in PB der Fernsehdirektion in den VG AT-IV 2013

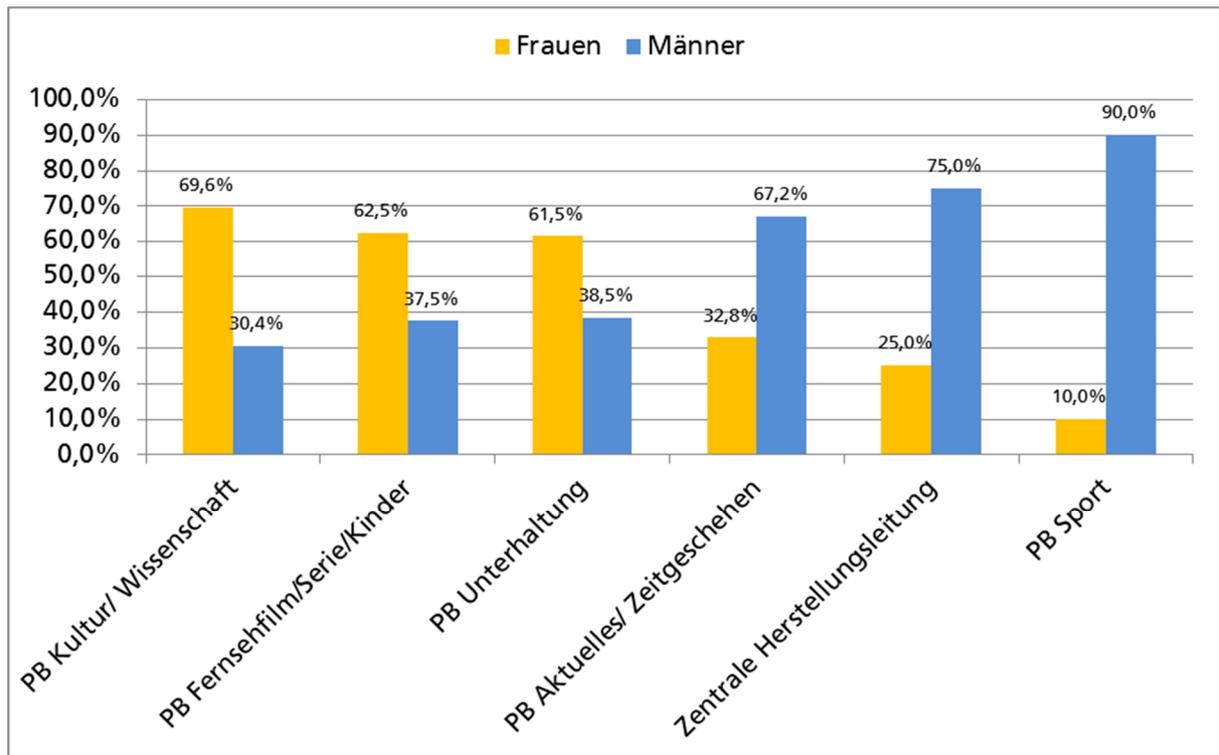


Abb. 12 Anzahl Frauen und Männer in PB der Fernsehdirektion in den VG AT-IV 2013

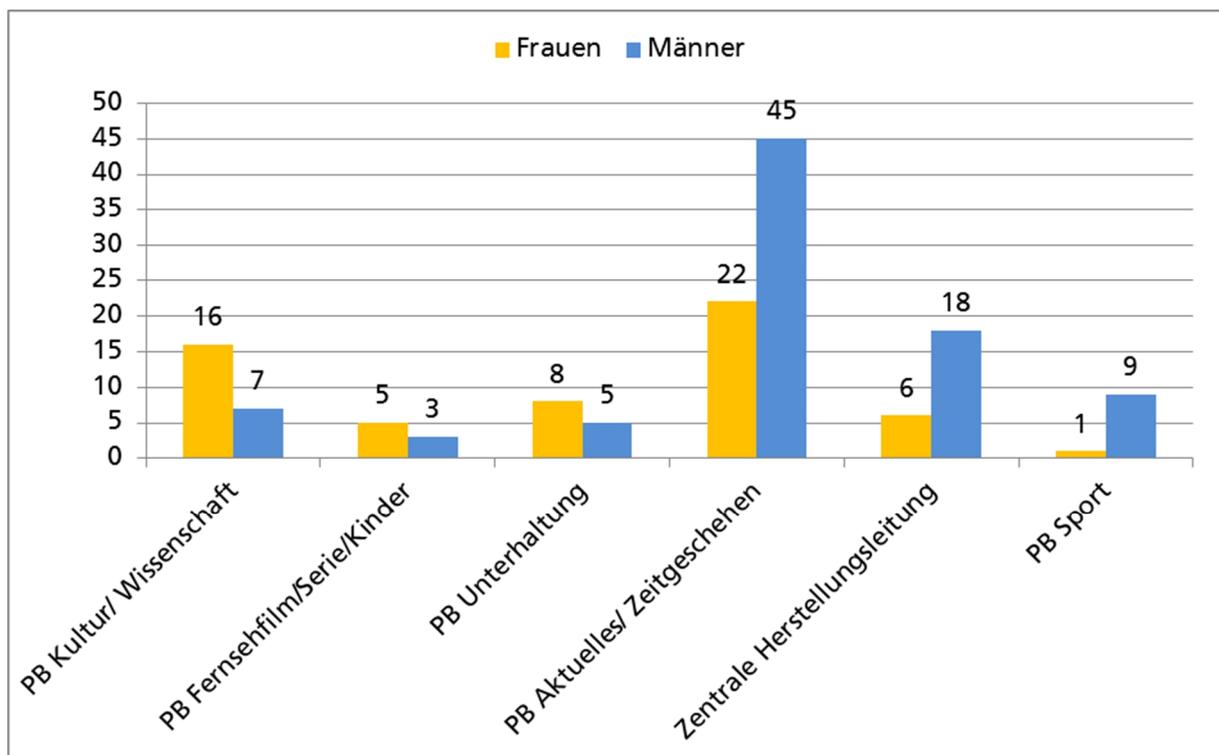


Abb. 13 Anteile Frauen und Männer PB und HA in der Hörfunkdirektion in den VG AT-IV 2013

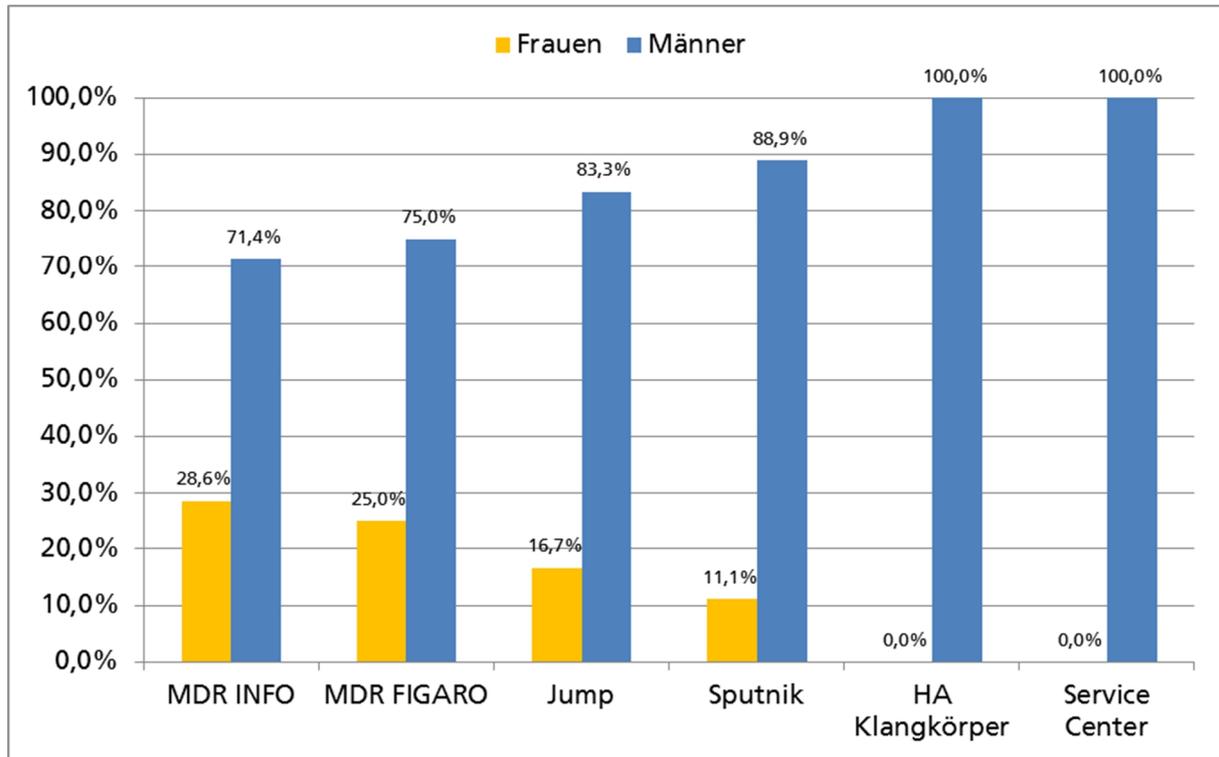


Abb. 14 Anzahl Frauen und Männer PB und HA in der Hörfunkdirektion in den VG AT-IV 2013

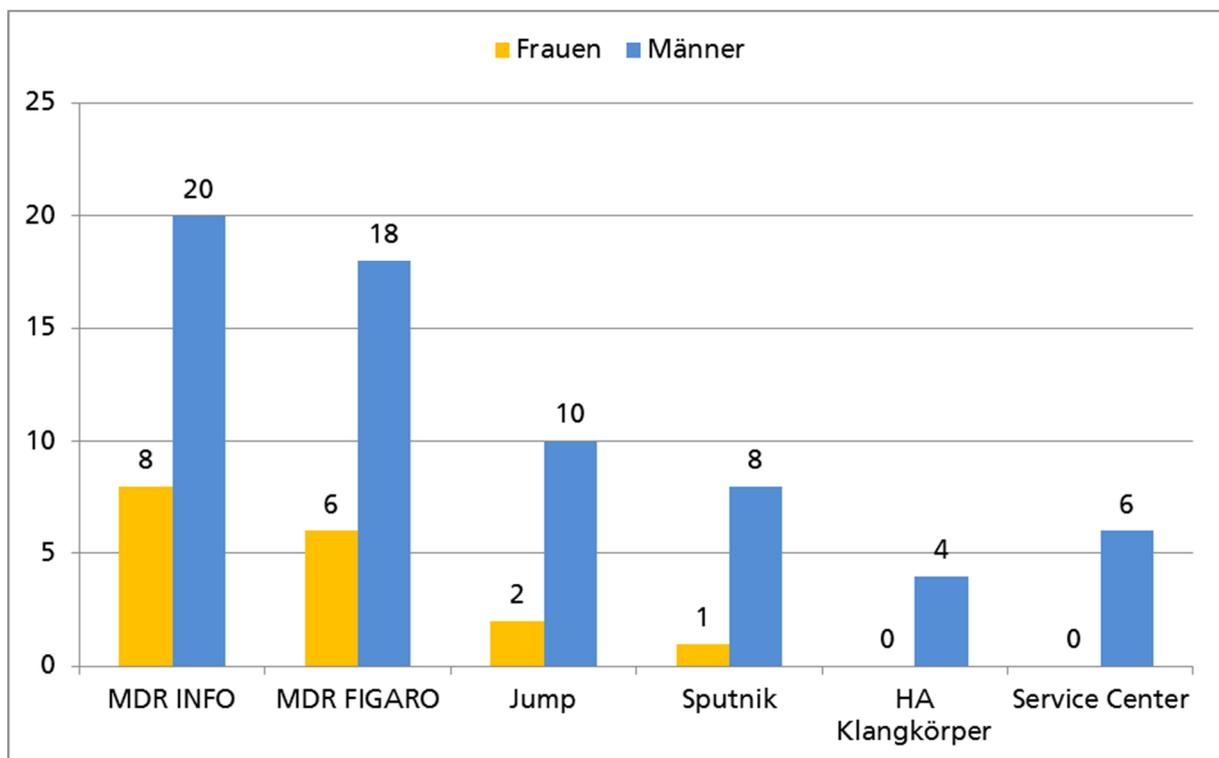


Abb. 15 Anteile Frauen und Männer in den HA der VD nach VG AT-IV 2013

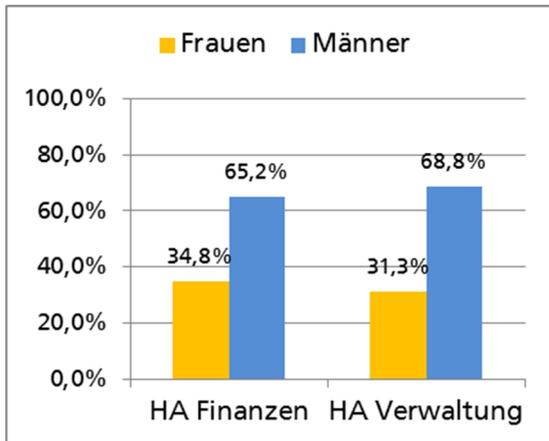


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in den HA der VD nach VG AT-IV 2013

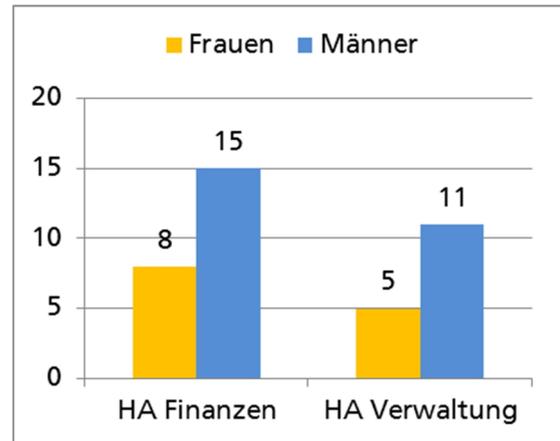


Abb. 17 Anteile Frauen und Männer in den GB der Betriebsdirektion in den VG AT-IV 2013

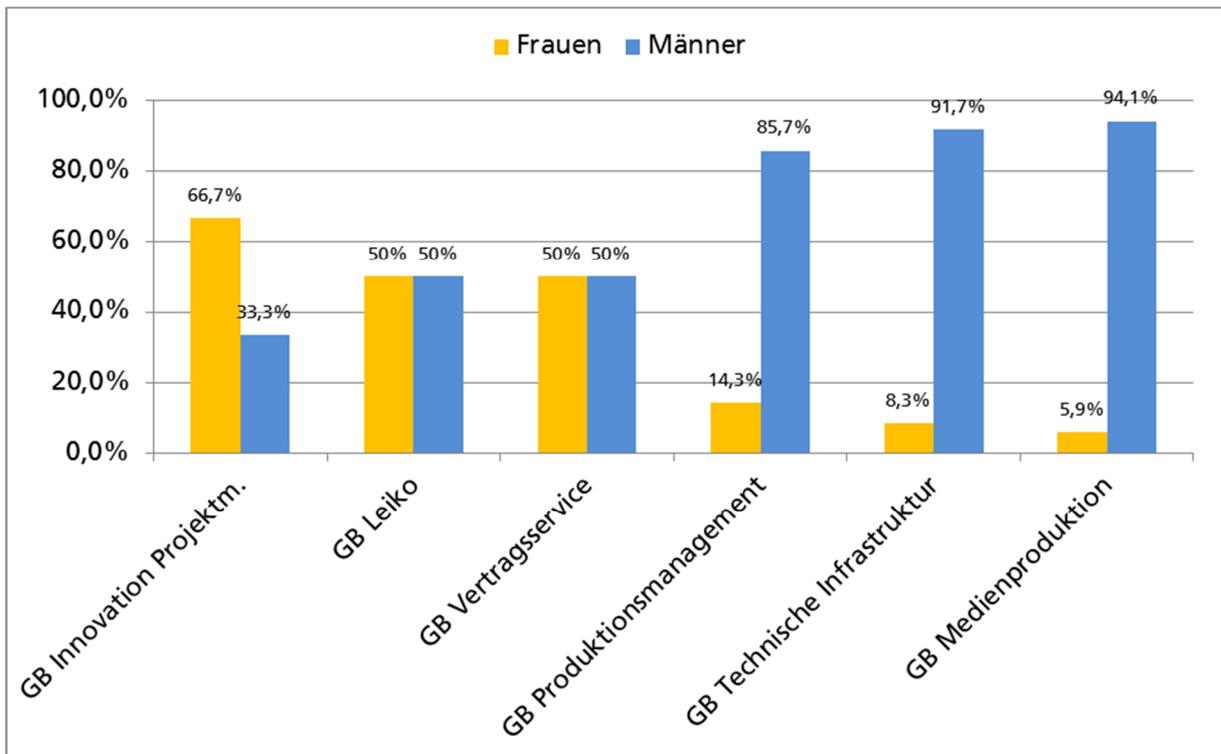


Abb. 18 Anzahl Frauen und Männer in den GB der Betriebsdirektion in den VG AT-IV 2013

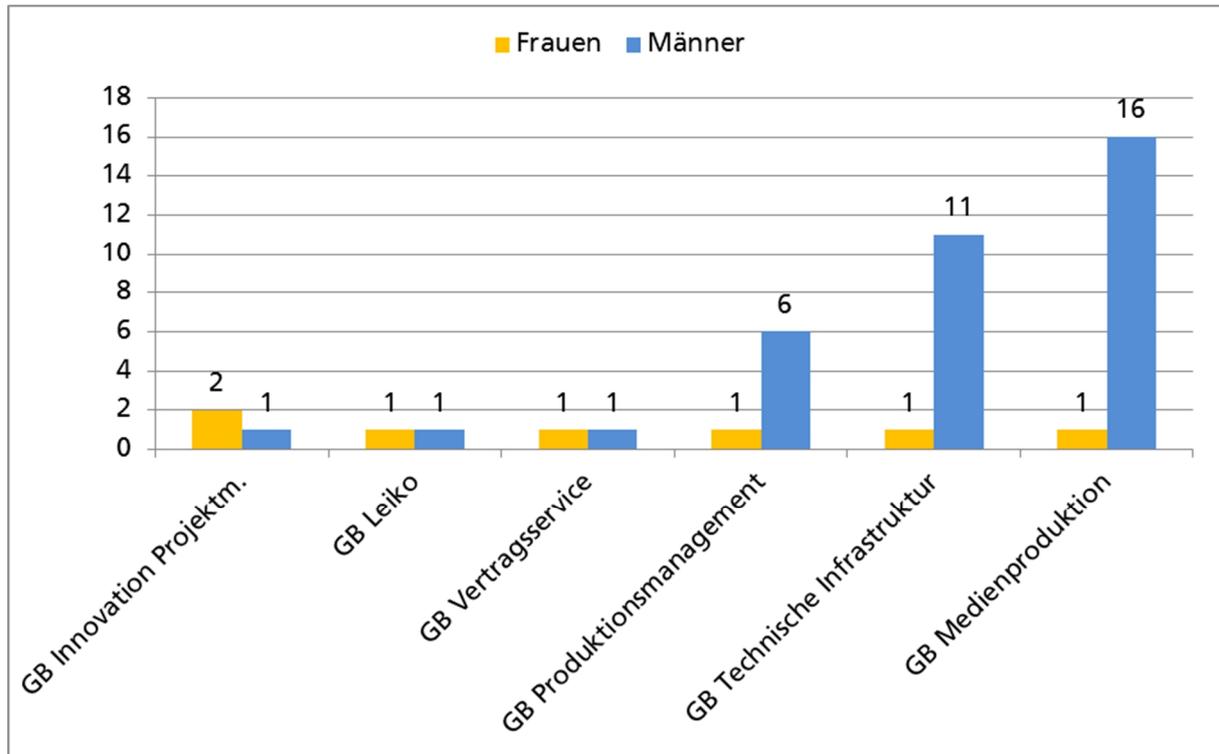


Abb. 19 Anteile Frauen und Männer in den PB der Landesfunktäuser in den VG AT-IV 2013

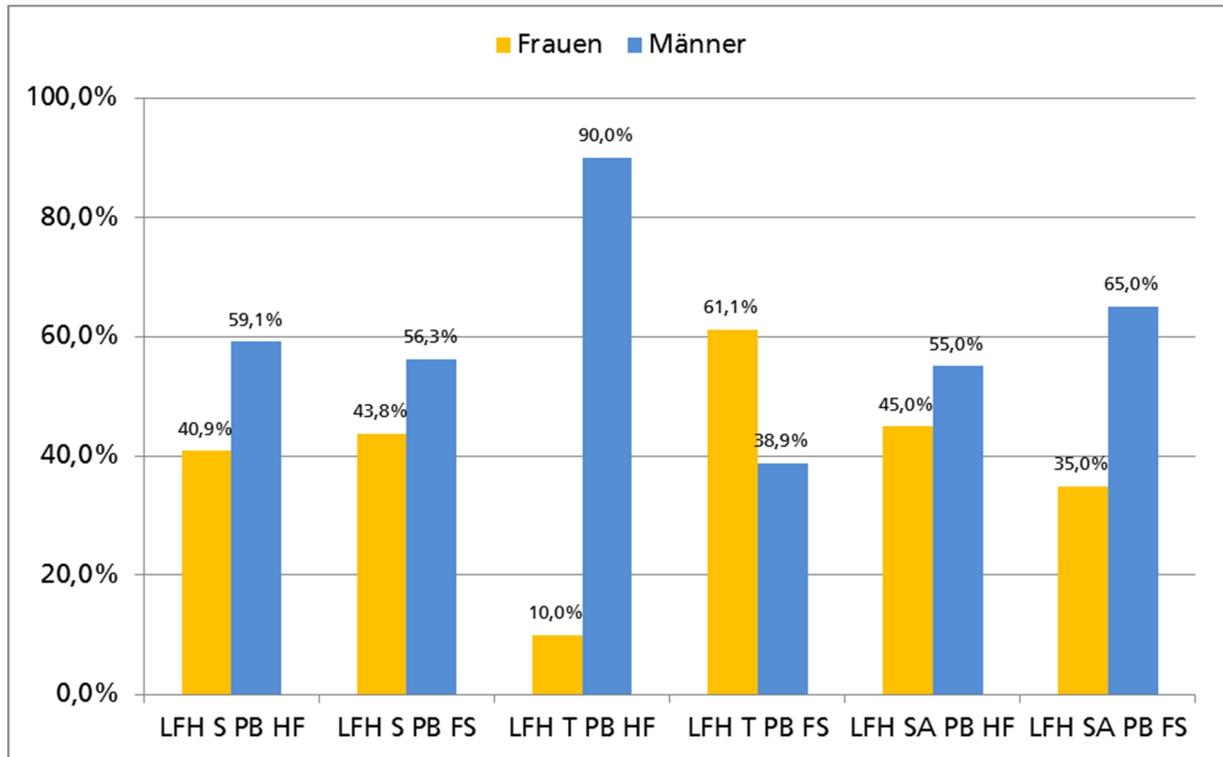


Abb. 20 Anzahl Frauen und Männer in den PB der Landesfunktäuser in den VG AT-IV 2013

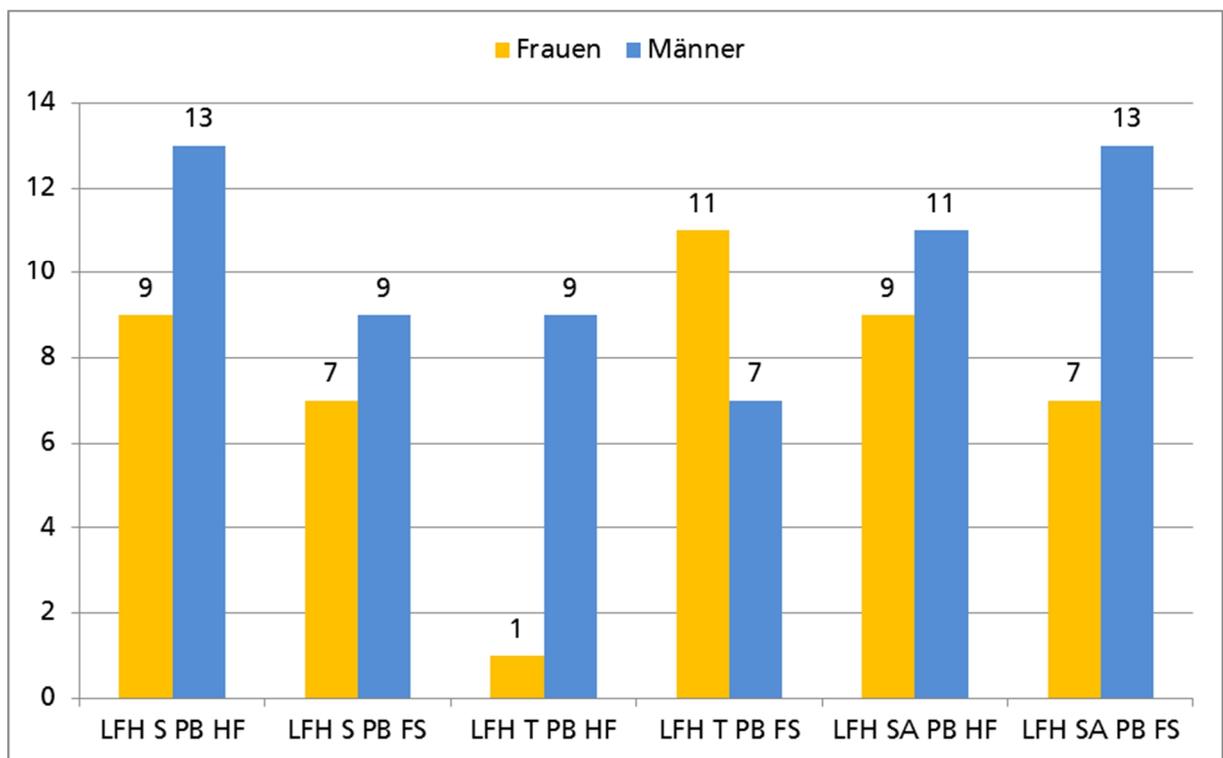


Abb. 21 Übersicht nach Tätigkeitsgruppen im MDR 2013

Tätigkeitsgruppen	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	13	26,5%	36	73,5%	49
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	72	52,9%	64	47,1%	136
Redakteurin/Producer/Assistent- Producer/Redaktionsassistentin	321	46,5%	370	53,5%	691
Ingenieurin	20	13,5%	128	86,5%	148
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/ Kamerafrau/Technikerin/Handwerkerin/ Assistentin (Progr./Technik)	91	22,9%	307	77,1%	398
Systemanalytikerin/Operatorin	5	45,5%	6	54,5%	11
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/ 1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	261	84,2%	49	15,8%	310
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/ Betriebsgehilfin	92	82,9%	19	17,1%	111
Musikerin/Choristin	77	40,3%	114	59,7%	191
Gesamt	952	46,6%	1.093	53,4%	2.045

Abb. 23 Altersstruktur in den Direktionen, Bereichen und LFH 2013

		Frauen		Männer		Gesamt
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Intendanz/ Gremienbüro	bis 30 Jahre	5	83,3	1	16,7	6
	zwischen 30 und 40 Jahren	18	60,0	12	40,0	30
	zwischen 40 und 50 Jahren	17	56,7	13	43,3	30
	zwischen 50 und 60 Jahren	21	77,8	6	22,2	27
	über 60 Jahre	9	75,0	3	25,0	12
	Gesamt	70	66,7	35	33,3	105
Juristische Direktion	bis 30 Jahre	0	-	0	-	0
	zwischen 30 und 40 Jahren	8	88,9	1	11,1	9
	zwischen 40 und 50 Jahren	5	62,5	3	37,5	8
	zwischen 50 und 60 Jahren	3	60,0	2	40,0	5
	über 60 Jahre	1	100,0	0	0,0	1
	Gesamt	17	73,9	6	26,1	23
Personalräte	bis 30 Jahre	0	-	0	-	0
	zwischen 30 und 40 Jahren	1	100,0	0	0,0	1
	zwischen 40 und 50 Jahren	1	50,0	1	50,0	2
	zwischen 50 und 60 Jahren	4	80,0	1	20,0	5
	über 60 Jahre	0	-	0	-	0
	Gesamt	6	75,0	2	25,0	8
Hörfunkdirektion	bis 30 Jahre	13	100,0	0	0,0	13
	zwischen 30 und 40 Jahren	30	53,6	26	46,4	56
	zwischen 40 und 50 Jahren	67	36,2	118	63,8	185
	zwischen 50 und 60 Jahren	67	37,2	113	62,8	180
	über 60 Jahre	19	29,2	46	70,8	65
	Gesamt	196	39,3	303	60,7	499
Fernsehdirektion	bis 30 Jahre	7	100,0	0	0,0	7
	zwischen 30 und 40 Jahren	25	53,2	22	46,8	47
	zwischen 40 und 50 Jahren	82	64,1	46	35,9	128
	zwischen 50 und 60 Jahren	49	43,0	65	57,0	114
	über 60 Jahre	25	61,0	16	39,0	41
	Gesamt	188	55,8	149	44,2	337
Verwaltungsdirektion	bis 30 Jahre	12	75,0	4	25,0	16
	zwischen 30 und 40 Jahren	27	73,0	10	27,0	37
	zwischen 40 und 50 Jahren	48	66,7	24	33,3	72
	zwischen 50 und 60 Jahren	54	59,3	37	40,7	91
	über 60 Jahre	26	66,7	13	33,3	39
	Gesamt	167	65,5	88	34,5	255
Betriebsdirektion	bis 30 Jahre	12	57,1	9	42,9	21
	zwischen 30 und 40 Jahren	16	26,7	44	73,3	60
	zwischen 40 und 50 Jahren	42	30,0	98	70,0	140
	zwischen 50 und 60 Jahren	40	26,5	111	73,5	151
	über 60 Jahre	15	24,2	47	75,8	62
	Gesamt	125	28,8	309	71,2	434
LFH Sachsen	bis 30 Jahre	3	75,0	1	25,0	4
	zwischen 30 und 40 Jahren	7	77,8	2	22,2	9
	zwischen 40 und 50 Jahren	33	53,2	29	46,8	62
	zwischen 50 und 60 Jahren	21	31,8	45	68,2	66
	über 60 Jahre	8	42,1	11	57,9	19
	Gesamt	72	45,0	88	55,0	160
LFH Thüringen	bis 30 Jahre	7	100,0	0	0,0	7
	zwischen 30 und 40 Jahren	3	100,0	0	0,0	3
	zwischen 40 und 50 Jahren	23	60,5	15	39,5	38
	zwischen 50 und 60 Jahren	19	46,3	22	53,7	41
	über 60 Jahre	6	37,5	10	62,5	16
	Gesamt	58	55,2	47	44,8	105
LFH Sachsen-Anhalt	bis 30 Jahre	1	50,0	1	50,0	2
	zwischen 30 und 40 Jahren	5	83,3	1	16,7	6
	zwischen 40 und 50 Jahren	22	46,8	25	53,2	47
	zwischen 50 und 60 Jahren	23	44,2	29	55,8	52
	über 60 Jahre	2	16,7	10	83,3	12
	Gesamt	53	44,5	66	55,5	119

Abb. 24 Übersicht über alle Vergütungsgruppen im KiKA 2012 und 2013

VG	Frauen				Männer				Gesamt	
	2012		2013		2012		2013		2012	2013
	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl						
Kinderkanal										
AT	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	1
I	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	1
II	3	60,0	3	60,0	2	40,0	2	40,0	5	5
III	3	60,0	3	50,0	2	40,0	3	50,0	5	6
IV	2	40,0	2	33,3	3	60,0	4	66,7	5	6
V	5	41,7	5	50,0	7	58,3	5	50,0	12	10
VI	7	58,3	9	75,0	5	41,7	3	25,0	12	12
VII	4	66,7	3	60,0	2	33,3	2	40,0	6	5
VIII	6	85,7	8	72,7	1	14,3	3	27,3	7	11
IX	4	100,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	4	3
X	3	75,0	3	75,0	1	25,0	1	25,0	4	4
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
Gesamt	37	59,7	39	60,9	25	40,3	25	39,1	62	64

Abb. 25 Anteile Frauen und Männer nach VG AT-IV KiKA 2012

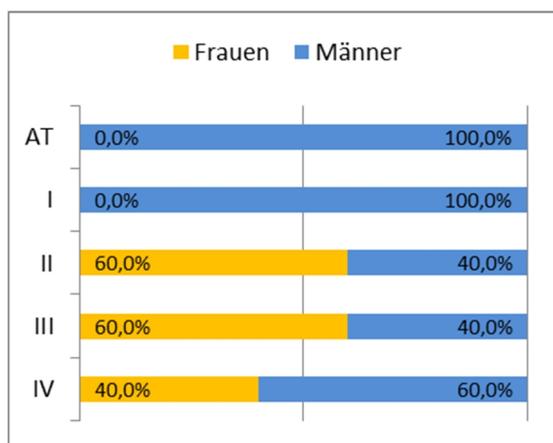


Abb. 26 Anzahl Frauen und Männer nach VG AT-IV KiKA 2012

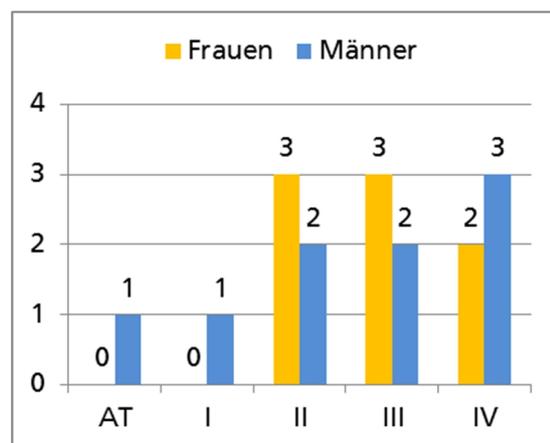


Abb. 27 Anteile Frauen und Männer nach VG AT-IV KiKA 2013

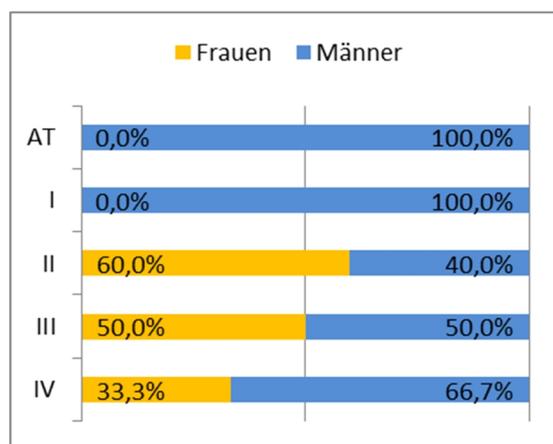


Abb. 28 Anzahl Frauen und Männer nach VG AT-IV KiKA 2013

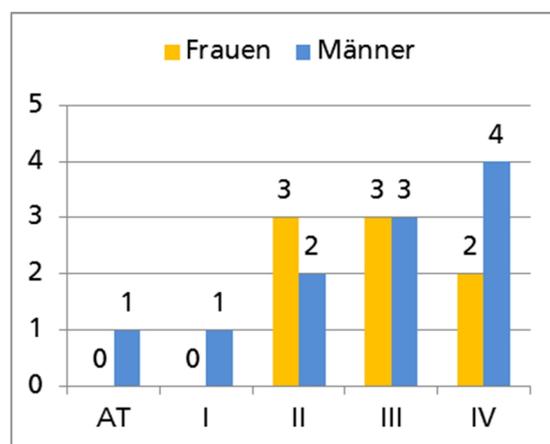


Abb. 29 Anteile nach Tätigkeitsgruppen KiKA 2013

	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	0	0,0	1	100,0	1
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	3	75,0	1	25,0	4
Redakteurin/Producer/Assistent- Producer/Redaktionsassistentin	24	58,5	17	41,5	41
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/ Kamerafrau/Technikerin/Handwerkerin/ Assistentin (Progr./Technik)	1	20,0	4	80,0	5
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/ 1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	11	84,6	2	15,4	13
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/ Betriebsgehilfin	0	-	0	-	0
Gesamt	39	60,9	25	39,1	64

Abb. 31 Anzahl von Einstellungen, Austritten und Umgruppierungen im MDR in den VG AT-IV 2013

VG AT - IV	Einstellungen		Austritte		höhere Vergütungsgruppe*	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Intendanz/Gremienbüro	2	1	1	0	0	2
Juristische Direktion	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	0	4	0	2	1	3
Fernsehdirektion	2	1	1	0	9	8
Verwaltungsdirektion	1	1	1	1	1	1
Betriebsdirektion	0	0	0	0	0	2
LFH Sachsen	1	0	0	1	2	2
LFH Thüringen	0	0	1	0	1	1
LFH Sachsen-Anhalt	1	1	0	0	1	1
Gesamt	7	8	4	4	15	20

Abb. 32 Anzahl der Einstellungen in den Direktionen und LFH 2013

	Einstellungen			
	auf Planstellen (einschl. JAV-Mitglieder)		davon (auf D-Stellen für ausgelernte Azubi)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Intendanz/Gremienbüro	3	5	0	0
Juristische Direktion	4	0	0	0
Hörfunkdirektion	7	10	1	1
Fernsehdirektion	7	3	0	0
Verwaltungsdirektion	13	4	2	1
Betriebsdirektion	7	15	2	1
LFH Sachsen	5	2	1	1
LFH Thüringen	0	0	0	0
LFH Sachsen-Anhalt	2	2	0	1
Gesamt	48	41	6	5

Abb. 33 Übersicht Höhergruppierungen in den Direktionen und LFH 2013

Höhergruppierungen	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendanz/Gremienbüro	1	16,7	5	83,3	6
Juristische Direktion	1	100,0	0	0,0	1
Hörfunkdirektion	5	31,3	11	68,8	16
Fernsehdirektion	28	71,8	11	28,2	39
Verwaltungsdirektion	13	65,0	7	35,0	20
Betriebsdirektion	6	35,3	11	64,7	17
LFH Sachsen	7	63,6	4	36,4	11
LFH Thüringen	8	88,9	1	11,1	9
LFH Sachsen-Anhalt	9	75,0	3	25,0	12
MDR Gesamt	78	59,5	53	40,5	131

Abb. 35 Einstellungen, Austritte und Höhergruppierungen Im MDR nach Tätigkeitsgruppen 2013

	Einstellungen		Austritte		höhere Vergütungsgruppe*	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	1	1	1	2	1	4
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	2	1	2	0	1	1
Redakteurin/Producer/Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	4	6	1	2	12	11
Ingenieurin	0	0	0	0	0	1
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	0	0	0	0	1	3
Systemanalytikerin/Operatorin	0	0	0	0	0	0
Gesamt	7	8	4	4	15	20

Abb. 37 Übersicht Ausbildungsformen im MDR 2013

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
1. Anzahl der Auszubildenden					
kaufmännische Berufe	43	87,8	6	12,2	49
technische Berufe	9	37,5	15	62,5	24
Duales Studium	0	0,0	1	100,0	1
Gesamt	52	70,3	22	29,7	74
2. Anzahl der Volontärinnen und Volontären					
Programmvolontariat	13	65,0	7	35,0	20
Volontärspraktikanten	3	33,3	6	66,7	9
Gesamt	16	55,2	13	44,8	29
3. Anzahl der Praktikantinnen und Praktikanten					
Praktika	183	72,3	70	27,7	253
Schülerpraktika	56	56,6	43	43,4	99
Praktika Gesamt	239	67,9	113	32,1	352

Abb. 38 Übersicht Teilnahme an Kursen und Seminaren im MDR 2013

	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Journalistische Kurse	457	48,8	480	51,2	937
Medienübergreifende Kurse	171	44,6	212	55,4	383
PC-Kurse	663	65,1	355	34,9	1018
Produktion und Technik	253	48,1	273	51,9	526
Sicherheit	37	28,5	93	71,5	130
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	418	55,5	335	44,5	753
Fremdsprachenkurse	36	42,9	48	57,1	84
Betriebswirtschaft	81	59,1	56	40,9	137
Seminare im Bürobereich	34	91,9	3	8,1	37
Persönliche Kompetenz	237	50,9	229	49,1	466
Kurse zu Rechtsfragen	46	42,6	62	57,4	108
Kurse für Personalräte	26	45,6	31	54,4	57
Gesamt	2.459	53,0	2.177	47,0	4.636

Abb. 39 Übersicht Teilnahme an Kursen und Seminaren im KiKA 2013

	Frauen		Männer		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Kinderkanal					
Journalistische Kurse	30	71,4	12	28,6	42
Medienübergreifende Kurse	6	85,7	1	14,3	7
PC-Kurse	30	63,8	17	36,2	47
Produktion und Technik	17	68,0	8	32,0	25
Sicherheit	0	0,0	2	100,0	2
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	19	54,3	16	45,7	35
Fremdsprachenkurse	0	-	0	-	0
Betriebswirtschaft	4	80,0	1	20,0	5
Seminare im Bürobereich	5	100,0	0	0,0	5
Persönliche Kompetenz	40	83,3	8	16,7	48
Kurse zu Rechtsfragen	0	0,0	3	100,0	3
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
Gesamt	151	68,9	68	31,1	219