

Bericht des Intendanten zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2023



Mitten in Deutschland.
Mitten im Leben.

mdr

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung – wesentliche Ergebnisse	S. 4
2	Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten	S. 5
2.1	Anzahl und Anteil der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	S. 5
2.2	Führungspositionen	S. 5
2.2.1	Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen	S. 6
2.2.2	Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern ohne Führungskräfte	S. 7
2.3	Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen	S. 7
2.4	Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	S. 8
2.5	Gremien	S. 11
2.6	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	S. 11
2.6.1	Teilzeit	S. 11
2.6.2	Elternzeit	S. 12
2.6.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement	S. 12
2.6.4	Angehörigenpflege	S. 12
2.6.5	Wertkonto	S. 12
2.7	Ausbildung	S. 13
2.7.1	Ausbildungsberufe, Duales Studium und Volontariat	S. 13
2.7.2	Übernahme von Auszubildenden	S. 13
2.7.3	Girls' und Boys' Day	S. 14
2.8	Fort- und Weiterbildung	S. 14
2.9	Personalentwicklung und Talentförderung	S. 14
3	Frauen in der Technik	S. 15
4	Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen	S. 16
4.1	Besetzung der Korrespondentenbüros	S. 16
4.2	ARD-Tagesthemenkommentare/Meinungen	S. 16
5	Umsetzung der Charta der Vielfalt und Förderung von Diversität im MDR	S. 16
5.1	Netzwerk für Vielfalt	S. 17
5.2	Beirat für Vielfalt	S. 18
5.3	ARD Diversityboard	S. 18
5.4	Diversity-Tag der Charta der Vielfalt	S. 19
5.5	Spitzentreffen mit mitteldeutschen Dachverbänden der Migrantinnen und Migranten	S. 19
5.6	Bedarfsbezogene Unterstützung von Bereichen bzw. Redaktionen	S. 20
6	Monitoring: MDR 50:50-Challenge	S. 20
7	Schutz vor sexueller Belästigung	S. 22
8	Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache	S. 23
9	Mitarbeit im MDR-Botschafterinnen- und Botschafter-Programm	S. 23

10	Nachhaltigkeitsmanagement	S. 24
11	MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“	S. 24
12	Veranstaltungen	S. 24
12.1	Internationaler Frauentag - #Gemeinsam	S. 24
12.2	Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW und ORF	S. 25
12.3	45. Herbsttreffen der Medienfrauen	S. 25
13	Ausblick	S. 26

1 Einleitung – wesentliche Ergebnisse

Der Intendant legt gemäß § 41 Abs. 2 MDR-Staatsvertrag dem Verwaltungsrat und dem Rundfunkrat jährlich einen Bericht über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern vor. Der Gleichstellungsbericht 2023 gibt einen statistischen Überblick über die personellen Grunddaten und zeigt zugleich Maßnahmen und Angebote im MDR auf, die zu einer Förderung von Gleichstellung beitragen. Grundlage dafür ist eine gemäß § 41 Abs. 1 MDR-Staatsvertrag auszuhandelnde Dienstvereinbarung (DV) zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Berichtsjahr 2023 wurde die Verhandlung mit dem Gesamtpersonalrat über eine solche DV fortgesetzt. Der MDR-Verwaltungsrat hat der Dienstvereinbarung am 15. April 2024 seine Zustimmung erteilt, sie trat zum 1. Juli 2024 in Kraft.

In der Ergebniszusammenfassung lässt sich festhalten: Die Verteilung der MDR-Beschäftigten auf die Geschlechter war im Berichtsjahr ausgeglichen. Von den 2.153 Festangestellten waren 50 Prozent weiblich (1.079 Mitarbeiterinnen) und 50 Prozent männlich (1.074 Mitarbeiter). Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 33 Prozent in 2022 auf 34 Prozent leicht erhöht. Noch immer sind Frauen in den technischen Berufen stark unterrepräsentiert. In der Berufsgruppe der Redakteurin/Producerin ist mit einem Frauenanteil von 48 Prozent fast Parität erreicht. Mehr Frauen als Männer arbeiteten in Teilzeit. Eine „kleine“ Elternzeit bis zu drei Monaten nahmen mehr Männer als Frauen in Anspruch.

Ein großes Ereignis im Berichtsjahr war das 45. Herbsttreffen der öffentlich-rechtlichen Medienfrauen vom 29. bis 30. September beim MDR in Leipzig. Dort wurden von den Teilnehmerinnen Resolutionen zu den Themen „Femizide“ und „Frauen im Sportjournalismus“ verabschiedet.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vielfaltsmanager arbeiten an Schnittstellen zu ihren Aufgabengebieten eng zusammen. So koordinieren sie im MDR die 50:50-Challenge. Ziel der Aktion nach BBC-Vorbild ist es, Gleichstellung und Diversität in den Redaktionsprozessen wahrnehmbar zu integrieren. Im Dezember des Berichtsjahrs lag der Frauenanteil bei den teilnehmenden Teams (Radio/TV/Online) bei 46,1 Prozent. Das waren rund acht Prozentpunkte mehr als zum Start der Zählung im Februar 2022.

Die Hauptabteilung Strategie und Unternehmensentwicklung des MDR initiierte eine stärkere Vernetzung und Zusammenarbeit von Bereichen bzw. Beauftragten, die als für den MDR kulturprägend tätig sind. Das betraf neben den Themen Gleichstellung und Vielfalt beispielsweise das Changemanagement, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Arbeitswelten.

2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

2.1 Anzahl und Anteil der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Verteilung der MDR-Beschäftigten auf die Geschlechter war zum Stichtag 31.12.2023 ausgeglichen. Von den 2.153 Festangestellten waren 50 Prozent weiblich (1.079 Mitarbeiterinnen) und 50 Prozent männlich (1.074 Mitarbeiter)¹. Die Zahlen umfassen die Kopfzahlen in befristeter und unbefristeter Beschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigten voll- oder teilzeitarbeitend sind. In sechs von neun Bereichen des MDR waren 2023 mehr als die Hälfte aller Beschäftigten Frauen. Im Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt gab es eine Parität der Geschlechter (55 Frauen und 55 Männer). In der Betriebsdirektion lag der Frauenanteil bei 27 Prozent (143 Frauen und 390 Männer).

2.2 Führungspositionen

Eine wichtige Fragestellung im Rahmen der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Führung ist im MDR klar definiert. Disziplinarische Personal- und Budgetverantwortung sind Voraussetzung. Das Hierarchiemodell des MDR gliedert sich in 5 Führungsebenen: Ebene 1: Intendant, Ebene 2: Direktorinnen und Direktoren, Ebene 3: Hauptabteilungen/Hauptredaktionen, Ebene 4: Abteilungen/Redaktionen, Ebene 5: Teams.

Den Status Führungskraft hatten zum Stichtag des Berichtsjahres 194 Personen, davon 65 Frauen (Vorjahr: 65) und 129 Männer (Vorjahr: 131), inne.

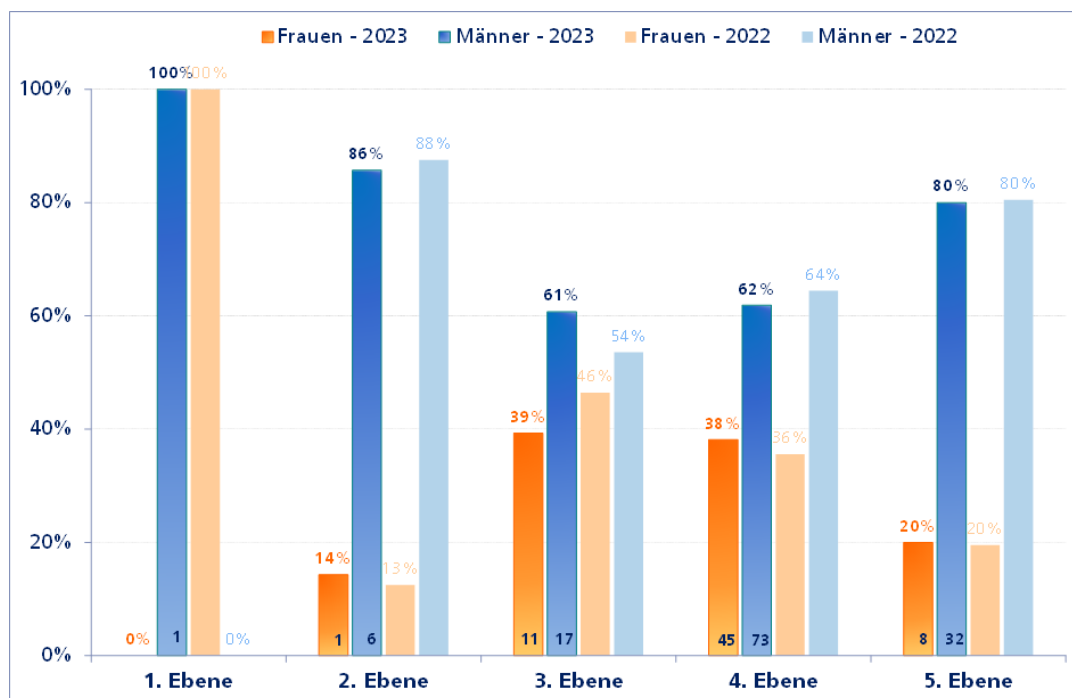


Abb. 1 Anzahl und Anteil der Beschäftigten männlich/weiblich/divers in Führungspositionen (MDR)

¹ inkl. KiKA, MDR Media GmbH personalgestellte Mitarbeitende, ARD Kultur, Rundfunkdatenschutzbeauftragter

Mit 39 Prozent (Vorjahr: 46 Prozent) ist der Frauenanteil bei den Hauptabteilungs- und Hauptredaktionsleitungen am höchsten. Um 2 Prozent gestiegen ist mit 38 Prozent der Frauenanteil bei den Abteilungs- und Redaktionsleitungen.

- Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 33 Prozent in 2022 auf 34 Prozent im Berichtsjahr leicht erhöht.

In den Führungsebenen 3 bis 5 waren in den einzelnen Direktionen 64 Frauen (34 Prozent) und 122 Männer (66 Prozent) in Führungspositionen tätig. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen mit 16 Prozent in der Betriebsdirektion und 23 Prozent in der Intendanz. In der Programmdirektion Halle sowie in den Landesfunkhäusern Sachsen und Sachsen-Anhalt führten Frauen und Männer mit jeweils 50 Prozent in Parität.

2.2.1 Frauen- und Männeranteil nach Vergütungsgruppen

In den Vergütungsgruppen (VG) sind deutliche Unterschiede zu erkennen: 60 Prozent aller Männer und 40 Prozent aller Frauen im MDR waren 2023 in den VG AT (ohne Führungsebenen 1 und 2) bis VG VII beschäftigt. In den höchsten VG AT und I sind knapp 70 Prozent Männer und rund 30 Prozent Frauen tätig. Umgekehrt finden sich knapp 60 Prozent aller Frauen und 40 Prozent aller Männer in den Vergütungsgruppen ab VG VIII wieder. Einen höheren Frauenanteil zählte der MDR in der Zusammenfassung aller Chor-VG mit 56 Prozent. Bei der Zusammenfassung der Orchester-VG waren Frauen mit 38 Prozent unterrepräsentiert.

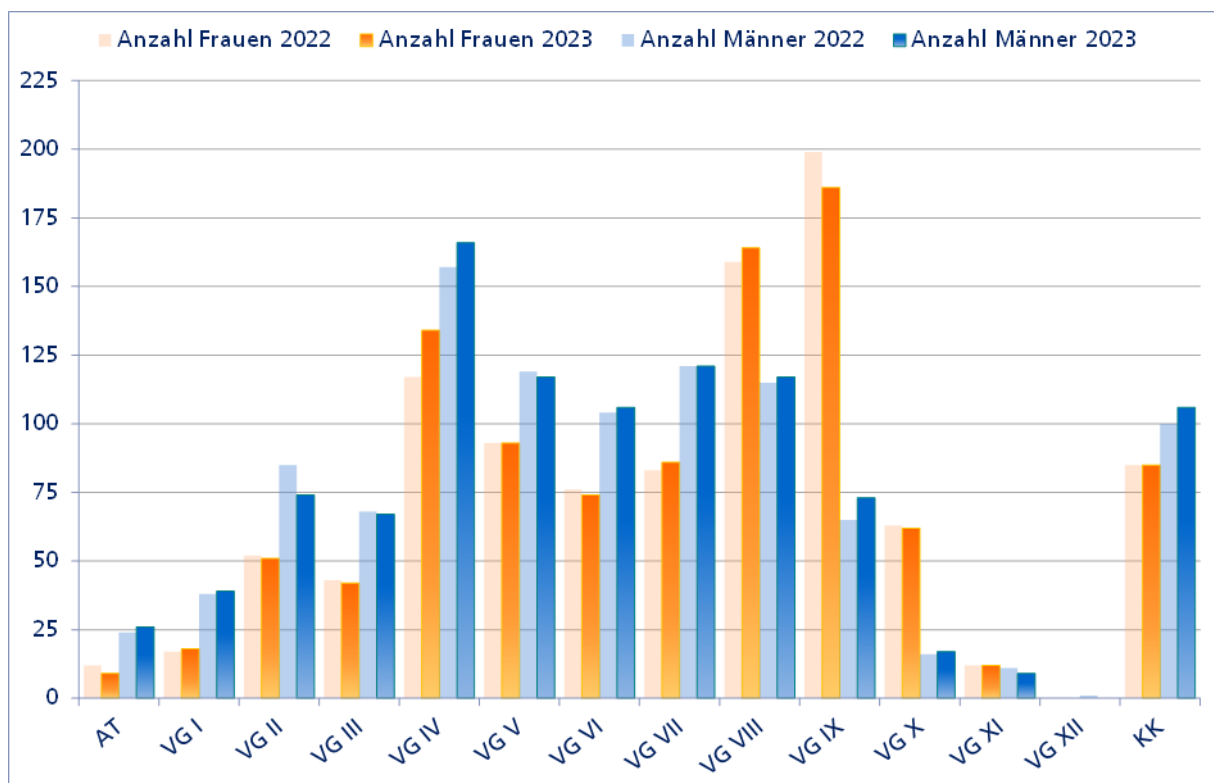


Abb. 2 Anzahl der Beschäftigten männlich/weiblich/divers nach VG (MDR)

Am häufigsten sind Frauen im MDR in den VG VIII und IX tätig. VG, in denen z.B. Sekretariats- und Sachbearbeitungstätigkeiten entlohnt werden.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen nach VG in den einzelnen Bereichen/Direktionen (ohne Führungsebenen 1 und 2) gab es wie folgt:

- Betriebsdirektion** in VG AT, I bis XI (12)
- Programmdirektion Halle** in VG I, II, III, IV und XI (5)
- Programmdirektion Halle Orchester** in SO I, II, III und IV (4)
- Programmdirektion Leipzig** in VG AT, I, III und IV (4)
- Verwaltungsdirektion** in VG I, II und IV (3)
- Intendanz/Personalräte/Gremienbüro** in VG AT und I (2)
- Landesfunkhaus Sachsen** in VG II und VII (2)
- Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt** in VG II und V (2)
- Juristische Direktion** in VG I (1)
- Landesfunkhaus Thüringen** in VG III (1)

2.2.2 Beschäftigtenanteile in einzelnen Berufsfeldern ohne Führungskräfte

Den höchsten Frauenanteil und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Männern zählte der MDR mit 86 Prozent in den Bereichen Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung) sowie ebenfalls mit 86 Prozent in den Bereichen Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin. Mehrheitlich Frauen waren auch im Berufsfeld Assistent-Producer/Redaktionsassistentin tätig (72 Prozent). Auch als Referentin/Revisorin arbeiteten mit 59 Prozent mehr Frauen als Männer.

Hohe Männeranteile und eine entsprechende Unterrepräsentanz von Frauen finden sich bei Ingenieurs-, Technik- und Handwerksberufen. So waren in 2023 20 Frauen (16 Prozent) und 102 Männer (84 Prozent) als Ingenieurin tätig. Ausschließlich Männer und zwar vier arbeiteten als Systemanalytiker und Operator. Mit 279 Männern (71 Prozent) und 113 Frauen (29 Prozent) gab es in den Tätigkeitsfeldern Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik) eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen. So waren zum Beispiel von 19 Beschäftigten im Tätigkeitsfeld Kamera nur zwei weiblich (eine Kamerafrau und eine Senior-Kamerafrau). Die Tätigkeit Musikerin/Choristin übten mit 55 Prozent mehr Männer als Frauen aus.

In der Berufsgruppe der Redakteurin/Producerin haben die Frauen mit 48 Prozent (2022: 46 Prozent) fast Parität erreicht.

2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.872 Bewerbungen auf Stellenausschreibungen und 53 Initiativbewerbungen vor.

1.925 Bewerbungen:	1084 Frauen (56 Prozent)
	837 Männer (44 Prozent)
	4 Divers (0,2 Prozent)

Von den Bewerbenden wurden 63 Frauen (52 Prozent) und 58 Männer (48 Prozent) eingestellt. Mit 19 Neueinstellungen stellte die Programmdirektion Leipzig die meisten Frauen ein, gefolgt von der Programmdirektion Halle mit 16 und der Intendanz mit 10 Frauen.

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 59 Frauen und 43 Männer höhergruppiert. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet das ein Anstieg von vier Prozent bei der Höhergruppierung von Frauen und ein Rückgang von 4 Prozent bei Männern.

2.4 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von den 1669 arbeitnehmerähnlich beschäftigten freien Mitarbeitenden sind 792 Männer (47,5 Prozent) und 876 Frauen (52,5 Prozent). Im MDR gilt der „Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche Personen des MDR“. Auf dieser Grundlage werden die Honorare verhandelt. Spielräume ergeben sich dabei insbesondere in Bezug auf persönliche Qualifikation, Berufserfahrung und den Beschäftigungsgrad der freien Mitarbeitenden. Das Geschlecht spielt keine Rolle. Die Auswertung umfasst die männlichen und weiblichen arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden.

	männlich	weiblich	keine Angabe	gesamt
Anzahl Personen	792	876	1	1.669
Honorarbetrag	40.077.336,44 €	38.696.169,61 €		78.773.506,05 €
Honorar / Person / a	50.602,70 €	44.173,71 €		47.198,03 €
Anteil an Anzahl (%)	47,5%	52,5%		
Anteil an Honorar (%)	50,9%	49,1%		

Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer bei Honoraren arbeitnehmerähnlicher Personen des MDR

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden nach überwiegender Tätigkeit und ihren Durchschnittsverdiensten bei einer Beauftragung ab fünf Stunden in diesen Tätigkeiten pro Jahr, so zeigt sich nachfolgendes Bild.

Es üben wesentlich mehr Frauen als Männer die Tätigkeit der Redaktionsassistenten aus. Einen augenfälligen Unterschied gibt es bei der Beschäftigung von Frauen und Männern im Bereich Kameraführung, Medientechnik Bild & Ton CM sowie Videojournalismus zu verzeichnen.

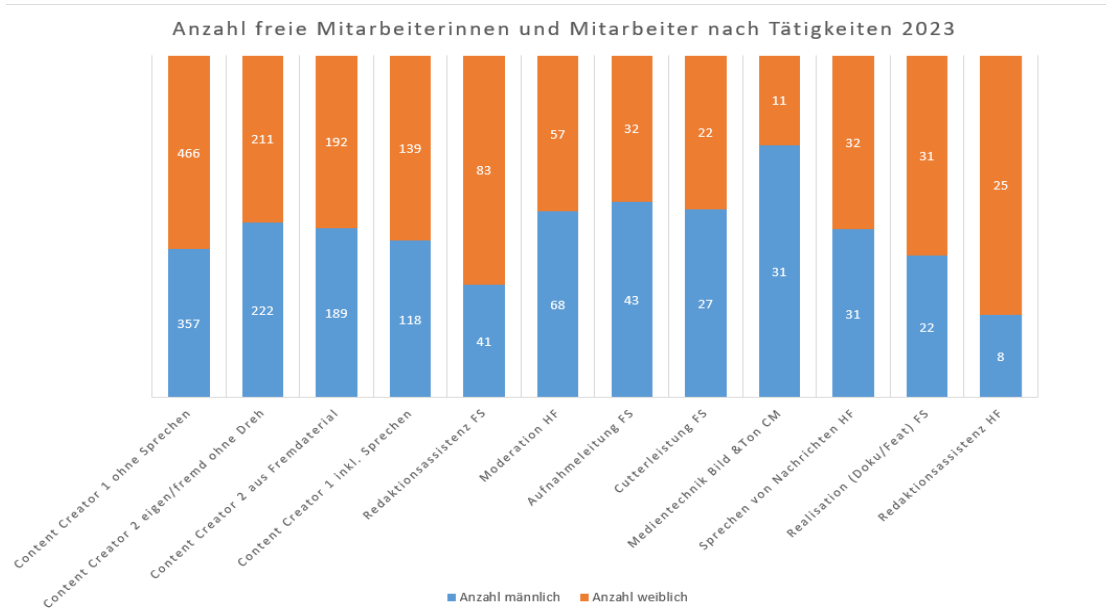


Abb. 4 Anzahl arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2023

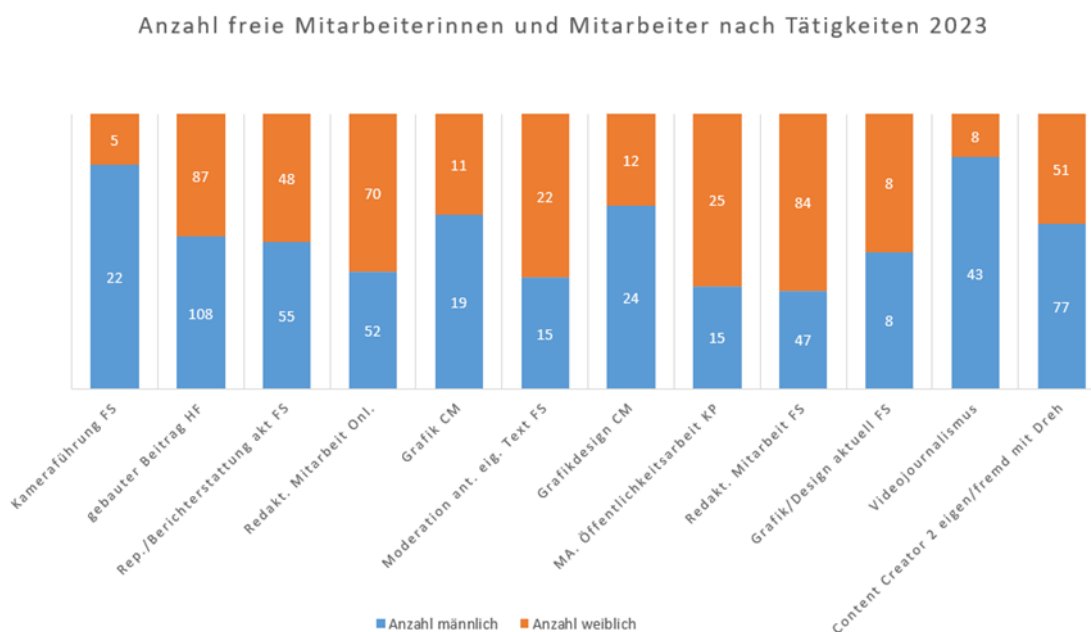


Abb. 5 Anzahl arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2023

In 18 von den insgesamt 24 überwiegend ausgeübten Tätigkeitsgruppen (Beauftragung ab fünf Stunden) liegt das jährliche Durchschnittshonorar der Männer im Berichtsjahr höher als das der Frauen. In sechs Tätigkeitsgruppen verdienen Frauen bezogen auf das Durchschnittshonorar im Jahr mehr als Männer. Die folgenden Grafiken zeigen die 24 Tätigkeitsgruppen.

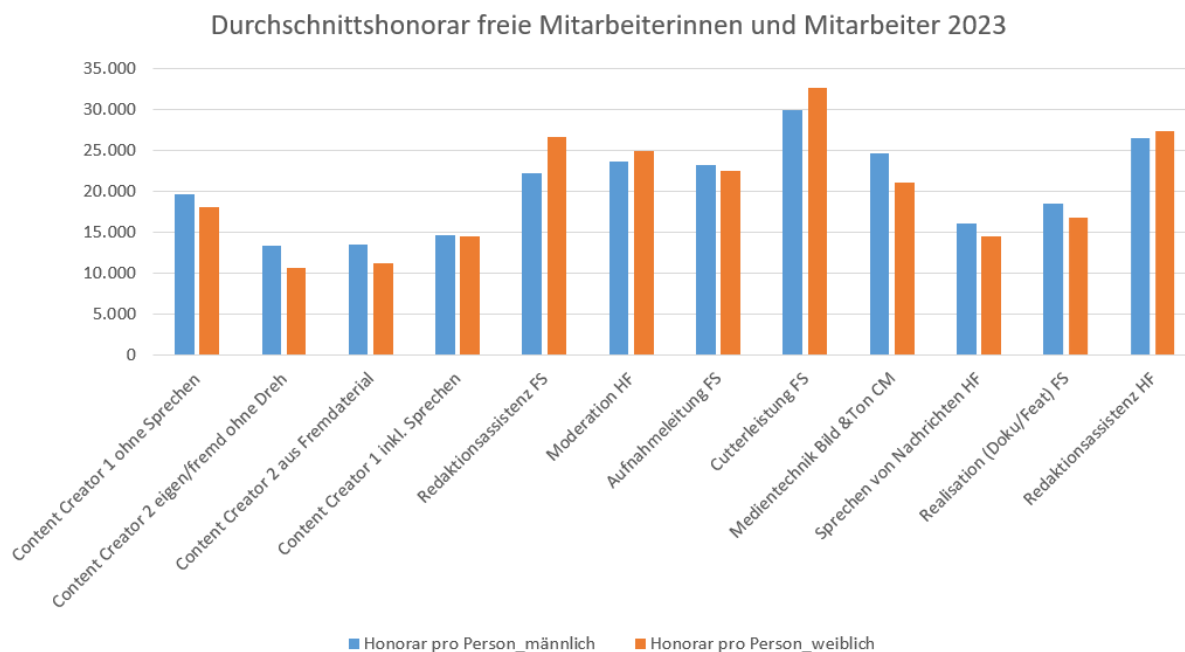


Abb. 6 Durchschnittshonorar arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2023

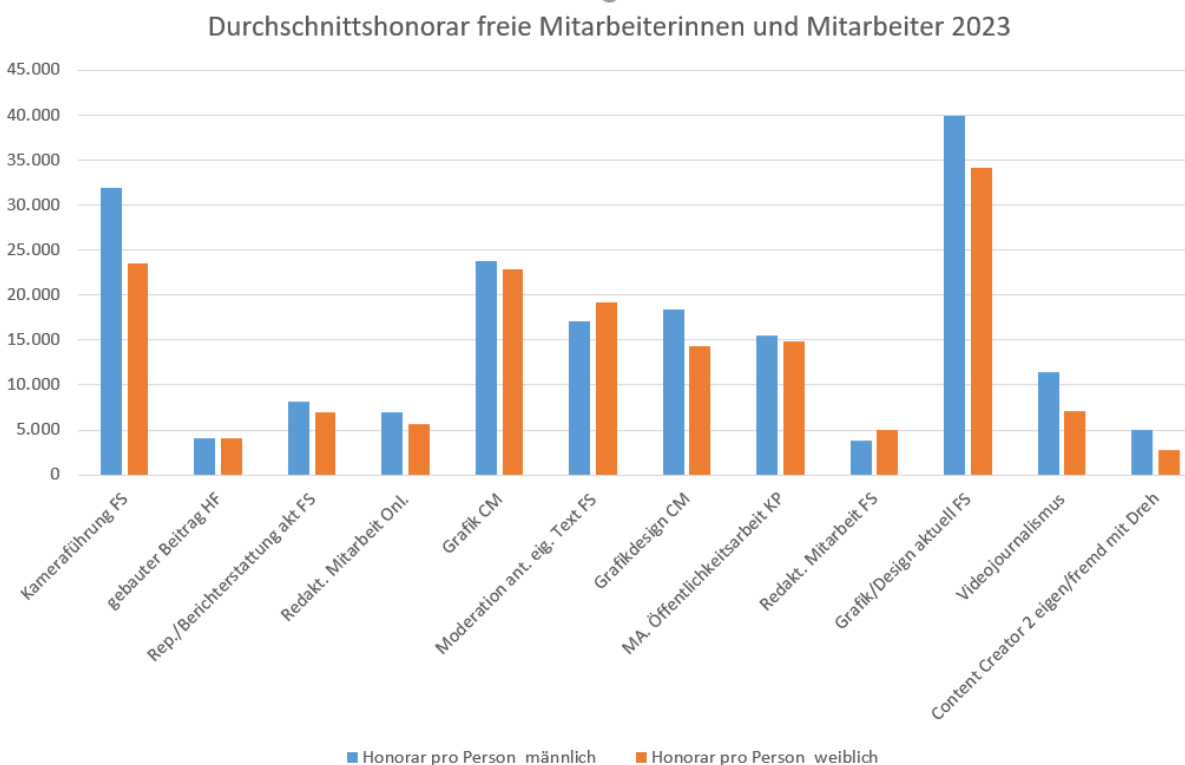


Abb. 7 Durchschnittshonorar arbeitnehmerähnliche freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2023

2.5 Gremien

Die Aufsichtsgremien sind jeweils eigenständige Organe des MDR. Der Gleichstellungsbericht des Intendanten stellt daher rein deskriptiv die Verhältnisse im Berichtsjahr dar: Der Rundfunkrat bestand im Berichtsjahr aus 50 Mitgliedern, 37 Männer und 13 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 26 Prozent. Den Vorsitz hatte ein Mann. Ihm zur Seite standen eine männliche und eine weibliche Stellvertretung. Den Vorsitz in Ausschüssen/Landesgruppen und Stellvertretungen hatten drei Frauen und 14 Männer.

Der Verwaltungsrat bestand im Berichtsjahr aus zehn Mitgliedern. Sechs Verwaltungsrätinnen ergeben einen Frauenanteil von 60 Prozent. Vorsitzende des Verwaltungsrats war eine Frau. Ihm stand ein Mann als Stellvertreter zur Seite.

2.6 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die DV Mobiles Arbeiten im MDR ist eine gute Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie fördert das Aufbrechen traditioneller Rollen. Eine Evaluierung der Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten führte in 2023 zu dem Ergebnis, dass sich die Geschäftsleitung und der Gesamtpersonalrat auf eine Fortführung der aktuellen Regelungen der DV geeinigt haben.

2.6.1 Teilzeit

Von 2.153 Festangestellten arbeiteten 377 Beschäftigte (17,5 Prozent) in Teilzeit.

Frauen in Teilzeit Von allen weiblich Beschäftigten arbeiteten 289 Frauen in Teilzeit (27 Prozent). Das sind 11 Frauen weniger als im Vorjahr. Zwischen den Direktionen variierte der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen dabei zwischen 42 Prozent in Intendanz/Personalräte/Gremienbüro und 15 Prozent in der Programmdirektion Halle.

Männer in Teilzeit Von allen männlich Beschäftigten arbeiteten 88 Männer in Teilzeit (8 Prozent); sieben Männer mehr als im Vorjahr. Zwischen den Direktionen variierte der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer zwischen 20 Prozent in Intendanz/Personalräte/Gremienbüro und 2 Prozent in der Verwaltungsdirektion.

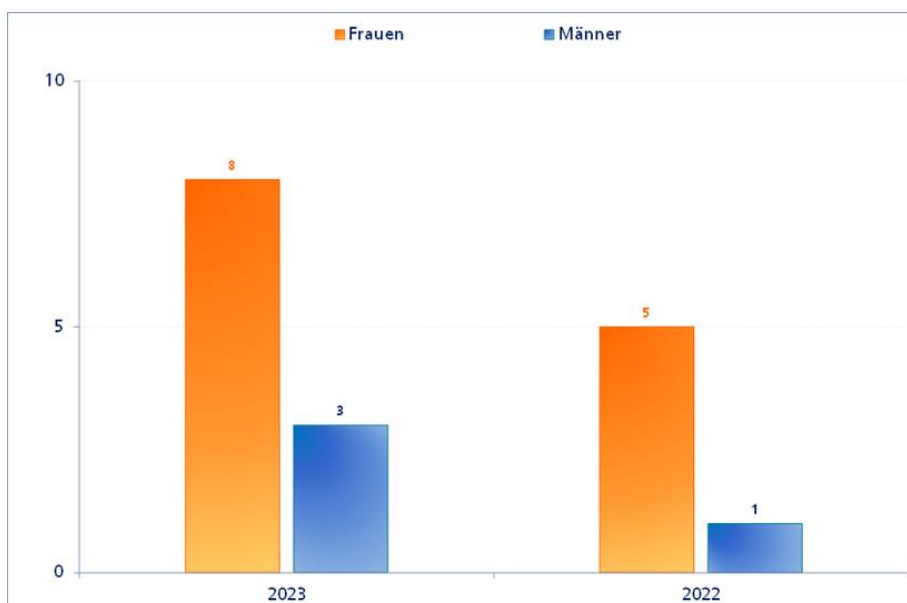


Abb. 8 Anzahl der Führungskräfte der Ebenen 3 bis 5 in Teilzeit

Bezogen auf die Gesamtzahl der Führungskräfte der Ebenen 3 bis 5 arbeiteten acht Frauen (13 Prozent) und drei Männer (2 Prozent) Teilzeit. Im Vergleich zum Vorjahr ist das Arbeiten in Teilzeit sowohl bei den weiblichen (um 5 Prozent) als auch bei den männlichen Führungskräften (um einen Prozentpunkt) gestiegen. Keine Teilzeitarbeit bei Führungskräften der Ebenen 3 bis 5 gibt es in der Juristischen Direktion, der Programmdirektion Leipzig, der Verwaltungsdirektion und im Landesfunkhaus Thüringen.

2.6.2 Elternzeit

Im Berichtsjahr haben vier Frauen (2022: vier Frauen) und 21 Männer (2022: 15 Männer) drei oder weniger Monate Elternzeit genommen. 31 Frauen (2022: 33 Frauen) und 12 Männer (2022: 11 Männer) haben mehr als drei Monate Elternzeit genommen.

2.6.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Der MDR-Strategieplan sieht die aktive Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements vor. Als Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit zielt es darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Die 2022 erstmals gemeinsam mit einer Krankenkasse eingeführten Gesundheitstage wurden 2023 an allen Hauptstandorten des MDR fortgesetzt. Das Motto lautete „Entspannung im (Arbeits-)Alltag“. Auch fand im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Kantinenbetreiber und dem Nachhaltigkeitsmanagement des MDR ein Aktionstag zum Thema gesunde Ernährung statt.

Zum 25. Geburtstag des MDR-Ratgebers "Hauptsache gesund" bot die Redaktion den Mitarbeitenden einen kostenlosen Gesundheitscheck an. Seminarangebote zur Gesundheitsförderung wurden im offenen Fort- und Weiterbildungskatalog des MDR angeboten. Die vielfältigen Übungen der „Bewegten Pause“ konnten als Video abgerufen werden. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten startet in 2024 der virtuelle MDR-Gesundheitstalk „Mitten im Leben – Meine Gesundheit ist mir wichtig!“. Bei der Auftaktveranstaltung, zu der das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Gleichstellungsbeauftragte einladen, wird es um das Thema „Wechseljahre“ gehen.

2.6.4 Angehörigenpflege

Die Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Angehörigenpflege in Zusammenarbeit mit einer externen Firma wurden auch 2023 fortgesetzt. Das Angebot steht für alle Festangestellten sowie für Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Beschäftigungsvolumen von mindestens 72 Tagen im Kalenderjahr bereit. Die Firma berät zu sämtlichen Pflege Themen im Rahmen von individuellen digitalen Sprechstunden und Schulungen in der häuslichen Pflegeumgebung. Zudem können die Mitarbeitenden eine 24/7 Pflegehotline nutzen und sich für kurze Seminareinheiten zu Pflege Themen anmelden.

Im MDR haben zwei Frauen eine kleine Pflegezeit (Bezahlung bis zu drei Tagen und maximal für 10 Arbeitstage) und eine Frau eine große Pflegezeit (unbezahlt und maximale Laufzeit bis zu sechs Monaten) in Anspruch genommen.

2.6.5 Wertkonto

Mit dem im September 2020 eingeführten Wertkonto bietet der MDR seinen festen Beschäftigten einen weiteren Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, durch das Umwandeln von

Gehalt und/oder Resturlaub spätere Freistellungen anzuspüren. Am 31.12.2023 hatten 217 Mitarbeitende eine Umwandlungsvereinbarung abgeschlossen, davon waren 128 weiblich und 89 männlich. Damit ist die Zahl der geschlossenen Vereinbarungen gegenüber dem Vorjahr um 24 gestiegen. Es wurden regelmäßig Webinare zum MDR-Wertkonto angeboten.

2.7 Ausbildung

2.7.1 Ausbildungsberufe, Duales Studium und Volontariat

Das BildungsCentrum (BC) und die MDR Media informierten unter Beteiligung von vielen Fachbereichen beim Ausbildungstag im Juni 2023 über Berufe, duales Studium sowie Redaktionsvolontariate und Praktika.

Im Berichtsjahr waren 77 Personen in einer Ausbildung im MDR (2022: 60 Personen): 50 standen in einem kaufmännischen sowie technischen Ausbildungsberuf, 24 absolvierten ihre Volontariatsstationen und drei befanden sich im Dualen Studium Informationstechnologie (zwei Frauen und ein Mann). Mit 60 Prozent waren mehr als die Hälfte der Nachwuchskräfte Frauen. Deutlich überrepräsentiert war mit 86 Prozent der Frauenanteil bei den kaufmännischen Berufen. Eine Unterrepräsentanz von Frauen lag mit 29 Prozent nur in der technischen Ausbildung vor.

2023	Frauen		Männer	
	Kaufm. Ausbildung	25	86%	4
Techn. Ausbildung	6	29%	15	71%
Dual. Stud.	2	67%	1	33%
Programm Volo.	13	54%	11	46%
Gesamt	46	60%	31	40%

Abb. 9 Anzahl und Anteil der Auszubildenden, dual Studierenden und Volontierenden (MDR)

Der MDR belegte 2023 den 3. Platz des IHK-Bildungspreises in der Kategorie „Unternehmen ab 251 Mitarbeiter“. Mit dem „edward“² zeichnet die Industrie- und Handelskammer zu Leipzig Unternehmen im IHK-Bezirk Leipzig (Stadt Leipzig, Landkreise Nordsachsen und Leipzig) aus, die sich überdurchschnittlich in der Berufsorientierung sowie in der beruflichen Aus- und Weiterbildung engagieren.

2.7.2 Übernahme von Auszubildenden

Im August wurden im MDR die kaufmännischen und technischen Auszubildenden des Abschlussjahrgangs 2023 verabschiedet: sieben Kauffrauen, zwei Kaufmänner sowie vier Techniker und zwei Technikerinnen. Acht der neun kaufmännischen ehemaligen Azubis haben das Angebot einer befristeten D-Stelle angenommen. Von ihnen hatte sich in 2023 eine Kauffrau erfolgreich auf eine ausgeschriebene Stelle beworben und eine unbefristete Festanstellung erhalten. Auch erhielten zwei Mediengestalterinnen und drei Mediengestalter die Chance, auf einer D-Stelle im MDR Berufserfahrung zu sammeln. Eine Kauffrau für audiovisuelle Medien hat den MDR nach ihrer Ausbildung verlassen.

² Die Bezeichnung „edward“ ist eine Kurzwortbildung aus den englischen Begriffen „education“ (Ausbildung/Bildungsarbeit) und „award“ (Auszeichnung).

2.7.3 Girls' und Boys' Day

Inzwischen ist es schon gute Tradition, dass sich der MDR an dem bundesweiten Aktionstag zur klischeefreien Berufsorientierung für Jungen und Mädchen beteiligt. So nahmen im April 2023 45 Schülerinnen und Schüler im MDR am Girls' und Boys' Day teil. An den Standorten Leipzig, Halle und Magdeburg erhielten Schülerinnen und Schüler Einblicke in Berufe jenseits von Geschlechterstereotypen und konnten sich selbst ausprobieren. Angebote gab es u.a. von der Abteilung Kamera/EB der HA Medienproduktion, MDR TWEENS, MDR SPUTNIK und MDR Sachsen-Anhalt. In den Regionalstudios Dessau und Stendal des MDR Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt konnten Schülerinnen den Redaktionsalltag erleben und lernten die Arbeit der Reporterinnen und Reporter kennen.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vielfaltsmanager regen den Beitritt des MDR zur „Initiative Klischeefrei“ an. Sie ist ein von der Bundesregierung gefördertes Bündnis aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Forschung und setzt sich bundesweit für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein. Sie will jungen Menschen in ihrer Vielfalt neue Wege ermöglichen, in dem sie einen Beruf finden, der zu ihrer individuellen Persönlichkeit und Lebensplanung passt – unabhängig vom Geschlecht. Die Servicestelle der Initiative – das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. – und der MDR arbeiten bereits seit mehr als 10 Jahren bei den jährlichen Aktivitäten zum Girls' Day“ und „Boys' Day“ zusammen.

2.8 Fort- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr wurden 1.417 Veranstaltungen von Frauen (2022: 1590) und 1.159 Veranstaltungen von Männern besucht (2022: 1.405.)

Die Männer-Domäne bei Fort- und Weiterbildungsthemen lag mit 77 Prozent bei Veranstaltungen zum Thema Sicherheit sowie Produktion und Technik (67 Prozent). Einen deutlichen Rückgang der Teilnahmen verzeichnen die Zahlen für das Angebot „Förderkolleg/Führungskräfte/Nachwuchsförderung“. Im Vergleich zu 2022 (225 Frauen, 212 Männer) haben 99 Frauen und 92 Männer die Veranstaltungen besucht. Die höheren Teilnahmen im Vorjahr sind darauf zurückzuführen, dass zwei Durchgänge des Kompetenzentwicklungsprogramms sowie zwei parallel laufende Seminargruppen des 3. Mentoringprogramms stattfanden.

2.9 Personalentwicklung und Talentförderung

Gezielte Maßnahmen zur Personal- und Talentförderung spielen im MDR eine immer größere Rolle.

Das 3. **Mentoringprogramm** mit acht weiblichen und 21 männlichen Führungskräften endete im Juni 2023. Als Mentorinnen und Mentoren standen wieder Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungen zur Seite. Insgesamt wurden 29 Tandempaare gebildet. In den verschiedenen Seminaren (Standortbestimmung, Teams in der Transformation, Diversität, Selbst in Führung) konnten die Teilnehmenden ihr Führungswissen erweitern und ihr Netzwerk im Laufe des Programms untereinander festigen.

Das **Kompetenzentwicklungsprogramm (KEP)** richtet sich an festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MDR, die Projekte, Produktionen oder Prozesse steuern bzw. Verantwortung dafür übernehmen, ohne (disziplinarische) Führungskräfte zu sein. Das Programm vermittelt Kompetenzen auf den Gebieten Persönlichkeitsentwicklung, Wertschätzung, Wahrnehmen von Verantwortung, Führungsmethoden, Kommunikation und Konfliktmanagement sowie Gestaltung und Steuerung von Arbeitsprozessen im digitalen Wandel. Der Entscheidung, wer an dem Programm teilnehmen wird, gehen Auswahlgespräche in den Direktionen unter Einbeziehung der Personalräte voraus.

Das 4. KEP endete im April 2023. Es war mit sechs Frauen und sechs Männern paritätisch besetzt. Die Gruppe sprach sich für eine Vernetzung mit den Teilnehmenden der vorherigen Programme mit dem Ziel aus, ein Alumni-Netzwerk aufzubauen. Auf die Ausschreibung zum 5. und 6. KEP gingen 51 Bewerbungen ein (26 Frauen und 25 Männer. Das 5. KEP ging mit sieben Frauen und fünf Männern im Januar 2024 an den Start.

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wird es in 2024 ein Seminarangebot mit dem Titel „Hier bin ich! Souveränität als Schlüsselfaktor“ geben, das sich ausschließlich an Frauen richtet. Der Fokus der Veranstaltung liegt auf Selbstreflexion und Ermutigung, die nächsten beruflichen Entwicklungsschritte im Einklang mit aktuellen Bedürfnissen im Unternehmen zu gehen.

3 Frauen in der Technik

Der Frauenanteil in den produktionsspezifischen und technischen Berufsgruppen im MDR war auch in 2023 deutlich geringer als in den programm- und verwaltungsspezifischen Berufsgruppen. Dies trifft sowohl auf die weiblichen Führungskräfte als auch auf Positionen unterhalb der Führungsebene zu. Mit neun Frauen in Fach- und Führungspositionen hat sich an der Zahl der Führungsfrauen in der Betriebsdirektion im Vergleich zum Vorjahr nichts verändert. Deshalb muss es insbesondere in den Hauptabteilungen (HA) Medienproduktion und Technische Infrastruktur ein wichtiges Anliegen bleiben, die Geschlechtervielfalt zu fördern.

Im Studienjahr 2023/2024 gab es an deutschen Hochschulen 179.882 Studienanfänger in MINT-Studiengängen, davon waren 116.239 männliche Studienanfänger (65 Prozent)³. Die immer noch deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Studiengängen sowie MINT-Berufen war für die Mitglieder der MDR MINT-AG Anlass genug, sich zu diesem Thema gemeinsam mit den Hauptabteilungsleitern Medienproduktion und Technische Infrastruktur in die virtuelle Veranstaltung zum Internationalen Frauentag am 8. März einzubringen (s. Kapitel 12.1). Das Panel „MINT-Talente – Gewinnen, Fördern, Halten“ wurde von einer MDR-Projektmanagerin in der Abteilung Strategie, Innovation/Projektmanagement inhaltlich vorbereitet und moderiert. Die MINT-AG besteht aus Mitarbeitenden der Betriebsdirektion, Mitarbeiterinnen des BC, der MDR Recruiterin sowie der Gleichstellungsbeauftragten.

Das BC startete für Schülerinnen und Schüler im Alter von 15 bis 19 Jahren wieder die Schüler-Akademie Medien. Im Oktober 2023 lernten die jungen Leute in einem einwö-

³ Statista, 15.08.2024

chigen Workshop journalistische und technische Grundlagen moderner Medienproduktion kennen und produzierten eigene Audio- und Videobeiträge. Der Schwerpunkt lag thematisch bei Social Media und Nachrichten.

Der MDR unterstützt den ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“. Er richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten wollen mit dem Förderpreis talentierte Frauen motivieren, sich im Rahmen ihres Studiums und ihrer Forschung mit dem Bereich der audiovisuellen Medienproduktion und -distribution zu befassen. Außerdem sollen talentierten Frauen karrierefördernde Kontakte in die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten vermittelt werden. Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow war auch im Berichtsjahr Mitglied der Fachjury. Der dritte Preis im Wettbewerb 2023 ging an Sandra Severin für die Dissertation „Entwicklung eines Reifegradmodells für cloudbasierte Fernsehproduktionsprozesse“ an der Technischen Universität Ilmenau.

4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

In überregionale Korrespondentenbüros (ARD-Hauptstadtstudio, MDR-Studio Berlin und Auslandsstudios) hatte der MDR im Berichtsjahr sieben Frauen und acht Männer entsandt. Korrespondentinnen berichteten aus Shanghai, Paris und Washington (Tandem mit einem Mann). Eine MDR-Korrespondentin leitete das ARD-Studio in Shanghai. Eva Lamby-Schmitt wurde im März 2023 für ihre Arbeit mit dem 3. Platz beim Kurt-Magnus-Preis ausgezeichnet.

Im ARD-Hauptstadtstudio und MDR-Studio Berlin arbeiteten vier Frauen und drei Männer. Das MDR-Studio in Berlin wird ebenfalls von einer Frau geleitet.

Die Anzahl der Korrespondentinnen ist im Vergleich zum Vorjahr um zwei Frauen zurückgegangen. Zwei Männer sind hinzugekommen.

4.2 ARD-Tagesthemekommentare/Meinungen

Von den 205 Meinungen wurden 46 % von Frauen gesprochen (zum Vergleich: 2022 lag der Frauenanteil ARD-weit bei 44 %). 23-mal kam die Tagesthemen-Meinung im Berichtsjahr vom MDR. 20 Meinungen wurden von Frauen gesprochen, 3 von Männern. Der Frauenanteil der MDR-Meinungen lag damit bei 87 Prozent.

2023 teilten sich zwei Korrespondentinnen aus dem ARD-Hauptstadtstudio in Berlin den ersten Platz: Sarah Frühauf (MDR) und Nadine Bader (BR) haben jeweils 8 Kommentare gesprochen.

5 Umsetzung der Charta der Vielfalt und Förderung von Diversität im MDR

„Der MDR ist für alle da. Deshalb müssen unsere Angebote die Lebenswirklichkeit und Perspektiven der Menschen unserer Regionen widerspiegeln. Damit wir als MDR unserem öffentlich-rechtlichen Auftrag gerecht werden und die Vielfalt der Angebote stärken können, braucht es auch in der Belegschaft gelebte Diversität. Eine vielfältige Belegschaft steigert die Qualität der Angebote und die Qualität der Zusammenarbeit.“

Diversität macht den MDR als Arbeitgeber attraktiv.“ (Leitbild aus der MDR-Vielfaltsagenda)

Seit 2021 ist das MDR-Vielfaltsmanagement im MDR beauftragt, die aus der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt eingegangene Selbstverpflichtung mit Leben zu erfüllen und Diversität im MDR voranzutreiben. Dazu gehören unter anderem:

- Eine Unternehmenskultur zu unterstützen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist.
- Die Inhalte der Charta zum Gegenstand des internen und externen Dialogs zu machen.
- Die Belegschaft über den Mehrwert von Vielfalt zu informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen.

Das Vielfaltsmanagement verfolgt dies, indem es die Bedeutung von Diversität im Diskurs immer wieder präsent macht, ein Mindset für Vielfalt befördert, den themenbezogenen Kompetenzaufbau unterstützt, Impulse setzt sowie bedarfsbezogenen Bereiche bzw. Redaktionen bei Vorhaben für mehr Vielfalt in der Belegschaft sowie in den Programminhalten begleitet. Der folgende Überblick stellt Arbeitsschwerpunkte aus dem Berichtsjahr vor.

5.1 Netzwerk für Vielfalt

Das „Netzwerk für Vielfalt“ im MDR agiert als freiwillige Initiative der Belegschaft. Es verfolgt das Ziel, das Bewusstsein für die Notwendigkeit von mehr Diversität im MDR unter den Mitarbeitenden zu verankern. Die inhaltliche Ausrichtung zielt übergreifend auf alle Kerndimensionen von Vielfalt ab, um ein breites Spektrum an Menschen anzusprechen, denen Diversität entweder ein persönliches oder ein betriebliches Anliegen ist. Es gibt keine Zugangshürden bzw. keine Eintrittsvoraussetzungen. Das Netzwerk versteht sich als Ideenschmiede, Austauschplattform und geschützter Raum für Mitarbeitende, die wiederum als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Vielfalt in ihren Bereichen fungieren. Mittlerweile zählt der Netzwerkverteiler über 50 Personen.

Der Wunsch nach Möglichkeiten, sich über den Informationsaustausch hinaus aktiv einbringen zu können, wurde vielfach im MDR-Netzwerk geäußert und führte im Berichtsjahr zu einem Entwicklungsprozess in der Gruppe. Es wurden konkrete Verabredungen zu inhaltlichen Vorhaben getroffen, für deren Umsetzung sich Arbeitsgruppen bildeten. Für jede dieser Arbeitsgruppen fand sich auf freiwilliger Basis eine gruppenverantwortliche Person, die inhaltlich steuert und organisatorisch koordiniert. Die Gruppen arbeiten an folgenden Themen:

- Aktivitäten zum bundesweiten Diversity-Tag der Charta der Vielfalt 2024.
- Die Evaluierung der Diversity-Checkliste als Handreichung zur Sensibilisierung für Vielfaltsaspekte.
- Die Konzeptionierung eines MDR-internen Vielfaltspreises.
- Optimierung der Netzwerkarbeit und Erhöhung der Sichtbarkeit des Netzwerkes im MDR.

Außerdem bildete sich ein Organisationsteam für das gesamte Netzwerk, so dass das Vielfaltsmanagement nicht mehr die alleinige steuernde Einheit ist. Dies öffnet Gestaltungsspielräume für engagierte Netzwerkende.

Im Berichtsjahr kam das Netzwerk zum zweiten Mal nach 2022 zu einem ganztägigen Jahrestreffen in Präsenz zusammen. Gast war u. a. die langjährige WDR-Korrespondentin und –Studioleiterin Georgine Kellermann, die sich bundesweit insbesondere für die Rechte von trans Personen einsetzt. Dieses Thema war auch der Schwerpunkt ihres Impulsvortrages. Wie Netzwerke zu Erfolgsfaktoren in Unternehmen werden können, stellten zwei Kolleginnen aus der MDR-Hauptabteilung Strategie und Unternehmensentwicklung dar. Dem schloss sich ein praktischer Erfahrungsaustausch mit Vertretungen von Netzwerken aus dem RBB, der Commerzbank und dem Stromübertragungsbetreiber 50Hertz an. Bei einem World Café-Format stand die inhaltliche Arbeit an den Themen der Netzwerk-AGs im Fokus.

5.2 Beirat für Vielfalt

Zweites Gremium des Vielfaltsmanagements ist der Beirat für Vielfalt. Er vereint Vertretungen aus jeder Direktion, von Stabsstellen wie dem Qualitätsmanagement sowie Personalvertretungen und Gleichstellungsbeauftragter. Seine Aufgabe ist es, Vielfaltsthemen in die Direktionen und Bereiche zu transportieren und von dort Feedback bzw. Bedarfsmeldungen zu spiegeln. Das Gremium kommt zwei Mal im Jahr virtuell zusammen.

Im ersten Treffen stand zum europäischen Diversity-Monat Mai das Thema „Altersbilder und Altersdiskriminierung im Fokus“. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes stellte Kernergebnisse einer Studie zu diesem Thema vor. Generationengerechtigkeit, demographischer Wandel und Fachkräftemangel sind wesentliche Herausforderungen für die gesamte Gesellschaft und natürlich auch Unternehmen. Der Studie zufolge sind in der Gesellschaft Stereotype über Menschen mit höherem Alter weit verbreitet, die oftmals zu Diskriminierung im Alltag und im Berufsleben führen. Der Impuls zeigte Wege auf, wie in der medialen Berichterstattung und im alltäglichen Umgang mit den Erkenntnissen umgegangen werden kann.

5.3 ARD Diversityboard

Die ursprünglich beim RBB angesiedelte ARD-Koordination Diversität hat sich nach einem Resümee der bisherigen Arbeit neu aufgestellt. Die frühere Struktur aus einem Board mit Personen aus den Entscheidungsebenen der ARD und einem Circle mit Personen aus den Arbeitsebenen wurde in ein Gremium, dem ARD Diversityboard, überführt. Es setzt sich aus Diversity-Beauftragten der einzelnen Häuser zusammen. Für den MDR sind der Vielfaltsmanager und ein Vertreter aus der Programmdirektion Halle beteiligt. Die Federführung des ARD Diversityboards wurde von der SWR-Beauftragten für Vielfalt und Integration übernommen. Künftig rotiert die Federführung im Rahmen des ARD-Vorsitzes.

Da die Förderung von Diversität als eine gemeinschaftliche Aufgabe betrachtet wird, versteht sich das ARD Diversityboard zum einen als senderübergreifendes Netzwerk und zum anderen als impulsgebendes Gremium mit Diversity-Expertise. Im ersten Jahr der Neuaufstellung entwickelte das Gremium ein Leitbild als eine Arbeitsgrundlage für das

weitere Vorgehen. Weitere inhaltliche Schwerpunkte waren die Koordination senderübergreifender Aktivitäten zum Diversity-Tag der Charta der Vielfalt sowie die Konzeptentwicklung für eine freiwillige Mitarbeitendenbefragung zu Diversitätskennzahlen. Dieses Projekt kann aber unter anderem wegen erheblicher Datenschutzbedenken nicht weiterverfolgt werden. Im November veranstaltete das Diversityboard im Rahmen des ARD-Barcamps an zwei Terminen eine Diskussionsrunde unter dem Titel „Vielfalt macht uns stark – Die ARD auf dem Weg zu mehr Diversität“.

5.4 Diversity-Tag der Charta der Vielfalt

Zum vierten Mal seit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt beteiligte sich der MDR am bundesweiten Diversity-Tag am 23. Mai 2023. Unter dem ARD-weiten Claim „Gemeinsam sind wir Vielfalt“ wurde der Aktionstag in vielen Programmangeboten sowie in der internen und externen Kommunikation sichtbar. Teilhabe, Inklusion und Generationenvielfalt standen im Fokus der Aktivitäten. Unter anderem wurde der Relaunch der in der ARD einzigartigen Sendereihe „Selbstbestimmt“ mit einem Publikumsdialog in Leipzig präsentiert. Im Juni des Berichtsjahres hatte der MDR erstmals die Federführung für die Berichterstattung über und von den Special Olympics World Games in Berlin. Alle Angebote rund um den bundesweiten Aktionstag wurden unter mdr.de/diversity und in der ARD Mediathek gebündelt. Weitere ausgewählte Highlights:

- Mittendrin – Der MDR Podcast: In einer Ausgabe sprachen einer der neuen Hosts von „Selbstbestimmt“, eine „Selbstbestimmt“-Redakteurin sowie der Vielfaltsmanager über den Neustart der Reihe und über die MDR-Angebote in Sachen Vielfalt und Inklusion.
- „Queer Crimes – Verbrechen aus der LGBTQIA-Community“: In diesem MDR-True-Crime-Podcast wurden Kriminalfälle aus der queeren Community in den Fokus gerückt. Die Hosts beleuchteten Fälle, in denen queere Menschen Opfer oder Täterinnen und Täter geworden sind.
- MDR SACHSEN – Das Sachsenradio widmete dem Thema am 23. Mai seine dreistündige Sendung „Dienstags direkt“. Die Moderatorin sprach mit ihren Gästen sowie Hörerinnen und Hörern über „Die große Chance der kleinen Unterschiede – warum Vielfalt mehr als ein Schlagwort sein sollte“.

5.5 Spitzentreffen mit mitteldeutschen Dachverbänden der Migrantinnen und Migranten

Der Dialog zwischen Verbänden von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen und dem MDR wurde im August des Berichtsjahres wiederaufgenommen. Intendanz und Vertretungen der Programmdirektionen verwiesen bei einem Spitzentreffen auf die große Verantwortung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks: Der MDR habe den Auftrag und auch das Selbstverständnis, Identität und kulturelle Vielfalt zu fördern sowie die Meinungsvielfalt zu sichern. Es gehe darum, vielfältige Lebenswirklichkeiten sichtbar zu machen und Menschen zu zeigen, die für Vielfalt stünden.

Die Vertretungen der Verbände gaben den Programmschaffenden wertvolle Impulse für die weitere Arbeit mit. So warben sie für ein diversitätssensibles Herangehen unter Ein-

beziehung rassismuskritischer Perspektiven. Besonderes Augenmerk sollte auf die Sprache und auf Begrifflichkeiten gelegt werden. Es müsse zudem vermieden werden, dass Menschen mit Migrationsbiographien immer nur in diesem Kontext vorkämen und das „Anderssein“ verstetigt werde.

Zu den Gästen des Spitzentreffens gehörten auch die Thüringer Integrationsbeauftragte Mirjam Kruppa und der sächsische Ausländerbeauftragte Geert Mackenroth. Der Austausch soll bei einem weiteren Spitzentreffen fortgeführt werden, das voraussichtlich im Januar 2025 stattfinden wird.

5.6 Bedarfsbezogene Unterstützung von Bereichen bzw. Redaktionen

Ein wesentliches Tätigkeitsfeld des Vielfaltsmanagements ist die themenbezogene fachliche Unterstützung und Begleitung von Vorhaben in Redaktionen und Bereichen. So konnte das vom MDR-BildungsCentrum verantwortete Talenteprogramm „MDR Fresh“ mit drei Teilnehmenden in seinen zweiten Jahrgang starten. Es stellt einen wesentlichen Baustein dafür dar, niedrigschwellig diverse Talente für die Redaktionen zu gewinnen und damit auch zu einer Perspektiverweiterung innerhalb des MDR beizutragen. Insbesondere Talente mit Migrationsbiographie wurden angesprochen. Für 2024 ist eine Fortführung vorgesehen.

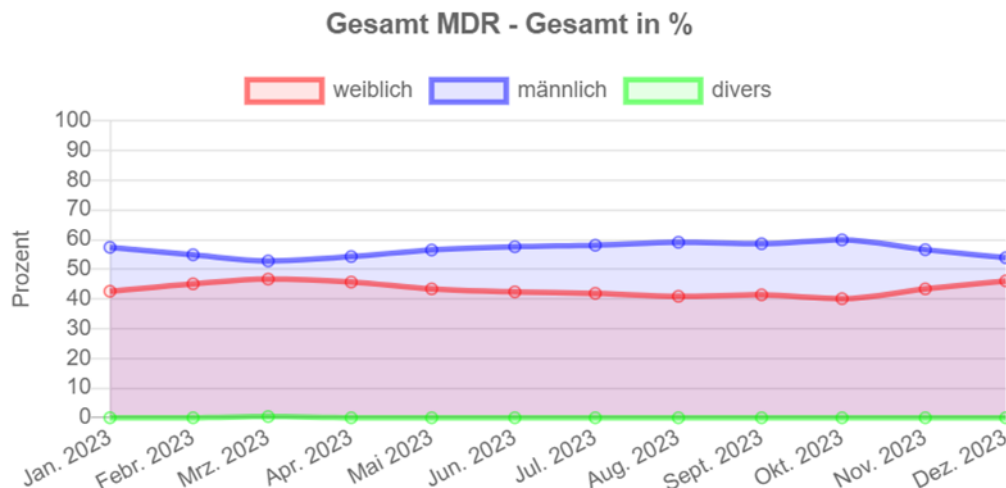
In Impulsen und Redaktionsgesprächen standen das Herangehen im MDR beim Thema Vielfalt und die Wissensvermittlung im Fokus, so im Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt im Rahmen eines Workshops beim Team Digitale Information. Gemeinsam mit dem BC, den Beauftragten für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie der „ARD.ZDF medienakademie“ erfolgte eine grundlegende und zeitgemäße Überarbeitung des E-Learning-Angebots zum AGG, das nunmehr allen Mitarbeitenden zur Verfügung steht.

Die Hauptabteilung Kommunikation entwickelte Werbemittel, die unter dem Motto „Wir sehen Dich! In aller Vielfalt.“ Sichtbarkeit schaffen. Sie kommen auf Messen und bei Publikumsveranstaltungen zum Einsatz.

Um weitere Diversity-Kompetenz im MDR aufzubauen, begann der Vielfaltsmanager eine Fortbildung im Diversity Management am Zentrum für Weiterbildung der Universität Hamburg, die 2024 abgeschlossen sein wird. Schwerpunkte der Fortbildung waren wissenschaftliche Grundlagen von Gender und Diversität, Personalentwicklung mit Fokus auf Diversity in Organisationen, Organisationsentwicklung mit Fokus auf Diversity in Organisationen sowie Arbeits- und Organisationspsychologie mit Fokus auf Diversity in Organisationen.

6 Monitoring: MDR 50:50-Challenge

Zum 1. Dezember 2021 trat der MDR mit der Unterzeichnung der „Terms of use“ offiziell dem BBC-Projekt „50:50 - The Equality Project“ bei. Die BBC war 2017 mit dem Ziel gestartet, dauerhaft ebenso viele Frauen wie Männer hinter dem Mikrofon und auf dem Bildschirm zu präsentieren. Im Dezember des Berichtsjahrs lag der Frauenanteil bei den teilnehmenden Teams (Radio/TV/Online) bei 46,1 Prozent. Das waren rund acht Prozentpunkte mehr als zum Start der Zählung im Februar 2022.



Im MDR ist die Challenge breiter angelegt als sie ursprünglich von der BBC konzipiert worden war. So können die teilnehmenden Redaktionen auch Menschen mit Migrationsgeschichte und Menschen mit Behinderungen zählen. Die Ergebnisse in diesen beiden Kategorien zeigen, dass es hier noch einen großen Nachholbedarf gibt. Denn der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte und von Menschen mit Behinderung ist in der Bevölkerung von Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen erheblich höher als er sich in den betrachteten Programmangeboten widerspiegelt.

Im Berichtsjahr wurde das Zählkriterium Frau/Mann um die Kategorie divers erweitert. Neu ist auch, dass bei der Zählung von Menschen mit Migrationsgeschichte und Menschen mit Behinderung nicht mehr nur auf die reine Sichtbarkeit gesetzt wird. Personen können in diesen Kategorien nun auch gezählt werden, wenn die Redaktion aus Recherche, Hintergrundgesprächen oder Selbstbezeichnung der Person weiß, dass diese in die Kategorie fällt.

Der Gewinn für alle an der Challenge Beteiligten ist vor allem, dass das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit und für eine sichtbare Vielfalt in den Programmangeboten gestärkt wird. So lädt der MDR Nachmittag ganz bewusst in einem ausgewählten Zeit- und Programmfenster ausschließlich Expertinnen ein.

Die Verantwortung für das Projekt liegt im MDR bei der Gleichstellungsbeauftragten und beim Vielfaltsmanager, die inhaltlich von einem Kollegen aus der Programmdirektion Halle und technisch von der Betriebsdirektion unterstützt werden. Wichtig für das Steuerungsteam ist der regelmäßige Austausch mit allen beteiligten MDR-Redaktionen und auch mit anderen an der Challenge teilnehmenden öffentlich-rechtlichen Anstalten. So können Erkenntnisse geteilt werden, auf welchem Weg das 50:50-Ziel bei der Geschlechtergerechtigkeit sowie eine ausgewogenere Repräsentanz in den verschiedenen Vielfaltsdimensionen gelingen kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vielfaltsmanager warben in einer Ausgabe von „Mittendrin – Der MDR-Podcast“ für die Ziele der Challenge. Auf ARD-Ebene fand im Berichtsjahr ein virtueller Erfahrungsaustausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Sportredaktionen statt. Auch wurde die 50:50-Challenge bei der ARD-Barcampwoche 2023 vorgestellt. Für 2024 planen die ARD-Anstalten einen 50:50-Aktionstag.

7 Schutz vor sexueller Belästigung

ARD, ZDF und Deutsche Welle haben am Internationalen Frauentag 2022 die Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“ des Bundesministeriums für Familie unterzeichnet. Aus diesem Anlass hat die Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutsche Welle und ORF in 2023 einen „Baukasten gegen Sexismus“ erstellt. Die in dem Baukasten beschriebenen Maßnahmen sind im MDR weitgehend umgesetzt:

- Die Geschäftsleitung des MDR und die Personalvertretungen setzen sich für einen wirksamen Schutz aller Beschäftigten vor sexueller Belästigung ein. Jede Form von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im MDR nicht toleriert.
- Der Mitarbeitendenkodex unterstreicht, „dass sexuelle Belästigung, Mobbing oder jede sonstige Form von Gewalt“ im MDR nicht geduldet wird.
- In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) trat im März 2022 eine „DV zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ in Kraft, die gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat erarbeitet wurde. Interne Beratungsstellen, u.a. die Gleichstellungsbeauftragte, externe Beratungsstellen sowie Beschwerdestellen werden in der DV kommuniziert.
- Führungskräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen an einer verpflichtenden Schulung teil. Im Ausbildungsprogramm der Volontärinnen und Volontäre sowie der Auszubildenden ist eine Schulung integriert.
- Im offenen Fortbildungskatalog gibt es das Angebot „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“.
- Das WBT (web based training) „Schutz vor sexueller Belästigung“ ist im MDR CAMPUS abrufbar.
- In Programmverträgen ist eine Klausel gegen sexuelle Gewalt und Belästigung enthalten.
- Das Fort- und Weiterbildungsprogramm enthält Angebote zum Thema Diversity.
- Ein deutliches Zeichen gegen Sexismus und Belästigung setzt die unter Federführung der Compliance-Beauftragten 2023 gestartete Informationskampagne „Wer zu nah kommt, geht zu weit!“ Dazu gehören eine Broschüre und ein Poster mit Kontaktdaten von internen und externen Beratungsstellen.

**WER ZU NAH KOMMT,
GEHT ZU WEIT!** **GRENZEN SETZEN**

WAS TUN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ?

Noch nicht umgesetzt ist ein empfohlenes Angebot zur Stärkung von Zivilcourage und Allyship. Als optionale Maßnahme wurden jederzeit abrufbare Audio- und Videoinhalte zu den Themen Diversität, Gendergerechtigkeit und Gewalt gegen Frauen in den Baukasten aufgenommen. Der „Baukasten gegen Sexismus“ wird von der ARD zum Internationalen Frauentag 2024 vorgestellt.

Der MDR vertritt den Senderverbund ARD/ZDF/DR/DW sowie VAUNET im Trägerverein von Themis, der unabhängigen und überbetrieblichen Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche.

8 Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache

Der bewusste und respektvolle Umgang mit Sprache ist ein wesentliches Qualitätskriterium des MDR. Mit einem „Leitfaden für einen diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprachgebrauch im MDR“ setzt der MDR auch hier sein Leitbild „MDR für alle“ um. Der Leitfaden wurde 2019 beschlossen. Eine Evaluierung führte 2022 zur Aufnahme von zielgruppenspezifischen Ausnahmen, die insbesondere Formaten mit einer jüngeren Zielgruppe die Verwendung des Gendersterns erlaubte. Eine weitere Evaluation des Sprachleitfadens verfolgt das Ziel, in der Abwägung zwischen geltenden Rechtschreibregelungen eine Sprachverwendung zu empfehlen, die möglichst alle gesellschaftlichen Gruppen der Gesellschaft einbezieht, niemanden diskriminiert und alle Diversitäts-Kerndimensionen der Charta der Vielfalt berücksichtigt. Grundsätzlich gilt aber nach wie vor die Regel, auf den gedruckten und gesprochenen Genderstern sowie weitere sprachintegrierende Elemente zu verzichten, um Eindeutigkeit und Verständlichkeit der Sprache zu gewährleisten. Der MDR orientiert sich dabei an den Empfehlungen des Rats für deutsche Rechtschreibung⁴.

9 Mitarbeit im MDR-Botschafterinnen- und Botschafter-Programm

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt in ihrer Amtszeit den MDR im Gleichstellungsbeirats des Freistaats Sachsen. Mit dem Titel „Gleichstellung ist eine Aufgabe für die Gesellschaft“ veröffentlichte die Zeitschrift „Auslöser“ des Filmverbands Sachsen ein Interview mit ihr⁵. Im Rahmen der Schülermedientage besuchten Vielfaltsmanager und Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Schülermedientage Sachsen-Anhalt im Mai zwei Schulen in Magdeburg. Das Thema ihres Workshops lautete „Warum Diversität in den Medien wichtig für unsere Demokratie ist!“ Bei Jobmessen im Sendegebiet unterstützten sie das MDR-Recruiting. Der Vielfaltsmanager war im Rahmen des MDR-Botschaftsprogramms unter anderem Gast beim „Dachverband Sächsischer Migrant:innenorganisationen“ sowie Impulsgeber beim „Fokustag Diversity. Equity. Inclusion“ der Versicherungsforen Leipzig, einem Netzwerk zur Förderung von Forschung und Entwicklung in der Versicherungsbranche. Mehrfach wurde er zudem von Studierenden für Interviews im Rahmen von Bachelor- oder Masterarbeiten angefragt, die Diversity-Themen im Fokus hatten.

⁴ https://www.rechtschreibrat.com/DOX/rfdr_PM_2023-12-15_Geschlechtergerechte_Schreibung.pdf

⁵ https://www.filmlandsachsen.de/wp-content/uploads/2024/01/Ausloeser_2023_3_web.pdf

10 Nachhaltigkeitsmanagement

Gleichstellungsbeauftragte und Vielfaltsmanagement sind eng mit dem Nachhaltigkeitsmanagement des MDR vernetzt. Für die CSR-Berichterstattung (Corporate Social Responsibility) sind die Aspekte Gleichstellung, Diversity und Inklusion wichtige Bestandteile. Dies fließt zum Beispiel in den ARD-Nachhaltigkeitsbericht ein und ist in der Broschüre „Nachhaltigkeit im MDR 2022/2023“ nachlesbar⁶.

11 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“

Das MDR-Frauennetzwerk ist im Ergebnis eines zweitägigen Seminars „Frauen in Führung“ im November 2013 entstanden. Führungsfrauen kommen seither mit dem Ziel zusammen, Kompetenzen und Stärken zu bündeln, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, medienpolitische und berufliche Entwicklungen zu diskutieren und junge Kolleginnen bei ihrer Karriereplanung zu ermutigen und zu unterstützen. Auf ihrem Jahrestreffen in 2023 würdigten die Netzwerkfrauen das 10jährige Bestehen. Im Rückblick hervorgehoben wurde die Auszeichnung mit dem Engagementpreis des Landesfrauenrat Sachsen e.V. 2020 sowie die Nominierung für den Deutschen Engagementpreis 2021. Mit einem interaktiven Input des MDR Changemanagement zum Thema „Netzwerke in Zeiten der Digitalisierung und Polykrise“ wurde ein Change-Prozess im Netzwerk mit dem Ziel angestoßen, sich zeitgemäß mit neuen Strukturen aufzustellen.

Ergebnis des Prozesses ist eine Öffnung des Netzwerks „Frauen in Führung“ zu einem Netzwerk der festangestellten Frauen im MDR. Es besteht aus mehreren Einzelteams wie z.B. „Coaching und Mediation“, „Fachexpertinnen“, „Onboarding und Nachwuchs“, „Veranstaltungen“ und „Kommunikation“. „Frauen in Führung“ ist künftig nur eines davon und Mitarbeiterinnen mit Personalverantwortung vorbehalten. Die Fachteams agieren selbstorganisiert und mit einer benannten Sprecherin.

Die Mitglieder des Frauennetzwerks treffen sich in virtuellen Veranstaltungen und einmal im Jahr zu einem Präsenztreffen. Im Fokus steht dabei auch der Austausch mit Frauennetzwerken im Sendegebiet.

12 Veranstaltungen

12.1 Internationaler Frauentag - #Gemeinsam

Nach einer ersten von MDR und BR gemeinsam ausgerichteteten Veranstaltung für die Mitarbeitenden der beiden Häuser zum Weltfrauentag im Vorjahr gab es am 8. März 2023 eine virtuelle Veranstaltung, zu der alle Mitarbeitenden des öffentlich-rechtlichen Rundfunks im deutschsprachigen Raum eingeladen waren. Die Gleichstellungsbeauftragten von MDR, BR, und Deutschlandradio hatten die Veranstaltung, an der rund 400 Personen teilnahmen, unter dem Motto #Gemeinsam organisiert.

Eröffnet wurde die Veranstaltung mit einem Besuch der Intendantinnen Karola Wille (MDR), Yvette Gerner (Radio Bremen), Katja Wildermuth (BR) und dem Intendanten des Deutschlandradios Stefan Raue sowie der stellvertretenden NDR-Intendantin Andrea Lütke. Im Anschluss diskutierten die Teilnehmenden in drei Workshops unterschiedliche Aspekte der Gleichstellung in den Häusern: Am Beispiel der Berufsgruppe Redaktionsassistenten im Deutschlandradio wurden zukünftige Herausforderungen dieser Berufs-

⁶ <https://www.mdr.de/unternehmen/informationen/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit-im-mdr-gleichstellung-viel-falt-umweltschutz-klimaschutz-gruene-produktion-100.html>

gruppe erörtert. In einem vom MDR vorbereiteten Workshop „MINT-Talente gewinnen, fördern und halten« wurden Maßnahmen und Best Practices zusammengetragen. Im Workshop »Zeitgemäße Führungsmodelle: vom Führen in Teilzeit und geteilter Führung« stellten u.a. Prof. Caroline Volkmann und Dr. Katrin Neukamm, WDR-Justiziarinnen im Top-Sharing-Tandem, die Möglichkeiten und Grenzen ihres Arbeitsmodells vor.

2024 wird die Veranstaltung #GEMEINSAM von den Gleichstellungsbeauftragten von hr, NDR und WDR organisiert.

12.2 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, Deutschlandradio, DW und ORF

Die Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks trafen sich im Berichtsjahr in fünf virtuellen Konferenzen und einer Präsenz-Konferenz beim MDR. Thematische Schwerpunkte waren die 50:50-Challenge, der Sexismus-Baukasten der ARD, Leitlinien zur Gleichstellung und das Thema „Hass im Netz gegen Frauen“. Weitere Themen waren die Aktionen der einzelnen Rundfunkanstalten zum Orange Day am 25. November, das Herbsttreffen der Medienfrauen beim MDR in Leipzig sowie die Themen Frauengesundheit und Kinderwunsch in der Karrierephase.

Neu hinzukommen wird in 2024 auch eine Vertreterin der SRG (Schweizerische Radio- und Fernsehgesellschaft).

12.3 Herbsttreffen der Medienfrauen

Ein starkes Signal für Gleichstellung und Vielfalt gab es beim 45. Herbsttreffen der Medienfrauen in Leipzig⁷. Nach 1996 und 2011 war der MDR im September 2023 zum dritten Mal Gastgeber der Veranstaltung. Unter dem Motto „Gemeinsam: Starke Stimmen im Dialog“ trafen sich rund 300 Medienfrauen von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF in Vorträgen, Panels und Workshops.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung diskutierten MDR-Programmdirektorin Jana Brandt, Publizistin Julia Jaekel, Filmproduzentin Katja Bäuerle und Björn Böhning, Geschäftsführer der Produzentenallianz und Sprecher des Gesamtvorstands, wie mehr Vielfalt im Kulturbereich erreicht werden kann. Moderiert wurde das Panel von Avi Jakobs, die sich seit Jahren nicht nur für queere Sichtbarkeit, sondern generell für mehr Diversität einsetzt. In einem weiteren Podium ging es um eine Bestandsaufnahme, wie sich die Machtstrukturen in der Film- & Fernsehbranche seit Beginn der #MeToo-Debatte vor sechs Jahren verändert haben. Im Podium saßen Anna Schoeppe, Geschäftsführerin Hesses Film & Medien, Mira Thiel, Tatort-Regisseurin, Alexandra Krampe, Produzentin und Mitglied des Vorstands Produzentenverband e.V., Intimitätskoordinatorin Dr. Julia Efertz und Maren Lansink, Geschäftsführerin der Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Kultur- und Medienbranche. Im Abschlusspanel „Hass im Netz“ sprachen Sarah Frühauf, MDR-Korrespondentin im ARD-Hauptstadtstudio, Evelyn Miksch, langjährige Community-Managerin beim MDR, Josephine Ballon von „HateAid“ und die Journalistin Elin Halvorsen darüber, was man gegen Hassbotschaften und Verun-

⁷ <https://www.presseportal.de/pm/7880/5612608>

glimpfungen tun kann. In 15 weiteren Panels und Workshops diskutierten die Teilnehmenden über Themen wie z.B. Dialog im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, Künstliche Intelligenz und Solidarisierung mit marginalisierten Gruppen.

Die auf dem Herbsttreffen 2023 verabschiedeten Resolutionen zu den Themen "Femizide" und „Mehr Frauen im Sportjournalismus“⁸ werden unter Federführung der ausrichtenden Anstalt MDR zum ersten Mal von den Mitgliedern der Gleichstellungskonferenz evaluiert. In die Präsentation der Ergebnisse beim nächsten Treffen wird aus MDR-Sicht auch der Themenschwerpunkt zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25. November einfließen. Die Reportage „Gewalt durch den Partner – wie der Staat Frauen alleine lässt“ von MDR Investigativ-Reporterin Julia Cruschwitz wurde auf dem Sendeplatz von „exakt“ im MDR-Fernsehen, als „exactly“ in der ARD-Mediathek und auf dem YouTube-Kanal von MDR Investigativ veröffentlicht.

2024 laden Deutsche Welle, Deutschlandradio und Phoenix zum 46. Herbsttreffen der Medienfrauen im November nach Bonn ein.

12 Ausblick

Schwerpunkte der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich 2024 aus der neuen DV Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Neu ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte ab 1. Juli 2024 an Vorstellungsgesprächen bis zur VG VIII bei einer Unterrepräsentanz von Frauen teilnimmt. Fortsetzen wird sie ihre Beratungsgespräche.

Ein MDR-Gleichstellungsplan, an dem die Beauftragte mitwirkt, wird für die Jahre 2025 bis 2028 erstellt.

Des Weiteren wird die Gleichstellungsbeauftragte Veranstaltungen im MDR zu Gleichstellungsthemen initiieren und gemeinsam mit den Fachbereichen umsetzen. Das Frauennetzwerk befasst sich auf einem Jahrestreffen in Präsenz mit dem Einfluss der politischen Entwicklungen auf die Gleichstellung der Frau.

2024 benennt der Intendant in Vorbereitung der ersten Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten im MDR einen Wahlvorstand. Die voraussichtlich im IV. Quartal gewählte und dann vom Intendanten für vier Jahre zu bestellende Gleichstellungsbeauftragte wird ihre Arbeit zum 1. Januar 2025 aufnehmen.

Einen Tätigkeits-Schwerpunkt des Vielfaltsmanagers bilden programmliche Angebote und Inhouse-Aktivitäten zum Diversity-Tag der Charta der Vielfalt am 28. Mai 2024. Sie orientieren sich am ARD-weiten Schwerpunktthema „Leben mit Behinderung / Inklusion“, das vom ARD Diversityboard vorgeschlagen wurde. Das Talentprogramm

„MDR Fresh“ erlebt seine dritte Auflage. Das Vielfaltsmanagement ist an der Auswahl der Bewerbenden beteiligt und unterstützt im Verlauf des Programms. Die themenbezogene Projektarbeit in den Arbeitsgemeinschaften des Netzwerks für Vielfalt wird fortgeführt und erste Ergebnisse sind zu erwarten. Auch 2024 wird es ein Jahrestreffen des Netzwerks in Präsenz geben. Der Abschluss der Fortbildung „Diversity Management“

⁸ <https://www.mdr.de/unternehmen/herbsttreffen-medienfrauen-resolution-femizide-100.html>;
<https://www.mdr.de/unternehmen/herbsttreffen-medienfrauen-resolution-frauen-im-sportjournalismus-100.html>

und die entsprechende Zertifizierung der Universität Hamburg sorgen für einen Kompetenzgewinn.

Anlage

- 1. DV zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern**
- 2. Statistiken zur Gleichstellung**