

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2020



Mitten in Deutschland.
Mitten im Leben.

mdr

Inhalt

1 Vorbemerkungen.....	2
2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten....	3
2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	3
2.2 Führungspositionen	3
2.2.1 Journalistische Führungspositionen	10
2.2.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit.....	11
2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen.....	11
2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
2.4.1 Teilzeit	14
2.4.2 Elternzeit	14
2.4.3 Projekt „MDR Arbeitswelten“	15
2.4.4 Wertkonto	16
2.5 Berufsausbildung und Volontariate	16
2.6 Fort- und Weiterbildung.....	18
2.7 Personalentwicklung und Talentförderung	19
3 Frauen in der Technik	19
4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen	20
4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros	20
4.2 Hitliste der ARD-Tagesthemenkommmentare/Meinungen	20
5 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	21
6 Förderung der audiovisuellen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sowie Engagement in der Charta der Vielfalt	24
6.1 Diversity-Tag 2020	25
6.2 Diversity Challenge 2020 – 21.....	25
6.3 mikopa-Konferenz	26
6.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring.....	26
7 Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung	27
8 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins	27
9 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“	28
10 Veranstaltungen	28
10.1 Internationaler Frauentag	28
10.2 Women in Music Day	28
10.3 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF29	
10.4 Herbsttreffen der Medienfrauen	29
11 Frauen- und Männeranteil im MDR Rundfunk- und Verwaltungsrat.....	29
12 Zusammenfassung und Ausblick.....	30

1 Vorbemerkungen

2020 war ein Jahr mit außerordentlichen Herausforderungen für alle Lebensbereiche. COVID-19 bestimmte unseren Alltag. Unternehmen mussten in kürzester Zeit Maßnahmen zum Schutze der Mitarbeitenden ergreifen und Arbeitsprozesse digitalisieren. Von heute auf morgen hieß es Homeoffice statt Büro, Online-Meetings statt Präsenztermine und Dienstreisen. Neue Kommunikationstools wurden eingesetzt.

Vielfach diskutiert wurde die Frage, ob Frauen in der Ausnahmesituation höheren Belastungen ausgesetzt sind als Männer. Studien kamen bei der Untersuchung der Auswirkungen von COVID-19 auf die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu unterschiedlichen Ergebnissen. Prominent war die Position der Soziologin Jutta Allmendinger, dass Frauen weiter eine „entsetzliche Retraditionalisierung“ erfahren werden. Bei „Anne Will“ schätzte sie ein: „Ich glaube nicht, dass man das so einfach wieder aufholen kann und dass wir von daher bestimmt drei Jahrzehnte verlieren“.¹ Nach einer im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführten repräsentativen Studie des Marktforschungsunternehmens Ipsos „hat die Corona-Krise weniger einen Rückfall in traditionelle Rollen verursacht, sondern scheint vielmehr ans Licht zu bringen, dass die traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen in Deutschland bisher so gut wie gar nicht aufgebrochen war“.²

Eine von der MaLisa Stiftung beauftragte Studie zur Rolle von Frauen und Männern in der Corona-Berichterstattung kam zu dem Ergebnis, dass Frauen als Expertinnen kaum gefragt sind. In den von Prof. Dr. Elizabeth Prommer und Julia Stüwe vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock untersuchten Informationssendungen des ERS-TEN, des ZDF sowie von RTL und Sat. 1 waren nur 22 % der Experten weiblich. Besonders niedrig war der Anteil von Expertinnen in Nachrichten (20 Prozent).³

Bundesfrauenministerin Franziska Giffey rief 2020 zum Jahr der Gleichstellung aus. Die erste Gleichstellungsstrategie einer Bundesregierung wurde beschlossen und die Gründung einer Bundesstiftung für Gleichstellung in Aussicht gestellt. Die Europäische Kommission stellte ihre Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter für den Zeitraum von 2020 bis 2025 vor. Und in den USA nominierte Präsidentschaftskandidat Joe Biden mit Kamala Harris die erste Woman of Color für die Position einer Vizepräsidentin.

¹ „Anne Will“ am 4.5.2020

² Bertelsmann Stiftung, Pressemitteilung vom 3.12.2020

³ MaLisa Stiftung, Pressemitteilung vom 28.05.2020

2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2020 waren insgesamt 2.063 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis beim MDR⁴ beschäftigt, 999 Frauen und 1.064 Männer. Das sind 14 Mitarbeitende weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der Frauen sank um zehn – die der Männer um vier. Der Altersdurchschnitt der festangestellten Mitarbeitenden ist von 49,3 Jahre auf 49,5 Jahre leicht gestiegen. Die Frauen sind mit durchschnittlich 48,2 Jahren etwas jünger als die Männer (50,8 Jahre).

Im Kinderkanal (KiKA) waren zum Stichtag 64 Festangestellte tätig, 40 Frauen und 24 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um eine Frau. Die Anzahl der Männer blieb gleich. Der Altersdurchschnitt ist beim KiKA mit 46,1 Jahren jünger.

Die vorgenannten Zahlen umfassen die Kopfzahlen in befristeter und unbefristeter Beschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigten voll- oder teilzeitarbeitend sind.

2.2 Führungspositionen

Eine zentrale 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. Den Status „Führungskraft“ hatten zum Stichtag des Berichtsjahres 186 Personen, davon 59 Frauen und 127 Männer, inne. Das sind drei Frauen weniger und sechs Männer mehr als im Vorjahr. Somit hat sich die Frauenquote von insgesamt 33,9 % auf 31,7 % reduziert. Nachfolgend die Entwicklung der letzten drei Jahre.

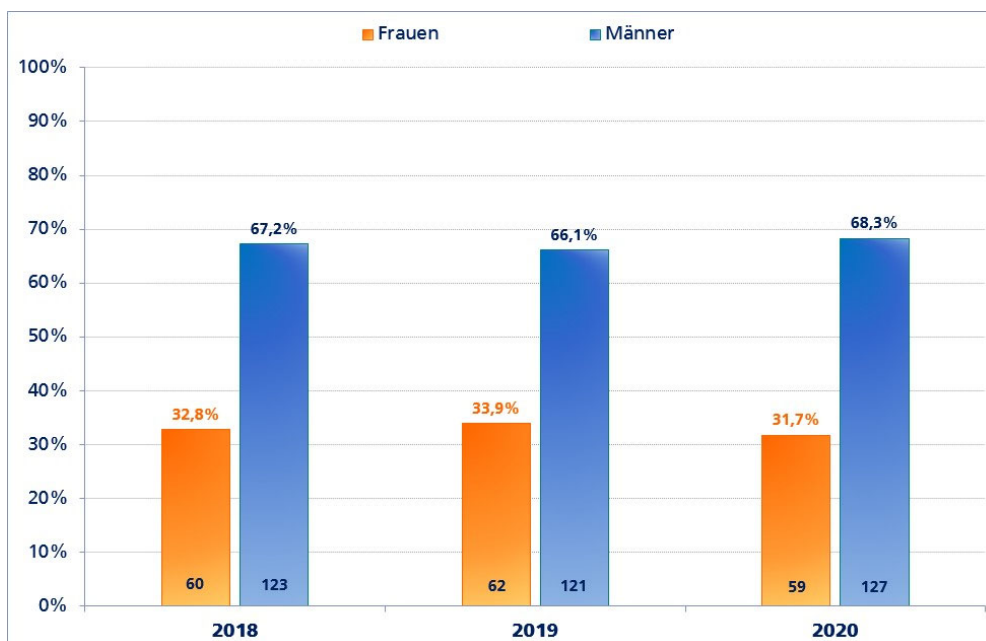


Abb.1 Verteilung Frauen und Männer in Führungspositionen insgesamt im MDR 2018 bis 2020

⁴ ohne KiKA und MDR-Werbung

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatte das Landesfunkhaus Sachsen mit 50 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der PD Leipzig mit 45,5 %, dem Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt mit 44,4 %, der PD Halle mit 44 % und der Verwaltungsdirektion mit 33,3 %. Das Landesfunkhaus Thüringen erreichte einen Anteil von Frauen in Führung von 30 % sowie die Intendanz von 25 %. Der Anteil an Führungsfrauen in der Betriebsdirektion beträgt analog des Vorjahres 15,5 %.

Seit 2018 ist die Programmgeschäftsführung des KiKA erstmals weiblich. Weitere fünf Männer tragen Führungsverantwortung.

Verteilung über die einzelnen Hierarchieebenen für den MDR insgesamt und über alle Programmdirektionen und Direktionen:

MDR insgesamt

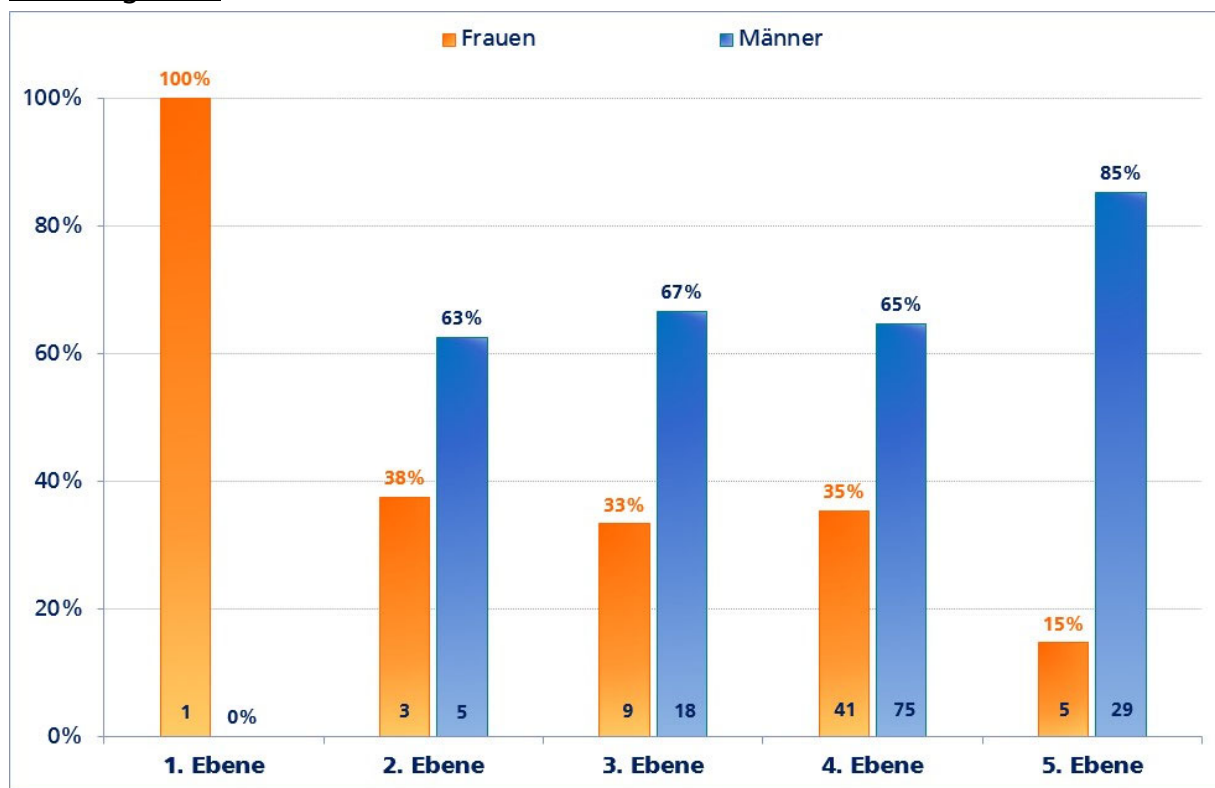


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1 bis 5 im MDR 2020

Auf der 2. Führungsebene stieg die Zahl der weiblich besetzten Positionen um eine und die Zahl der männlich besetzten Positionen reduzierte sich um eine. Auf der 3. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der männlich besetzten Positionen um eine. Eine weiblich besetzte Position kam hinzu. Auf der 4. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der weiblich besetzten Positionen um vier. Es kamen fünf männlich besetzte Positionen hinzu. Auf der Teamleiterebene reduzierte sich die Anzahl der weiblich besetzten Positionen um eine und die männlich besetzten Positionen erhöhten sich um drei.

Intendanz

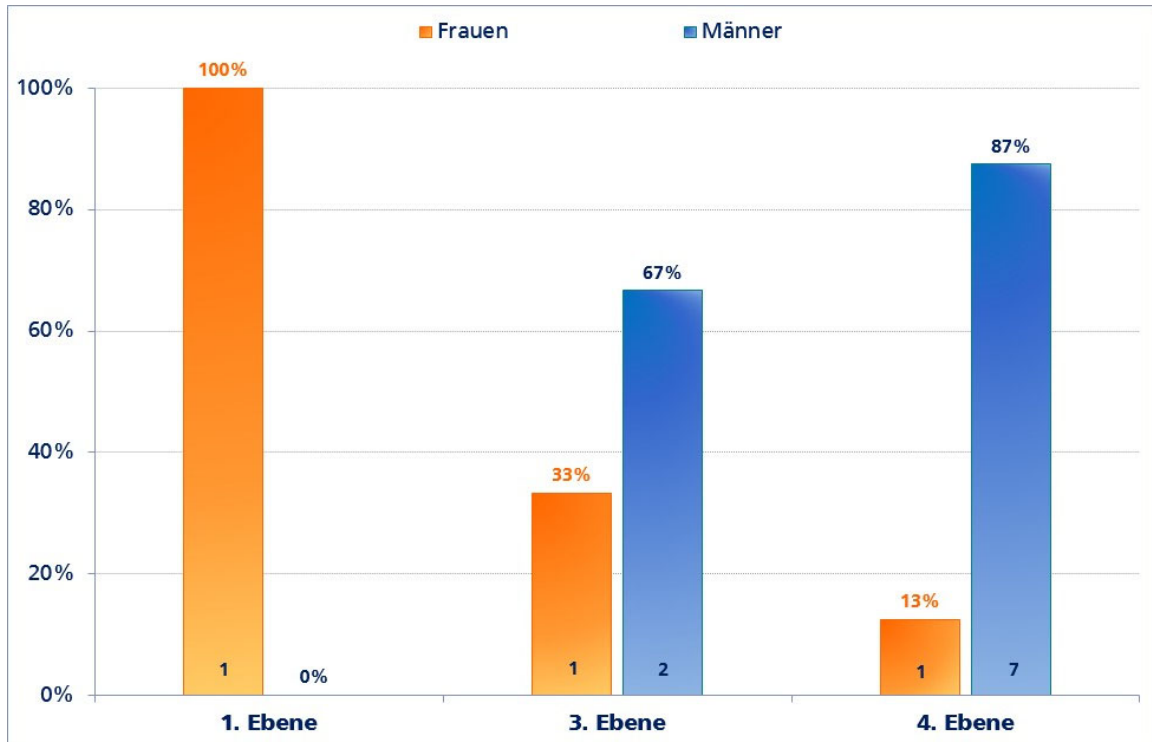


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2020 (ohne Gremienbüro)

Der Anteil von Führungsfrauen reduzierte sich in der Intendanz auf 25 % (Vorjahr 38,5 %). Die Veränderung ist auf die Verringerung von zwei Positionen (weiblich) und den Anstieg um eine Position (männlich) auf Ebene 4 aufgrund von temporären organisatorischen Änderungen zurückzuführen.

Gremienbüro und Rundfunkdatenschutzbeauftragter

Für die Abteilung Gremienbüro wurde in 2020 erstmalig eine Führungskraft (männlich) benannt.

Juristische Direktion

Die Juristische Direktion wird wie im Vorjahr von einem Direktor geleitet.

Programmdirektion Leipzig⁵

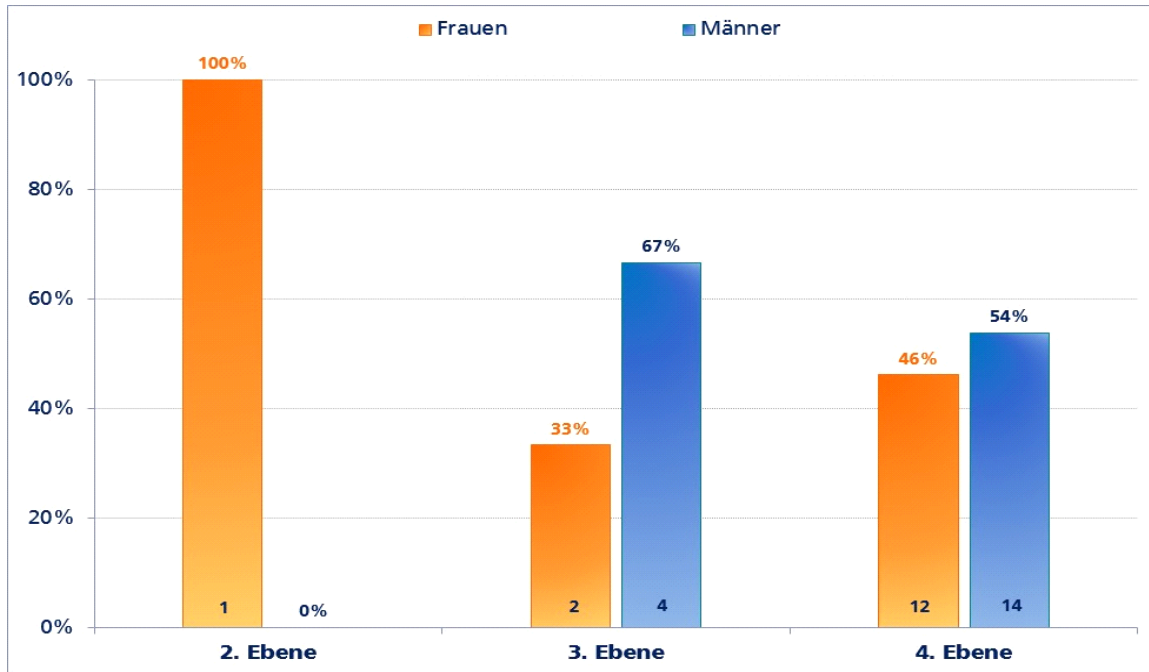


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2020

In der Programmdirektion Leipzig besetzten 45,5 % der Führungspositionen Frauen, wobei der Anteil im Vorjahr bei 42,4 % lag. Auf der 2. Ebene war eine Frau in Führung. Auf der 3. Ebene kam eine Führungsposition (männlich) hinzu und die weiblichen Führungspositionen verringerten sich um eine. Auf Ebene 4 stieg die Anzahl der weiblichen Positionen um eine und die der männlichen Führungspositionen reduzierte sich um eine.

Kinderkanal

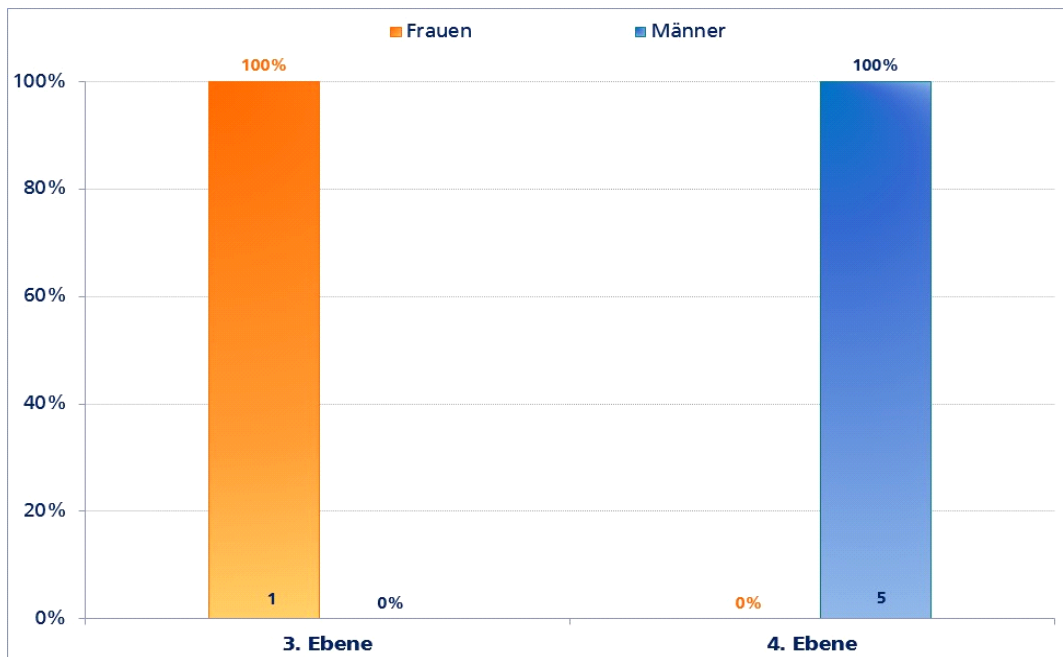


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des KiKA 2020

Beim Kinderkanal gab es gegenüber dem Vorjahr keine Veränderung.

⁵ ohne KiKA

Programmdirektion Halle

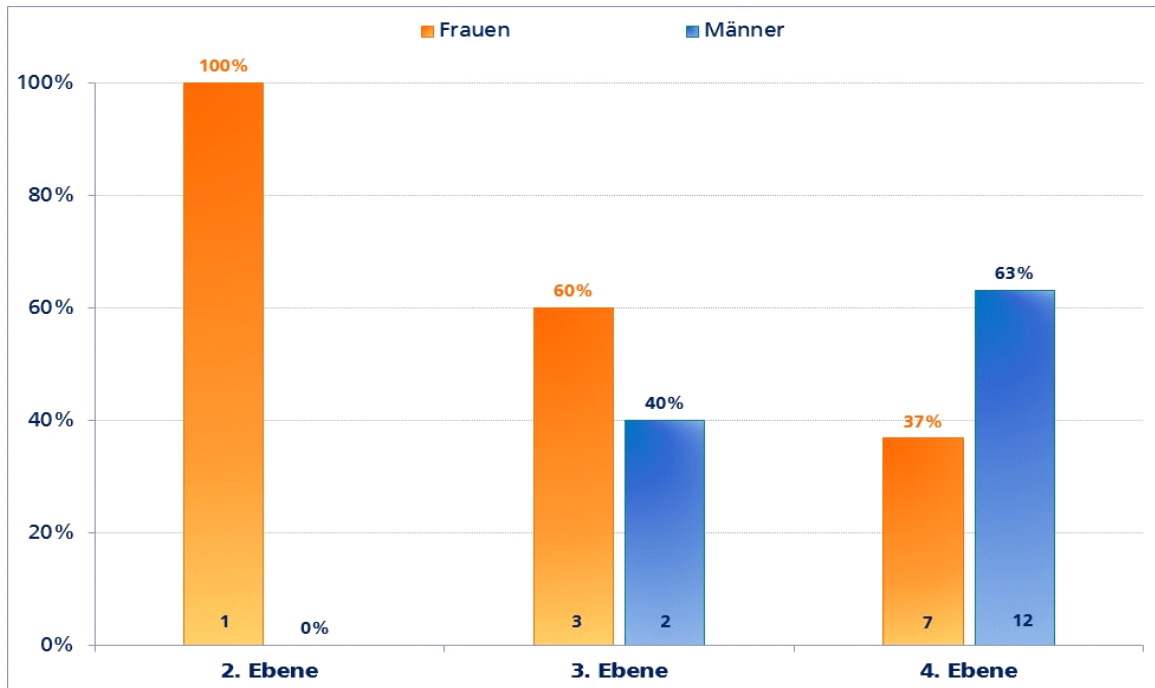


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2020

In der Programmdirektion Halle sank der Anteil von Frauen in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr ganz leicht von 44,8 % auf 44 %. Auf der 3. Ebene kam eine Führungsposition (weiblich) hinzu. Eine Führungsposition (männlich) reduzierte sich. Auf der 4. Ebene reduzierte sich die Anzahl von Frauen in Führungspositionen um drei; bei den Männern um eine.

Verwaltungsdirektion

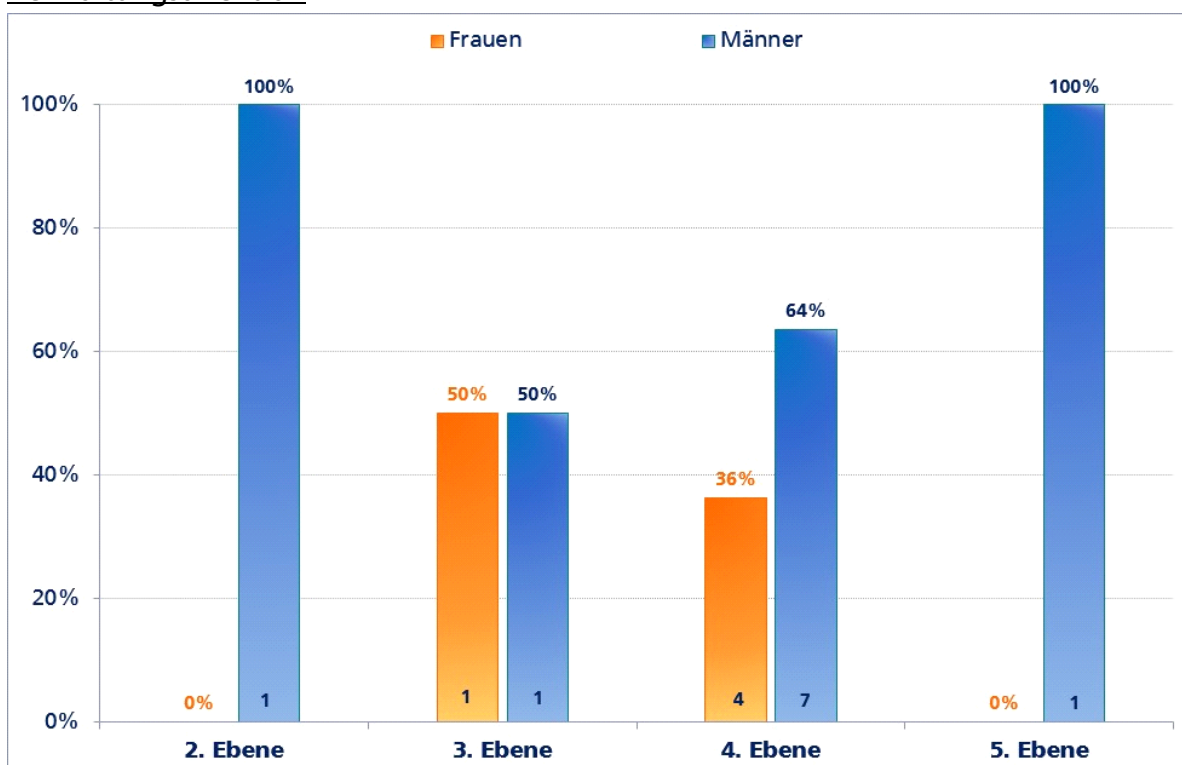


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2020

In der Verwaltungsdirektion verringerten sich die weiblich besetzten Positionen auf vierter Ebene um eine Position. Eine männliche Führungsposition kam hinzu. Neu kam Ebene 5 mit einer männlich besetzten Führungsposition hinzu. Daraus ergibt sich nun ein Frauenanteil von insgesamt 33,3% (Vorjahr 42,9 %).

Betriebsdirektion

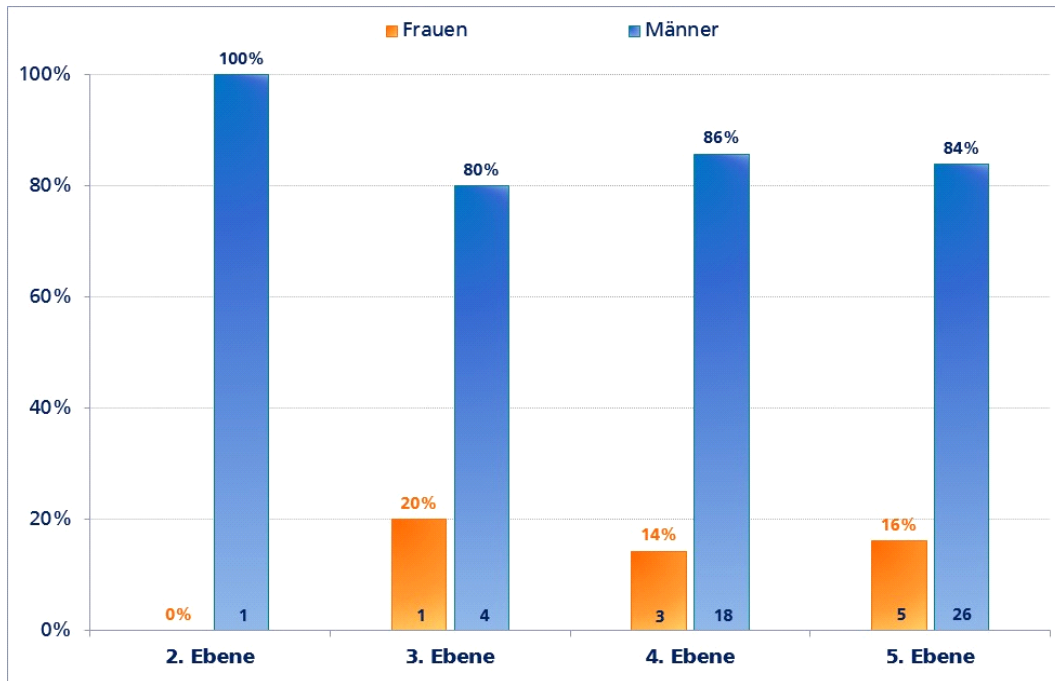


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2020

In der Betriebsdirektion kam in der 4. Ebene eine weibliche Führungsposition hinzu. Auf Ebene 5 reduzierte sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen um eine Frau.

LFH Sachsen

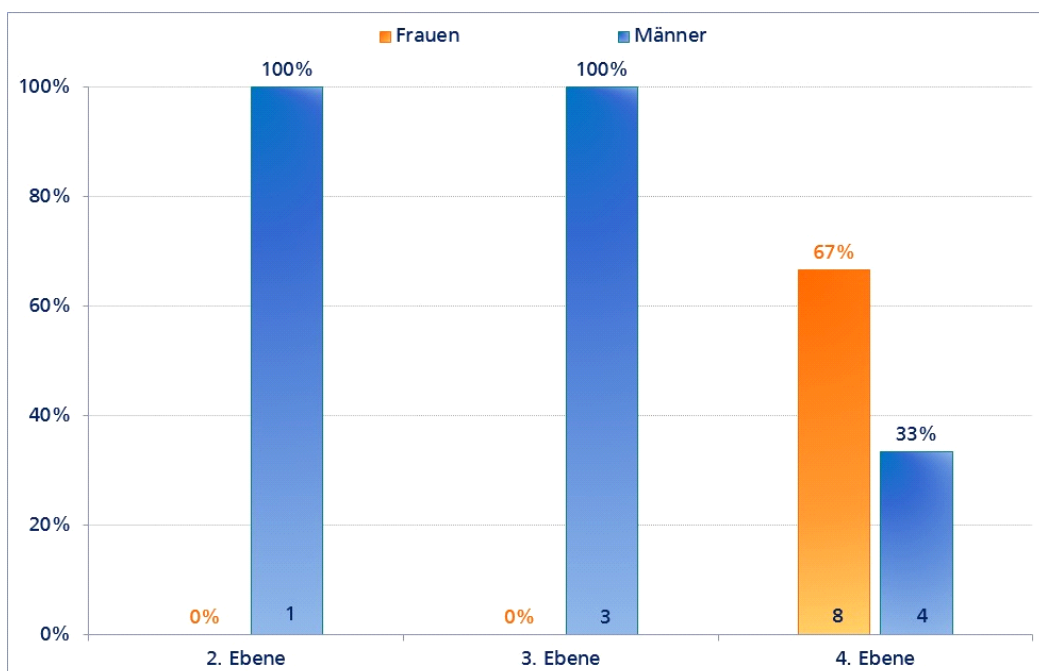


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2020

Im LFH Sachsen trugen acht Frauen und acht Männer Führungsverantwortung. Die Zahl der Männer reduzierte sich auf Ebene 4 um eine Position. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen verbesserte sich somit um 2,9 % auf 50 %.

LFH Sachsen-Anhalt

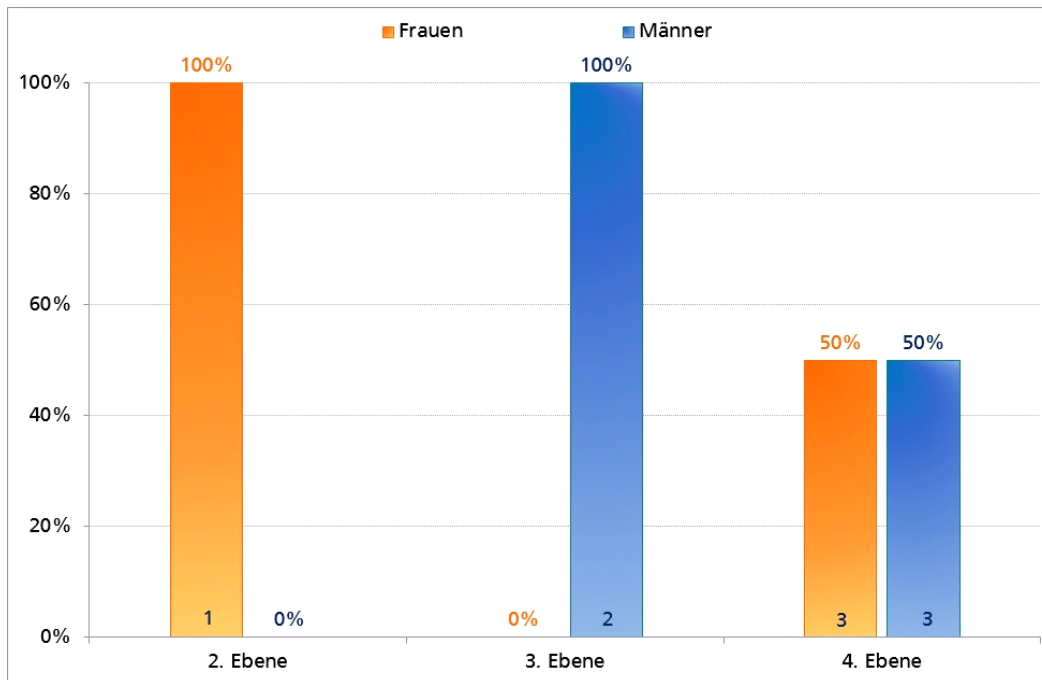


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen-Anhalt 2020

Im LFH Sachsen-Anhalt trugen vier Frauen und fünf Männer Führungsverantwortung. Die Zahl der Männer reduzierte sich auf der 4. Ebene um eine Position. Der Frauenanteil in Führungspositionen stieg somit von 40 % auf 44,4 %.

LFH Thüringen

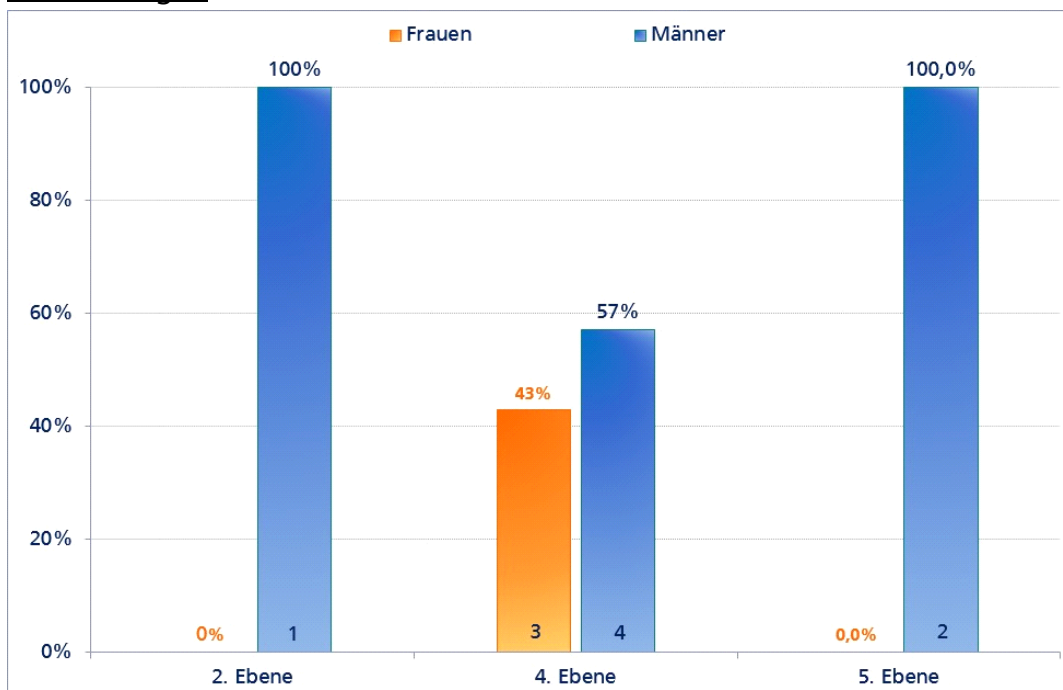


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2020

Im LFH Thüringen übernahmen sieben Männer und drei Frauen Führungsverantwortung. Auf der 4. Ebene kam eine männliche Führungsposition hinzu, die auf der 3. Ebene entfiel. Neu hinzugekommen ist die 5. Ebene mit zwei männlichen Führungspositionen. Der Frauenanteil reduzierte sich auf 30 % (Vorjahr 37,5 %).

2.2.1 Journalistische Führungspositionen

In den Redaktionen des MDR waren zum Stichtag des Berichtsjahres 220 Frauen und 274 Männer als Redakteurinnen/Redakteure sowie Producer/Producerinnen tätig. Daraus folgt ein Frauenanteil von 44,5 %. Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der journalistischen Führungspositionen wider. 79 journalistische Führungspositionen des MDR waren zum Stichtag mit 36 Frauen und 43 Männern besetzt. Die Veränderung ergibt nunmehr einen um 1,8 % gesunkenen Anteil an Frauen auf insgesamt 45,6 %.

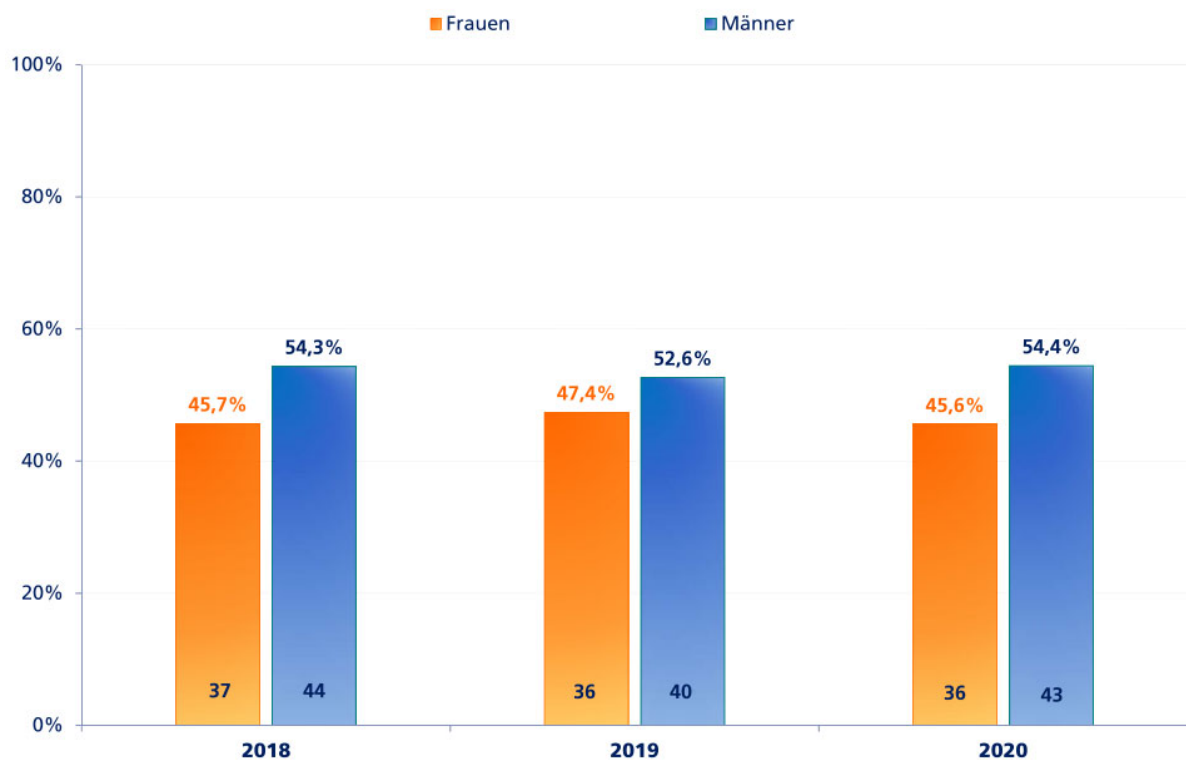


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer in journalistischen Führungspositionen 2018 bis 2020 im MDR

2.2.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit

Die Zahlen zeigen, dass die meisten Frauen und Männer in Führung ihre Position in Vollzeitbeschäftigung ausüben.

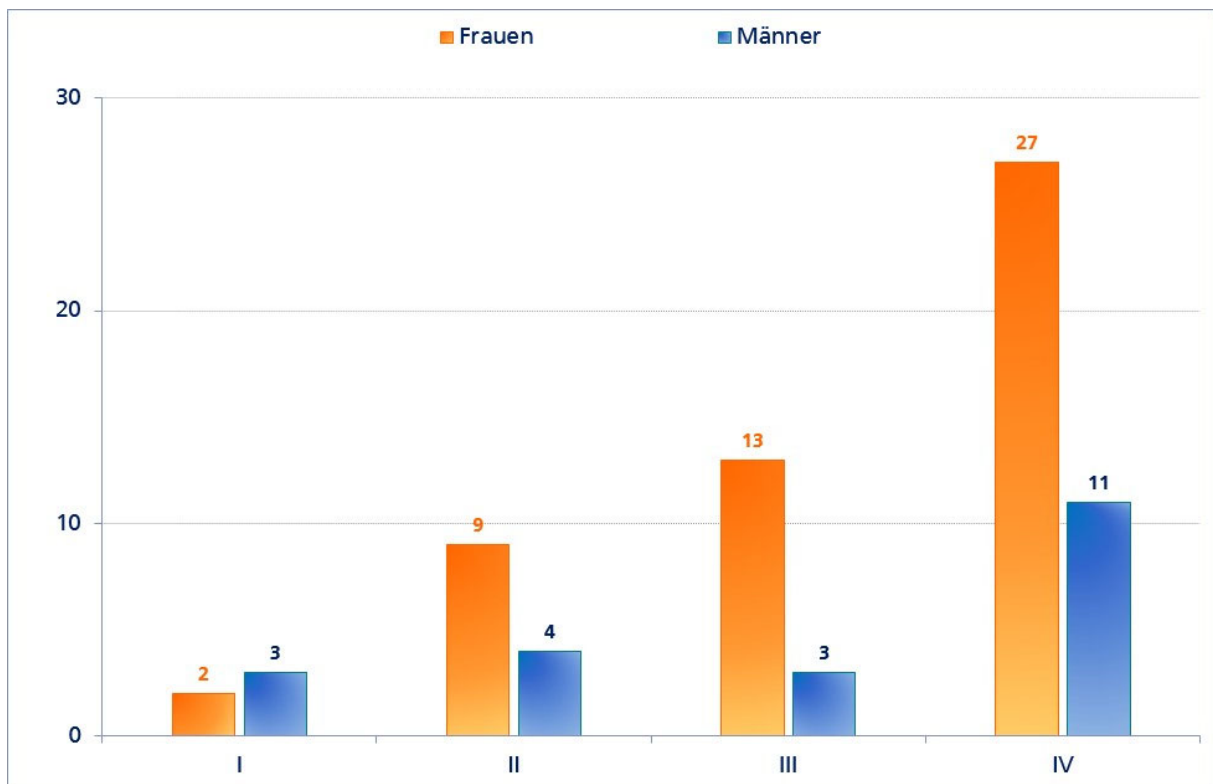


Abb. 13 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2020 im MDR

2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.380 externe Bewerbungen und 182 interne Bewerbungen auf Stellenausschreibungen vor. Von den insgesamt 182 internen Bewerbungen entfielen 92 auf Frauen und 90 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 31 Frauen und 46 Männer den Zuschlag. 20 interne Frauen und 25 interne Männer waren mit ihrer Bewerbung erfolgreich. Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr extern 37 Frauen und 16 Männer beworben, wovon zwei Frauen und zwei Männer eingestellt wurden. Von vier internen Bewerbungen waren zwei Frauen und zwei Männer erfolgreich.

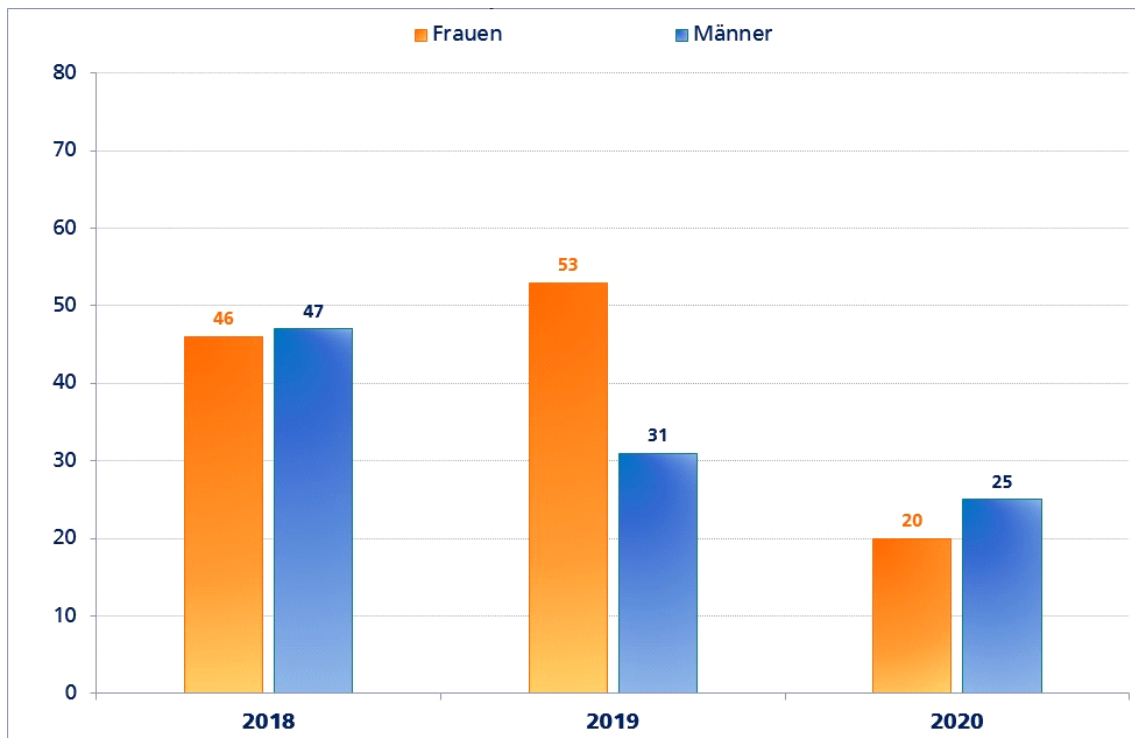


Abb. 14 Anzahl der internen Einstellungen im Jahresvergleich 2018 bis 2020 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden zehn Frauen und achtzehn Männer eingestellt.

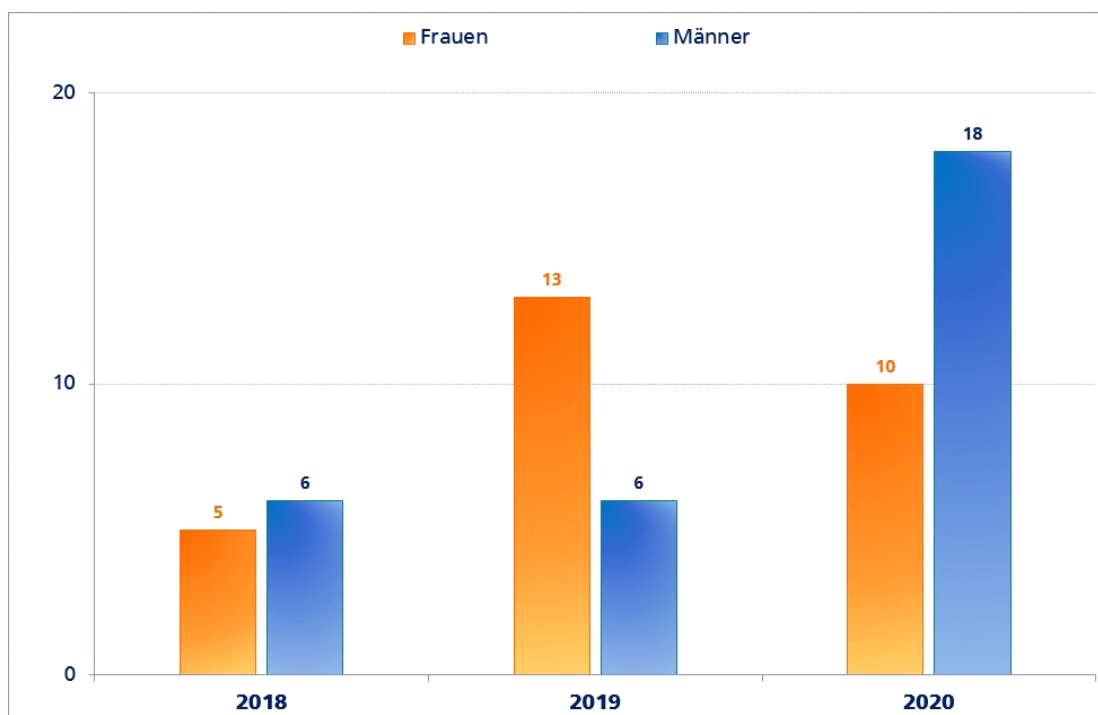


Abb. 15 Anzahl der Einstellungen VG AT bis IV im Jahresvergleich 2018 bis 2020 im MDR

Bei den Höhergruppierungen bewirkte die Steigerung der Gesamtzahl von 213 auf 223 Frauen eine geringfügige Erhöhung auf nunmehr 37,7 %.

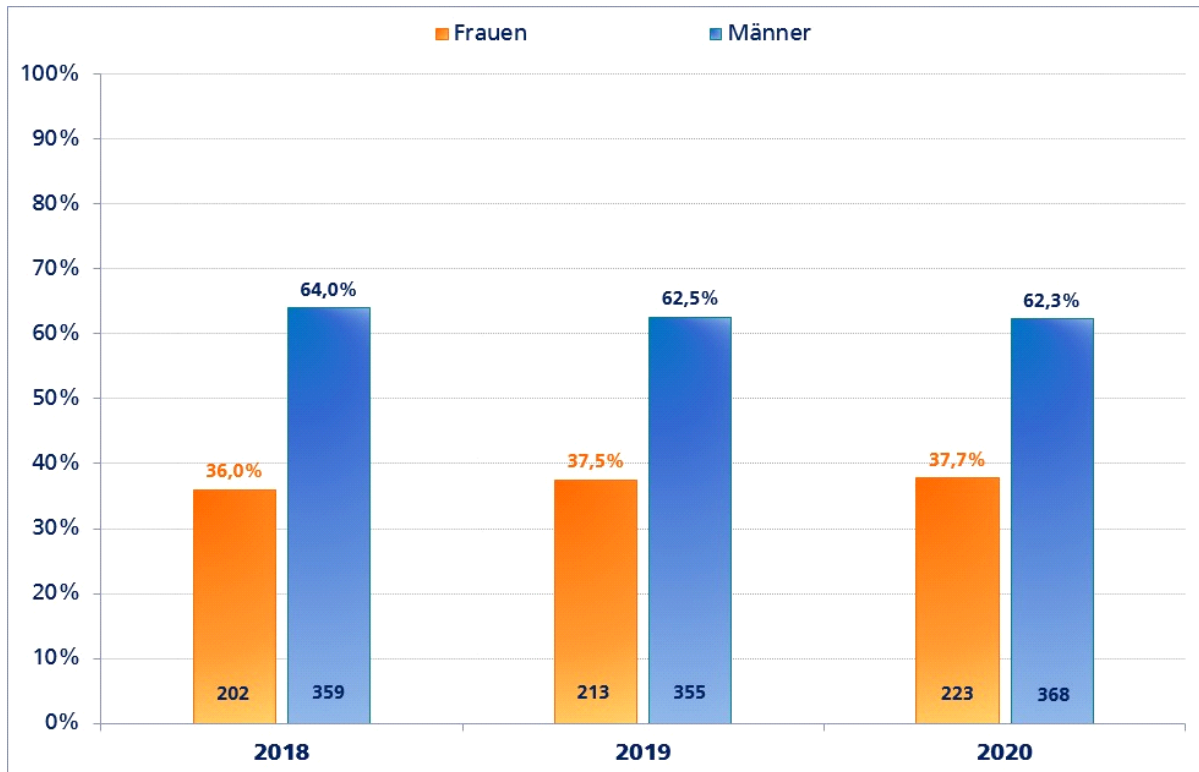


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2018 bis 2020

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 49 Frauen und 60 Männer höhergruppiert.

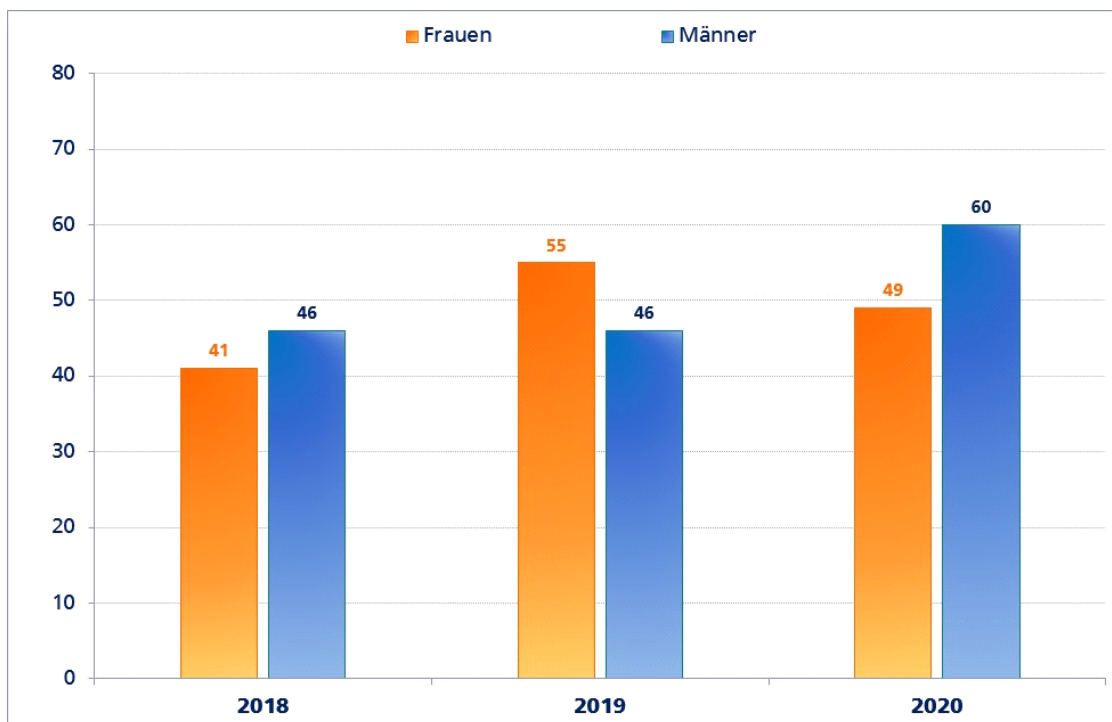


Abb. 17 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2018 bis 2020 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV wurden im Berichtsjahr 16 Frauen und 24 Männern entsprechende Aufgaben übertragen.

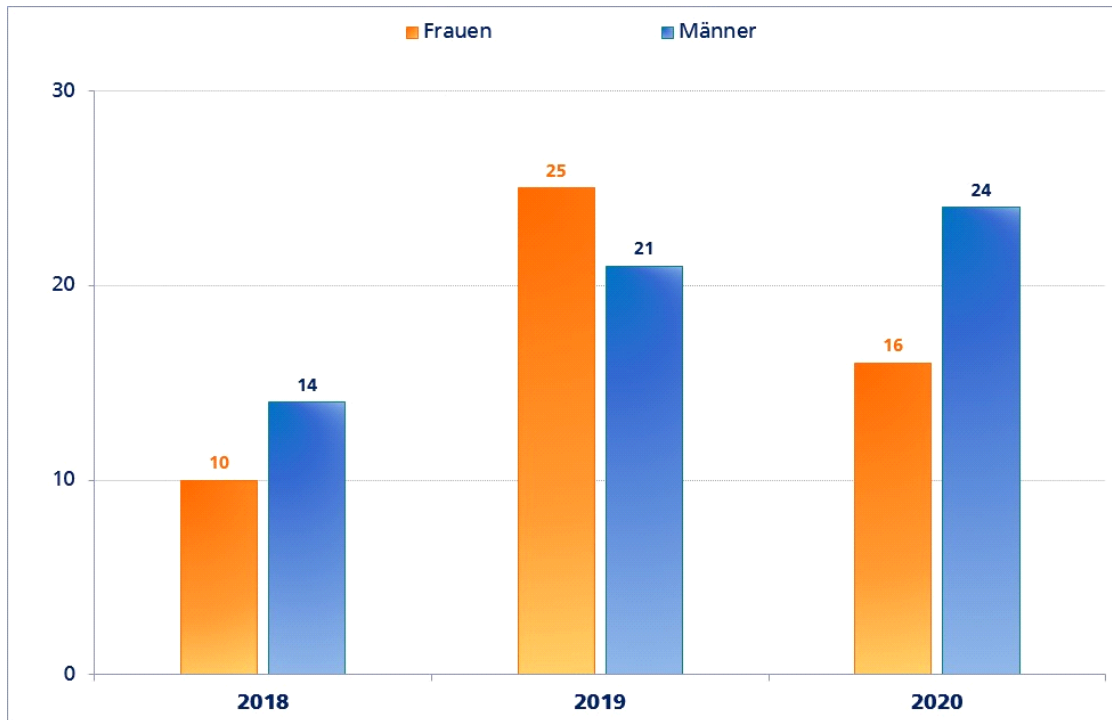


Abb. 18 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2018 bis 2020 im MDR

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.4.1 Teilzeit

Auswirkungen von Corona auf die Zahl der Teilzeitbeschäftigten konnte anhand der vorliegenden Zahlen nicht festgestellt werden. Die Gesamtzahl der Teilzeitarbeitenden stieg um fünf auf 363, 293 Frauen und 70 Männer. Das sind gegenüber dem Vorjahr drei Frauen und zwei Männer mehr. Der Anteil von Frauen an Mitarbeitenden in Teilzeit betrug 80,7%. Die Teilzeitquote im gesamten MDR erhöhte sich um 1% und lag bei 17,6%. Werden alle weiblichen Beschäftigten in den Blick genommen, so arbeiten von 1.039 Frauen 28,2% in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es nur 6,4%.

2.4.2 Elternzeit

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit um vier verringert.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Elternzeit (Zeitraum: 01.01.-31.12.2020)	38	53,5	33	46,5	71
- darunter Teilzeit während Elternzeit	5	71,4	2	28,6	7

Abb. 19 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2020 im MDR⁶

⁶ Für den KiKA liegen keine statistischen Angaben vor

2.4.3 Projekt „MDR Arbeitswelten“

Nach einer Analyse des Kernteams „Verbundenheit und Zugehörigkeit“ zu modernen Arbeitsformen und Bedürfnissen von Mitarbeitenden wurde das MDR-übergreifende Projekt „Flexibilisierung der Arbeitswelten“ unter Federführung der Juristischen Direktion in Auftrag gegeben. Es startete Anfang 2019 in agiler Methodik, wurde für 2020 als strategische Maßnahme priorisiert und erstreckt sich bis Dezember 2022. Ziel der Projektarbeit ist die Unterstützung der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Unternehmenskultur sowie die Anpassung an neue technologische Prozesse.

Auch die Projektarbeit war im Berichtszeitraum von der Pandemie betroffen. So konnte zum Beispiel die geplante Durchführung des Coworking-Piloten in der Alten Börse ab September 2020 und die Umsetzung des Pilot-Ergebnisses zu den „temporären Arbeitsmöglichkeiten“ coronabedingt nicht umgesetzt werden. Durch die veränderten Anforderungen und Rahmenbedingungen (insb. Möglichkeiten des mobilen, digitalen und kollaborativen Arbeitens) entsprachen die erarbeiteten Konzepte nicht mehr den aktuellen Anforderungen, die sich aus den Erfahrungen aus der Corona-Zeit ableiten lassen. Aufschluss darüber gab ein Bericht „Erfahrungen und Handlungsempfehlungen aus der Krisen-Situation“ als Zusammenfassung der Learnings aus der Corona-Zeit, um diese nachhaltig im MDR umzusetzen. Der Bericht wurde in der Geschäftsleitung mit Handlungsempfehlungen und konkreten Umsetzungsmaßnahmen vorgestellt.

Die Bereiche nähern sich in diesem Zusammenhang einem anderen, neuen Umgang mit Räumen bereichsintern. Das Projektteam hält das Thema für weiterhin wichtig und wird es zukunftsorientiert vorantreiben, z.B. im Rahmen des Piloten „Abt. HL Telemedien zu neuen Flächennutzungskonzepten“, der sich zurzeit in Vorbereitung befindet. Im Fokus stehen dabei die Themen Desk-Sharing und aktivitätsbezogene Flächen. Erkenntnisse und Erfahrungen, insbesondere mit Blick auf Arbeitsplatzverfügbarkeit, Erreichbarkeit, Einsatz von Docking-Stations, fließen ggf. in die Überarbeitung der Dienstvereinbarung (DV) zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen ein, um die Einführung und Umsetzung moderner Flächennutzungskonzepte MDR-weit zu ermöglichen.

Die Projektgruppenmitglieder unterstützten in enger Zusammenarbeit mit dem BildungsCenter maßgeblich die aufgrund von COVID-19 kurzfristig ins Leben gerufenen digitalen Arbeitsformen. Sie entwickelten und führten im Berichtsjahr Webinar-Angebote auf dem MDR Campus durch zu den Themen

- Homeoffice
- Virtuelle Führung verteilter Teams
- Zeitfresser-Meetings - Impulse für effiziente Arbeitsbesprechungen
- Online-Meetings und -Workshops gestalten und moderieren
- Digitale Tools im MDR
- Hybride Arbeitsformen – Mit dem richtigen Mindset im Team zum Erfolg.

Des Weiteren bereitete die Projektgruppe den Piloten „Zusammenarbeit Redaktionen und Produktion“ basierend auf den Ergebnissen der Zielgruppenworkshops für die Erarbeitung bereichsspezifischer Flexibilisierungsmöglichkeiten vor. Dafür hat die Abteilung „Bearbeitung“ den gemeinsamen Piloten mit den tagesaktuellen Redaktionen initiiert,

um Möglichkeiten der Flexibilisierung auch in den Bereichen zu erarbeiten, die nicht wesentlich vom mobilen Arbeiten profitieren können.

Die Rahmenbedingungen für mobile Arbeit sind beim MDR innerhalb der Dienstanweisung (DA) zur Einführung von temporärer Telearbeit beschrieben. Um an die positiven Erfahrungen aus der Corona-Zeit anknüpfen und virtuelle Arbeitsformen weiter fördern zu können, wurde mit der Erarbeitung einer DV Mobiles Arbeiten begonnen, die die DA Temporäre Telearbeit ablösen soll. Das Thema Mobiles Arbeiten soll auch für die freien Mitarbeitenden besprochen werden.

An den Start gebracht wurde das Forum #miteinanderflexibel als Austauschplattform für Mitarbeitende zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Eine virtuelle Kaffeerunde gründete sich als informelle Austauschplattform für Mitarbeitende, um in der Corona-Zeit die soziale Interaktion unter den Mitarbeitenden zu fördern und bereichsübergreifend in Kontakt zu bleiben.

2.4.4 Wertkonto

Das MDR-Wertkonto ist im September an den Start gegangen. Mit der Einführung des MDR-Wertkontos bietet der MDR seinen festen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen weiteren Baustein zur flexibleren Arbeitsgestaltung. Für einen gewissen Zeitraum wird auf einen Teil des Gehaltes oder Urlaubs verzichtet, um später während einer Freistellung weiterhin Gehalt zu beziehen. Die Mitarbeitenden des MDR können an einem Webinar „Das MDR-Wertkonto – Was ist das?“ teilnehmen. Zudem besteht die Möglichkeit, Termine für eine individuelle Einzelberatung zu vereinbaren.

In 2020 hatten 124 Mitarbeitende ein MDR-Wertkonto, davon 74 Frauen und 50 Männer.

2.5 Berufsausbildung und Volontariate

Insgesamt 65 junge Menschen waren in vier Ausbildungsberufen und zwei dualen Studiengängen vertreten. Für die kaufmännische Ausbildung ab Herbst 2020 lagen 148 Bewerbungen vor, davon 98 von Frauen und 50 von Männern. 192 Bewerbungen erreichten den MDR für die technische Ausbildung. Davon entfielen 71 auf Frauen und 121 auf Männer.

Der erste Studiengang des dualen Studiums Fernsehmanagement im MDR mit einer ehemaligen weiblichen kaufmännischen Auszubildenden endete 2020.

Für die Neuauflage des Dualen Studienplatzes Fernsehmanagement ab 01.10.2020 erhielt das BildungsCentrum neun Bewerbungen. Eine weibliche Bewerberin erhielt den Zuschlag. Der Studiengang an der HTWK kam aufgrund eines Mangels an Bewerbenden nicht zustande.

Ein weiterer technischer dualer Studiengang - Informationstechnologie/Medieninformatik – mit einem Studenten endet 2022.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	33	82,5	7	17,5	40
technische Berufe	7	30,4	16	69,6	23
duales Studium	1	50,0	1	50,0	2
Gesamt	41	63,1	24	36,9	65

Abb. 20 Frauen und Männer in Ausbildung 2020 im MDR

COVID-19 hatte Auswirkungen auf die Ausbildung der Volontärinnen und Volontäre. Seminare und Redaktionseinsätze mussten verschoben werden. Deshalb beschloss die Geschäftsleitung, das 25. und 26. Volontariat zu verlängern. Die Ausschreibung für den 27. Volontariatsjahrgang wurde geschlossen und auf 2021 verlegt. Start der Ausbildung ist für März 2022 vorgesehen.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	16	55,2	13	44,8	29
Volontärspraktikanten	0	-	0	-	0
Gesamt	16	55,2	13	44,8	29

Abb. 21 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2020 im MDR

Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen konnten im Berichtsjahr auch Praktika nicht in dem Umfang der Vorjahre durchgeführt werden.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	48	57,8	35	42,2	83
Schülerpraktika	12	54,5	10	45,5	22
Praktika Gesamt	60	57,1	45	42,9	105

Abb. 22 Frauen und Männer im Praktikum 2020 im MDR

Im Berichtsjahr fehlten coronabedingt mehrere wichtige Bausteine der Berufsorientierung und Nachwuchsgewinnung im Medienbereich. So musste zum Beispiel der im Juni geplante Ausbildungstag von MDR und DREFA abgesagt werden. In dessen Folge entstand eine umfassende Kampagne zum Ausbildungsmarketing. Die Hauptabteilung Kommunikation und das BildungsCentrum strukturierten kurzfristig im Frühjahr die Karriereseite bei mdr.de neu. Erstmals werden alle vier Ausbildungskorridore des MDR - Berufsausbildung, Redaktionsvolontariat, Duales Studium sowie Praktika - dort gebündelt abgebildet. Sie bietet allen Interessierten eine zentrale Anlaufstelle, die alle wesentlichen Informationen zum MDR und zu den jeweiligen Ausbildungsgängen in moderner und zielgruppengerechter Form bereithält und für Vielfalt im Unternehmen ein gutes Angebot bietet.

Das neue Ausbildungsportal des MDR und die Stellenausschreibungen wurden durch eine Owned-Media-Kampagne in Form eines Aktionstages zum Thema Berufsausbildung im September unterstützt.

Der bundesweite Zukunftstag für Schülerinnen und Schüler musste im April coronabedingt ausfallen.

2.6 Fort- und Weiterbildung

COVID-19 stellte das BildungsCentrum auch bei der Durchführung des Fort- und Weiterbildungsangebotes vor große Herausforderungen. Wo immer es fachlich und methodisch sinnvoll war, wurden bisherige Präsenzveranstaltungen als Webinare oder Online-Konferenzen angeboten – andernfalls auf 2021 verschoben. Der MDR Campus – die ELearning-Plattform des MDR – wurde schneller als geplant bereits im April für alle Mitarbeitenden online geschaltet. Geplante Präsenzseminare mussten verschoben und umfangreiche Hygienekonzepte geschrieben werden. Vor dem Hintergrund dieser Ausnahmesituation können aus den vorliegenden Zahlen zur Beteiligung der Geschlechter an den Veranstaltungen keine validen Schlussfolgerungen gezogen werden.

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	176	54,2	149	45,8	325
Medienübergreifende Kurse	488	51,0	469	49,0	957
PC-Kurse	245	48,1	264	51,9	509
Produktion und Technik	30	58,8	21	41,2	51
Sicherheit	12	41,4	17	58,6	29
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	194	35,7	350	64,3	544
Fremdsprachenkurse	6	66,7	3	33,3	9
Betriebswirtschaft	14	70,0	6	30,0	20
Seminare im Bürobereich	14	46,7	16	53,3	30
Persönliche Kompetenz	87	40,5	128	59,5	215
Kurse zu Rechtsfragen	7	63,6	4	36,4	11
Kurse für Personalräte	36	54,5	30	45,5	66
Gesamt	1.309	47,3	1.457	52,7	2.766

Abb. 23 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2020

Die Pflichtschulungen für Führungskräfte zum Thema „Sexismus und Sexuelle Belästigung“ konnten im Berichtsjahr weiter fortgesetzt werden. Pandemiebedingt wurde das Format auf ein Webinar umgestellt. Für neu hinzukommende Führungskräfte bzw. noch nicht geschulte Führungskräfte gibt es in 2021 weitere Termine.

Das Seminar „Grenzen erkennen – Grenzen setzen“, ein Training für weibliche Führungs-/Fachkräfte, wurde von fünf Frauen besucht.

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	2	100,0	0	-	2
Medienübergreifende Kurse	76	71,0	31	29,0	107
PC-Kurse	2	66,7	1	33,3	3
Produktion und Technik	7	77,8	2	22,2	9
Sicherheit	0	-	1	100,0	1
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	1	16,7	5	83,3	6
Fremdsprachenkurse	2	100,0	0	-	2
Betriebswirtschaft	0	-	0	-	0
Seminare im Bürobereich	1	50,0	1	50,0	2
Persönliche Kompetenz	1	100,0	0	-	1
Kurse zu Rechtsfragen	0	-	16	100,0	16
Kurse für Personalräte	1	100,0	0	-	1
Gesamt	93	62,0	57	38,0	150

Abb. 24 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2020

2.7 Personalentwicklung und Talentförderung

Das 2. Mentoringprogramm startete im Juni mit einer virtuellen Auftaktveranstaltung. Ziel des Programms ist es erneut, Frauen, die neu in eine disziplinarische Führungsposition gekommen sind, in ihrer Aufgabe zu unterstützen. Als Mentorinnen und Mentoren stehen den 10 teilnehmenden Frauen wieder Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungen zur Verfügung.

Die Ausschreibung für das neue Kompetenzentwicklungsprogramm fiel mitten in die kritische Phase der Corona-Pandemie und wurde deshalb auf September verschoben. Insgesamt lagen 54 Bewerbungen vor – davon 29 Frauen und 25 Männer. Das Programm soll Fachkräften, CvD's, Produktionsleiterinnen und -leitern, Projektleiterinnen und -leitern etc. methodische, persönliche und soziale Fähigkeiten vermitteln, die zur mitarbeiterorientierten Steuerung von Prozessen benötigt werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen durch ihre Teilnahme in der derzeitigen Aufgabe gestärkt bzw. auf künftige Aufgaben vorbereitet werden und dafür laterales Führungswissen vermittelt bekommen. Die Auswahlgespräche erfolgten zum Ende des Berichtsjahres. Das Programm soll zweimal im Jahr durchgeführt werden und im Frühjahr 2021 starten. Die paritätische Besetzung von Männern und Frauen ist vorgesehen.

3 Frauen in der Technik

Die Steigerung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen ist der Betriebsdirektion, besonders den Hauptabteilungen (HA) Medienproduktion und Technische Infrastruktur, weiterhin ein wichtiges Anliegen. Als Personalentwicklungsmaßnahme wurde im Berichtsjahr erstmals ein Seminar mit dem Titel „Stärkende Kommunikation für den beruflichen Alltag“ durchgeführt. Teilnehmende waren Mitarbeiterinnen aus verschiedensten Abteilungen der HA Medienproduktion (Kamera/EB, Studio- und Regieproduktion, Grafik und Journalistenprodukte, Planung Medienproduktion, Bearbeitung, Produktentwicklung und Anforderungsmanagement). Ziel der Veranstaltung war,

weibliche Beschäftigte in technischen Bereichen des MDR in ihrer beruflichen Entwicklung zu fördern und damit zu stärken. Aufgrund des großen Interesses wurde das Seminar zweimal durchgeführt. Schwerpunkte waren dabei die Themen

- Selbstreflektion
- Durchsetzungsfähigkeit im beruflichen Alltag
- Eigene Rolle klären und präsentieren
- Grenzen setzen
- Klare Kommunikation
- Reflektion des eigenen Kommunikationsverhaltens
- Erarbeitung individueller Lösungen
- Leichtigkeit und Lachen

Das Feedback der Teilnehmenden war durchweg positiv. Das Angebot wird fortgesetzt und sich auch an die Kolleginnen der HA Technische Infrastruktur richten.

Im Fokus des im Berichtsjahr initiierten Employer-Branding-Prozesses stand auch die Bewerbung von MINT-Berufen. Die Mitglieder der AG „Employer Branding“ führten Fotoshootings durch, um den MDR mit aktuellen Motiven als modernen und attraktiven Arbeitgeber präsentieren zu können. Dabei wurde nicht auf Models zurückgegriffen, sondern entschieden, die Shootings mit realen Kolleginnen und Kollegen umzusetzen. Bei der Auswahl der Berufsbilder und Protagonistinnen sowie Protagonisten wurde bewusst darauf geachtet, nicht stereotypische Muster abzubilden, sondern z.B. eine Frau in einem deutlich erkennbaren MINT-Beruf zu zeigen. Entstanden sind aussagekräftige, sympathische und authentische Motive, die in der Arbeitgeberkommunikation eingesetzt werden.

Der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie und wird vom MDR unterstützt. Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow war auch 2020 Mitglied der Fachjury.

4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

Aus überregionalen Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio, Studio Berlin und Ausland) berichteten im Berichtsjahr sieben Frauen und sieben Männer. Im Hauptstadtstudio und Studio Berlin arbeiteten vier Frauen und drei Männer. Das Auslandsstudio Neu Delhi wurde weiterhin von einer Frau geleitet. Korrespondentinnen berichteten aus Paris und Washington (Tandem mit einem Mann).

4.2 Hitliste der ARD-Tagesthemenkommmentare/Meinungen

43 Männer und 40 Frauen haben im Berichtsjahr Kommentare in den Tagesthemen gesprochen. Das entsprach einem Frauenanteil von 48,2 % und eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr (2019: 45,1 %). Von den 242 Kommentaren sprachen Männer insgesamt 129 und Frauen 113. Der Anteil der von Frauen gesprochenen Kommentare betrug somit 46,7 %. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber 2019, als die entsprechende Zahl bei 40,5 % lag. Insgesamt verteilten sich die Tagesthemen-Kommentare/Meinungen

2020 auf eine Person mehr als in den zurückliegenden Jahren. Die Sender platzierten sich wie folgt:

1. WDR	55 (2019: 36)
2. SWR	50 (2019: 47)
3. NDR	42 (2019: 49)
4. BR	31 (2019: 26)
5. MDR	25 (2019: 15)
6. RBB	20 (2019: 12)
7. HR	12 (2019: 17)
8. SR	6 (2019: 6)
9. RB	1 (2019: 2)
Gesamt	242 (2019: 210)

Abb. 25 Anzahl Kommentare je LRA⁷

Die Anzahl der Kommentare des MDR stieg gegenüber dem Vorjahr um 10 auf 25. Damit liegt der MDR hinter dem WDR, SWR, NDR, BR nunmehr auf Platz fünf. Von den 25 Kommentaren entfielen neun auf Kristin Schwietzer und Oliver Köhr, vier auf Tim Herden und drei auf Kerstin Palzer.

Mit Kristin Schwietzer kam erstmals eine Frau an die Spitze der Tagesthemen-Kommentare.

5 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die vorliegende Auswertung umfasst die arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden.

	männlich	weiblich	gesamt
Anzahl Personen	825	861	1.686
Honorarbetrag	37.386.546,89 €	35.148.248,42 €	72.534.795,31 €
Honorar/ Person/ a	45.317,03 €	40.822,59 €	43.021,82 €
Anteil an Anzahl (%)	48,9%	51,1%	
Anteil an Honorar (%)	51,5%	48,5%	

Abb. 26 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (erfasst sind Personen im Sinne § 12 a des Tarifvertrages)

Bei den hier erfassten freien Mitarbeitenden zeigt sich für das Berichtsjahr quantitativ ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis bei der Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer. Bei den Honoraren insgesamt beträgt der weibliche Anteil 48,5 % und der männliche Anteil 51,5 %.

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen Freien nach überwiegenden Tätigkeiten und ihren Durchschnittsverdiensten pro Jahr, so zeigt sich nachfolgendes Bild.

⁷ Medienkorrespondenz, 29.01.2021 (Quelle für die Zahlen und Tabelle: ARD Programmdirektion)

Es üben wesentlich mehr Frauen Tätigkeiten in der Redaktionsassistentz aus als Männer. Dagegen sind Männer in den Bereichen Videojournalismus, Kamera, EB, Hörfunklayout, Produktion Multimedia und Medientechnik Bild und Ton CM stärker vertreten.

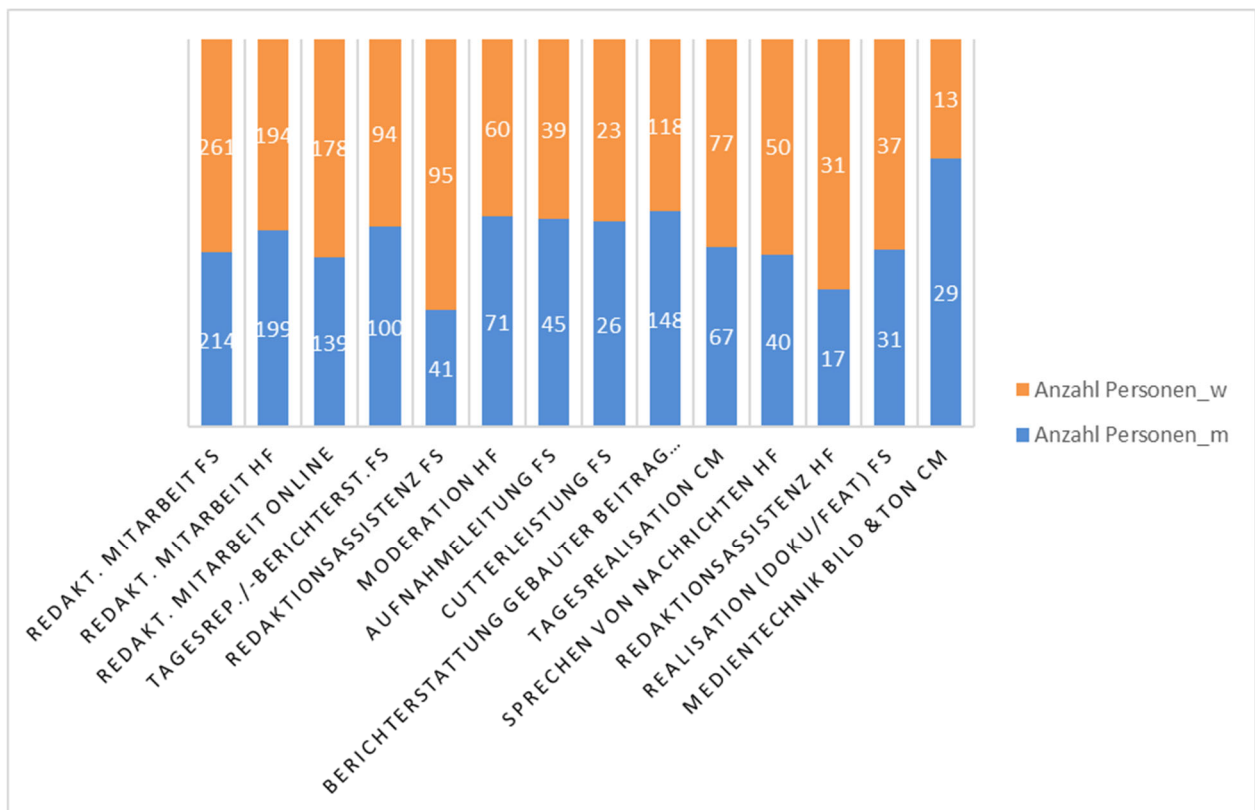


Abb. 27 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2020

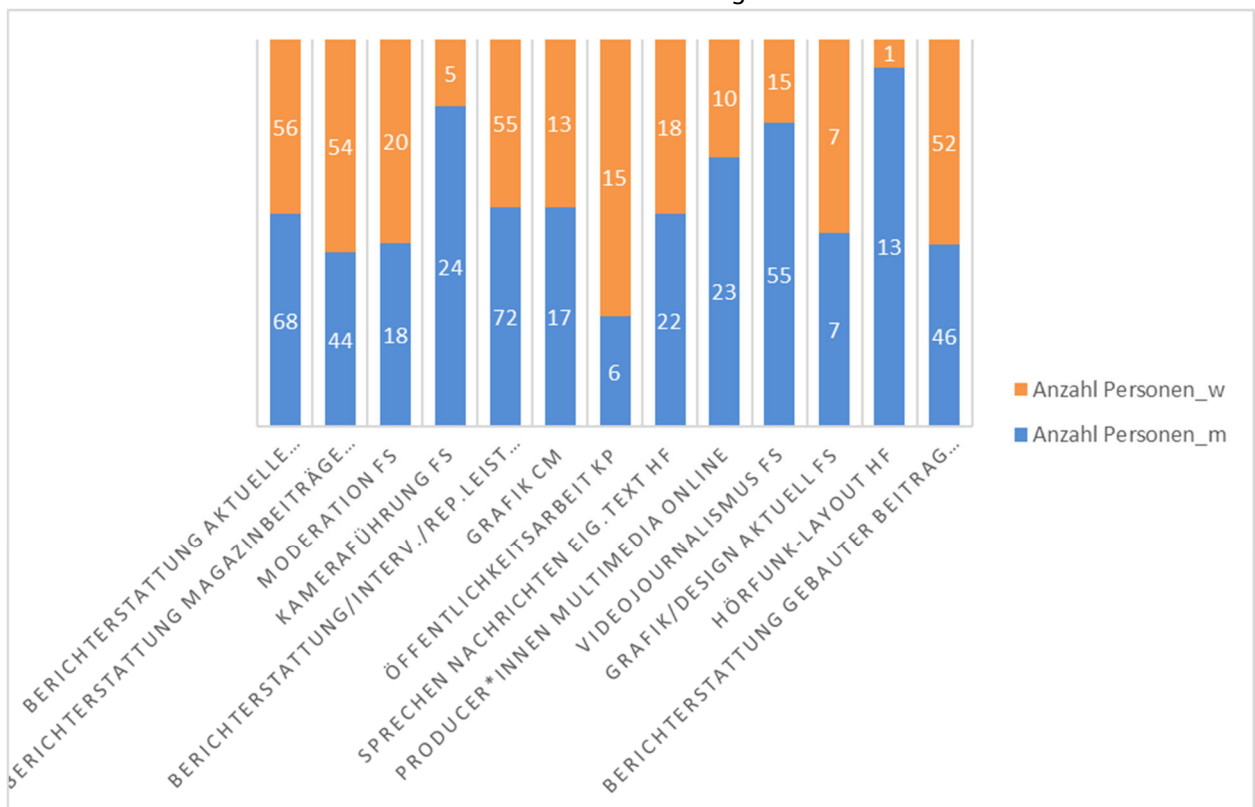


Abb. 28 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2020

In 17 von insgesamt 27 Tätigkeitsgruppen liegt das Durchschnittshonorar der Männer im Berichtsjahr höher als das der Frauen. In neun Tätigkeitsgruppen verdienen Frauen bezogen auf das Durchschnittshonorar im Jahr mehr als Männer. Bei einer Gruppe ist es gleich.

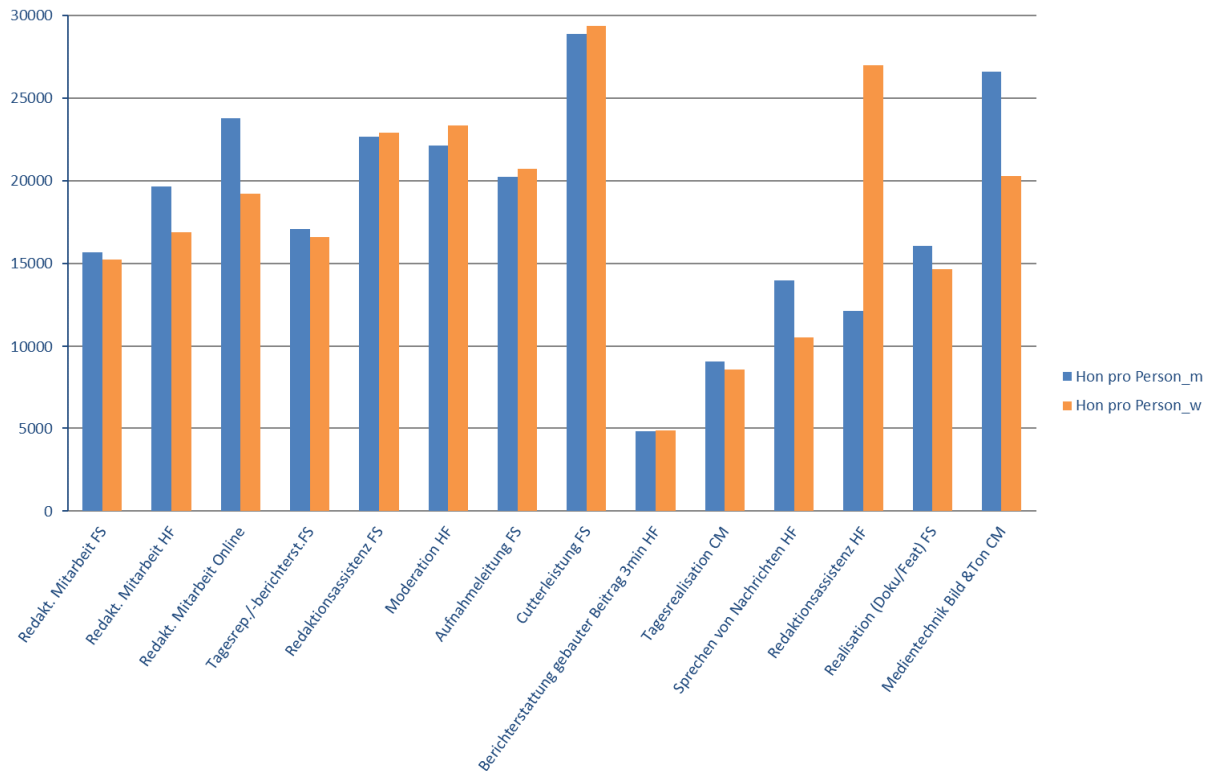


Abb. 29 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2020

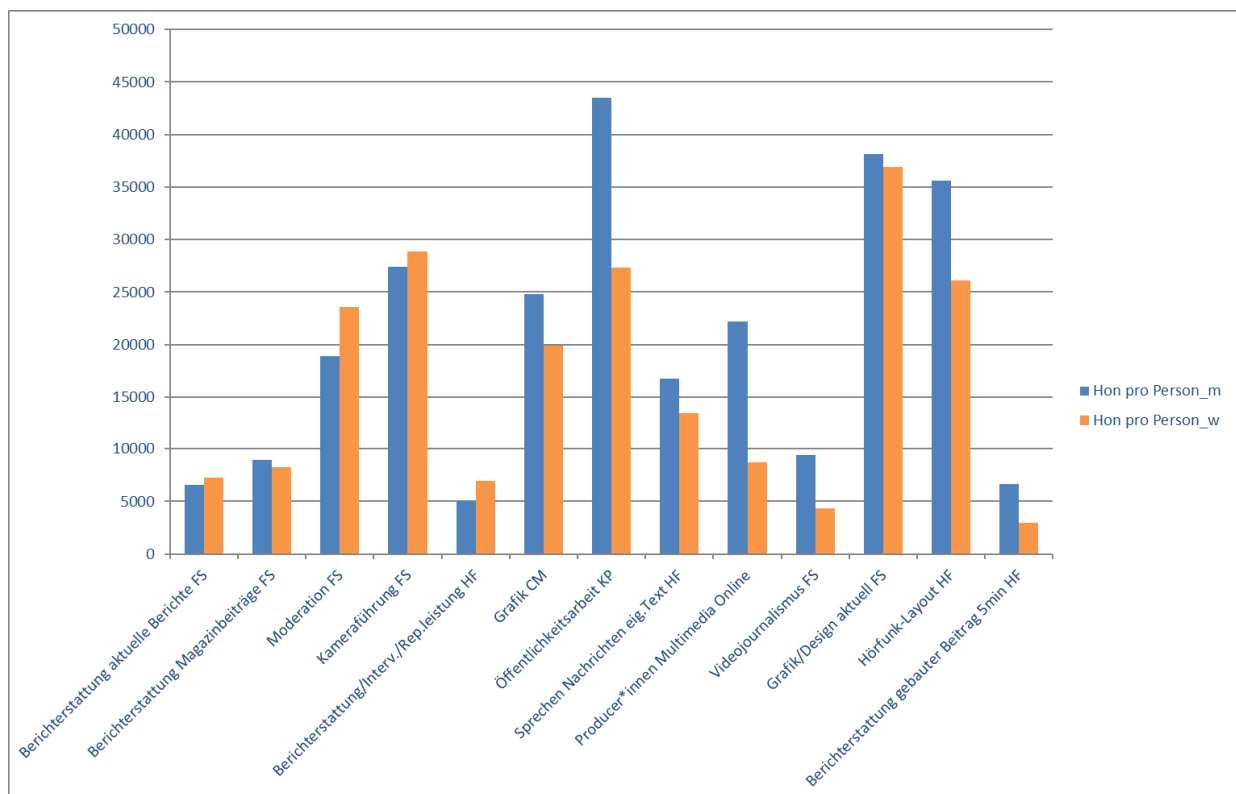


Abb. 30 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2020

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 und Berufserfahrung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlecht spielt keine Rolle.

6 Förderung der audiovisuellen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sowie Engagement in der Charta der Vielfalt

Das Thema Diversität hat für den MDR in seiner gemeinwohltiftenden Funktion einen besonders hohen Stellenwert. Dies betrifft die Spiegelung der Vielfalt der Lebenswirklichkeit in seinen Programmangeboten, wie auch die gelebte Vielfalt in den eigenen Strukturen. Der MDR hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, um das Thema Diversität mit allen Facetten in seiner Unternehmenskultur und -struktur zu integrieren. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang der Beitritt zur Charta der Vielfalt 2019 und im selben Jahr die Gründung des Mitarbeitenden- „Netzwerkes für mehr Vielfalt im MDR“.

2020 definierte die Geschäftsleitung Diversität aufgrund der hohen Relevanz für die künftige Entwicklung des MDR und seine Akzeptanz als Führungsthema und stellte für 2021 die Etablierung eines Vielfaltsmanagements in Aussicht, um die Thematik im MDR strategisch zu steuern. Erfolgen soll dabei die MDR-interne Vernetzung aller diversitätskoordinierenden Stellen und Gruppen mit den bereits langjährig etablierten Gleichstellungsbeauftragten.

Beispiele für Programmoffensiven zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in 2020 waren

- die trimediale Themenwoche „Inklusion und Vielfalt“: Aus Anlass des 30-jährigen Jubiläums der Sendung „Selbstbestimmt“ beteiligten sich MDR-weit alle Programmbereiche auf allen Ausspielwegen an der Schwerpunktwoche.
- die Webserie der HaR Spielfilm und Serie „Zwei Minuten“: Die Serie lag von der Idee bis zur Umsetzung fast komplett in Frauenhand. Ausgehend von einer Idee zweier Redakteurinnen, gefördert vom Innovationsprogramm „MDR next“, war die Serie nicht nur ein großer Erfolg in der Mediathek, sondern auch ein Beispiel für Wissenstransfer im MDR. Durch einen MDR-weiten Erfahrungsaustausch konnten alle interessierten Mitarbeitenden von den Erfahrungen und Learnings der Redaktion profitieren.
- „MDR SPUTNIK Clubperlen“: Kathi Groll von den Jungen Angeboten wagte ein Experiment und interviewte für ihre monatliche Radiosendung ein Jahr lang ausschließlich Frauen.

Das „Netzwerk für mehr Vielfalt im MDR“ tauschte sich im Berichtsjahr regelmäßig zum Thema Diversity im MDR aus und engagierte sich bei der Umsetzung von Ideen, so zum Beispiel zum Diversity-Tag im Mai.

6.1 Diversity-Tag 2020

Der MDR setzte an diesem bundesweiten Aktionstag im Mai seine programmlichen Aktivitäten unter das Motto "Stark durch Vielfalt". Ursprünglich hatte das „Netzwerk für Vielfalt“ einen bunten Aktionstag mit interessanten Gästen und Workshops am Standort Leipzig geplant. Aber aufgrund von Corona mussten die Aktivitäten, z.B. ein Diversity-Parcours, ins Netz verlegt werden.

Intendantin Professorin Karola Wille wandte sich in einer Grußbotschaft über das Intranet an die Belegschaft und betonte darin die Bedeutung von Vielfalt für den MDR als Arbeitgeber und als öffentlich-rechtlicher Programmanbieter. Das „Netzwerk für Vielfalt“ stellte sich in einem Newsletter, der an alle Mitarbeitenden verschickt wurde, vor und berichtete über seine Arbeit. Für den Newsletter konnte mit Dr. Michaela Dudley eine Gastautorin gewonnen werden, die Diversity-Entwicklungen in vielen Bereichen verfolgt und sich als „Diva in Diversity“ mit Humor und Leidenschaft für eine vielfältigere Gesellschaft einsetzt. Da Rassismus und die Black-Lives-Matter-Bewegung im Jahr 2020 breit diskutierte Themen war, nahm ihr Text Bezug auf die Rolle des öffentlich-rechtlichen Rundfunks bei der Rassismusbekämpfung. Ihre Aktionen und Statements regten schon im Oktober bei einer Videokonferenz des Netzwerks, an der Dr. Michaela Dudley teilnahm, zu Diskussionen an.

MDR-Unternehmenssprecherin Julia Krittian führte ein Skype-Gespräch mit dem Kommunikationswissenschaftler Prof. Otfried Jarren zu der Frage, welche Chancen und Herausforderungen Medienhäusern mit Blick auf Diversität entstehen.

Durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt von Programmgeschäftsführerin Dr. Astrid Plenk Anfang 2020 trug an diesem Tag auch der KiKA das Bekenntnis zu seiner sozialen Verantwortung, ein Medium für alle Kinder zu sein, nach außen. KiKA-Formate wurden unter dem Aspekt gesellschaftlicher Vielfalt präsentiert und in anschließenden Diskussionen ausgewertet.

6.2 Diversity Challenge 2020 – 21

Die Charta der Vielfalt hat 2017 den Teamwettbewerb DIVERSITY CHALLENGE im Rahmen des Bundesprogramms "Demokratie leben!" ins Leben gerufen. Mit dem Wettbewerb soll gerade bei jungen Menschen das Bewusstsein für ein vorurteilsfreies und vielfältiges Miteinander am Arbeitsplatz geschärft und die Jugendlichen für den Diversity-Gedanken begeistert werden. Die zentrale Wettbewerbsfrage lautet dabei: Wie können wir Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld vorantreiben und mit Leben füllen?

Im September wurde der Startschuss für die CHALLENGE 2020 - 21 unter dem Slogan „Diversity gestalten, leben & neu denken!“ gegeben. Ein Team aus Auszubildenden, Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Abteilungen im MDR und KiKA nahm die Herausforderung an, sich an der Challenge zu beteiligen, registrierte sich für den Wettbewerb und begann mit der Entwicklung eines Projektes zur Einreichung für die bundesweite Aktion. Die Preisverleihung findet im Herbst 2021 statt.

6.3 mikopa-Konferenz

Das Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur e.V. (ZEOK) und das Forschungszentrum Entwicklungskommunikation der Universität Leipzig haben im November 2020 eine digitale Fachkonferenz zum Thema „Öffentlich-rechtliche Medien im postmigrantischen Deutschland - ein Dialog für partizipativen Wandel“ durchgeführt. An dem Programm haben sich auch MDR und KiKA beteiligt.

Ziel der mikopa-Konferenz war es, Medienschaffende des öffentlich-rechtlichen Rundfunks (ÖRR), (post)migrantische Medienschaffende und Wissenschaftlerinnen sowie Wissenschaftler zusammenzubringen und gemeinsam über partizipative Formate und Ansätze für strukturelle Öffnung und mehr Vielfalt im ÖRR zu diskutieren. Der Austausch soll im Rahmen einer Zukunftswerkstatt fortgeführt werden.

6.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring

Die Aufgabe, mehr Vielfalt und kompetente Frauen zu gewinnen, die als Expertinnen in allen Auspielwegen präsent sind, sah der MDR auch im Berichtsjahr als ein prioritäres Handlungsfeld an. Die Hauptredaktion Information der Programmdirektion Leipzig setzte die Initiative für mehr Expertinnen im Programm fort. In diesem Zusammenhang erfolgte mit dem Institut für Kommunikations- und Medienwissenschaft der Universität Leipzig eine Erhebung über den Anteil an Expertinnen in den Programmangeboten des Auspielwegs Fernsehen der Hauptredaktion. Auftragsproduktionen wurden nicht untersucht. Untersuchungszeitraum war Oktober 2019 bis Februar 2020. Mit 24,1 % bewegte sich der Expertinnenanteil innerhalb der Hauptredaktion Information im Rahmen dessen, was andere Studien für andere Programme und Sender untersucht haben.

In Ergänzung der von der MaLisa Stiftung vorgelegten Analyse der Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung im Fernsehen und in Online-Auftritten deutscher Printmedien (s. Einleitung) hatte der WDR eine eigene freiwillige Erhebung in den Monaten September und Oktober 2020 initiiert, an der sich der MDR beteiligte. Der Anteil von Expertinnen in der Corona-Berichterstattung im MDR gesamt war dabei mit 25,7 % etwas besser als in der MaLisa-Studie. Besonders das Radio hatte mit 38,5 % ein erfreuliches Ergebnis.

Es ist geplant, die Zählung in den MDR-Programmen auszubauen, um eine kontinuierliche Datenlage zu haben. So ist für 2021 ein Pilotprojekt der Programmdirektion Halle mit dem Ziel vorgesehen, das Bewusstsein für Gleichstellung und audiovisuelle Diversität zu steigern. Vorbild ist dabei die sogenannte „50:50-Challenge der BBC“, der sich mittlerweile Medienunternehmen aus der ganzen Welt angeschlossen haben. Auch der MDR prüft eine Teilnahme an dem Projekt.

In 2021 werden die Ergebnisse der neuen Studie der Universität Rostock im Auftrag der MaLisa Stiftung „Sichtbarkeit auf dem Prüfstand: Folgestudie zur audiovisuellen Diversität“ vorliegen. Dafür wurde die zuerst 2016 durchgeführte Analyse der nationalen Fernsehprogramme mit Daten aus 2020 wiederholt. Erstmals betrachtet wurden die Dritten Programme der ARD.

Vor diesem Hintergrund kommt dem Datenbankprojekt der AG „Expertinnen“ im MDR eine besondere Bedeutung zu. Auch im Berichtsjahr wurde das Thema in der Hauptredaktion Information mit dem Ziel vorangetrieben, mehr Expertise und mehr Vielfalt durch mehr Fachfrauen im MDR zu erreichen. Mit dem Aufbau eines Expertinnenpools für den gesamten MDR wird ein Tool bereitgestellt, um im Redaktionsalltag mehr Geschlechterparität herzustellen.

Bestärkt durch den ersten Erfolg im September 2019 plante die AG „Expertinnen“ eine zweite Konferenz mit mitteldeutschen Expertinnen im Herbst des Berichtsjahres. Pandemiebedingt konnte die Veranstaltung nicht stattfinden und ist nun für den Herbst 2021 vorgesehen.

7 Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die Geschäftsleitung des MDR hat sich zum Thema klar positioniert und lehnt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung ab. Präventionsmaßnahmen zur Sensibilisierung, Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung und Sexismus sind MDR-interne Regelungen, die Erarbeitung eines Mitarbeiterkodexes, verpflichtende Seminare für Führungskräfte und aufzunehmende Angebote im offenen Fort- und Weiterbildungskatalog.

Im Ausbildungsprogramm der Volontärinnen und Volontäre ist u.a. das Seminar „Sensibilisierung für Sexismus am Arbeitsplatz“ fest installiert. Auch jeder Auszubildendenjahrgang wird einmal zum Thema sexuelle Belästigung geschult. Die Schulung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Zurzeit wird eine DV zum „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ erarbeitet. Nach Inkrafttreten der DV wird eine Prüfung von Schulungsinhalten erfolgen.

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

8 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins

2020 hat der Trend hin zur sprachlichen Gleichberechtigung im Medienbereich deutlich an Fahrt aufgenommen. Die Nutzung von sprachintegrierenden Elementen wird dabei heftig diskutiert.

Nach dem Beitritt zur Charta der Vielfalt und der Gründung eines eigenen „Netzwerkes für Vielfalt“ hat sich der MDR zu einem diskriminierungsfreien Sprachgebrauch im MDR bekannt. Der Leitfaden „Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache“ aus dem Jahr 2019 soll nach Veröffentlichung einer aktuellen Empfehlung des Rates für deutsche Rechtschreibung, die für das Frühjahr 2021 vorgesehen ist, evaluiert werden. In einem ersten Schritt wird sich eine Impulsveranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten mit der Frage beschäftigen, ob die geltende Regelung ausreicht, sich im journalistischen Bereich diskriminierungsfrei auszudrücken oder ob es sprachliche oder andere Gründe, wie zum Beispiel Legitimationsaspekte mit Blick auf junge Menschen gibt, um sich an dieser Stelle zu öffnen oder nicht.

9 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“

Das MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“ wurde im September vom Landesfrauenrat Sachsen e. V. mit dem Engagementpreis zum Thema „Frauen.Wirtschaft.Innovation“ ausgezeichnet. 2021 ist das Netzwerk für den Deutschen Engagementpreis nominiert.

Das Netzwerk „Frauen in Führung“ vereint direktions- und fachübergreifend MDR-Frauen mit Führungs- und Fachverantwortung. Gegründet wurde das Netzwerk 2013 zu einer Zeit, in der Diskussionen über Frauen in Führungspositionen in der Öffentlichkeit noch sehr verhalten geführt wurden.

Getreu dem Motto „Stärken verbinden“ versteht sich das Netzwerk als Forum, um den Erfahrungsaustausch, die Vernetzung und die Diskussion zu fördern. Ziel ist es, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, Kompetenzen und Stärken zu bündeln, medienpolitische und berufliche Entwicklungen zu diskutieren, junge Kolleginnen bei ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu stärken. Das Netzwerk berät die Unternehmensleitung zu Fragen von Gleichstellung und Diversität und setzt sich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein. Das Netzwerk ermutigt Frauen dazu, ihr Potenzial zu entwickeln und umzusetzen und unterstützt darüber hinaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur des MDR. Die teilnehmenden Frauen setzen sich als Beraterinnen und Mentorinnen ein.

Die Netzwerkfrauen werden sich zukünftig über das Jahrestreffen hinaus in Videokonferenzen zu aktuellen Themen, wie zum Beispiel „Rückführung aus dem Homeoffice“, „Mobiles Arbeiten“ und „Umgang mit diskriminierungsfreier Sprache“ treffen und Impulse in das Haus, auch programmlich, setzen. Auch ist die Vernetzung mit anderen Frauen-Netzwerken ARD-weit geplant.

10 Veranstaltungen

10.1 Internationaler Frauentag

Intendantin und Gleichstellungsbeauftragte hatten alle Beschäftigten am 9. März zu einer Veranstaltung mit dem Titel „Frauen in Führung – Mit Erfolgsfrauen des MDR im Gespräch“ nach Leipzig eingeladen. Vorgesehen war ein Impulsvortrag von Dr. Wiebke Ankersen, Geschäftsführerin der AllBright Stiftung. Die Stiftung mit Sitz in Stockholm und Berlin ist gemeinnützig und setzt sich für mehr Frauen und Diversität in Führungspositionen ein. Führungsfrauen des MDR wollten auf einem Panel über Chancengleichheit, strukturelle und kulturelle Barrieren, Frauenrollen, Arbeitsmodelle, Lebensläufe und Erfahrungen sowie Erfolge im MDR diskutieren. Aufgrund von Corona musste die Veranstaltung kurzfristig abgesagt werden.

10.2 Women in Music Day

Zum Internationalen Frauentag standen Sängerinnen, Interpretinnen, Produzentinnen und Komponistinnen im Mittelpunkt zahlreicher Sendungen der ARD-Radios. Mit der Aktion "Women in Music Day" setzte die ARD auch in diesem Jahr ein Zeichen für die Gleichbehandlung in der Musikbranche. Der MDR beteiligte sich an der Aktion, u.a. mit Beiträgen von MDR SPUTNIK, MDR KULTUR, MDR KLASSIK und MDR SACHSEN-ANHALT - Das Radio wie wir.

10.3 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF

Die Frühjahrs- und Herbstkonferenz der Gleichstellungs-, Frauen- und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurden im Berichtsjahr coronabedingt zusammengefasst und im September in einer digitalen Konferenz vom ZDF durchgeführt. Themen waren Gleichstellung in Corona Zeiten, gendersensible Sprache und ein Erfahrungsaustausch zu dem BBC-Projekt 50:50.

10.4 Herbsttreffen der Medienfrauen

Das für November vorgesehene 43. Herbsttreffen der Medienfrauen von ARD, ZDF, ORF, Deutschlandradio und Deutscher Welle fiel coronabedingt aus. Das Herbsttreffen wird 2021 vom SWR zum Thema „Radikal Digital“ zum ersten Mal digital ausgerichtet.

11 Frauen- und Männeranteil im MDR Rundfunk- und Verwaltungsrat

Der Rundfunkrat des MDR besteht aus 43 Mitgliedern, davon acht Frauen. Das entspricht einem Anteil von 17,8 %. Den Vorsitz hatte eine Frau inne. Ihr zur Seite standen zwei männliche Stellvertretungen.

Der Verwaltungsrat besteht aus sieben Mitgliedern. Zwei Verwaltungsrätinnen ergeben einen Anteil von 28,6%. Den Vorsitz hatte ein Mann inne. Ab April stand ihm eine Frau als Stellvertreterin zur Seite. Bis dahin waren im Berichtsjahr sowohl Vorsitz als auch Stellvertretung männlich.

Mit Inkrafttreten des neuen MDR-Staatsvertrages am 1. Juni 2021 sind nach § 16 (3) bei der Entsendung der Mitglieder in den Rundfunkrat Frauen und Männer angemessen zu berücksichtigen.

12 Zusammenfassung und Ausblick

COVID-19 brachte Digitalisierungsschub: 2020 war pandemiebedingt ein Krisenjahr mit vielen Extremen, aber auch Chancen für nachhaltige Veränderungen. Digitale Maßnahmen, speziell auf die Auswirkungen der Pandemie ausgerichtete Online-Angebote und eine transparente Kommunikation unterstützten die Orientierung und den Zusammenhalt in einer Ausnahmesituation. Der aus der Krise heraus entstandene Digitalisierungsschub förderte agiles und mobiles Arbeiten.

Frauen in Führung: Fast die Hälfte der Beschäftigten waren im Berichtsjahr Frauen. Der Anstieg von weiblichen Führungskräften in den letzten Jahren konnte leider nicht fortgesetzt werden. Die Frauenquote reduzierte sich von 33,9 % auf 31,7 %. Das langfristige Ziel, auf allen Führungsebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, muss deshalb weiter forciert werden. Bei den journalistischen Führungspositionen sank der Anteil an Frauen um 1,8 % auf insgesamt 45,6 %.

Das Mentoringprogramm für neu in Führung gekommene Frauen, das paritätisch besetzte Kompetenzentwicklungsprogramm und zielorientierte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind wichtige Instrumente für einen persönlichen Entwicklungsprozess, die fortgesetzt und auf Grundlage von Feedbackrunden weiterentwickelt werden.

Der MDR hat laut neuem Staatsvertrag, der am 1. Juni 2021 in Kraft getreten ist, auch weiterhin die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Auf Grundlage der DA zur beruflichen Gleichstellung beim MDR werden die Gleichstellungsbeauftragten an allen Ausschreibungsverfahren teilnehmen.

Frauen in technischen Berufen: Unverändert sind Frauen in technischen Bereichen unterrepräsentiert. Initiativen und Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Berufen erfolgen im MDR praxisorientiert. Gute Möglichkeiten bietet das Employer Branding, jüngere Menschen für die Wahl eines technischen Berufsweges zu begeistern. Die Förderung von weiblichen Beschäftigten in der Betriebsdirektion wird durch gezielte Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. Die zu reaktivierende MDR MINT-AG wird den Erfahrungsaustausch von Frauen in technischen Berufen fördern und sich für das Ziel „mehr Frauen in MINT-Berufen, auch in Leitungsfunktionen“, engagieren.

Personalstrategie: Die systematische Förderung von (weiblichen) Talenten im MDR ist eine Führungsaufgabe. Eine geschlechtergerechte und auf Diversität ausgerichtete Personalstrategie ist dabei von großer Bedeutung. Das neue Leitbild des MDR sieht eine Förderung von Vielfalt in allen Beschäftigungsformen vor. Diversität wird in Recruiting-Prozessen fest verankert sein. Auch das Thema „Geteilte Führung“ wird eine Aufgabe für die Personalstrategie sein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Zahlen im Berichtsjahr 2020 zeigen, dass immer noch mehr Frauen als Männer Teilzeit und Elternzeit nutzen. Erfahrungsberichte von Vätern, die bereits Modelle in Anspruch nehmen, können werbend dazu beitragen, dass zum Beispiel auch Teilzeit für Männer im Unternehmen ganz selbstverständlich wird.

Gleichstellungskonzept 2019 – 2022: Das Gleichstellungskonzept des MDR trat im März 2019 in Kraft und wird in 2021 aktualisiert.

Diversity: Der MDR hat eine Reihe von Unternehmens- und Programmmaßnahmen umgesetzt, um das Thema Diversität mit allen Facetten in seiner Unternehmenskultur und -struktur zu integrieren. Mit Einführung eines strategischen Vielfaltsmanagements im April 2021 wird ein weiterer Meilenstein gesetzt.

Vielfalt leben und kommunizieren – das ist Zukunft.