



**Bericht der
Gleichstellungsbeauftragten
zur Gleichstellung im
Mitteldeutschen Rundfunk 2016**



Inhalt

Vorbemerkungen	2
1 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten	4
1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
1.2 Führungspositionen.....	5
1.3 Vergleich Führungspositionen in der ARD	11
1.4 Frauen und Männer in den Vergütungsgruppen AT bis IV.....	12
1.4.1 MDR gesamt.....	12
1.4.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit.....	13
1.4.3 Verteilung in den Direktionen	14
1.5 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen	15
1.6 Auswertungen der Altersstruktur.....	19
1.7 Teilzeit und Elternzeit	20
1.8 Berufsausbildung und Volontariate	22
1.9 Fort- und Weiterbildung	23
1.10 Mentoring.....	25
1.11 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	26
2 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen.....	29
2.1 Besetzung der Korrespondentenbüros.....	29
2.2 Hitliste der ARD-Tagesthemenkommentare 2016.....	29
2.3 Geschlechterverteilung und Geschlechterdarstellungen	29
3 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.....	30
3.1 Teilnahme an Bewerbungsgesprächen.....	30
3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	31
3.3 Girls Day.....	32
3.4 Weltfrauentag.....	33
3.5 Netzwerken im MDR.....	34
3.6 Herbsttreffen der Medienfrauen.....	35
4 Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF	36
5 Zusammenfassung und Ausblick	36
6 Glossar	40

Vorbemerkungen

Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 3, Absatz 3 (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland)

Das politische Thema des Berichtsjahres 2016: Die Flüchtlingsdebatte spaltet nicht nur die Parteien, sondern auch die Gesellschaft.

Lokalpolitiker*innen, Bürgermeister*innen und Abgeordnete, die sich für den Verbleib und die Integration von Geflüchteten einsetzen, werden mit Hassmails und Drohbriefen überhäuft. Mittendrin die Journalist*innen und Reporter*innen des Mitteldeutschen Rundfunks, die mit den „Lügenpresse-Attacken“ von PEGIDA und AFD konfrontiert werden. Politik- und Wahlforscher*innen sagen, die Krise würde die Gesellschaft polarisieren. Der Journalismus steht vor einer enormen Herausforderung und befindet sich im Wandel. Spätestens seit der Silvesternacht von Köln hat sich in der Politik, in den Medien und in der Gesellschaft der Diskurs über die Flüchtlingspolitik grundlegend verändert und vielfach verschärft. Vor allem in den sozialen Netzwerken ist die Stimmung unübersichtlich und aufgeheizt. Es wird alles in einen Topf geworfen: die Asylpolitik und das vermeintliche Frauenbild derer, die Zuflucht suchen, der Islam und die sexuelle Gewalt, der Schutz für deutsche Frauen und die Schließung der EU-Grenzen, die sogenannte „Lügenpresse“ sowie die politische wie mediale Auseinandersetzung mit den aktuellen Ereignissen. Frauenrechte und Sexismus, Gewalt gegen Frauen, das Frauenbild in den Medien und in der Gesellschaft, das alles geht uns direkt an. Demzufolge stand im Berichtsjahr 2016 nicht das geplante Thema „Alternsgerechte Unternehmenskultur“ im Mittelpunkt der Veranstaltung zum Frauentag im MDR, sondern die aktuellen politischen Ereignisse – mit dem Titel „Haltung zeigen!? Journalismus – Berufsbild im Wandel“.

Mittlerweile gibt es seit 10 Jahren in Deutschland die Charta der Vielfalt, die damals 200 Unternehmen unterzeichnet hatten. Die Zahl der Unterzeichner*innen hat sich zwischenzeitlich verzehnfacht. „Deutschland ist insgesamt ein vielfältiges Land und wir beziehen einen großen Teil unserer Leistungsfähigkeit aus dieser Vielfalt. Wir müssen sie als Chance begreifen, um ihre Potentiale zu nutzen.“¹

¹ Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Schirmherrin der Initiative, Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt

Die Diversity-Debatte hat längst auch den MDR erreicht. Der Prozess „Unternehmenskultur“ hat das Ziel, die Verbundenheit der Beschäftigten mit dem MDR durch Anerkennung, gegenseitiges Vertrauen, Selbstverantwortung und Mitgestaltung von Arbeitsprozessen sowie gute Feedback-Kultur zu stärken. Deshalb sollen alle Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Vor diesem Hintergrund und der zunehmenden Diversifizierung des Arbeitsmarktes ist ein neuer gesamtstrategischer Ansatz im Unternehmen gefragt, der die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, des Integrationsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung verbinden sollte. Von einem professionellen Diversity-Management, wo Chancengleichheit und die Förderung der ethnischen und kulturellen Vielfalt im Fokus stehen, können alle profitieren – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ebenso wie das Unternehmen und unser Publikum. Mit diesem Prozess würde der MDR seine langjährige Tradition fortsetzen, gesellschaftspolitische Entwicklungen aufzugreifen und zu gestalten. Lassen Sie uns in dieser bewegenden Zeit gemeinsam daran arbeiten, dass die aktive Gleichstellung der Geschlechter und die gelebte Vielfalt im Unternehmen und im Programm als Qualitätsgarant des Mitteldeutschen Rundfunks stehen.

Ihre
Claudia Müller

Leipzig, 29. September 2017

1 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2016 standen insgesamt 2.100 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis² des MDR, 998 Frauen und 1.102 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um 12 – die der Männer um acht.

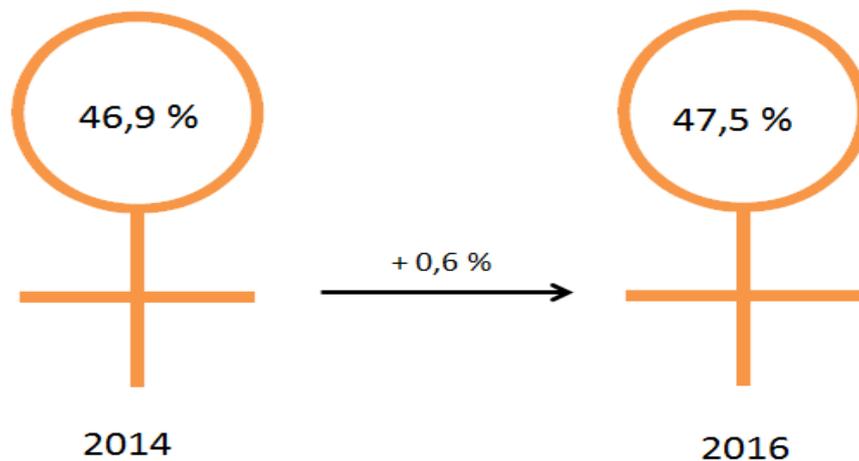


Abb. 1 Entwicklung des Anteils in % von weiblichen Beschäftigten im MDR

Im Kinderkanal waren zum Stichtag 61 Festangestellte tätig, 36 Frauen und 25 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der Frauen und der Männer um jeweils zwei. Daraus folgt ein weiblicher Anteil von 59,0 %.

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

In der Juristischen Direktion (73 %), der Intendanz (70 %), der Verwaltungsdirektion (64 %) ist der Anteil von Frauen überdurchschnittlich hoch. Im Landesfunkhaus Thüringen (57 %), in der Programmdirektion Leipzig (55 %) und beim KiKA (59 %) wurde die 50 %-Marke leicht überschritten. Im Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt erhöhte sich der Anteil von Frauen um zwei Prozentpunkte auf 50 %. In der Programmdirektion Halle stieg der Anteil der weiblichen Beschäftigten um 3 Prozentpunkte auf 44 %. Dagegen blieb im Landesfunkhaus Sachsen der Anteil von Frauen mit 46 % unverändert. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Betriebsdirektion hat sich um einen Prozentpunkt auf 28 % verringert.

² Ohne KiKA und MDR Werbung

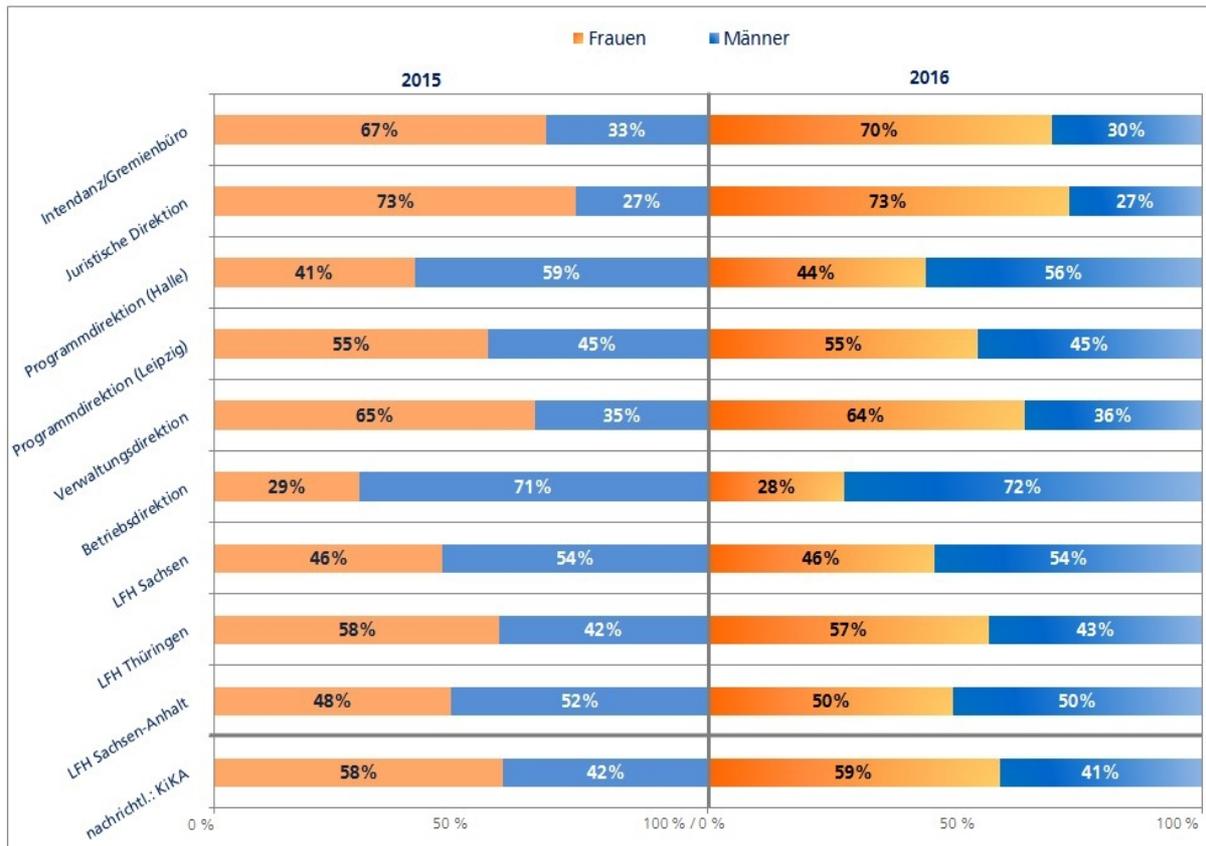


Abb. 2 Verteilung in % Frauen und Männer in den Direktionen 2015/2016

Der Jahresvergleich der Direktionen zeigt minimale Veränderungen in den prozentualen Anteilen der im MDR beschäftigten Frauen und Männer. Die nachfolgende Tabelle informiert über die absoluten Zahlen in den Direktionen.³

Direktion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2015		2016		2015		2016		Frauen	Männer	2015	2016
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendantz/Gremienbüro/PR	86	67,7	96	69,6	41	32,3	42	30,4	10	1	127	138
Juristische Direktion	22	73,3	19	73,1	8	26,7	7	26,9	-3	-1	30	26
Programmdirektion (Halle)	202	40,6	171	44,0	296	59,4	218	56,0	-31	-78	498	389
Programmdirektion (Leipzig)	192	55,3	215	54,7	155	44,7	178	45,3	23	23	347	393
Verwaltungsdirektion	159	64,9	160	64,0	86	35,1	90	36,0	1	4	245	250
Betriebsdirektion	130	29,3	142	27,6	313	70,7	373	72,4	12	60	443	515
LFH Sachsen	73	46,2	71	45,8	85	53,8	84	54,2	-2	-1	158	155
LFH Thüringen	63	57,8	63	56,8	46	42,2	48	43,2	0	2	109	111
LFH Sachsen-Anhalt	59	48,0	61	49,6	64	52,0	62	50,4	2	-2	123	123
Gesamt	986	47,4	998	47,5	1.094	52,6	1.102	52,5	12	8	2.080	2.100
nachrichtl.: Kinderkanal ARD/ZDF	38	58,5	36	59,0	27	41,5	25	41,0	-2	-2	65	61

Abb. 3 Anzahl Frauen und Männer in den Direktionen 2015/2016

1.2 Führungspositionen

Führungspositionen beim MDR haben Menschen inne, die eine disziplinarische Personal- und Budgetverantwortung tragen. Das betrifft ausschließlich Führungspositionen der 1. bis 5. Ebene.

³ Die absoluten Zuwächse und Verringerungen in den Programmdirektionen Leipzig und Halle sowie der Betriebsdirektion ergeben sich aus crossmedialen Strukturveränderungen.

Darunter fallen alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendantin, Direktor*innen), die Hauptabteilungsleiter*innen und Hauptredaktionsleiter*innen, die Abteilungsleiter*innen und Redaktionsleiter*innen sowie die Teamleiter*innen. An der Spitze des MDR stehen die Intendantin und das Direktorium: Drei Frauen und sechs Männer. Insgesamt tragen zum Stichtag 31.12.2016 125 Männer und 60 Frauen Führungsverantwortung. Gegenüber dem Vorjahr ergibt sich eine absolute Steigerung um drei Männer und fünf Frauen in Führungspositionen, so dass sich der Anteil von Frauen von 31,1 % auf 32,4 % verbesserte.

Im Folgenden werden die Geschlechteranteile differenziert für den MDR und die Direktionen dargestellt.

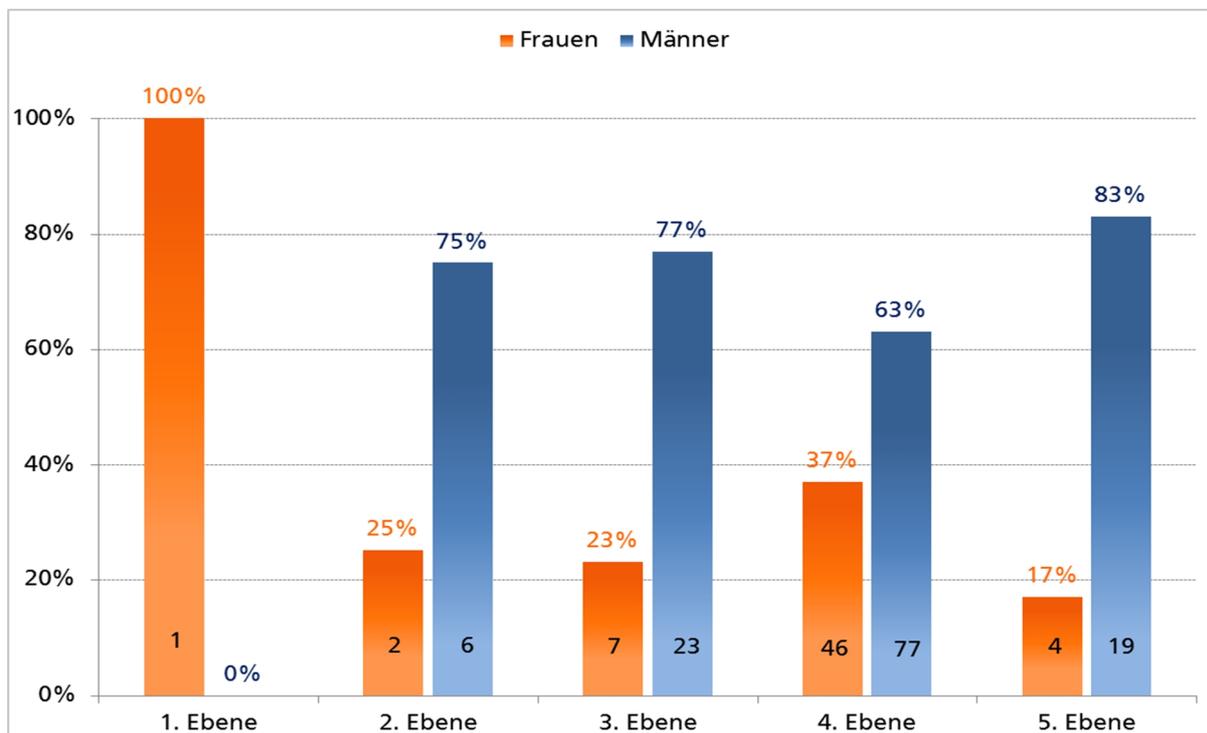


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1. bis 5. im MDR 2016

Intendanz

Der Mitteldeutsche Rundfunk wird von einer Frau geführt. Die Ebenen drei und vier sind größtenteils von Männern besetzt. Insgesamt liegt die Frauenquote unverändert bei 28,6 %.

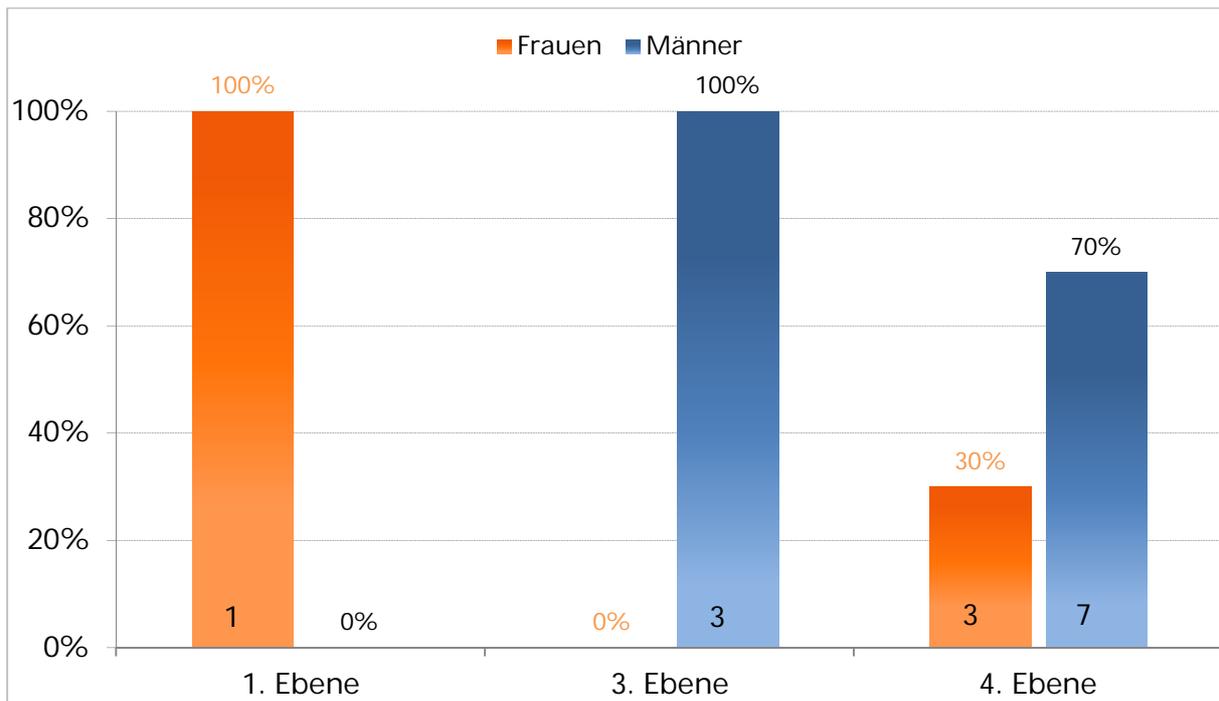


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2016

Programmdirektion Leipzig⁴

In der Programmdirektion Leipzig sind insgesamt 36,8 % der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Auf der dritten Führungsebene ist anhaltend eine Parität der Geschlechter gegeben. Dagegen weist die vierte Ebene mit 34,5 % Frauenanteil weiterhin Entwicklungsbedarf auf.

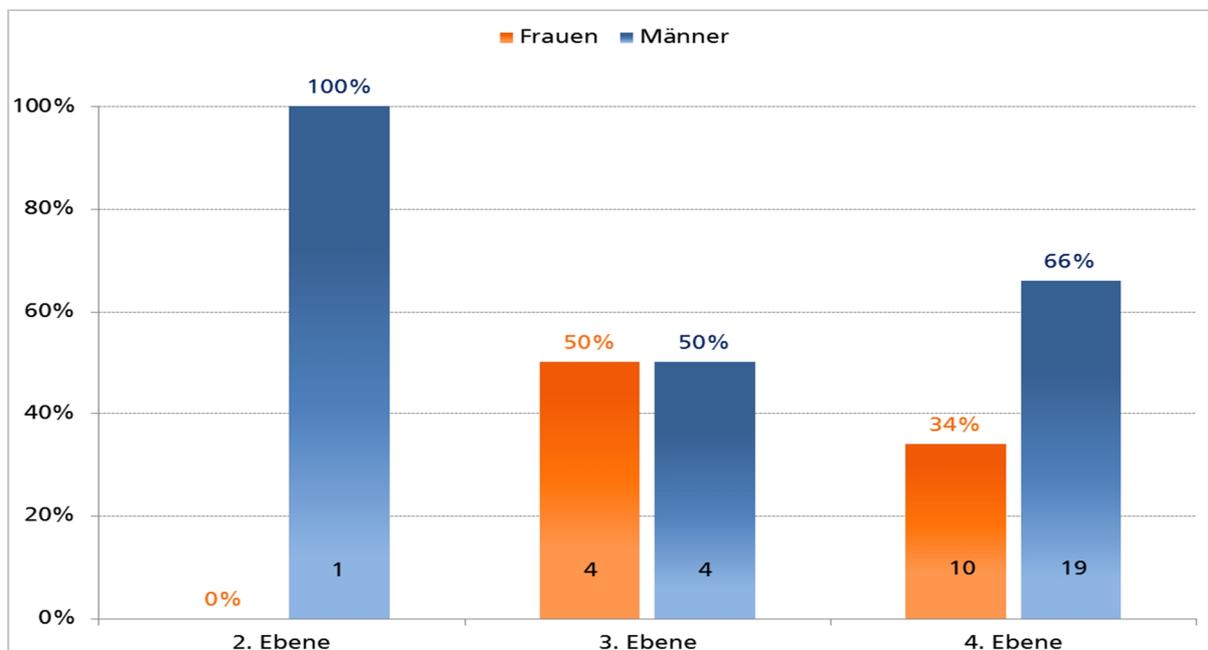


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2016

⁴ Ohne KiKA

Kinderkanal

Der Programmbereich Kinderkanal wird von einem Mann geleitet. Die übrigen Führungspositionen auf der 4. Ebene teilen sich unverändert drei Frauen und sechs Männer. Insgesamt beträgt der Anteil von Frauen 30,0 %.

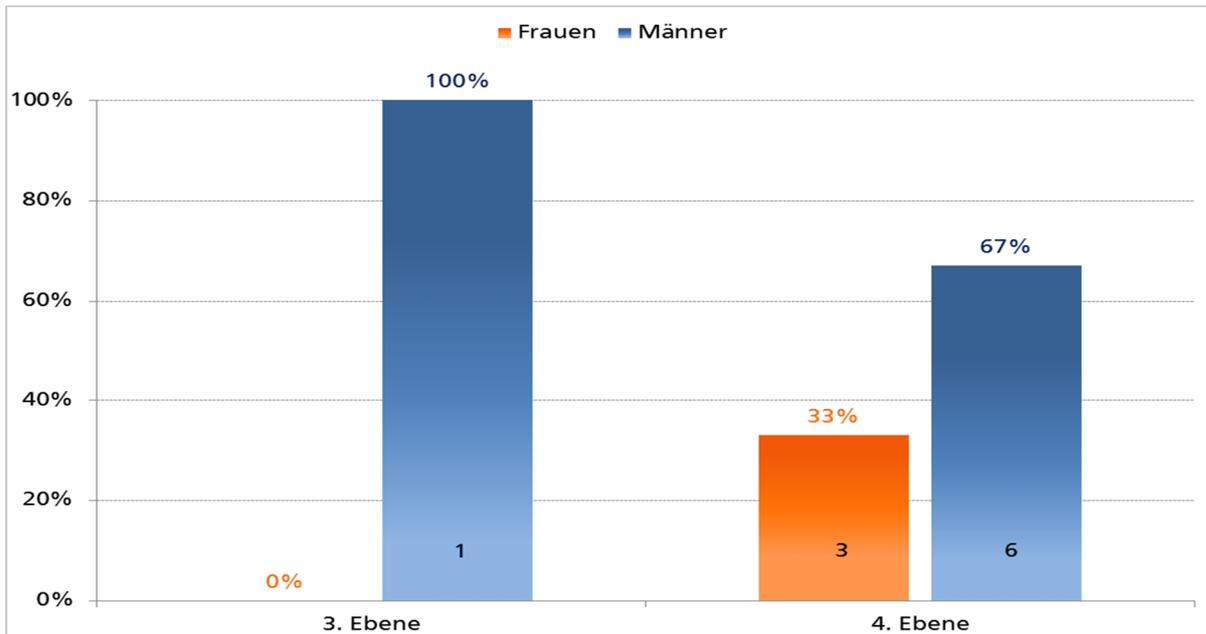


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des Kinderkanals 2016

Programmdirektion Halle

Eine positive Entwicklung zeigt sich in der Programmdirektion Halle, wo der Anteil von Frauen in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr von 36,4 % auf 43,5 % gestiegen ist. Allerdings überwiegen auf der dritten Ebene weiterhin die männlichen Kollegen, wo eine Frau und vier Männer Führungsverantwortung tragen. Auf der vierten Ebene wird mit acht Frauen und neun Männern nahezu eine Parität erreicht.

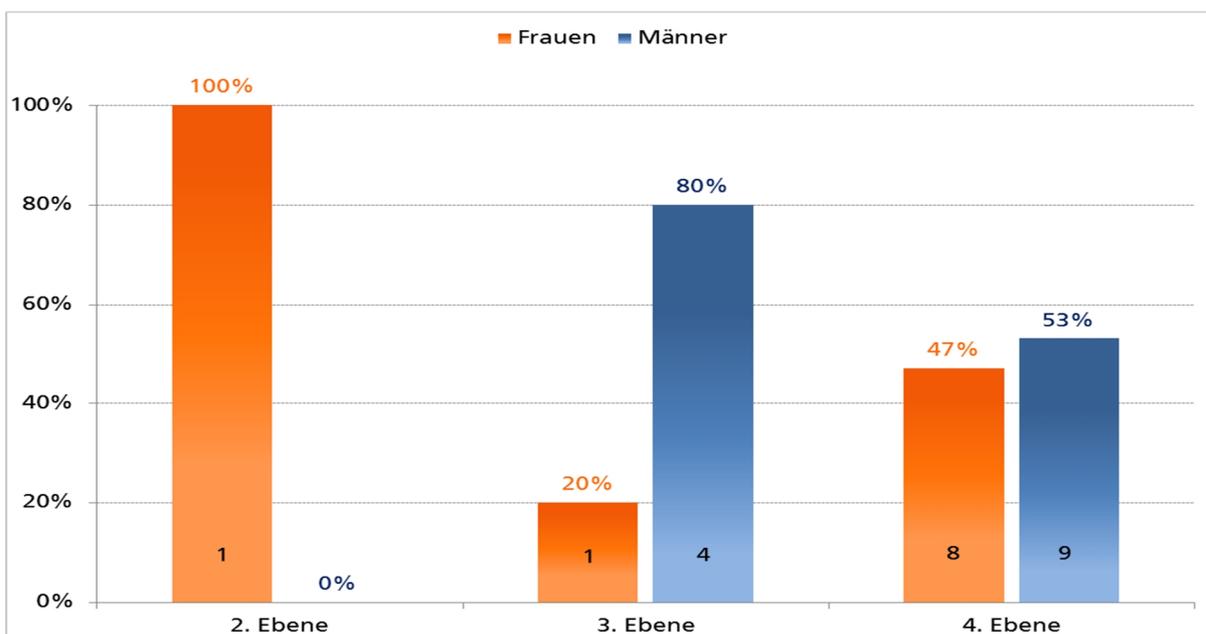


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2016

Verwaltungsdirektion

In der Verwaltungsdirektion sind die Geschlechteranteile auf dritter Ebene ausgeglichen und auf der vierten Ebene nahezu. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen bei achtbaren 42,9 %.

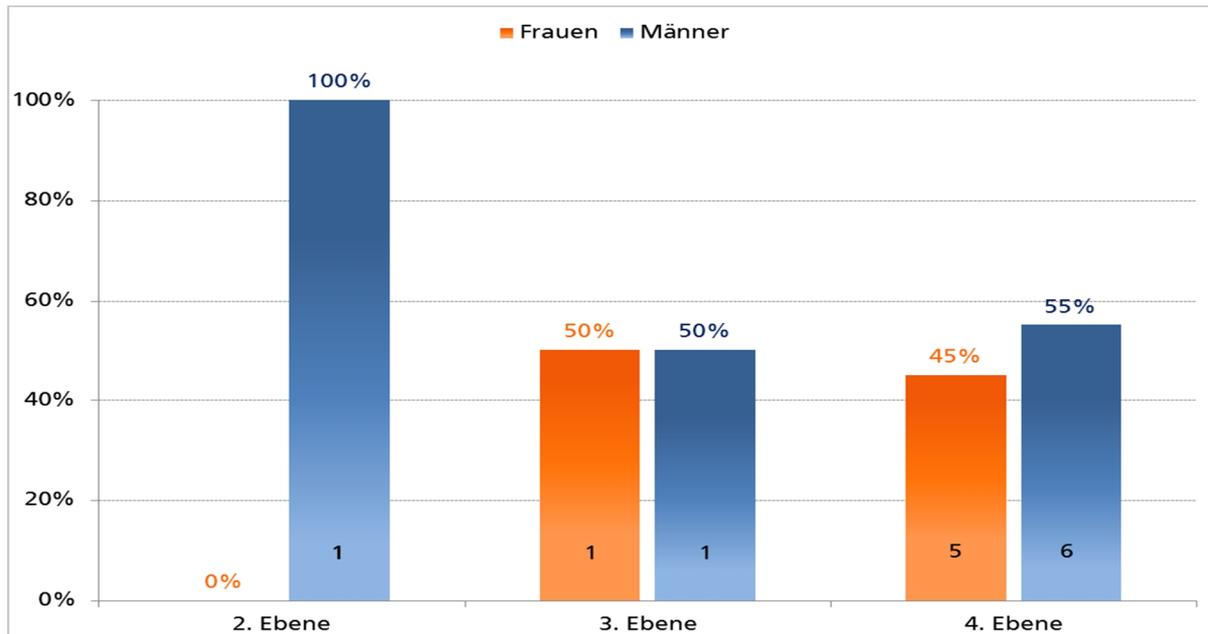


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2016

Betriebsdirektion

In der Betriebsdirektion sind Frauen auf allen Führungsebenen erheblich unterrepräsentiert. Insgesamt hat sich der Anteil von Frauen gegenüber dem Vorjahr immerhin von 14,0 % auf 16,3 % gesteigert. Von 49 Führungskräften sind acht Personen Frauen, was gegenüber dem Vorjahr einem absoluten Zuwachs um vier Männer und zwei Frauen entspricht.

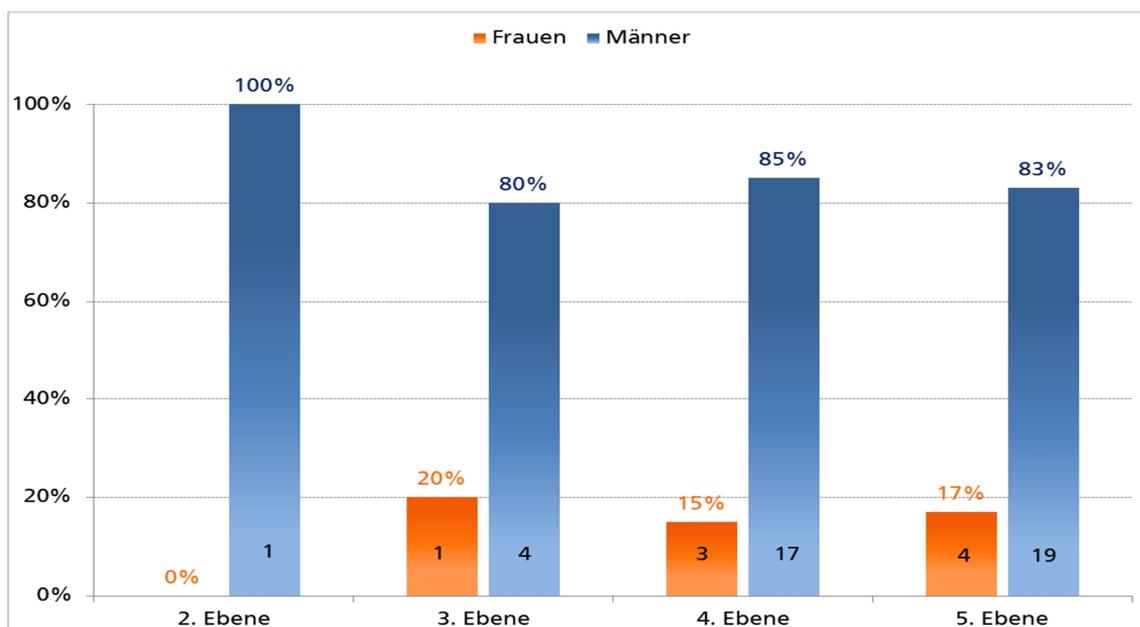


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2016

LFH Sachsen

Im LFH Sachsen sind auf zweiter und dritter Ebene ausschließlich Männer vertreten. Auf vierter Ebene übernahmen eine weitere Frau und zwei Männer neu die Führungsverantwortung, so dass der Frauenanteil von 50,0 % auf 46,2 % leicht gesunken ist. Insgesamt verzeichnet das LFH Sachsen eine Frauenquote von 35,3 %.

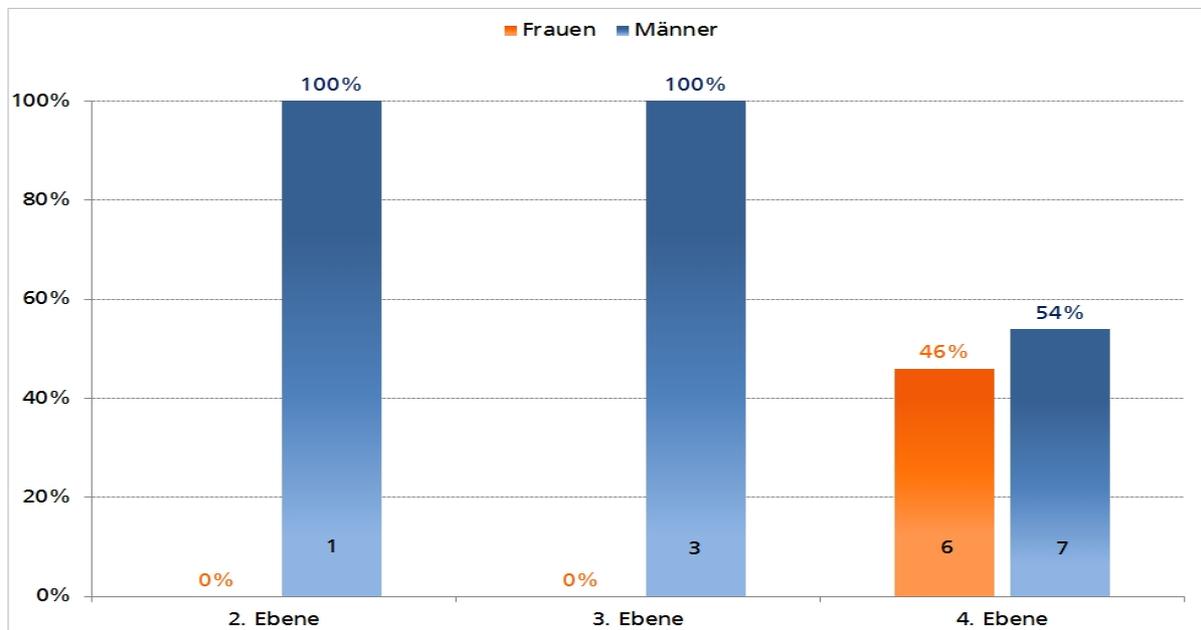


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2016

LFH Sachsen-Anhalt

Das Landesfunkhaus wird von einer Frau geführt. Auf dritter Ebene sind die zwei vorhandenen Stellen männlich besetzt. Auf der vierten Führungsebene sind unverändert vier Frauen und drei Männer in Verantwortung. Daraus folgt ein Anteil von Frauen mit 57,1 %. Insgesamt wird im Landesfunkhaus Geschlechterparität in Führungspositionen erreicht.

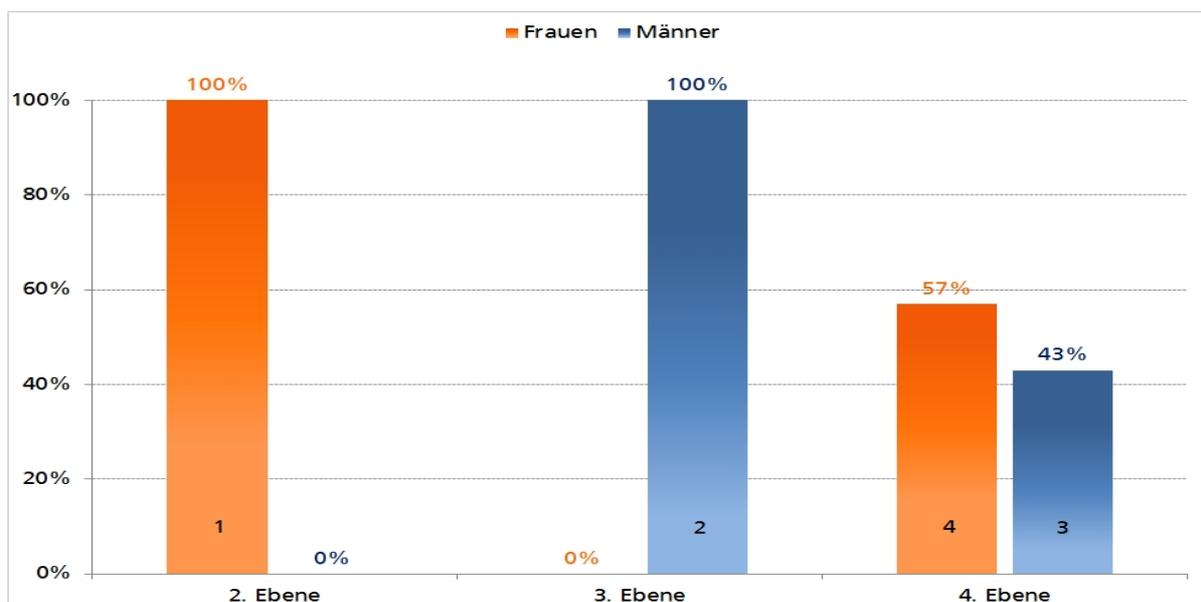


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen im LFH Sachsen-Anhalt 2016

LFH Thüringen

Im LFH Thüringen sind insgesamt fünf Männer und vier Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Damit hat das LFH den Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr von 30,0 % auf beachtliche 44,4 % verbessert. Auf vierter Ebene sind mit 57,1 % vier Frauen in Führungspositionen vertreten.

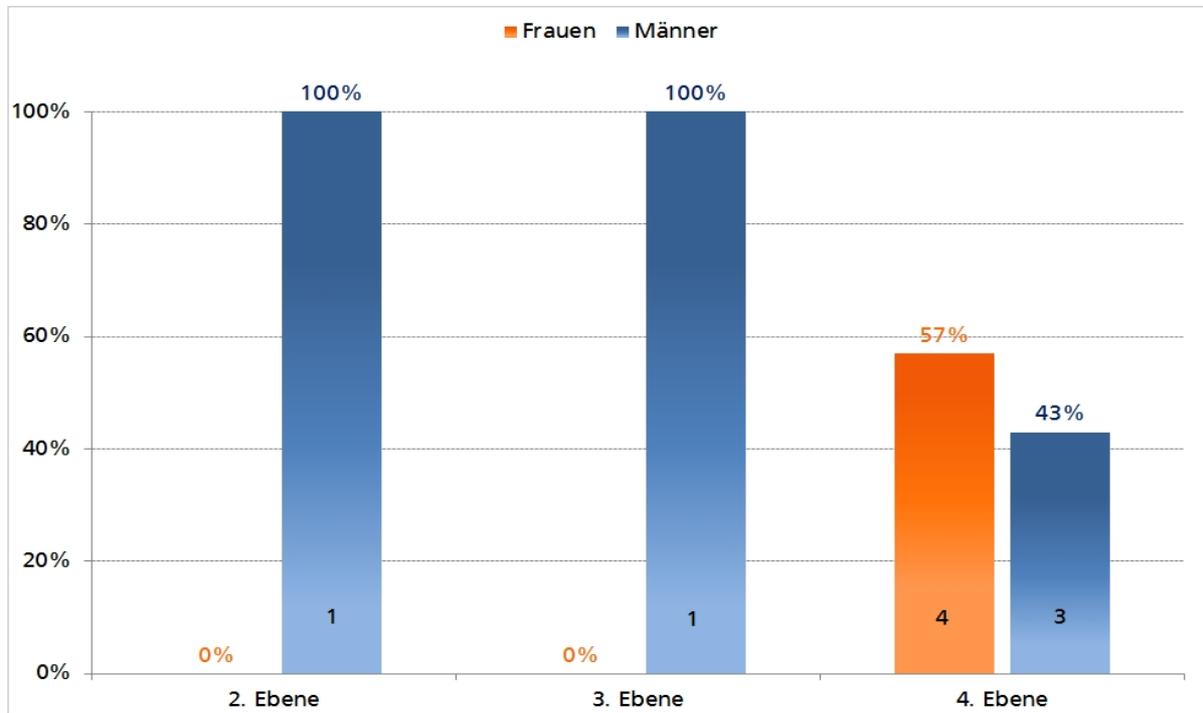


Abb. 13 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2016

Juristische Direktion

Der juristischen Direktion steht der Direktor vor, weitere Führungsebenen gibt es nicht.

1.3 Vergleich Führungspositionen in der ARD

Im Rahmen der Transparenzoffensive der ARD werden jährlich die Personalkennzahlen der neun Rundfunkanstalten veröffentlicht.⁵ „Die Kennzahl „Anteil Männer und Frauen in Führungspositionen umfassen die ersten drei Hierarchieebenen, das heißt in der Regel fallen hierunter alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendant*in, Direktor*innen), Hauptabteilungsleiter*innen und Abteilungsleiterinnen.“

⁵ http://www.ard.de/home/intern/fakten/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html

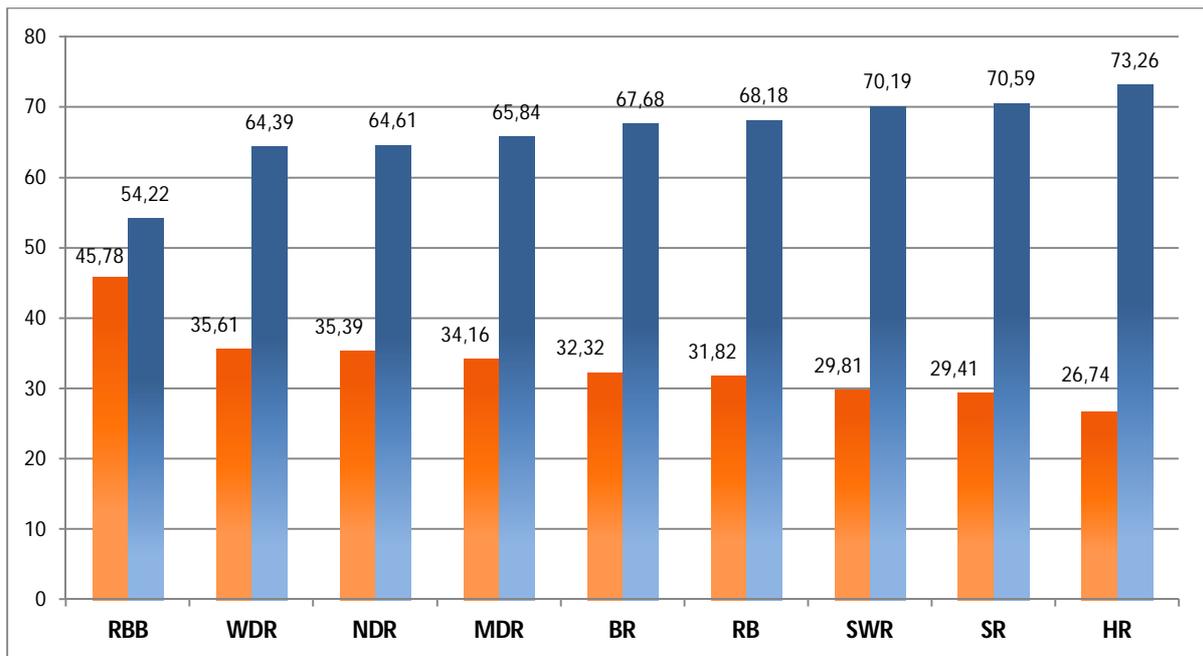


Abb. 14 Verteilung Führungspositionen Frauen und Männer in der ARD 2016

1.4 Frauen und Männer in den Vergütungsgruppen AT bis IV

1.4.1 MDR gesamt

Die nachfolgende Analyse des Bereichs der außertariflichen Vergütung und der Vergütungsgruppen I bis IV umfasst alle Tätigkeiten wie Führungsaufgaben mit disziplinarischer Verantwortung, Aufgaben mit Programmverantwortung, sonstige Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Aufgaben. Insgesamt waren zum Stichtag des Berichtsjahres im MDR 189 Frauen und 372 Männer im Bereich der höherwertigen Positionen tätig. Das entspricht leider einem Rückgang des Frauenanteils zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte auf 33,7 %. In den Vergütungsgruppen AT und I ist der Anteil von Frauen mit 17,5 % und 27,1 % am niedrigsten, dagegen in den Vergütungsgruppen III und IV mit 42,2 % und 36,8 % anhaltend am höchsten.

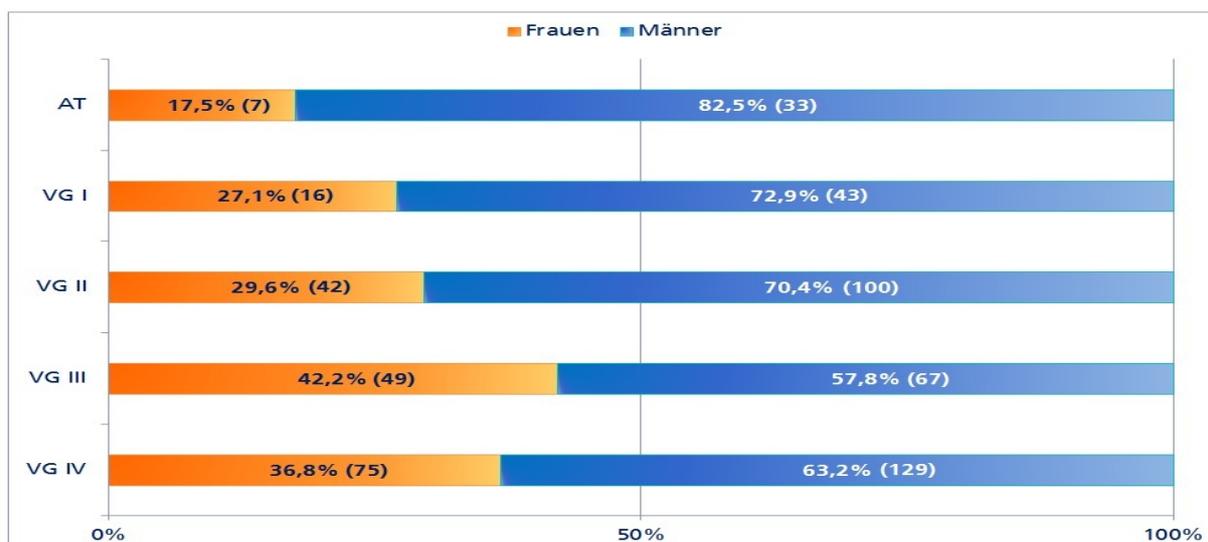


Abb. 15 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV im MDR 2016

Der Vergleich der letzten Jahre macht deutlich, dass mehr Frauen Aufgaben in Führung und Verantwortung übernehmen, was zunächst ein positives Signal ist. Allerdings verbessert sich die Quote nicht spürbar, da der Zuwachs bei den männlich besetzten Positionen höher ist. Im Zeitraum 2014 bis 2016 betrug der absolute Zuwachs im Bereich AT bis IV von Frauen fünf und der von Männern neun. Leider ist festzustellen, dass 2016 gegenüber dem Vorjahr die Anzahl der Frauen sogar stagniert. Dagegen hat sich die Anzahl der Männer um sechs gesteigert. Bei den Planungen der kommenden Jahre sollte gezielt darauf hingewirkt werden, dass den Frauen in den Vergütungsgruppen III und IV weitere Perspektiven in Richtung AT bis II ermöglicht werden. Die Entwicklung der letzten Jahre veranschaulicht die nachfolgende Grafik.

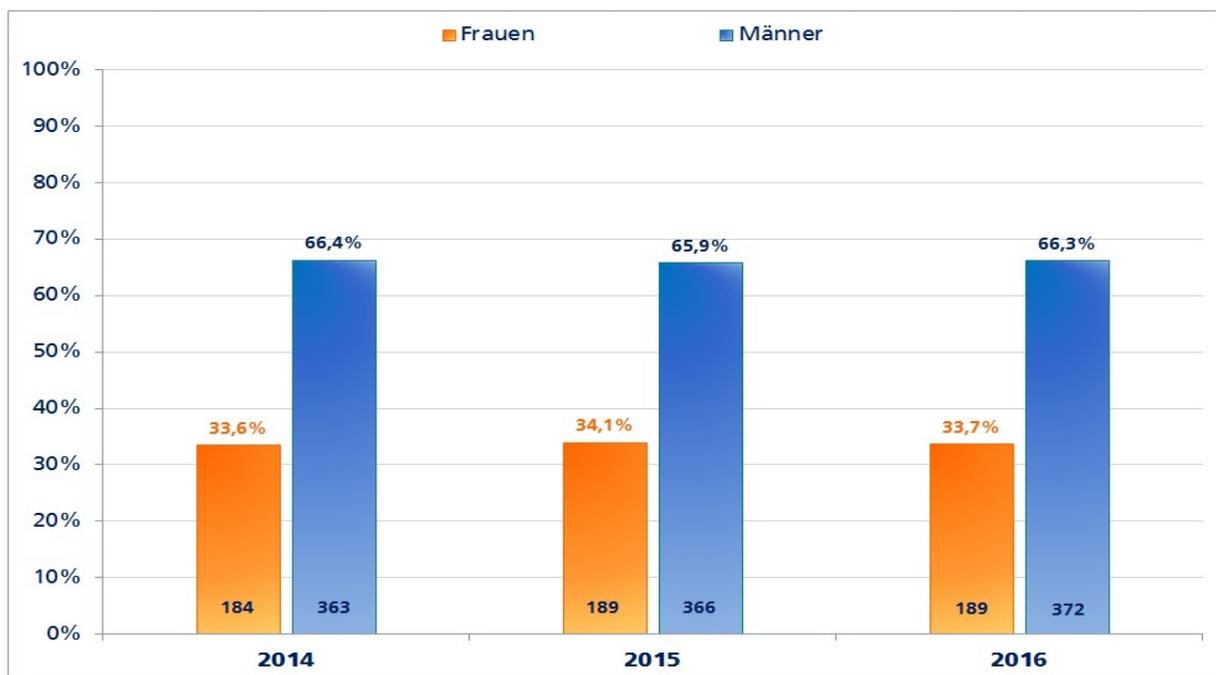


Abb. 16 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV gesamt von 2014 bis 2016 im MDR

1.4.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit

Die meisten Frauen in Führung und Fachverantwortung üben diese Positionen in Vollzeitbeschäftigung aus. Im MDR wird es Frauen und Männern aber auch ermöglicht, in Teilzeit tätig zu sein. Dabei handelt es sich überwiegend um eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung.

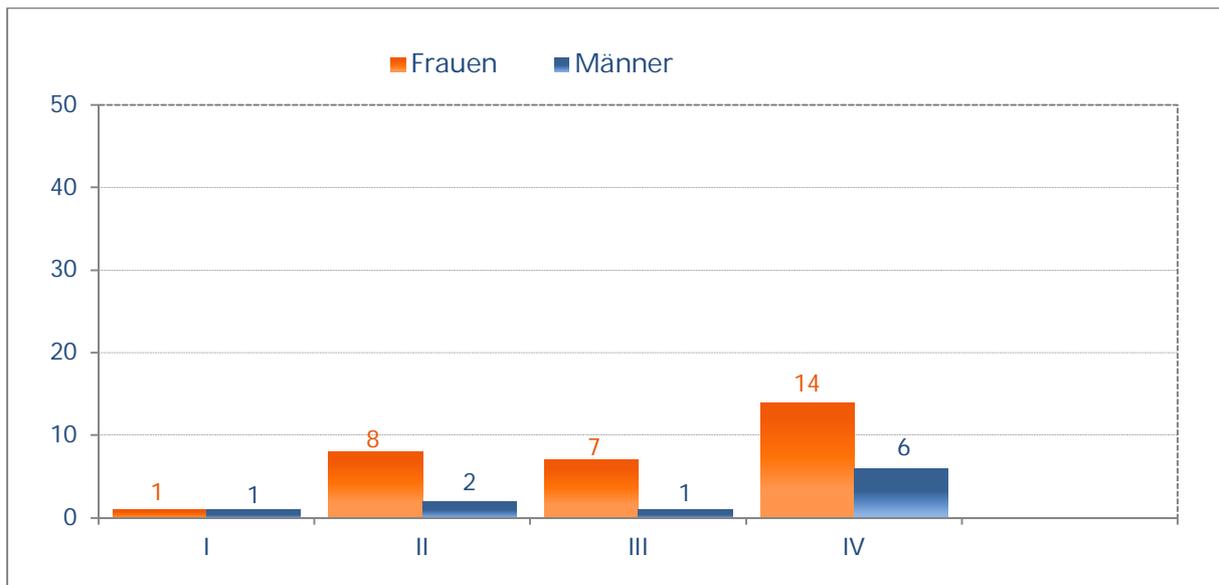


Abb. 17 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2016 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV sind insgesamt 30 Frauen und 10 Männer in Teilzeit tätig. Das sind 15,9 % der Mitarbeiterinnen und 2,7 % der Mitarbeiter. Auf die Vergütungsgruppe IV entfallen die meisten in Teilzeit Beschäftigten. Hintergründe für eine Führungsaufgabe in Teilzeit sind vor allem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der persönliche Lebensentwurf. Das Modell geteilte Führung und Jobsharing wird im MDR bislang nicht ausgeübt. Eine aktuelle Studie der Universität Trier belegt den Bedarf an Teilzeit von Führungskräften.⁶ „Hiernach kann sich die Mehrheit der Vollzeitführungskräfte (65 %) gut vorstellen, in einem bestimmten Lebensabschnitt die Arbeit zu reduzieren, und hält dies in ihrem Bereich für möglich (42 %), zirka zwei Drittel glaubt aber nicht, dass der Wunsch im Unternehmen akzeptiert wird.“ Die Förderung von Frauen und Männern in entsprechenden Positionen, Modelle für geteilte Führung und mehr Führen in Teilzeit sollten deshalb verstärkt in das strategische Personalmanagement des MDR einfließen. So wird es insbesondere Frauen eher ermöglicht, sich auch dann für eine Führungsposition zu entscheiden, wenn die Lebensphase stark familienorientiert ist. Das Signal für einen Wandel muss von ganz oben kommen.

1.4.3 Verteilung in den Direktionen

Im Laufe des Berichtsjahres wurden die Programmbereiche in neue crossmediale Hauptredaktionen überführt. Die damit einher gehenden Veränderungen bei der Zuordnung der Beschäftigten betrafen insbesondere die Hörfunk- und Fernsehdirektion, deren Bezeichnungen durch Programmdirektion Leipzig bzw. Programmdirektion Halle abgelöst wurden. Betroffen waren auch die Betriebsdirektion und das Landesfunkhaus Sachsen. In diesem Zusammenhang wurden die Hauptabteilungen MDR INFO, Service Center Hörfunk, Telemedien sowie Kultur und Wissenschaft aufgelöst.

⁶ <http://www.fuehreninteilzeit.com/news.html>

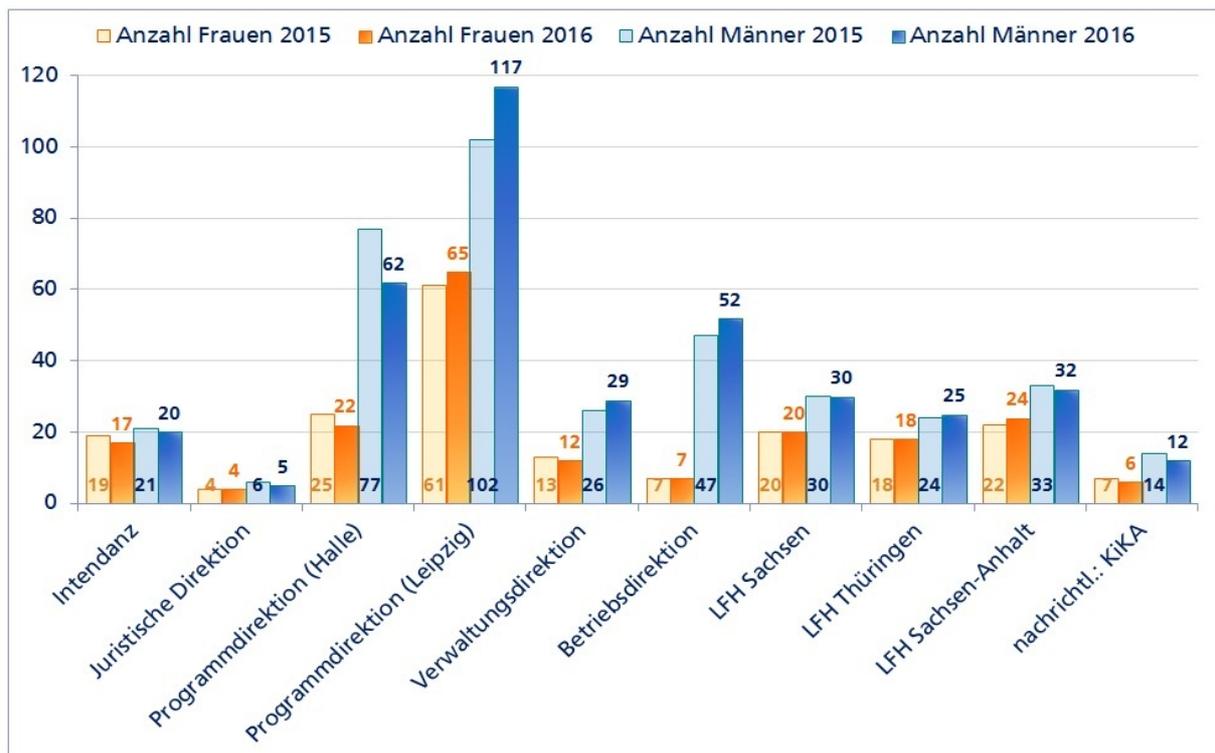


Abb. 18 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV nach Direktionen im Vergleich 2015/2016 im MDR

In allen Direktionen und Bereichen sind Frauen im Vergütungsbereich AT bis IV unterrepräsentiert. Besonders betroffen sind die Programmdirektionen Leipzig und Halle sowie die Betriebsdirektion. Die Analyse im Berichtsjahr beinhaltet auch Darstellungen der Entwicklungen in den Hauptredaktionen und Hauptabteilungen der Direktionen. Aus Gründen des Datenschutzes wird auf eine Veröffentlichung in diesem Bericht verzichtet. Die Daten werden den Direktionen zur Verfügung gestellt und bei Bedarf gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erörtert und ausgewertet.

1.5 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 2.543 Bewerbungen (externe und interne) auf Stellenausschreibungen vor. Davon entfielen 1.410 auf Frauen und 1.133 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 62 Frauen und 63 Männer den Zuschlag.

Der MDR bietet seinen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine berufliche Perspektive durch eine Weiterbeschäftigung von einem Jahr. Acht Frauen und fünf Männer haben das Angebot angenommen.

Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr 94 Frauen und 80 Männer beworben. Eine externe Bewerberin und ein externer Bewerber wurden eingestellt.

Der Vergleich aller Einstellungen der letzten drei Jahre zeigt, dass mehr Frauen eingestellt wurden als Männer. Somit könnte in den nächsten Jahren der Beschäftigungsanteil von Frauen stetig wachsen, so dass alsbald eine Parität der Geschlechter im MDR insgesamt erreicht werden könnte.

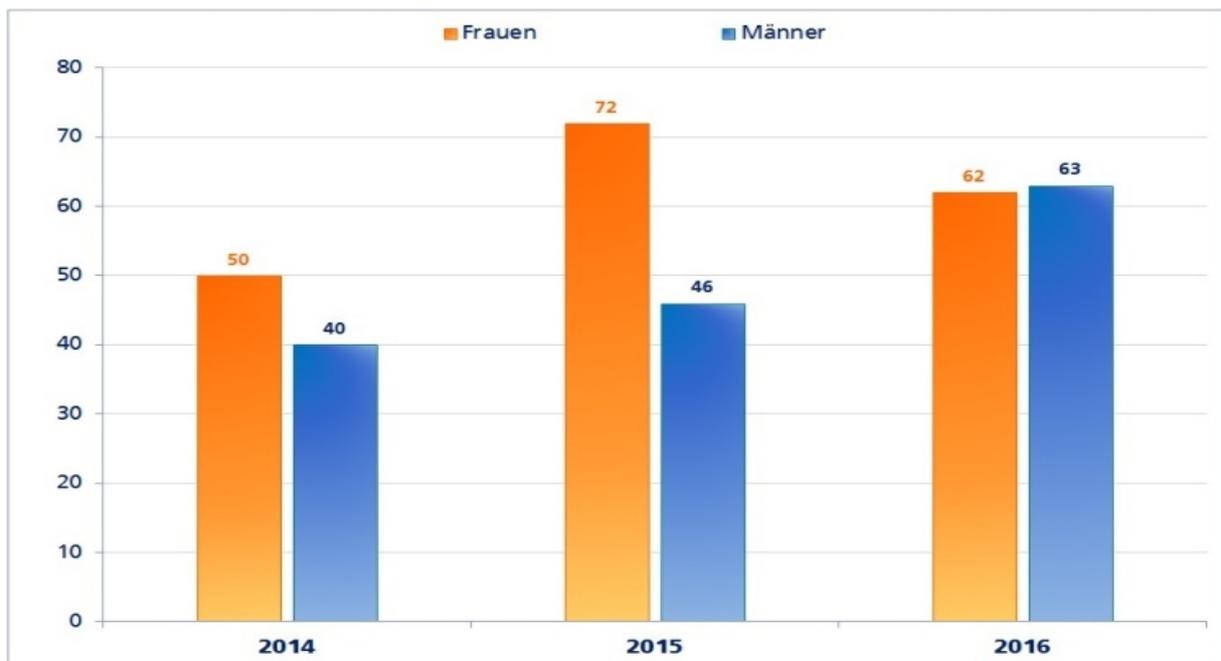


Abb. 19 Anzahl der Einstellungen im Jahresvergleich 2014 bis 2016 im MDR

Ein anderes Bild ergibt sich in den Vergütungsgruppen I bis IV, wo im Berichtsjahr sieben Frauen und 12 Männer eingestellt wurden. Der Vergleich von drei Jahren zeigt, dass mehr Männer als Frauen eingestellt wurden, so dass der MDR von einer Geschlechterparität in diesem Bereich noch weite Schritte entfernt ist.



Abb. 20 Anzahl der Einstellungen VG I bis IV im Jahresvergleich 2014 bis 2016 im MDR

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 62 Frauen und 67 Männer höhergruppiert. Die meisten Höhergruppierungen erfolgten in der Betriebsdirektion. Gründe dafür sind vor allem strukturelle Veränderungen und der weitere Ausbau der 5. Führungsebene „Teamleitung“.

In der Programmdirektion Leipzig und Verwaltungsdirektion wurden auffallend mehr Frauen höhergruppiert. Die Verteilung über die Direktionen zeigt die nachfolgende Abbildung.

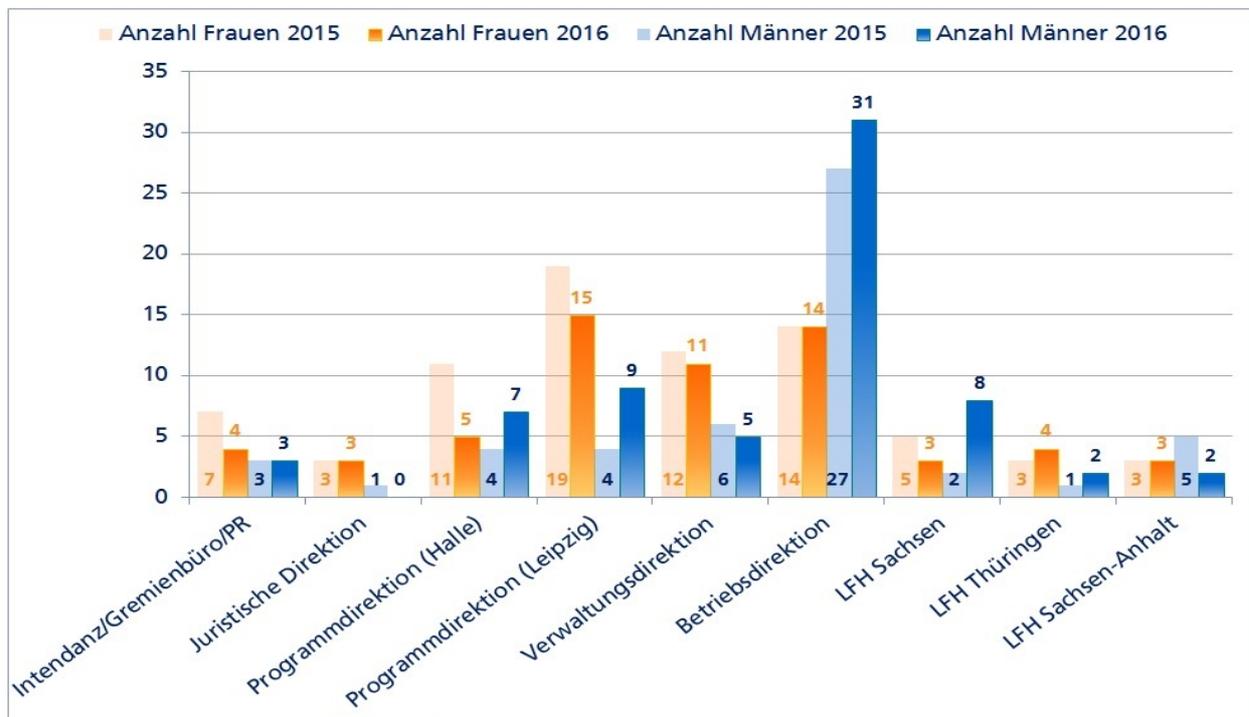


Abb. 20 Höhergruppierungen in den Direktionen über alle VG im Jahresvergleich 2014 bis 2016 im MDR

Die Betrachtung der letzten Jahre entspricht dem Bild der Einstellungen. Grundsätzlich übernehmen Frauen wie Männer höherwertige Aufgaben, wobei hier die Gesamtanzahl der Frauen in den letzten drei Jahren leicht überwogen hat.

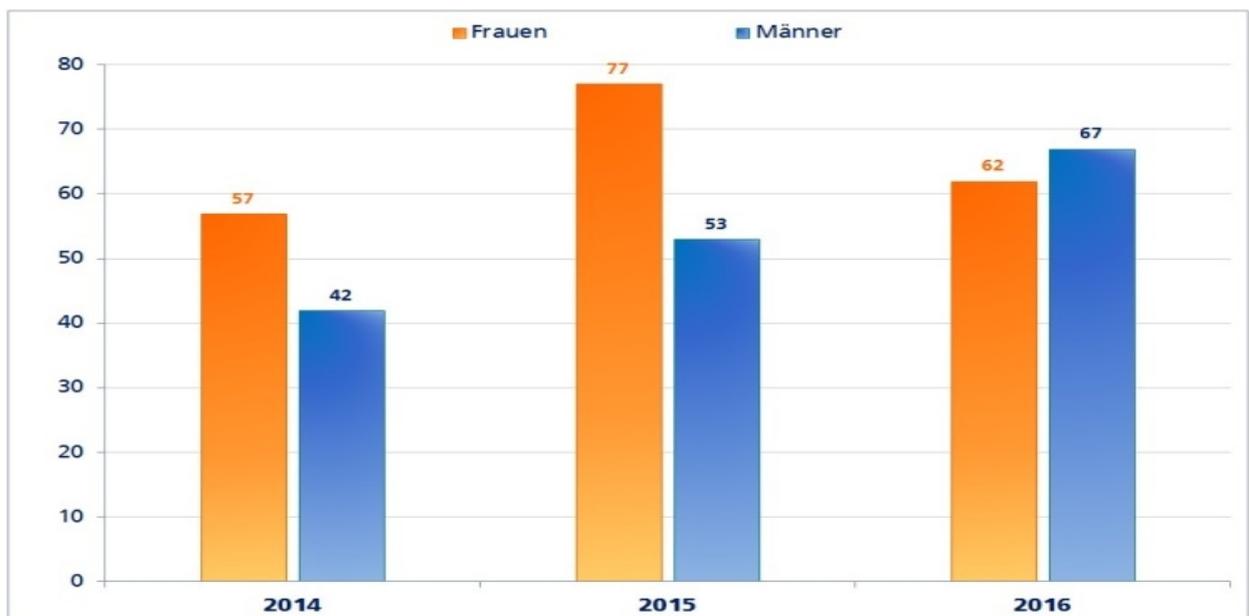


Abb. 21 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2014/2016 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV wurden 16 Frauen und 30 Männer entsprechende Aufgaben übertragen. Wie bereits erwähnt, wurden durch die strukturellen Veränderungen in den Führungsebenen der Betriebsdirektion eine Frau und 12 Männer höhergruppiert. Die Verteilung innerhalb der Direktionen zeigt die nachfolgende Abbildung.

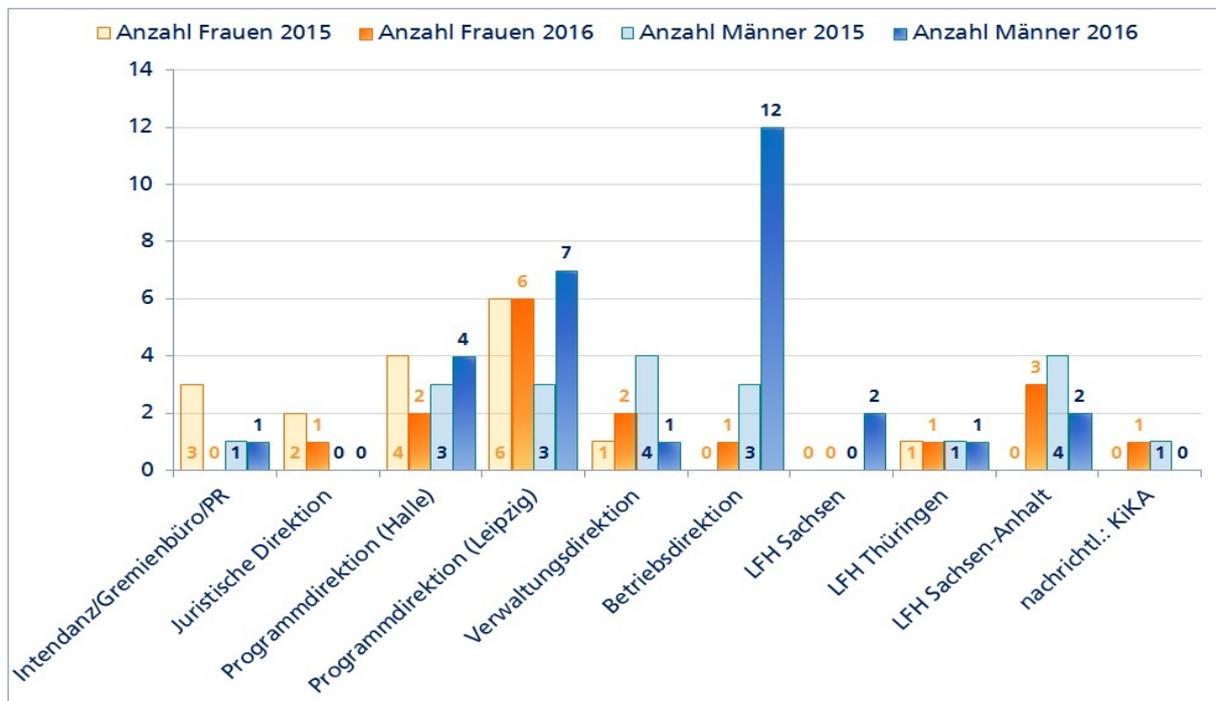


Abb. 22 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2015/2016

Leider ist festzustellen, dass die Maßnahmen im Vergütungsbereich I bis IV die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen verstärken. Männer werden eher höhergruppiert als Frauen.

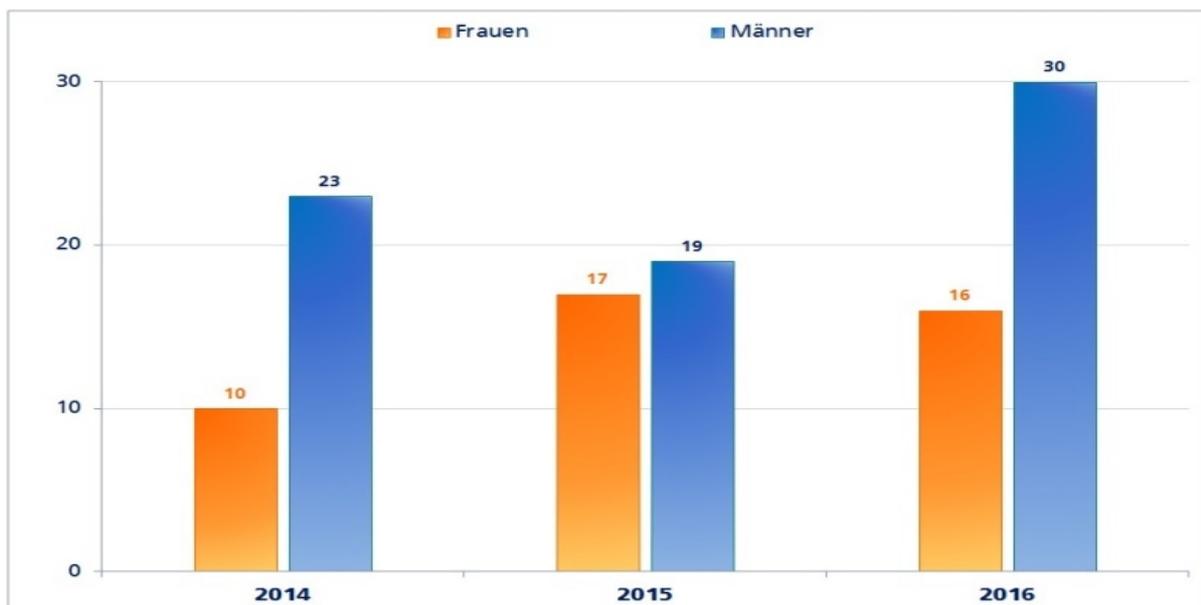


Abb. 23 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I Bis IV 2014 bis 2016 im MDR

An dieser Stelle verweist die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass frühzeitig verstärkt qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte ausgewählt und gezielt gefördert werden müssen. Im Rahmen der mittelfristigen Personalplanung sollten deshalb Kennzahlen der Gleichstellung entsprechende Beachtung finden, damit Maßnahmen ergriffen werden, die wirksam die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen. Ein regelmäßiges Monitoring für die Direktionen und die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in den Prozess wären zielführend.

Eine statistische Auswertung zur Besetzung von Planstellen im Ergebnis von Ausschreibungen mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist derzeit nicht verfügbar. Demzufolge sind keine Aussagen darüber möglich, in welchem Umfang interne Beschäftigte erfolgreich an Stellenausschreibungen teilgenommen haben. Allerdings soll mit Einführung des elektronischen Bewerbermanagements in 2017 die statistische Erfassung und Auswertung erstmals ab 2018 ermöglicht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt diese Maßnahme ausdrücklich, da diese Aussagen für die Personalentwicklung von großer Bedeutung sind.

1.6 Auswertungen der Altersstruktur

Der demographische Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt, der technische Fortschritt, die Flexibilisierung und die Entwicklungen in den Beschäftigungsverhältnissen machen auch vor dem MDR nicht Halt. Im Jahr 2016 lag das Durchschnittsalter im MDR nahezu unverändert bei 48,9 Jahren. Frauen waren demnach im Schnitt 47,4 Jahre, Männer dagegen 50,2 Jahre alt. Die meisten Menschen im MDR sind in der Altersklasse zwischen 50 und 60 Jahre. Auffallend wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich in der Altersklasse bis 30 und bis 40 Jahre.

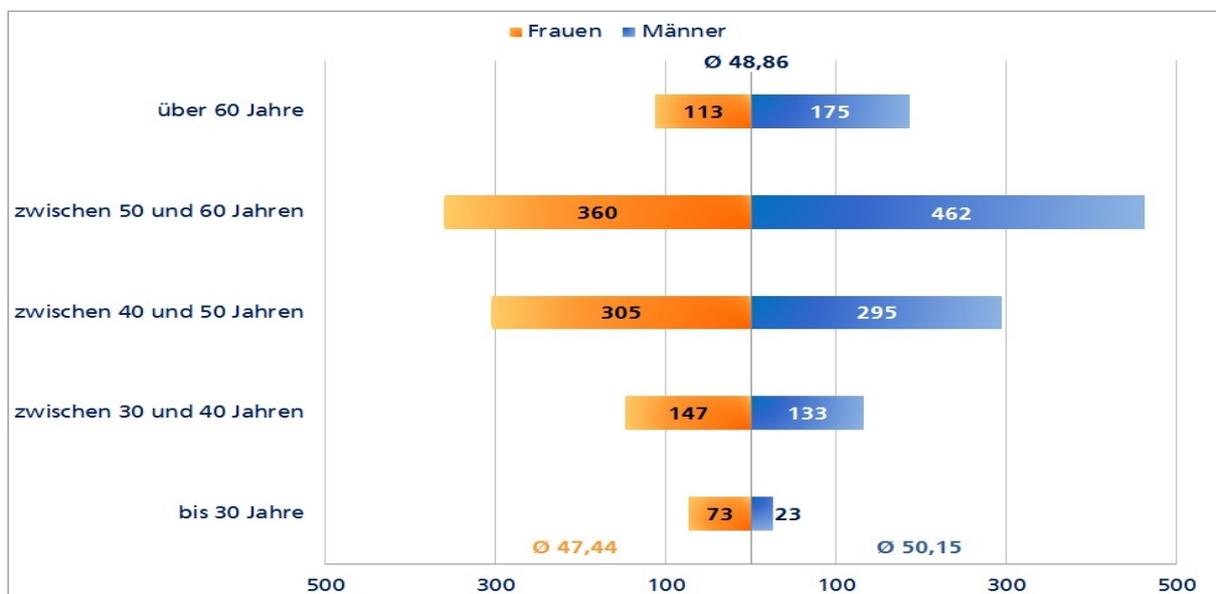


Abb. 24 Altersstruktur im MDR 2016

Die Beschäftigten im Kinderkanal sind etwas jünger.

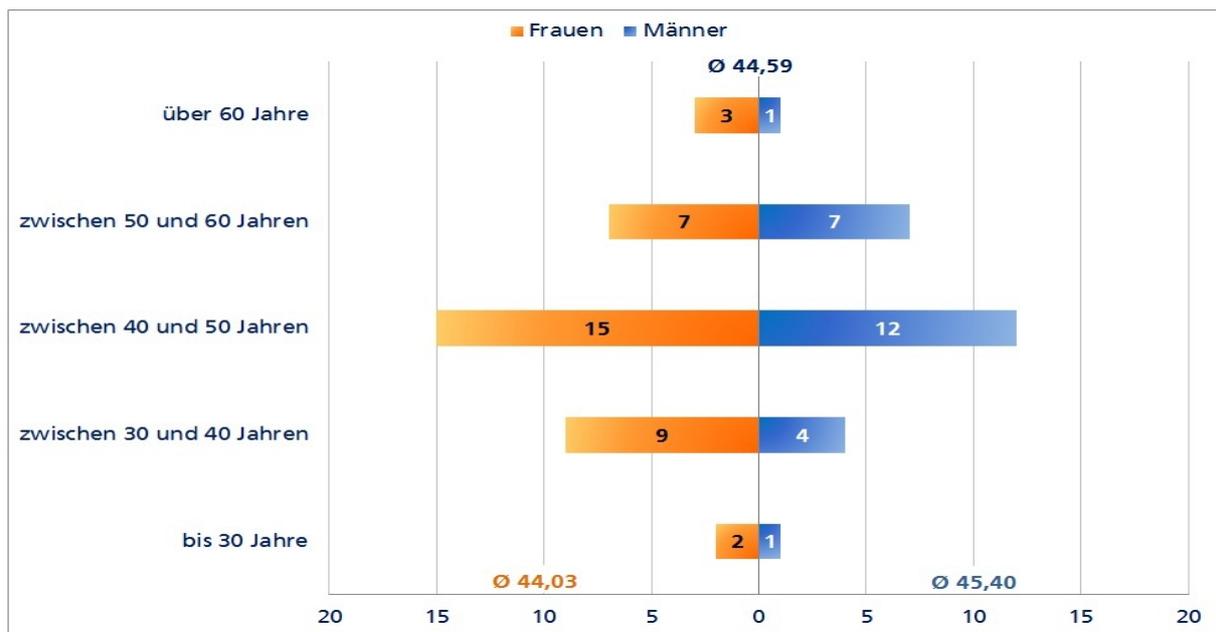


Abb. 25 Altersstruktur KiKA 2016

Innerhalb der nächsten 15 Jahre werden 914 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planmäßig in Rente gehen. Vor diesem Hintergrund ist es Aufgabe, mit diesen verschränkten Prozessen adäquat und zugunsten des Wohlbefindens der Beschäftigten umzugehen. Eine altersgerechte Unternehmenskultur ist keineswegs eine Einbahnstraße. Es geht demnach einerseits um den Wandel der Kompetenzen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber andererseits auch darum, den qualifizierten Nachwuchs zu sichern. Zur Einbeziehung beider Anliegen bedarf es eines intergenerativen Austauschs, basierend auf Reflexion, Anerkennung und Wertschätzung.

Ziel muss es sein, Strategien im Umgang mit den demographischen Gegebenheiten zu etablieren und darüber hinaus für individuelle Lösungen offen zu bleiben.

In Beratungsgesprächen der Gleichstellungsbeauftragten hat die Anzahl der älteren Ratsuchenden zugenommen. Dabei betonen einige, wie wichtig es ihnen nach langen Berufsjahren im MDR ist, ihr erworbenes Know-how weiterzugeben. Es könnte stärker genutzt werden und zur Motivation von jüngeren Beschäftigten beitragen. Dass grundsätzlich altersgemischte Teams von unterschiedlichsten Blickwinkeln profitieren, ist bekannt. Frische Ideen und aktuelles Fachwissen der Jüngeren ergänzt durch langjährige Erfahrungen der Älteren, kann einen Gewinn für Jung und Alt im Unternehmen darstellen.

1.7 Teilzeit und Elternzeit

Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten werden im MDR unterschiedliche Teilzeitvereinbarungen geschlossen. Die Möglichkeit einer befristeten Reduzierung der Arbeitszeit gerade in bestimmten Lebensphasen ist für viele Frauen und Männer ein deutliches familienfreundliches Signal des MDR – auch wenn es bedeutet, dass befristete Teilzeit in den meisten Fällen auch befristete Vertretungen in den betreffenden Bereichen mit organisatorischem Aufwand nach sich ziehen. Nach wie vor wird diese Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung am häufigsten von Frauen genutzt.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Teilzeitbeschäftigung	213	83,2	43	16,8	256
- darunter Teilzeit während Elternzeit	4	100,0	0	-	4

Abb. 26 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit 2016 im MDR

Gegenüber dem Vorjahr stieg die Anzahl der Teilzeitarbeitenden um 21 Frauen und vier Männer. Somit hält der Trend an, dass immer mehr beide Geschlechter sich für Teilzeit entscheiden. Die Teilzeitquote gesamt im MDR erhöhte sich leicht um 1,1 % und liegt nunmehr bei 12,2 % und damit weit unter dem Durchschnitt der anderen ARD-Anstalten. Im Kinderkanal arbeiteten zum Stichtag 13 Frauen und ein Mann in Teilzeit. Die Verteilung der absoluten Zahlen über die Vergütungsgruppen im MDR zeigt die nachfolgende Abbildung.

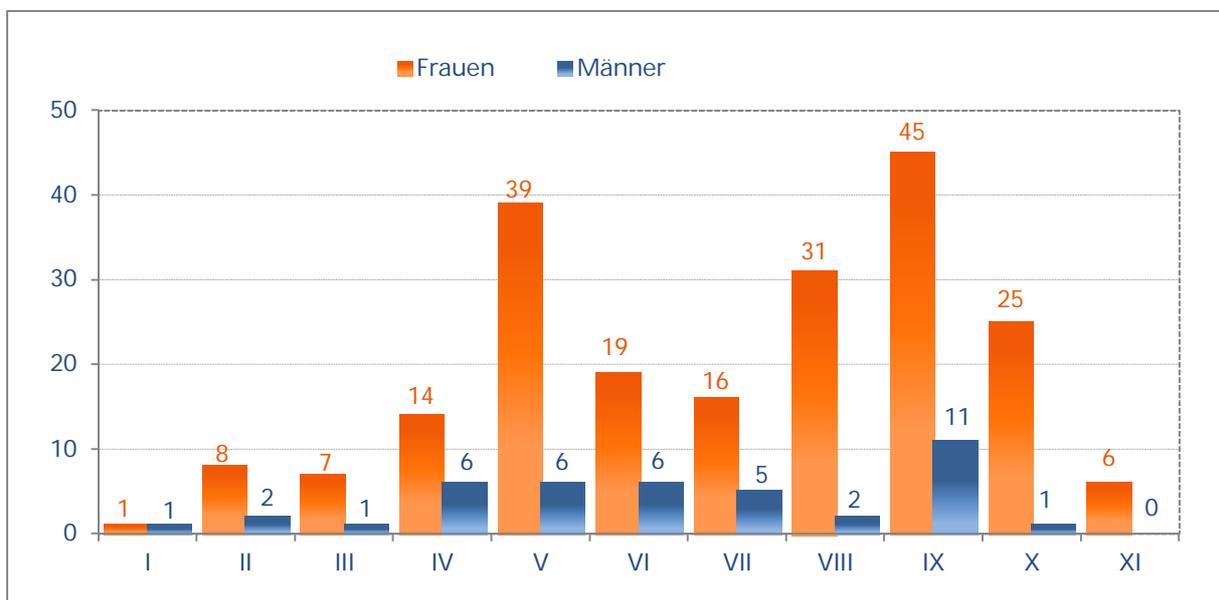


Abb. 27 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit über alle Vergütungsgruppen 2016 im MDR

Flexible Arbeitszeitmodelle auf Leitungsebene und Führen vollzeitnah oder in Teilzeit werden nur partiell im Unternehmen von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen, jedoch dem Trend folgend steigt der Anteil von Frauen und Männern.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit zeigt nachfolgende Abbildung.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Elternzeit (Zeitraum: 01.01.-31.12.2016)	51	65,4	27	34,6	78
- darunter Teilzeit während Elternzeit	7	100,0	0	-	7

Abb. 28 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2016 im MDR

Gegenüber dem Vorjahr steigerte sich die Anzahl der Frauen um 12. Dagegen sank die Anzahl der Männer in Elternzeit, um vier. Im KiKA waren vier Frauen in Elternzeit.

Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 47 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, davon 22 Frauen und 25 Männer.

1.8 Berufsausbildung und Volontariate

Das Interesse junger Menschen, eine Berufsausbildung oder ein Volontariat beim MDR zu absolvieren, ist nachhaltig groß. Im Berichtsjahr bewarben sich 414 junge Menschen beim MDR auf Berufsausbildungsplätze, davon 249 Frauen und 165 Männer. Der Überhang von weiblichen Auszubildenden bei den kaufmännischen Berufen hält dauerhaft an. Für den ersten Studiengang des dualen Studiums Fernsehproduktion/Studienrichtung Fernsehwirtschaft im MDR konnte eine ehemalige weibliche technische Auszubildende gewonnen werden.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	34	75,6	11	24,4	45
technische Berufe	7	26,9	19	73,1	26
Duales Studium	1	100,0	0	-	1
Gesamt	42	58,3	30	41,7	72

Abb. 29 Frauen und Männer in Ausbildung 2016 im MDR

Dem Trend der Vorjahre folgend, bewarben sich 350 junge Menschen für das Programmvolontariat beim MDR. Mit Blick auf die Anzahl der männlichen Bewerber von nur 107 gegenüber weiblichen Bewerbern von 243 sind erstere überproportional im Programmvolontariat vertreten.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	14	46,7	16	53,3	30
Volontärspraktikanten	8	88,9	1	11,1	9
Gesamt	22	56,4	17	43,6	39

Abb. 30 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2016 im MDR

Unverändert nehmen weit mehr junge Frauen als junge Männer im MDR ein Praktikum wahr.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	138	65,7	72	34,3	210
Schülerpraktika	47	52,8	42	47,2	89
Praktika Gesamt	185	61,9	114	38,1	299

Abb. 31 Frauen und Männer im Praktikum 2016 im MDR

Nach dem Erfolg der vergangenen Jahre fand am 11. Juni 2016 der dritte gemeinsame Ausbildungstag des MDR und der DREFA statt. Dabei übertraf das Interesse der rund 825 Besucherinnen und Besucher das des Vorjahres, wo 750 Personen teilnahmen.

Neu war der Stand „MDR macht MINT“⁷, an dem Kolleginnen und Kollegen der Betriebsdirektion über Karrieremöglichkeiten nach einem technischen oder naturwissenschaftlichen Studium informierten. Diese Initiative unterstützt die Bemühungen des MDR, mehr junge Frauen für eine technische Berufswahl zu gewinnen.



Ausbildungstag 2016 v. MDR/Rechte Stephan Flad

An dieser Stelle sind die Aktivitäten des MDR in den technischen Bereichen zu nennen, die die Betreuung von Master-, Bachelor- und Abschlussarbeiten von Studierenden betrifft. Sieben Studierende, davon zwei Frauen, wurden in den Bereichen Gebäudemanagement, Medienproduktion und HA Klassik betreut. Mit Blick auf die nachhaltige Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Berufen und des zu erwartenden Fachkräftemangels thematisierte die Gleichstellungsbeauftragte auch im Lenkungsausschuss Bildung den Ausbau der bisherigen Strategien des Personalmarketings. Die Aktivitäten und die Zusammenarbeit des MDR mit den Hochschulen sollten ergebnisorientierter ausgebaut, attraktive und innovative Angebote für Trainee-Programme, Praxissemester, Abschlussarbeiten, weitere duale Studiengänge für Ingenieurwissenschaften sowie weitere gemeinsame Aktionen zum Thema „MINT“ umgesetzt werden.

Eine frühzeitige Bindung von Studierenden an den MDR wäre für die Nachwuchsförderung von Vorteil. Die Vernetzung von Theorie und Praxis ist von großer Bedeutung, um den zukünftigen Herausforderungen der Digitalisierung und Transformation gerecht zu werden.

1.9 Fort- und Weiterbildung

Das Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR soll die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gezielt fördern.

⁷ MINT ist eine Abkürzung, ein sogenanntes Initialwort, und setzt sich aus den Anfangsbuchstaben der Studienfachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammen

Die Angebote werden von Frauen und Männern gut angenommen, die Beteiligung an den Seminaren ist relativ ausgewogen.

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	426	52,7	382	47,3	808
Medienübergreifende Kurse	213	47,4	236	52,6	449
PC-Kurse	69	51,5	65	48,5	134
Produktion und Technik	142	44,0	181	56,0	323
Sicherheit	88	39,8	133	60,2	221
Führungskräfte	182	35,0	338	65,0	520
Fremdsprachenkurse	7	53,8	6	46,2	13
Betriebswirtschaft	93	52,5	84	47,5	177
Seminare im Bürobereich	9	45,0	11	55,0	20
Persönliche Kompetenz	275	56,7	210	43,3	485
Kurse zu Rechtsfragen	73	56,2	57	43,8	130
Kurse für Personalräte	51	47,7	56	52,3	107
Gesamt	1.628	48,1	1.759	51,9	3.387

Abb. 32 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2016

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	19	76,0	6	24,0	25
Medienübergreifende Kurse	2	33,3	4	66,7	6
PC-Kurse	0	-	0	-	0
Produktion und Technik	4	57,1	3	42,9	7
Sicherheit	2	33,3	4	66,7	6
Führungskräfte	5	29,4	12	70,6	17
Fremdsprachenkurse	0	-	0	-	0
Betriebswirtschaft	1	11,1	8	88,9	9
Seminare im Bürobereich	1	100,0	0	-	1
Persönliche Kompetenz	70	53,0	62	47,0	132
Kurse zu Rechtsfragen	1	33,3	2	66,7	3
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
Gesamt	105	51,0	101	49,0	206

Abb. 33 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2016

Im Berichtsjahr wurden im zentralen Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR 74 Veranstaltungen durchgeführt, davon 56 Seminare mit Trainern und 18 Seminare mit Trainerinnen. Im Vorjahr betrug der Anteil der Trainerinnen noch 41,3 %, der nunmehr auf 24,3 % sank. Das Ziel, einen ausgewogenen Einsatz von Frauen und Männern als Kursleitung zu gewährleisten, wurde nicht erreicht und sollte proaktiv verfolgt werden. Durch den MDR vertraglich verpflichtende zertifizierte Trainerinnen und Trainer sowie Workshop-Leiterinnen und Leiter, Coaches, Beraterinnen und Berater sollten über einen Nachweis an Genderkompetenz verfügen. Die Umsetzung sollte mit den Mitgliedern des Lenkungsausschusses Bildung beraten werden.

Das vom MDR entwickelte Schulungsangebot enthält frauenspezifische Programmangebote, vor allem solche, die die Nachfolge in Führungspositionen sowie die fachliche Höherqualifizierung von Frauen fördern. Das betrifft u. a. das zweitägige Seminar „Frauen in Führungspositionen“, welches bereits das vierte Mal erfolgreich durchgeführt wurde. Das Seminar trifft auf großen Zuspruch und wurde von den Teilnehmerinnen als sehr gut bewertet.

Darüber hinaus wurde erstmals ein Seminar mit dem Titel „Hahnenkampf und Zickenkrieg – Konflikte und Gender“ angeboten. Zielsetzung des Seminars ist, geschlechtsspezifische Differenzierungen im Konfliktverhalten wahrnehmen zu können und die Ursache dafür kennenzulernen. Außerdem, das soziale Geschlecht als wichtige Kategorie für die Entstehung und die Bearbeitung eines Konfliktes erkennen zu können und geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Konfliktlösung zu berücksichtigen. Das Seminar wurde gut angenommen und wird im nächsten Jahr weiterhin angeboten.

Im Rahmen der neu konzipierten Führungskräfteentwicklung wurde auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten das Thema Genderkompetenz in die berufliche Weiterentwicklung der Führungskräfte integriert. Das entsprechende Seminar titelte „Gender- und generationengerecht Führen“ und soll gewährleisten, dass Führungskräfte Genderkompetenz, rechtliche Gleichbehandlungsgrundlagen und gendersensible Betriebskultur als Fachaufgabe verstehen und anwenden. Das Seminar besuchten neun weibliche und sieben männliche Führungskräfte.

Die Fortsetzung unter Anpassung der Stofffülle und ggf. Erweiterung auf drei Tage Dauer ist für 2017 geplant. Allerdings liegen hierfür derzeit nur sechs Anmeldungen vor. Gemessen an der Gesamtanzahl der Führungskräfte von 185 sind konkrete Schritte erforderlich, um die Teilnahmezahl wirksam zu erhöhen.

Die Gleichstellungsbeauftragte merkt an, dass politisches und organisatorisches Handeln niemals geschlechtsneutral ist. Einstellungen und Verhalten sind immer mit sozialen Festschreibungen verbunden. Ebenso wird zu oft verkannt, dass das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot ein genauso wichtiges Staatsziel ist, wie das geforderte Prinzip der Bestenauslese. Insoweit sollten die Kompetenzen, die von Führungskräften als zeitgemäßes Führungsverhalten erwartet werden, in Anforderungsprofilen und Beurteilungskriterien verankert werden. Die Teilnahme von Führungskräften an Genderkompetenzseminaren sollte deshalb verpflichtend sein.

Für den redaktionellen Bereich sollten Seminare zum Thema „Geschlechtergerechte Darstellung und Diversität in den Programmen des MDR“ entwickelt und angeboten werden. Mit Blick auf die aktuelle Studie zum Thema „Audiovisuelle Diversität - Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“⁸ können Angebote zu Fortbildungen ein strategisch wichtiger Baustein sein, um wirksam Veränderungen zu gestalten.

1.10 Mentoring

Die Gleichstellungsbeauftragte initiierte mit Unterstützung des MDR-Netzwerkes „Frauen in Führung“ ein Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte.

⁸ https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Presse/Pressemeldungen/Broschuere_din_a4_audiovisuelle_Diversitaet_v06072017_V3.pdf

Dieses Programm verfolgt mehrere Zielstellungen: Den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig zu erhöhen, eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungsfragen sowie eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter zu erreichen und gezielt Wissensmanagement zwischen Jüngeren und Älteren im Unternehmen zu steuern. Das Direktorium stimmte dem Vorschlag zu, so dass der eingesetzte Lenkungskreis im Dezember 2016 erste Schritte zur Durchführung des Programmes in 2017 erarbeitete. Geplant sind zunächst 12 Tandems. 12 weibliche Führungskräfte, die neu Führungspositionen übernommen haben, werden von Mentorinnen und Mentoren begleitet, die langjährig als Hauptredaktionsleiter*in oder Hauptabteilungsleiter*in im MDR tätig sind.

1.11 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Rundfunkrat des MDR beauftragte die Gleichstellungsbeauftragte, im Gleichstellungsbericht 2016 über die Verteilung von Frauen und Männern bei den arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen zu informieren. Die vorliegende Auswertung umfasst die freien Mitarbeiter*innen, die nach den Abrechnungsdaten im Honorarsystem zum Stichtag 31.12.2016 mindestens 72 Tage beschäftigt waren und nicht mehr als 73.000 Euro Einkünfte pro Jahr erhielten.

	männlich	weiblich	gesamt
Anzahl Personen	767	775	1.542
Honorarbetrag	31.789.688 €	28.669.942 €	60.459.630 €
Honorar/Person/a	41.447 €	36.993 €	39.209 €
Anteil an Anzahl (%)	49,7	50,3	
Anteil an Honorar (%)	52,6	47,4	

Abb. 34 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (erfasst sind Personen im Sinne § 12 a des Tarifvertrages)

Bei den hier erfassten freien Mitarbeiter*innen 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 47,4 %, so dass Frauen im Durchschnitt pro Person 4.454 € weniger verdienen als Männer.

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen Freien nach überwiegenden Tätigkeiten und ihren Durchschnittsverdiensten pro Jahr, so zeigt sich ein differenzierteres Bild. So üben wesentlich mehr Frauen Tätigkeiten in der Redaktionsassistenten- und redaktioneller Mitarbeit aus als Männer. Dagegen sind Männer in den Bereichen der Moderation mit anteilig eigenem Text, der Berichterstattung/Interview/Reportage, Videojournalismus, Kamera, Hörfunklayout und Produktion Multimedia stärker vertreten.

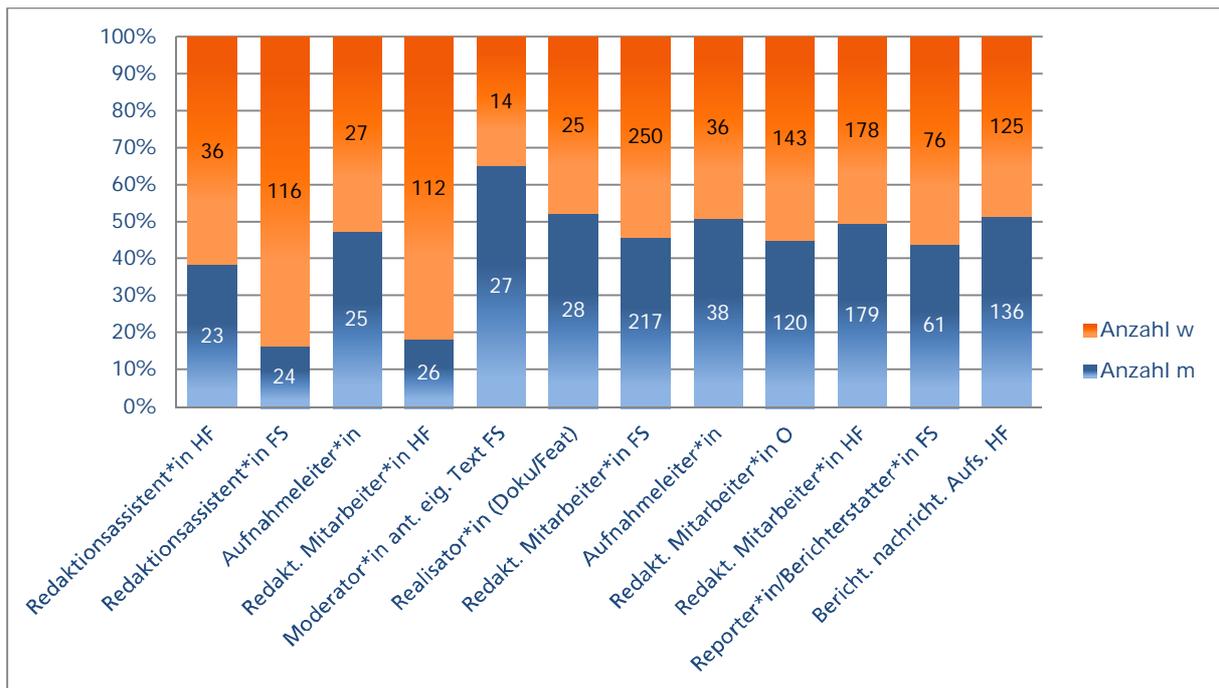


Abb. 35/1 Anzahl der freien Mitarbeiter*innen nach Tätigkeiten 2016⁹

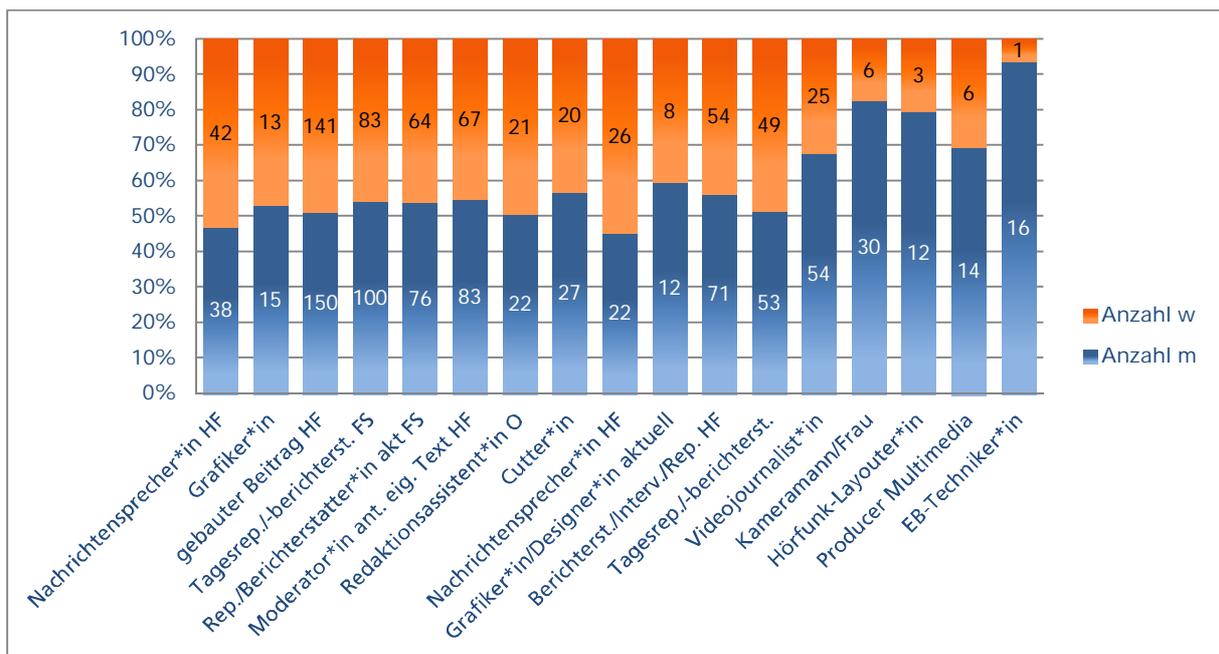


Abb. 35/2 Anzahl der freien Mitarbeiter*innen nach Tätigkeiten 2016

In 19 von insgesamt 29 Tätigkeitsgruppen liegt das Durchschnittshonorar pro Jahr der Männer höher als das der Frauen. In sieben Tätigkeitsgruppen verdienen Frauen bezogen auf das Durchschnittshonorar im Jahr mehr als Männer.

⁹ HF – Hörfunk, FS – Fernsehen, O - Online

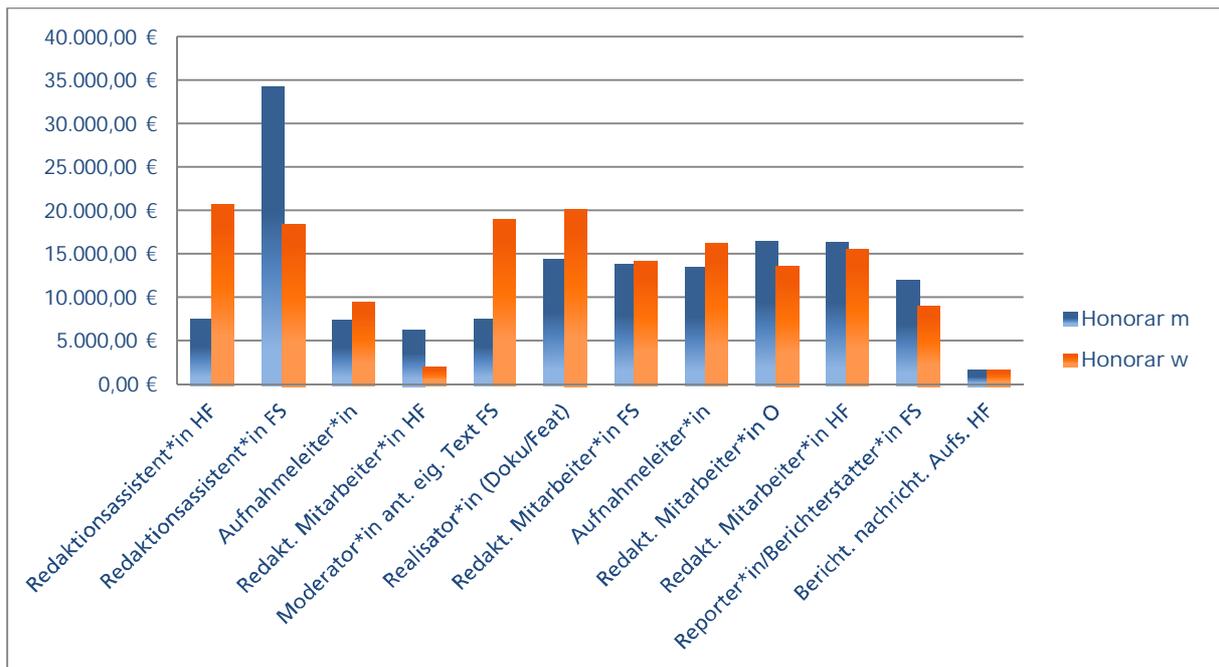


Abb. 36/1 Durchschnittshonorar pro Jahr freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2016

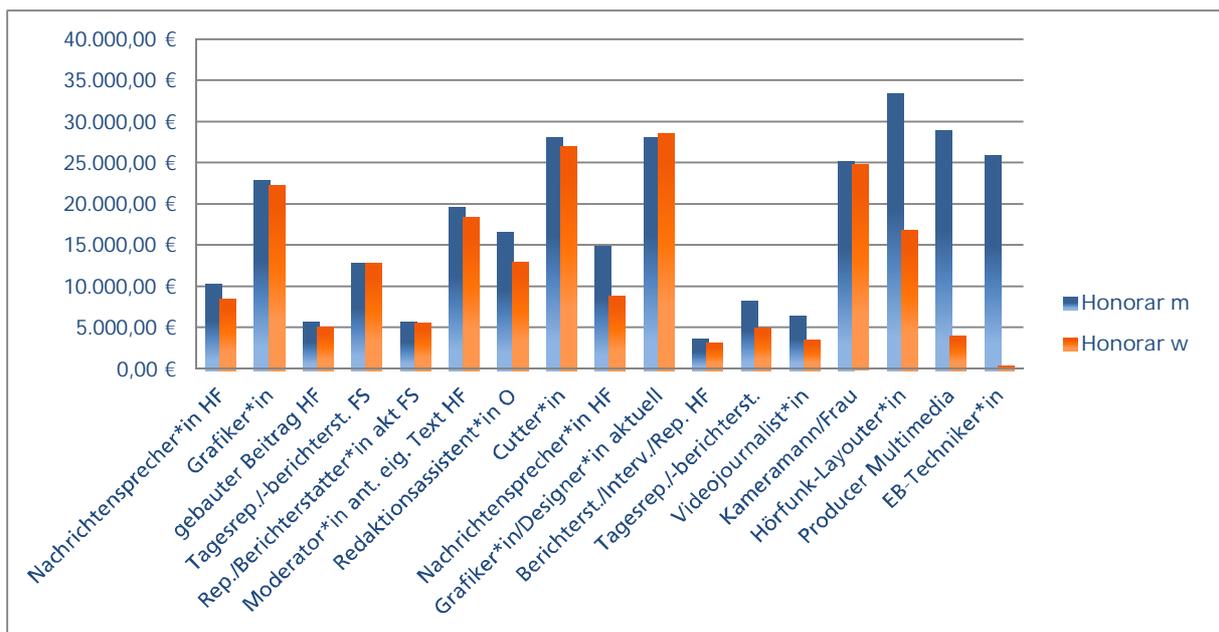


Abb. 36/2 Durchschnittshonorar pro Jahr freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2016

Bei der Frage nach den Gründen findet sich statistisch gesehen kein Hinweis zu den Kategorien „Alter“ und „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, so dass eine Bewertung schwer möglich ist. Gleichfalls ist zu beachten, dass die Honorare in ihrer Höhe nicht individuell festgeschrieben sind, sondern es gilt der Tarifvertrag. Auf dieser Grundlage werden die Honorare verhandelt. Gleichmaßen ist von Bedeutung, dass die o. g. Tätigkeiten unterschiedliche Zeiträume –von ½ Schicht, 1 Schicht, 1 Tag und 10-Stunden Tag berücksichtigen.

Spielräume ergeben sich insbesondere in Bezug auf persönliche Qualifikation und Berufserfahrung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlecht darf keine Rolle spielen. Sinnvoll wäre ein Vergleich auf Basis von der Vollzeitäquivalenz (VZÄ).

2 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

2.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

Innerhalb der überregionalen Korrespondentenbüros sind 2016 unverändert nur drei von 10 Positionen mit Frauen besetzt. Zwei von drei Landeskorrespondenten von MDR Aktuell (Hörfunk) sind weiblich.

2.2 Hitliste der ARD-Tagesthemekommentare 2016

Der Anteil, der von Frauen gesprochenen Tagesthemekommentare in der ARD stieg von 33,3 % auf 38,8 %, 131 Kommentare sprachen Männer und 83 entfielen auf Frauen. Der WDR und NDR setzten erstmals mehr Frauen als Männer ein. Mehr als die Hälfte der weiblichen Kommentare übernahmen diese Sender. Die Anzahl der Kommentare des MDR stieg um fünf auf 21, davon entfiel nur ein Kommentar auf eine Frau. Hier besteht weiterhin Handlungsbedarf.

2.3 Geschlechterverteilung und Geschlechterdarstellungen

Ein wichtiges Signal setzt die Selbstverpflichtung von ARD und Degeto, in den nächsten drei Jahren in Fernsehfilmen und Serien gezielt den Anteil von weiblichen Regiebesetzungen auszubauen. Unterstützend sollen dabei zwei aktuelle Studienprojekte zum Thema Diversität in der deutschen Filmbranche wirken, an denen sich die ARD beteiligt. Zum einen geht es um eine Studie der FFA unter dem Titel „GENDER UND FILM Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland“. Ein Thema, das in der jüngeren Vergangenheit insbesondere auch von Pro Quote Regie vorangetrieben wurde. Die zweite Studie befasst sich mit den Inhalten der Produktionen. Unter dem Titel "Audiovisuelle Diversität / Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland" wird untersucht, welche unterschiedlichen Bilder von Frauen/Mädchen und Männer/Jungen deutsche audiovisuelle Medien zeigen.

Die Ergebnisse der Studien liegen inzwischen vor. 1.397 fiktionale Fernsehproduktionen von ARD und ZDF aus den Jahren 2011 bis 2015 wurden untersucht. „Fast man die allein verantwortlichen Männer sowie die reinen Männerteams zu einer Größe zusammen, werden die Bereiche Kamera zu 92 % und Ton zu 96 % ausschließlich von Männern besetzt. Auch in der Regie sind Frauen deutlich unterrepräsentiert: Lediglich in 14 % aller Produktionen führen Frauen alleine Regie und sind in 3 % der Produktionen (meist bei Serien) in einem gemischtgeschlechtlichen Team tätig. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass in 83 % der Fälle ausschließlich Männer Regie führen. Die Drehbücher zu den fiktionalen Fernsehproduktionen im Beobachtungszeitraum werden zu 62 % ausschließlich von Männern verfasst.

Frauen sind in 37 % der Fälle an den Drehbüchern beteiligt – zu 20 % allein verantwortlich, zu 3 % in einem rein weiblichen Team und zu 14 % in einem gemischtgeschlechtlichen Team.“¹⁰ Die Ergebnisse geben erste Hinweise auf Barrieren, deren Relevanz für den Fernsehbereich zu vertiefen ist. Ein besonderer Schwerpunkt wird hierbei in der Förderung von Regisseurinnen liegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt ein regelmäßiges sendereigenes Monitoring von Geschlecht, Diversity und Alter für den MDR.

Die Studie „Audiovisuelle Diversität“ analysierte 3.000 Stunden TV-Programm aus dem Jahr 2016 und über 800 deutschsprachige Kinofilme aus den letzten Jahren. Dabei wird die Rolle von Frauen und Männern sowohl in fiktionalen Produktionen und Unterhaltungsproduktionen als auch deren Platzierung und Darstellung als Expert*innen bei journalistischen und dokumentarischen Beiträgen untersucht. Die Studie belegt ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter im deutschen Fernsehen und Film: Wenn Frauen vorkommen, dann als junge Frauen. Ab dem 40. Lebensjahr verschwinden Frauen sukzessive vom Bildschirm. Das gilt für alle Sender und über alle Formate und Genres hinweg. Einzige Ausnahme, das Genre Telenovelas und Soaps.¹¹

Um nachhaltig gegenzusteuern, ist eine Diskussion über Strukturen und Systeme zwingend erforderlich. Auch hier wären regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen, ein sendereigenes Monitoring unter Einbeziehung der Abteilung Markt- und Medienforschung und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen von Bedeutung.

3 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

3.1 Teilnahme an Bewerbungsgesprächen

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Bewerbungsgesprächen regelt die Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR. Das betrifft den Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV. Die Zusammenarbeit zwischen den am Auswahlverfahren Beteiligten gestaltet sich grundsätzlich kooperativ und nutzbringend. Da der Erfolg von Organisationen maßgeblich von der Qualität der Führungskräfte abhängt, sind weiter Strategien gefragt, die besten Talente zu gewinnen. Von besonderer Bedeutung sind dabei die angemessene Leistungsbewertung und Beurteilung. Erfolgreiche Organisationen setzen auf Auswahl- und Beurteilungsmethoden, welche dem neuesten Forschungsstand entsprechen. Deshalb empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte erneut, dass den Führungskräften und Zuständigen für Personalfragen Handlungshinweise zur gendersensitiven Personalauswahl und Beurteilung als Handlungsleitfaden unterstützend bereitgestellt werden. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes der TUM München „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in der Wirtschaft und Wissenschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“¹² könnten dabei als Grundlage dienen und von der HA Personal und Organisationsentwicklung erarbeitet werden.

¹⁰ http://www.ard.de/download/3841216/Gender_und_Fernsehfilm___Eine_Studie_im_Auftrag_von_ARD_und_ZDF.pdf

¹¹ <https://www.uni-rostock.de/universitaet/aktuelles/pressemeldungen/detailansicht/n/wie-steht-es-um-die-audiovisuelle-diversitaet-in-deutschland/>

¹² Projektleiterinnen Prof. Dr. I. Welpel und Prof. Dr. C. Peus, TUM München, Projektlaufzeit 2011 bis 2015

Mit Blick auf die hohe Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen, wo z. B. der Anteil der Ingenieurinnen nur 15,6 % beträgt, empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte wiederholt, auch in den Vergütungsgruppen V bis VI ihre Mitwirkung bei Bewerbungsgesprächen vorzusehen. Aufgrund ihrer Mitarbeit bei der Umsetzung der Ziele des MDR im MINT-Bereich wäre diese Handhabung konsequent und zielführend.

3.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele Frauen und Männer eine besondere Herausforderung dar. Sie steht im engen Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Der Wunsch der Eltern oder Angehörigen nach mehr Zeit für die Familie ist groß. Auch der MDR hat erkannt, wie wichtig es ist, betriebsspezifische und familienfreundliche Angebote bereitzustellen. So stellt sich das Unternehmen das Ziel, Beschäftigte zu unterstützen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige beziehungsweise einen/eine Partner*in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz tatsächlich betreuen und pflegen. Demnach sollen Arbeitszeiten, Urlaubs- und Terminplanungen ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. Die Nutzung von Token für das Arbeiten im Home Office wird im MDR gewährt, allerdings sind die Rahmenbedingungen in den Bereichen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Soweit betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, sollten den Beschäftigten bei Bedarf mehr Gestaltungsspielräume und Autonomie eingeräumt werden. Das setzt Vertrauen voraus. Ein positives Signal ist, dass allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit in den MDR zurückkehren, mit einem Willkommenschreiben die Nutzung eines Tokens angeboten wird. Zwischenzeitlich wurde auch ermöglicht, SAP-Anwendungen über Token zu nutzen, so dass mobiles Arbeiten weiter ausgebaut werden kann.

Eine wesentliche Herausforderung zukunftsfähiger innovativer Arbeitszeitmodelle wird sein, zu definieren, wie das Unternehmen MDR zukünftig aussehen kann, damit Arbeitsleistung nicht mehr vorwiegend über Arbeitszeit, sondern über Produktivität abgebildet wird. Die Digitalisierung ermöglicht eine Vielzahl von Arbeitsmodellen, die zeitlich und örtlich mehr Flexibilität bieten. In diesem Sinne sollten die interne Kommunikation, die bestehenden Regelungen der Tarifverträge und die Dienstanweisung zu temporärer Telearbeit überprüft und in diesem Sinne ausgestaltet werden. Von besonderer Bedeutung ist eine authentische Unternehmenskultur, denn gerade Führungskräfte müssen Vereinbarkeit vorleben. Mit ihrer Haltung können sie die Nutzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen ermutigen oder hemmen. Und wo beides geht, wird Karriere auch für den Nachwuchs attraktiver.

Viel Lob wurde von Beschäftigten für die alternative Kinderbetreuung während der Kita-Streiks im Jahr 2015 geäußert. Um zu klären, wie auch der MDR zukünftig aktiver die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen kann, beauftragte das Direktorium die Gleichstellungsbeauftragte, den möglichen Bedarf an betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangeboten zu erfassen.

Die Mitarbeiterbefragung wurde bereits Ende 2015 abgeschlossen und ausgewertet. Die Ergebnisse der Kita-Umfrage machen deutlich, dass ein Bedarf an einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung besteht und das insbesondere am Standort Leipzig. Flexible Öffnungszeiten und Betreuungsbedarf nach 17:00 Uhr sowie an Wochenenden sind den Beschäftigten dabei sehr wichtig. Die AG Kinderbetreuung unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten hat mit den Verantwortlichen der Kommunen die Berücksichtigung des zukünftigen Bedarfs des MDR im Bedarfsplan der Städte und machbare Kooperationen mit anderen Unternehmen und freien Trägern erörtert. So sind in den Städten Dresden, Magdeburg und Erfurt die Kommunen weitestgehend in der Lage, den Bedarf grundsätzlich zu decken. In Halle wären nur Kapazitäten in Randgebieten verfügbar. Das Thema Randzeitenbetreuung im Rahmen der Bundesförderinitiative Kita-Plus entwickelt sich nur langsam, allerdings liegt zwischenzeitlich ein Angebot in Erfurt vor, das derzeit vom LFH Thüringen geprüft wird. In Leipzig besteht ein ernsthaftes Problem, da in der Stadt aktuell ca. 1.000 Kita-Plätze fehlen.¹³ Nur über einen Neubau in Kooperation mit anderen Interessenten und einem freien Träger wäre derzeit der Erwerb von Belegplätzen für den MDR denkbar. Insoweit hatte das Direktorium beschlossen, eine Machbarkeitsstudie zur Erweiterung der Kita Elefant, Tiger und Knirps in der Nähe des MDR-Geländes zu erstellen. Aufgrund der aktuellen politischen Debatten und der Sparmaßnahmen im MDR hat das Direktorium zwischenzeitlich entschieden, dieses Vorhaben nicht weiter zu verfolgen.

3.3 Girls Day

Bereits seit 2002 beteiligt sich der MDR am „Girls' Day“ – dem Mädchen-Zukunftstag. Auch im Berichtsjahr bekamen Mädchen zwischen 14 und 16 Jahren wieder die Möglichkeit, hinter die Kulissen von fünf Standorten des MDR zu schauen und einen Einblick in die Praxis technischer Medienberufe zu erhalten. In Leipzig wurden die Mädchen von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen im Studio und in der Regie bei der Aufzeichnung der Sendung „MDR um vier“ angeleitet. Eine andere Gruppe lernte unter dem Motto „Vorsicht, Technik(berufe)“ etwas über den Aufbau von Computern und deren Vernetzung. Eine Führung durch das Haus und die Media City sowie eine Gesprächsrunde zu den MDR-Ausbildungsberufen und zur Azubi-Sendung "Mach mal" rundeten den Tag in Leipzig ab.

Beim Hörfunk in Halle waren im Rahmen des Boys' Day parallel auch wieder zahlreiche Jungs zu Gast, die bei einer Führung durch die Programmdirektion Halle erste Erfahrungen mit der Arbeit im Service Center sammeln konnten. Um die Arbeit von Reporter*innen und Nachrichtenredakteur*innen drehte es sich bei MDR SPUTNIK und MDR Aktuell. Bei MDR JUMP stand die Arbeit des Verkehrszentrums im Mittelpunkt. Die Social Media Redaktion von MDR JUMP überreichte den jungen Gästen für zwei Stunden ein Smartphone mit dem Instagram-Account von MDR JUMP, um über ihre Erlebnisse beim Girls-und-Boys-Day berichten zu können.

Im Landesfunkhaus Sachsen erhielten 15 Mädchen eine Einführung in das Thema „Technik in den Medien“.

¹³ <http://www.lvz.de/Leipzig/Lokales/Eltern-fordern-Stadt-Leipzig-wegen-Kita-Mangel-zum-Handeln-auf>

Anschließend konnten die jungen Gäste in den journalistischen Alltag bei MDR 1 RADIO SACHSEN und MDR SACHSENSPIEGEL reinschnuppern sowie sich an Mikrofon und Kamera ausprobieren.

Auch im Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt erhielten die Mädchen und Jungs theoretische und praktische Einblicke in die verschiedenen Arbeitsfelder von Hörfunk und Fernsehen.



MDR Girlsday 2016, Rechte: MDR

Erstmals beteiligte sich das Landesfunkhaus Thüringen am Girls´ Day. Hier erhielten die Mädchen eine Führung durch die MDR THÜRINGEN Studios und den KiKA. Weiterhin lernten sie theoretisch und praktisch etwas über Medienkonvergenz und die Arbeits- und Aufgabenbereiche der Radio-, Fernseh- und Onlinekolleg*innen.¹⁴

Die Gleichstellungsbeauftragte regt zum einen an, den Girls´ Day als Tag zu betrachten, der Mädchen an Berufsfelder heranführt, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind. Die koedukative Methode kann geschlechterstereotypes Rollenverhalten verstärken. Deshalb ist ein Girls´ Day ausschließlich für Mädchen förderlich für Geschlechtergerechtigkeit und Selbstermächtigung. Zum anderen wäre es im Sinne einer Förderung von Jungen, sie abseits von gesellschaftlich zugeschriebenen Rollen auf neue Gedanken hinsichtlich der Berufswahl zu bringen und ihnen einen Einblick in primär weiblich konnotierte Berufsfelder zu ermöglichen.

3.4 Weltfrauentag

Anlässlich des Weltfrauentags luden die Intendantin Prof. Dr. Karola Wille und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller am 25. April 2016 zu einer Veranstaltung mit dem Titel „Haltung zeigen!? Journalismus – Berufsbild im Wandel“ in das Landesfunkhaus in Magdeburg ein. Rege diskutiert wurde über Rechtspopulismus, den „Lügenpresse“-Vorwurf, Angriffe auf Journalistinnen und Journalisten sowie Hasskommentare im Internet. Martin Hoffmann, Journalist und Wissenschaftler, hielt ein Impulsreferat, in dem er von der Studie „Das Feindbild“ berichtete, die er am Europäischen Zentrum für Presse- und Medienfreiheit in Leipzig erstellt hat.

¹⁴ Quelle: MDR Intranet 19.05.2016

Diese untersucht den Zusammenhang zwischen den Diffamierungen der Medien als „Lügenpresse“ und der Anzahl von Übergriffen auf Journalistinnen und Journalisten. Auf dem Podium diskutierten Landesfunkhausdirektorin Elke Lüdecke, Ine Dippmann (Vorsitzende DJV Sachsen, Politische Korrespondentin für MDR AKTUELL), Jörg Wildermuth (Redaktionsleiter Politische Magazine und Reportagen in der PD L des MDR) und die Medienjournalistin Silke Burmester und der Chefredakteur der Medienkorrespondenz, Dieter Anschlag.



Rechte: MDR/Andreas Lander

3.5 Netzwerken im MDR

25 Kolleginnen von verschiedenen Standorten des MDR trafen sich am 7. September 2016 in der Programmdirektion Halle zum 5. Treffen des MDR-Netzwerks „Frauen in Führung“. Informationen über die Umsetzung der beim letzten Treffen beschlossenen Maßnahmen standen auf der Agenda im ersten Teil der Tagung, der von der Sprecherin des Netzwerks Bogna Koreng, Leiterin des Studis Bautzen, moderiert wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller informierte über ihre Vorschläge für spezielle Fortbildungsseminare, Angebote zum Coaching für Nachwuchsfrauen mit Potential und das Konzept für ein Mentoring-Programm für Frauen im MDR, das dem Direktorium vorgeschlagen wurde. Die Rolle der Frauen in den MDR-Gremien und die Glaubwürdigkeit journalistischer Arbeit standen im Mittelpunkt der Diskussion am Nachmittag Gesprächspartnerinnen waren Birgit Diezel, Vorsitzende des Verwaltungsrats, die Rundfunkratsmitglieder Prof. Dr. Gabriele Schade, Vorsitzende des Telemedienausschusses, und Steffi Schikor vom Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt sowie Landesfunkhausdirektorin, Elke Lüdecke. Moderiert wurde die Diskussion von Jana Hahn, der 2. Chefredakteurin des MDR. Es gelang ihr, den Diskussionsteilnehmerinnen, die alle aus Ostdeutschland stammen, Persönliches zum Thema Chancengleichheit zu entlocken.

Sie berichteten offen über ihre Erfahrungen in Politik und Beruf und wie sie ihre eigenen Lösungen für die Vereinbarung von Beruf und Familie gefunden haben.

Darüber hinaus wurde debattiert, welche Einflussmöglichkeiten die Rundfunkrätinnen auf die Frauenförderung im MDR haben, wie hilfreich Quotenregelungen sein können und ob Geschlechtergerechtigkeit ein Thema für den MDR-Staatsvertrag sein könnte. Denn von 43 Mitgliedern im Rundfunkrat sind derzeit nur fünf Frauen.

Für eine ausgewogene Mischung der Geschlechter in Führungspositionen plädierte Landesfunkhausdirektorin Elke Lüdecke. Das sei nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch relevant bei der Themensetzung und der Darstellung von Fragen, die insbesondere für Frauen von Belang sind. Prof. Dr. Gabriele Schade setzte sich u. a. für eine größere Meinungsvielfalt in der Berichterstattung ein. Birgit Diezel forderte mehr Themen in Sendungen, die die Menschen bewegen, und für eine bessere Sprache. Steffi Schikor sprach sich für mehr Berichte über Diskriminierungen im Alltag aus. Am Ende der Tagung stand ein Besuch der Ausstellung „Magie des Augenblicks“ im Kunstmuseum Moritzburg.¹⁵

3.6 Herbsttreffen der Medienfrauen

Zum Herbsttreffen der Medienfrauen lädt jedes Jahr eine andere öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalt aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ein. Im Jahr 2016 richteten die Kolleginnen des ZDF die Veranstaltung unter dem Motto „mächtig weiblich grenzenlos“ aus. Insgesamt 360 Medienfrauen trafen sich vom 4. bis 6. November 2016 in Mainz. Das folgende Foto zeigt die Teilnehmerinnen des MDR.



Rechte: Birgit Friedrich

¹⁵ Intranet v. 8.11.2016

Der Fokus in Mainz lag auf der Rolle der Frau in der globalisierten Welt und der Frage, inwiefern sich Frauenbilder mit und durch Medien verändern.

Die Podiumsdiskussion am Eröffnungstag erörterte den gesellschaftlichen Rückwärtstrend hin zu konservativen weiblichen und männlichen Rollenverständnissen. Fazit dieser Diskussion war: „Erreichte Standards dürfen nicht zurückgedreht werden; Frauenrechte sind nicht verhandelbar.“¹⁶ Dieses Thema steht auch unter dem Eindruck der aktuellen Zuwanderung und den damit verbundenen neuen, „alten“ Rollenbildern und den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen. Vorträge, Diskussionen, World- und Erzählcafés sowie zahlreiche Workshops boten vielfältige Möglichkeiten sich zu informieren, sich fortzubilden und miteinander ins Gespräch zu kommen. Die „saure Gurke“, der jährlich verliehene Negativpreis für frauendiskriminierende Beiträge im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, ging 2016 an die Redaktion „Markt“ des WDR für ihren Film „eMannzipation“. 2017 wird das Herbsttreffen der Medienfrauen bei der Deutschen Welle in Bonn stattfinden.

4 Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland und Österreich trafen sich im Frühjahr und im Herbst des Berichtsjahres beim Bayerischen Rundfunk in München und beim Rundfunk Berlin/Brandenburg in Berlin. Das Treffen der Kolleginnen setzt wichtige Impulse für die Arbeit in den Sendern. Darüber hinaus nehmen sie stets zu aktuellen medienpolitischen Themen Stellung. So beklagten die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, dass nach der Neubesetzung beim WDR und HR keine Frauen an die Unternehmensspitze gerückt sind. Der öffentlich-rechtliche Rundfunk müsse seiner Vorbildfunktion nachkommen. Bei der Herbstkonferenz kritisierten die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten den hohen Männeranteil bei der Berichterstattung von den olympischen Spielen in Rio. Bei der ARD waren für das Fernsehen 13 der 89 beteiligten Journalisten weiblich, im Hörfunk waren es neun von 50. Für das ZDF waren 19 Frauen von insgesamt 79 Journalisten für Fernsehen und online im Einsatz. Gleichstellungsbeauftragten rügten zudem einen ARD-Kommentator für seine „respektlose Entgleisung“ beim Vielseitigkeitsreiten.

5 Zusammenfassung und Ausblick

Auch im Berichtsjahr 2016 wurden die bestehenden Konzepte und Strategien der Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk weiter implementiert. Diese sind in der Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung und im Gleichstellungskonzept beschrieben. Grundsätzlich hielten die positiven Trends in der Geschlechterverteilung an. Frauen stellen nahezu die Hälfte der Beschäftigten im MDR – Tendenz steigend. Und ganz wichtig: Die stärkere Frauenpräsenz zeigt sich dabei erfreulicherweise auch in den Führungspositionen.

¹⁶ <http://www.presseportal.de/pm/7840/3476248>

Insbesondere die 4. Führungsebene, wo Abteilungs- und Redaktionsleiter*innen vertreten sind, verzeichnet den größten Zuwachs. In vier von acht Direktionen ist nahezu die Hälfte der Führungskräfte weiblich. Auch innerhalb der ARD hat sich der MDR im Ranking aller Sender mit 34,2 % auf Platz vier verbessert. Für Zufriedenheit besteht allerdings noch kein Anlass. Das Ziel der gleichen Präsenz von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen ist längst nicht erreicht. So zeigt die Verteilung von männlichen und weiblichen Beschäftigten in den ersten Führungsebenen, dass mehrheitlich Männer tätig sind. Ebenso wenig akzeptabel ist die Unterrepräsentanz von Frauen bei Höhergruppierungen in den höherwertigen Vergütungsgruppen. Gleiches gilt für Berufsgruppen der technischen Bereiche, wo Frauen unverändert stark unterrepräsentiert sind. Der Bericht zeigt, dass hier strukturelle Nachteile vorliegen, denen mit Regelungen der Dienstanweisung nur begrenzt beizukommen ist. Hier müssen andere ergänzende Maßnahmen greifen. Das gilt auch für Defizite, die sich auf Seiten der Männer zeigen. Wie klein noch die Zahl der Männer ist, die die Angebote zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch nehmen – Elternzeit und Teilzeit. Von einer gleichberechtigten Verantwortung von Frauen und Männern für die Familie sind wir noch weit entfernt. Wir brauchen Gleichstellungsstandards, die bisher geltende Regeln weiterentwickeln und die Umsetzung zielführender Maßnahmen auf der strategischen Basis von Gender Mainstreaming voranbringen. Wir brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, die ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer ermöglichen. Gleichstellung ist Führungsaufgabe, deshalb sind eine verstärkte Sensibilisierung als auch die Kompetenzentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung auf der Führungsebene von großer Bedeutung. Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung schafft die Voraussetzung in Personalnachbesetzungsverfahren, Frauen rechtzeitig ins Blickfeld zu nehmen - ein Ziel, das ganz oben bei den Unternehmenszielen stehen muss.

Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt nachfolgende Handlungsschwerpunkte:

1. Führung und Wertetransfer: Die Führungskräfte leisten erfolgreiche Überzeugungsarbeit und wirken auf ein positiv verändertes Bewusstsein und Handeln hin. Sie kommunizieren regelmäßig die Regeln, Dienstanweisung, Konzepte, Berichte und Angebote zur beruflichen Gleichstellung im MDR. Sie diskutieren die Ergebnisse des Gleichstellungsberichtes auf allen Führungsebenen und leiten entsprechende Maßnahmen ab.
2. Ausbau der Genderkompetenz: Alle Führungskräfte und Sachbearbeitende für Personal werden verpflichtet, Workshops zu Genderkompetenz wahrzunehmen.
3. Unternehmenskultur und Image: Verstärkung der Genderaspekte in der Bewusstseinsbildung durch nach innen wie außen sichtbare Maßnahmen. Dabei soll insbesondere das Bewusstsein bei der Gestaltung der programmlichen Angebote des MDR gefördert werden. Das Fort- und Weiterbildungsprogramm wird diese Themen in die Seminarplanung verankern.

Beispiele: Führungskompetenz aus Gleichstellungsperspektive, Rechtliche Gleichbehandlung, Geschlechtergerechte Sprache, Geschlechtergerechte Darstellung und Diversität in den Programmen des MDR.

4. **Karriereförderung:** Die Fortbildungsangebote für Führungsfrauen und Frauen mit Potential werden ausgebaut. Das Mentoring-Programm wird fortgesetzt und für Frauen mit Potential geöffnet. Das Nachwuchsförderprogramm für Frauen und Männer wird neu aufgesetzt.
5. **Stärkung der individuellen Entwicklung von Frauen:** Jobrotationen, Hospitationen, Vertretungen und Projektleitungen sind geeignete Maßnahmen, um Frauen zu fördern.
6. **Frauen und Technik:** Der MDR schafft attraktive und innovative Angebote für Praxissemester, Abschlussarbeiten und Möglichkeiten für duale Studiengänge. Die nominierten und ausgezeichneten Frauen für den Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ werden noch intensiver ins Blickfeld der Öffentlichkeit gerückt. Diesen Frauen berufliche Perspektiven im Sender anzubieten, ist ein Ziel des MDR. Die Arbeitsgruppe MINT im MDR wird weitere Vorschläge zur Förderung von Frauen in den technischen Bereichen des MDR erarbeiten und dem Direktorium zur Beratung vorlegen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann bei Bedarf an Bewerbungsgesprächen in den technischen Bereichen teilnehmen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Das gilt auch für die Vergütungsgruppen V und VI.
7. **Vereinbarkeit:** Der MDR schafft weitere Voraussetzungen zur besseren Vereinbarkeit, fördert die Karriere in Teilzeit und bietet dieses verstärkt Männern an: Evaluierung bestehender und Erarbeitung neuer Standards unter Fokussierung von flexiblen Arbeitsformen, Jobsharing und Führen in Teilzeit, Angebote zur Kinderbetreuung und Pflege. Individuelle Bedürfnisse in Bezug auf Familienverpflichtungen werden bei der Termingestaltung und Terminierung von Meetings berücksichtigt. Die Bedeutung der Vereinbarkeit wird im Unternehmen verstärkt kommuniziert.
8. **Controlling der Gleichstellungsziele:** Der Fortschritt auf dem Gebiet der Gleichstellung im MDR wird sowohl quantitativ als auch qualitativ sichtbar gemacht. Hierzu wird jährlich ein Equality-Check auf der Ebene der Direktionen durchgeführt. Die Kennziffer Gender Pay Gap¹⁷ wird zusätzlich im Rahmen der Personalstrukturanalyse erfasst. Der Check prüft die wesentlichen Punkte, die im Konzept für Gleichstellung und Familienförderung und verankert sind. Er geht der Frage nach, wie die Handlungsschwerpunkte im jeweiligen Bereich umgesetzt werden, mit welchen Maßnahmen und Erfolgen.

¹⁷ Siehe Glossar

9. Geschlechterrepräsentationen im Programm: Regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen (Geschlecht, Diversity und Alter), ein sendereigenes Monitoring unter Einbeziehung der Abteilung Markt- und Medienforschung und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen ist ein Ziel des MDR. Bei der Etablierung dieses Ziels in das Qualitätsmanagement wirkt die Gleichstellungsbeauftragte mit.

10. Um in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels richtungsweisend deutlich zu machen, wie wichtig Chancengleichheit und die Förderung der ethnischen und kulturellen Vielfalt im Sender als auch im Programm sind, prüft der MDR eine strategische Neuausrichtung und neue Aufgabenfelder im Bereich der Gleichstellung und Diversität.

6 Glossar

Gleichstellung

Gleichstellung ist die faktische Ausgleichung der Geschlechter in allen Lebensbereichen durch die Beseitigung vorhandener struktureller Barrieren und die Unterstützung fördernder Maßnahmen. Mit der Dienstanweisung vom 04.11.1992 in der Fassung vom 01.06.2016 fördert der MDR die berufliche Gleichstellung mit dem Ziel, dass Frauen und Männer in allen beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen der Rundfunkanstalt gleichgewichtig vertreten sind.

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein Prinzip, das davon ausgeht, dass sämtliche Entscheidungen, die getroffen werden, immer auch unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Gender Mainstreaming besteht in der (Re)-Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an der Gestaltung beteiligten Führungskräfte die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern integrieren.¹⁸

Genderkompetenz

Genderkompetenz ist als berufliche Schlüsselqualifikation die Fähigkeit, relevante Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu arbeiten. Sie ist Voraussetzung für ein erfolgreiches Gender Mainstreaming.

Konzept Gleichstellung und Familienförderung im MDR

Mit dem Konzept zur Gleichstellung Familienförderung im MDR vom 18.03.2013 konkretisiert und strukturiert der MDR Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Das Konzept wird jährlich evaluiert und alle drei Jahre fortgeschrieben.

Gender Pay Gap

Unter Gender Pay Gap versteht man den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern je nach Vollzeitäquivalent, gemessen auf Basis des Einkommens der Männer. Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern ist ein Indiz für mangelnde Gleichbehandlung. Allerdings ist er auf vielfältige Ursachen zurückzuführen. Männer und Frauen unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden.¹⁹

¹⁸ http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2015/04/gendertoolbox_materialien_wasistgm.pdf

¹⁹ https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

Equality Check

Der Equality Check ist die jährliche Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungsziele, Vorgaben und Schwerpunkte zur Förderung der Gleichstellung auf Direktionsebene.

Personalstrukturanalyse

Gemäß Dienstanweisung zur beruflichen Gleichstellung erstellt der MDR jeweils zum Stichtag 31. März eine statistische Auswertung seiner Personalstruktur für feste Mitarbeiter*innen, die der Intendantin, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat übermittelt werden. Dabei sind insbesondere die Anteile der Geschlechter in Bezug auf Bereiche, Tätigkeitsgruppen, Funktionen, Vergütungsgruppen, Bewerbungen, Teilzeit, Elternzeit und Ausbildung darzustellen.