



**Bericht der
Gleichstellungsbeauftragten
zur Gleichstellung im
Mitteldeutschen Rundfunk 2018**



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	9
2.2.2	Höherwertige Positionen in Teilzeit	9
2.3	Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen	10
2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	12
2.4.1	Teilzeit.....	12
2.4.2	Elternzeit.....	13
2.4.3	Projekt „mdr Arbeitswelten“	14
2.5	Berufsausbildung und Volontariate	14
2.6	Fort- und Weiterbildung	16
2.7	Personalentwicklung und Talentförderung	18
3	Frauen in der Technik	19
4	Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen	21
4.1	Besetzung der Korrespondentenbüros.....	21
4.2	Hitliste der ARD-Tagesthemenkomentare 2018.....	21
5	Audiovisuelle Diversität und Geschlechterdarstellungen in den Programmen des MDR und des KiKA	21
6	Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung	23
7	Geschlechtergerechte Sprache	24
8	Netzwerken	25
9	Internationaler Frauentag	25
10	Herbsttreffen der Medienfrauen	26
11	Konferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF	26
12	Zusammenfassung und Ausblick	27

1 Vorbemerkungen

Als Olympe de Gouges 1791 ihre Erklärung über Frauen- und Bürgerinnenrechte schrieb, fügte sie in weiser Voraussicht die Bemerkung hinzu, es könne sein, dass sie unmögliches gewagt habe. Sie überlasse in diesem Falle „den zukünftigen Menschen die Ehre“, sich dieser Sache anzunehmen. Louise Otto-Peters hat dies getan und 1849 in Leipzig in ihrer Frauenzeitung als erste Deutsche das Frauenwahlrecht gefordert. Die meisten Menschen hielten die Frauenrechtlerin für verrückt. Erst ein halbes Jahrhundert später am 12. November 1918 verkündete der Rat der Volksbeauftragten das Frauenwahlrecht. Ein Meilenstein in der Geschichte der Demokratie Deutschlands und Grundlage für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es ging um mehr als das passive und aktive Wahlrecht. Er kämpft wurde das Recht zur Mitwirkung und Mitgestaltung in allen Lebensbereichen. Allerdings vergingen weitere Jahrzehnte, so wurde vor 70 Jahren das Grundgesetz verabschiedet und im Artikel 3 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Doch bis heute sind Frauen weder in der Politik noch in der Führung von Unternehmen gleichberechtigt vertreten. Ungleiche Einkommensverteilung, ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit konservieren tradierte Frauen- und Familienbilder und verfestigen Macht- und Dominanzverhältnisse, die Gleichberechtigung verhindern. Gleichstellung ist kein Thema von und für Frauen. Es ist ein Menschenrechtsauftrag von dem alle profitieren: Gesellschaft, Wirtschaft und Politik. Dabei kann eine Gesellschaft nur dann ihr volles Potential entfalten, wenn alle die gleichen Chancen haben, sich einzubringen und zu gestalten. Es bleibt daher für uns im Jahr 100 nach Einführung des Frauenwahlrechts noch eine Menge zu tun. ¹

Leipzig, den 11. September 2019

Claudia Müller
Gleichstellungsbeauftragte

¹ <https://www.100-jahre-frauenwahlrecht.de/mitmachen/100-jahre-frauenwahlrecht-mitstreiterinnen.html>

2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2018 waren insgesamt 2.095 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis beim MDR² beschäftigt, 1.011 Frauen und 1.084 Männer. Gegenüber dem Vorjahr sank die Anzahl der Frauen um vier – die der Männer stieg um zwei. Der Altersdurchschnitt der festangestellten Mitarbeitenden betrug zum Stichtag 49,1 Jahre. Die Frauen sind mit durchschnittlich 47,6 Jahren etwas jünger.

Im Kinderkanal waren zum Stichtag unverändert 65 Festangestellte tätig, 40 Frauen und 25 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Frauen um zwei. Die Zahl der Männer sank um zwei. Der Altersdurchschnitt beim KiKA ist mit 45,5 Jahren etwas 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 183 Personen, davon 60 Frauen und 123 Männer. Das sind **fünf Frauen mehr und fünf Männer weniger als im Vorjahr**. Somit hat sich die **Frauenquote** von insgesamt **30,1 % auf 32,8 %** erhöht.

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatte das Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt mit 50 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der Verwaltungsdirektion mit 46,7 %, der PD Halle mit 45,8 % und PD Leipzig mit 40,5 %. Die Landesfunkhäuser Sachsen und Thüringen erreichen einen Anteil von Frauen in Führung von jeweils 37,5 % und die Intendanz 30,8 %. Nach wie vor wirken die strukturellen Barrieren für Frauen in den technischen Bereichen, betroffen davon ist die Betriebsdirektion, wo der Anteil an Führungsfrauen 15,1 % beträgt.

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

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

² Ohne KiKA und MDR-Werbung

MDR insgesamt

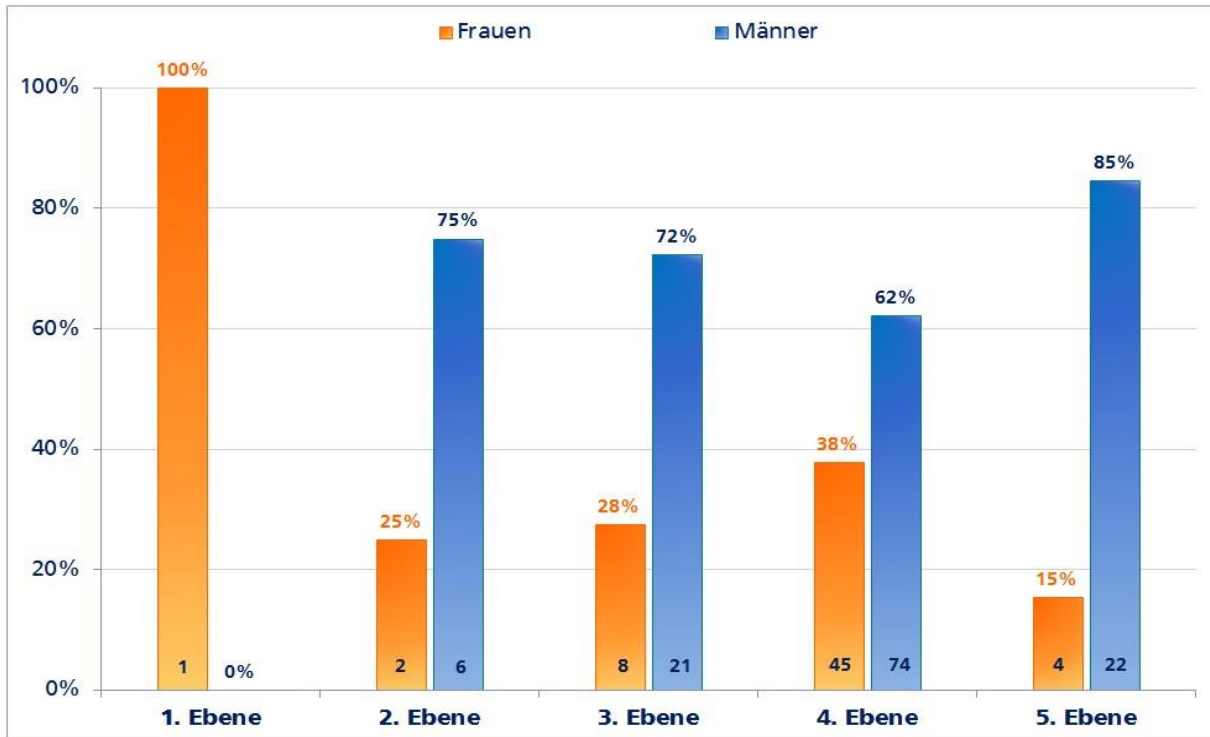


Abb. 1 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1. bis 5. im MDR 2018

Auf der 3. und 4. Führungsebene wurden jeweils zwei Positionen weiblich nachbesetzt. Somit reduzierte sich der Anteil der Männer auf diesen Ebenen. Eine Position der weiblichen Teamleitung auf Ebene fünf wurde neu geschaffen. 75 % der Führungsfrauen sind als Redaktions- und Abteilungsleiterin auf der Ebene 4 tätig.

Intendanz

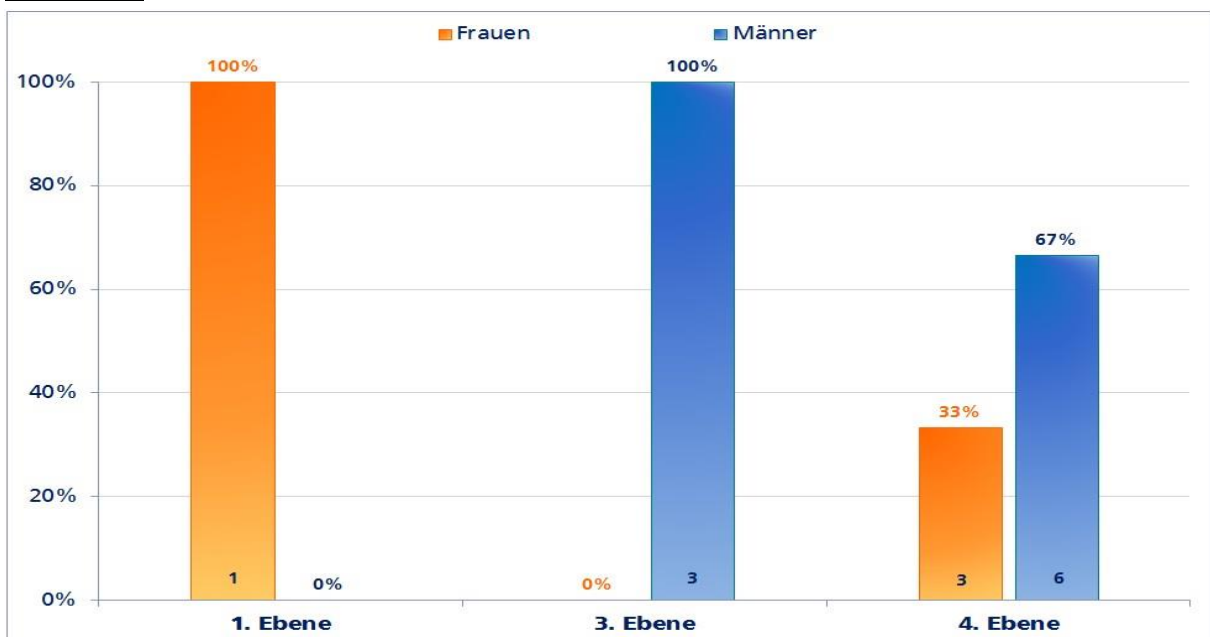


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2018

Insgesamt blieb der Anteil von Führungsfrauen unverändert bei 30,8 %.

Programmdirektion Leipzig³

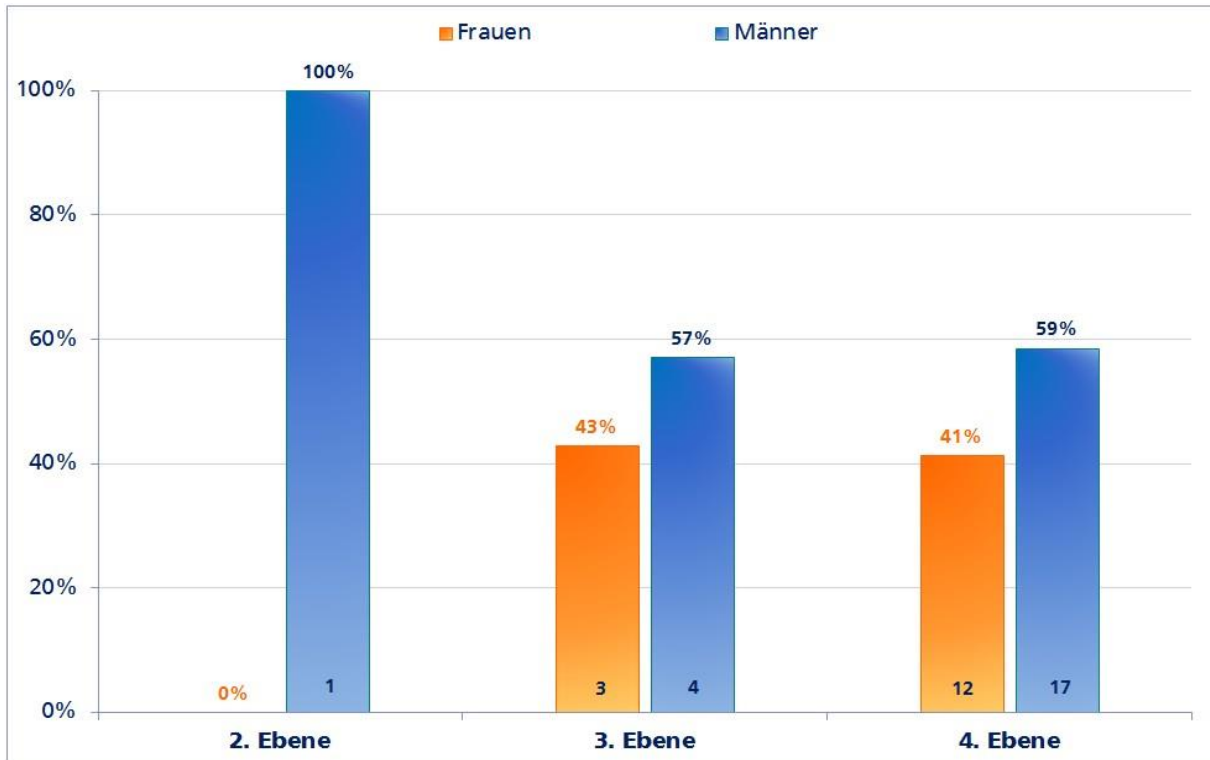


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2018

In der Programmdirektion Leipzig besetzten nunmehr 40,5 % der Führungspositionen Frauen, wobei der Anteil im Vorjahr noch bei 33,3 % lag. Weitere drei Positionen der vierten Ebene wurden weiblich nachbesetzt. Eine positive Entwicklung.

Kinderkanal

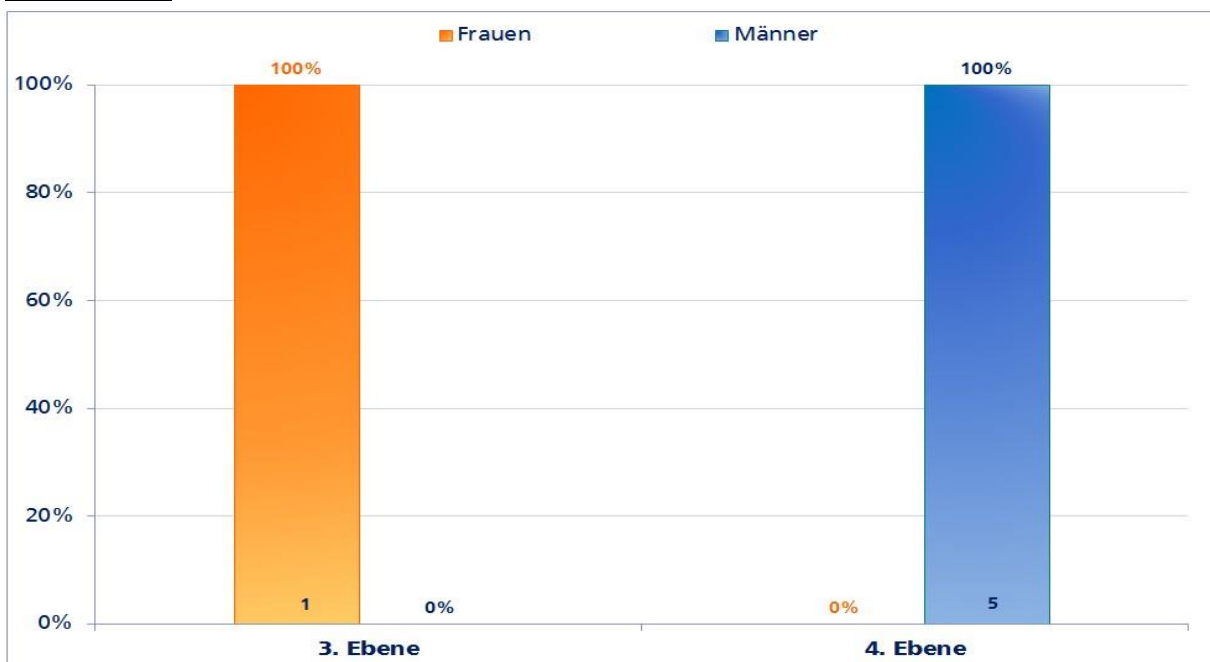


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2018

³ Ohne KiKA

Die Führungsebene des Kinderkanals wird seit 01.01.2018 von einer Frau angeführt. Alle übrigen sind männlich besetzt.

Programmdirektion Halle

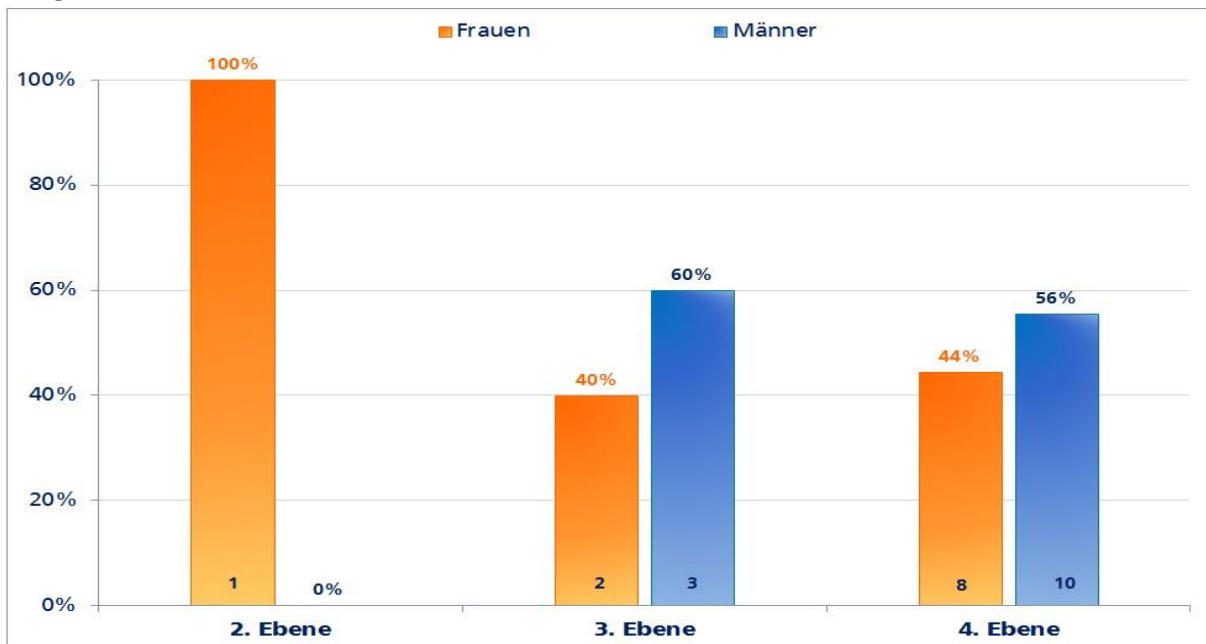


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2018

In der Programmdirektion Halle verbesserte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr von 41,7 % auf 45,8%. Auf einer Position der Ebene drei wurde weiblich nachbesetzt.

Verwaltungsdirektion

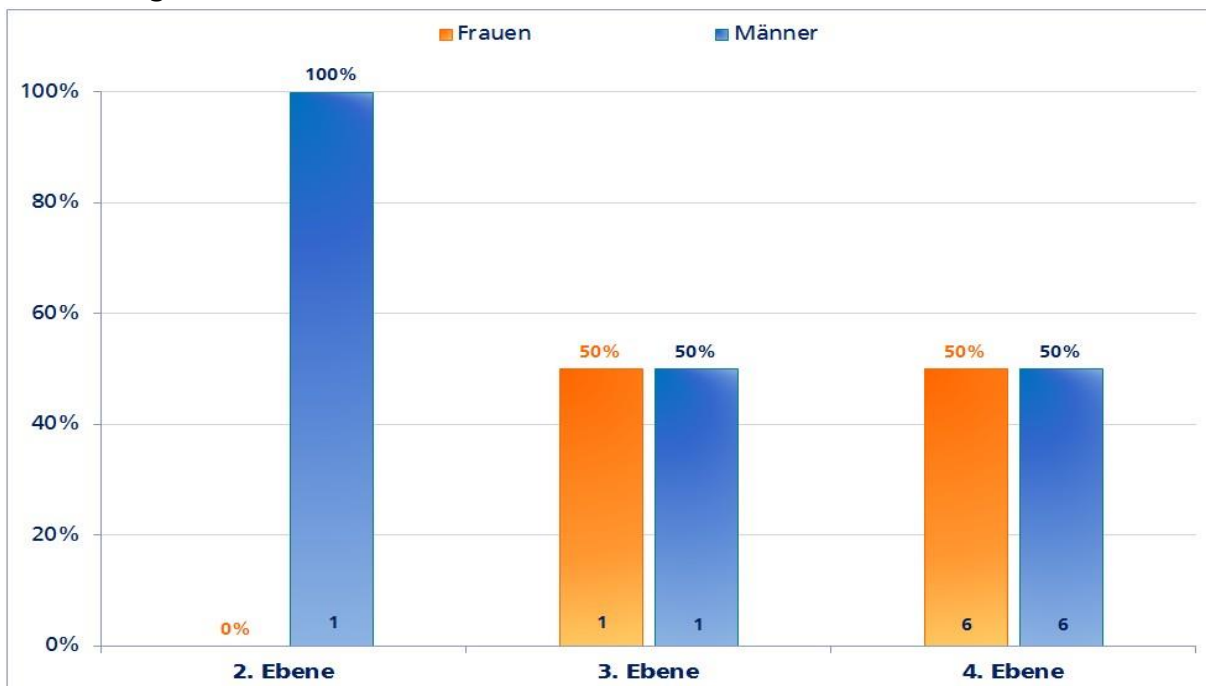


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2018

In der Verwaltungsdirektion waren die Geschlechteranteile auf dritter und vierter Ebene unverändert ausgeglichen. Daraus ergibt sich ein Anteil von 46,7 % Frauen.

Betriebsdirektion

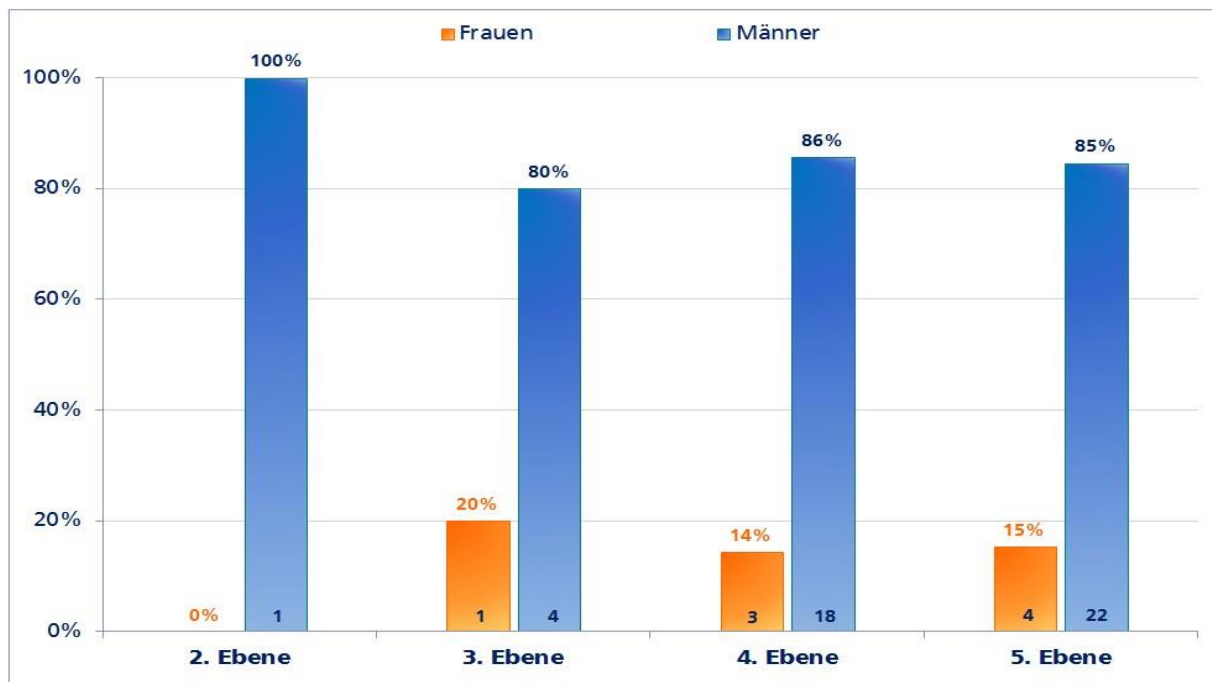


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2018

In der Betriebsdirektion waren Frauen auf allen Führungsebenen unverändert stark unterrepräsentiert. Durch eine zusätzliche Stelle als Teamleitung hat sich der Anteil von Frauen zum Vorjahr von 13,5 auf 15,1 % gesteigert.

LFH Sachsen

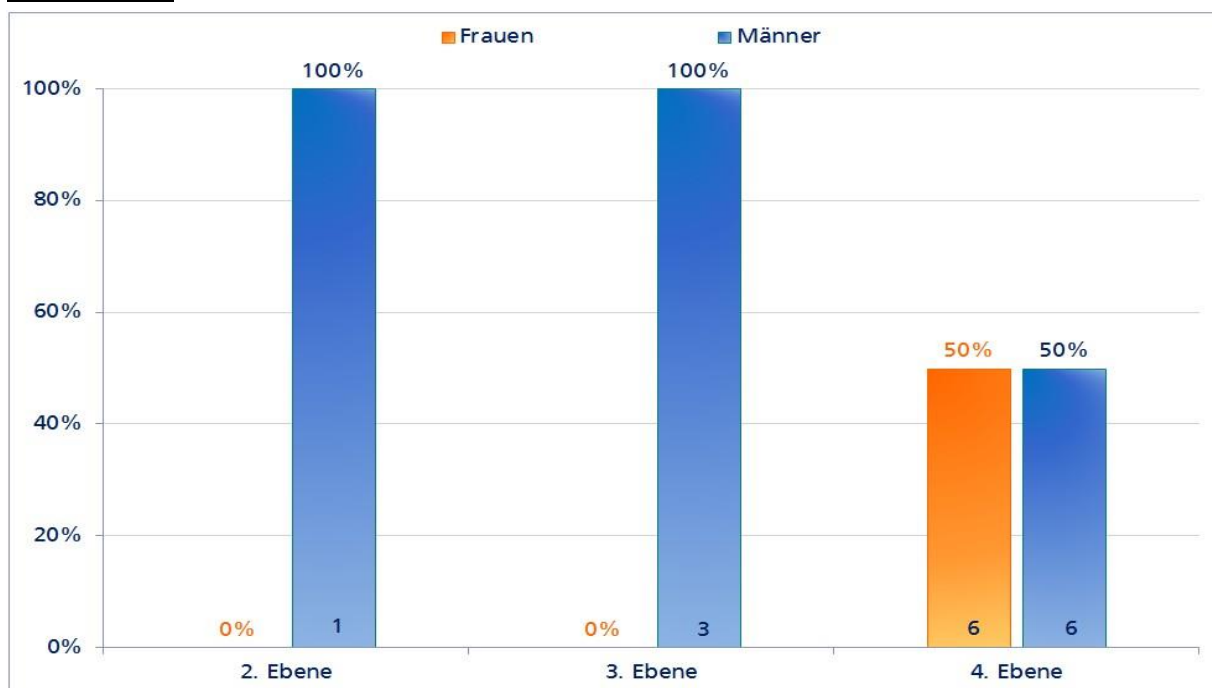


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2018

Im LFH Sachsen trugen sechs Frauen und 10 Männer Führungsverantwortung. Die Zahl der Männer reduzierte sich um eins. Die vakante Stelle befand sich zum Zeitpunkt der Erhebung in der Ausschreibung. Der Anteil von Frauen insgesamt beträgt hiernach 37,5 %.

LFH Sachsen-Anhalt

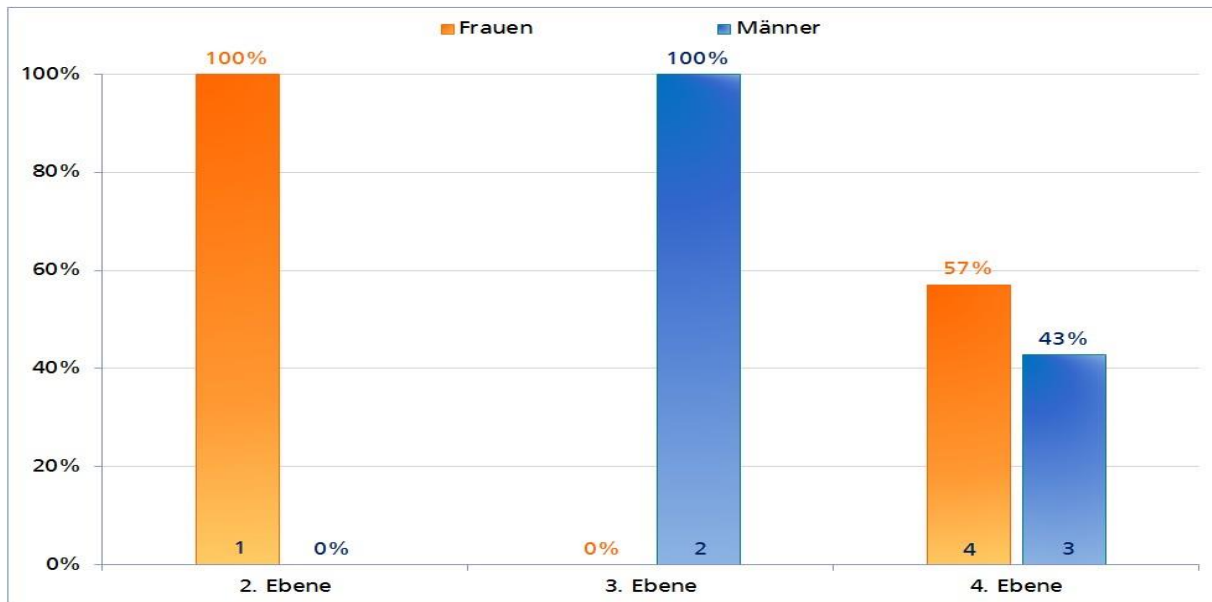


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen im LFH Sachsen-Anhalt 2018

Zum Vorjahr gab es keine Veränderungen. Über das gesamte Landesfunkhaus herrscht Geschlechterparität in Führungspositionen.

LFH Thüringen

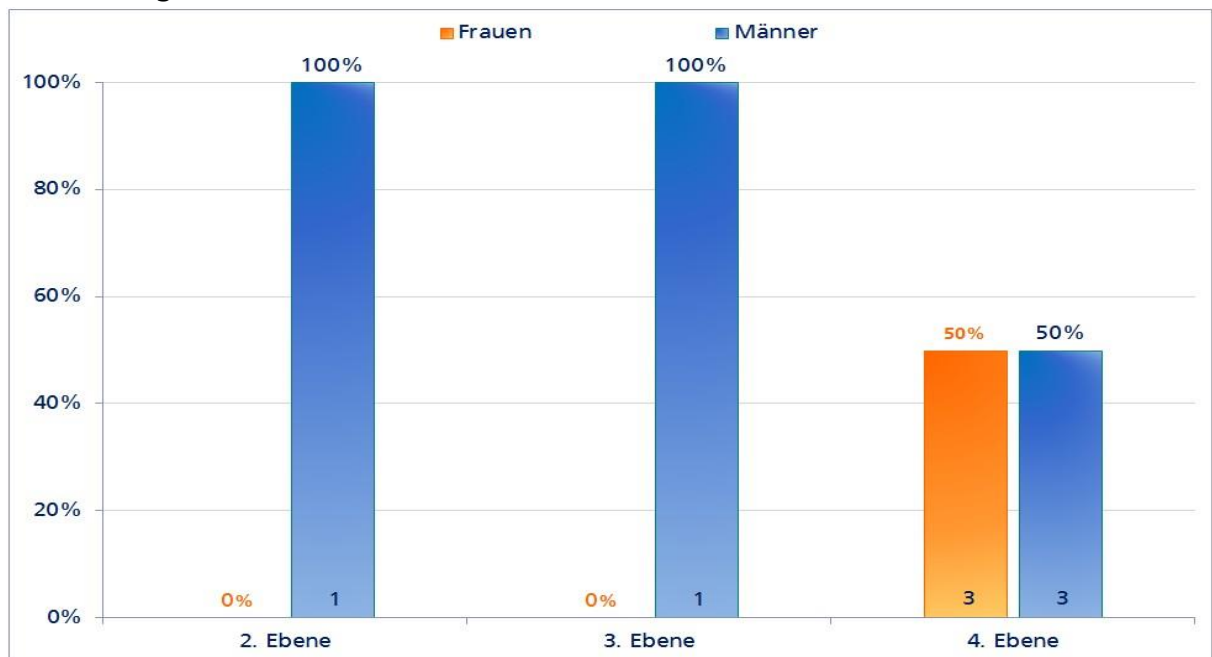


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2018

Im LFH Thüringen sank der Frauenanteil über alle Führungsebenen insgesamt von Parität auf 37,5 %, da eine Führungsposition der 4. Ebene nicht nachbesetzt wurde. Allerdings wurden nach Ausscheiden der Redaktionsleiterin zwei fachliche Bereiche unter weiblicher Führung neu strukturiert. Faktisch bedeutet dies mehr weibliche fachliche Verantwortung, so dass unter diesem Gesichtspunkt der gesamte Anteil über die Parität hinaus gestiegen ist.

2.2.1 Journalistische Führungspositionen

Der Auftrag der Medien ist eine ausgewogene Berichterstattung. Weil die Welt aus Frauensicht anders aussieht und anders erzählt wird, müssen journalistische Führungspositionen gleichberechtigt verteilt sein. Mittlerweile arbeiten in den Redaktionen des MDR 234 Frauen und 308 Männer als Redakteur*in/Producer*in. Daraus folgt ein Frauenanteil von 43,2 %. Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der journalistischen Führungspositionen wider. Die **81 journalistischen Führungspositionen** des MDR waren zum Stichtag mit **37 Frauen und 44 Männern** besetzt, eine gute Entwicklung gegenüber dem Vorjahr.

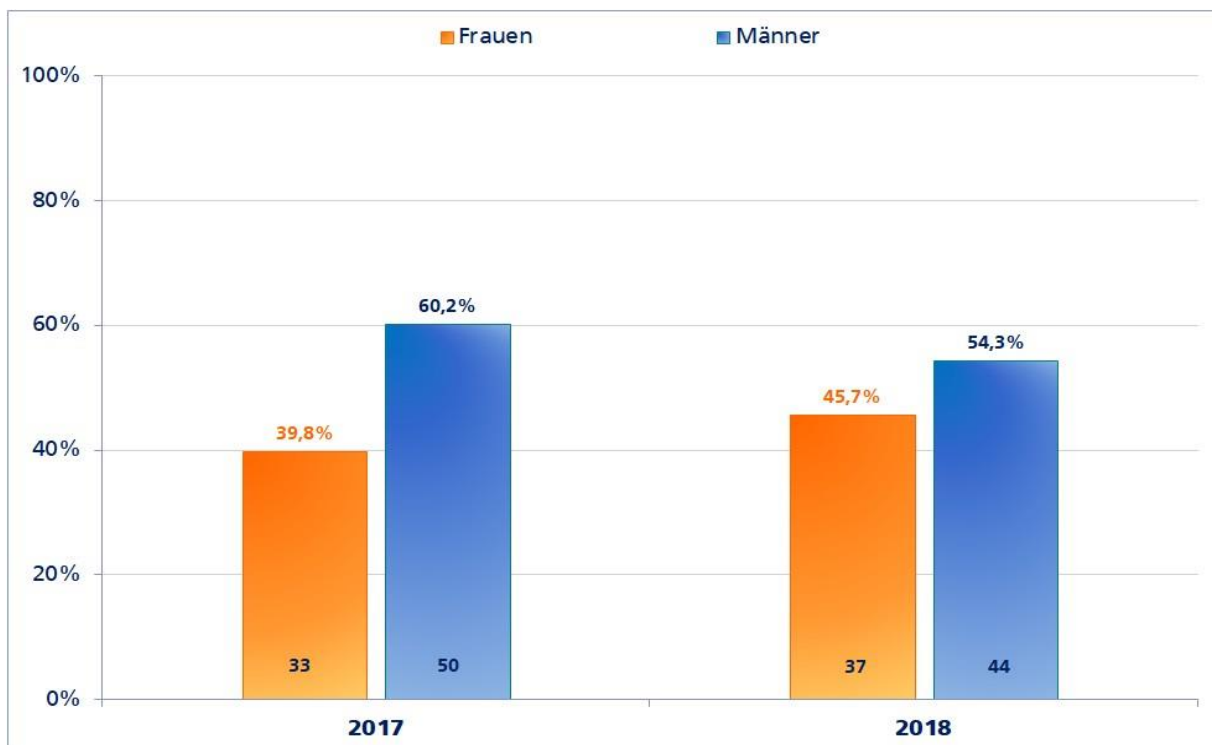


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer in Journalistischen Führungspositionen 2017 und 2018 im MDR

2.2.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit

Doppelspitzen oder geteilte Führung – neue Arbeitszeitmodelle im Management werden auch im MDR immer häufiger diskutiert. Bislang sieht die Realität aber anders aus. Nur 10 % der MDR-Beschäftigten der VG I bis IV reduzierten ihre Arbeitszeit. Teilzeit in Führung widerspricht immer noch dem traditionellen Bild einer Führungskraft, von der umfassende Verfügbarkeit erwartet wird. Insbesondere Frauen zögern, Führungsaufgaben zu übernehmen, wenn die Lebensphase stark familienorientiert ist.

Insofern ist es wichtig, neue Modelle zu entwickeln und Best Practice Beispiele aufzuzeigen. Dabei sind die Führungskräfte gefragt, Akzeptanz und Unterstützung pro aktiv vorzuleben. Mittlerweile wurden zwei Stellen für Korrespondent*innen-Büros über Job-sharing besetzt. Das betrifft die Landespolitik Sachsen und das Auslandsbüro Washington (beide MDR Aktuell/Hörfunk). Diese Entscheidungen sind positive Signale.

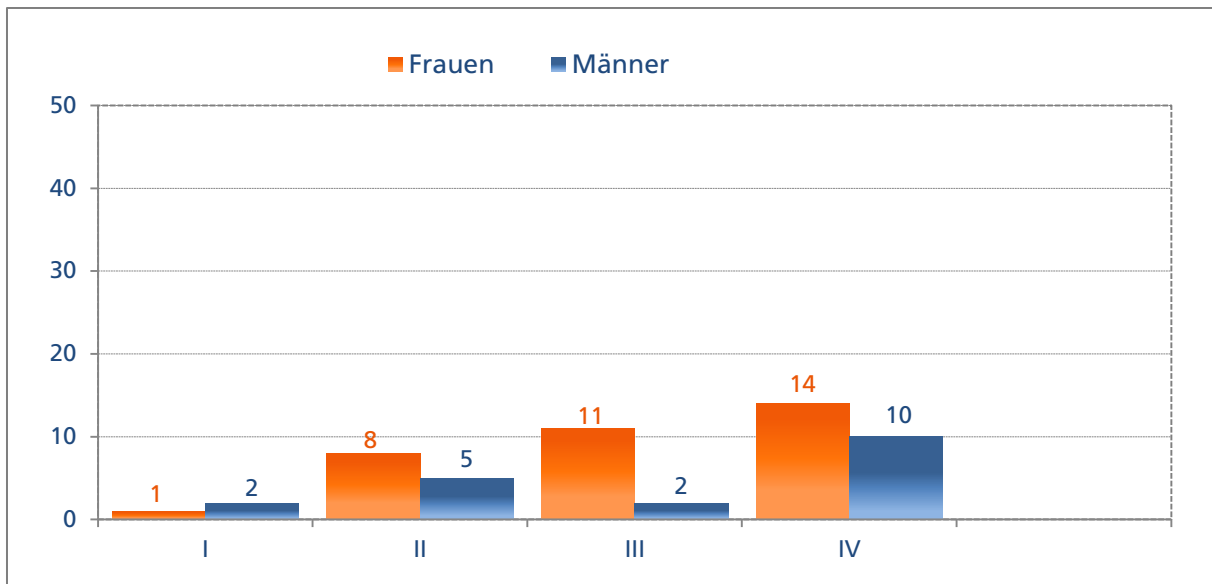


Abb. 11 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2018 im MDR

2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.768 externe Bewerbungen und 143 interne Bewerbungen auf Stellenausschreibungen vor. Von den internen Bewerbungen entfielen 89 auf Frauen und 54 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 46 Frauen und 47 Männer den Zuschlag. 18 interne Frauen und 15 interne Männer waren mit ihrer Bewerbung erfolgreich. Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr extern 46 Frauen und 22 Männer beworben, wovon vier Frauen eingestellt wurden. Von drei internen weiblichen Bewerbungen war eine Frau erfolgreich.

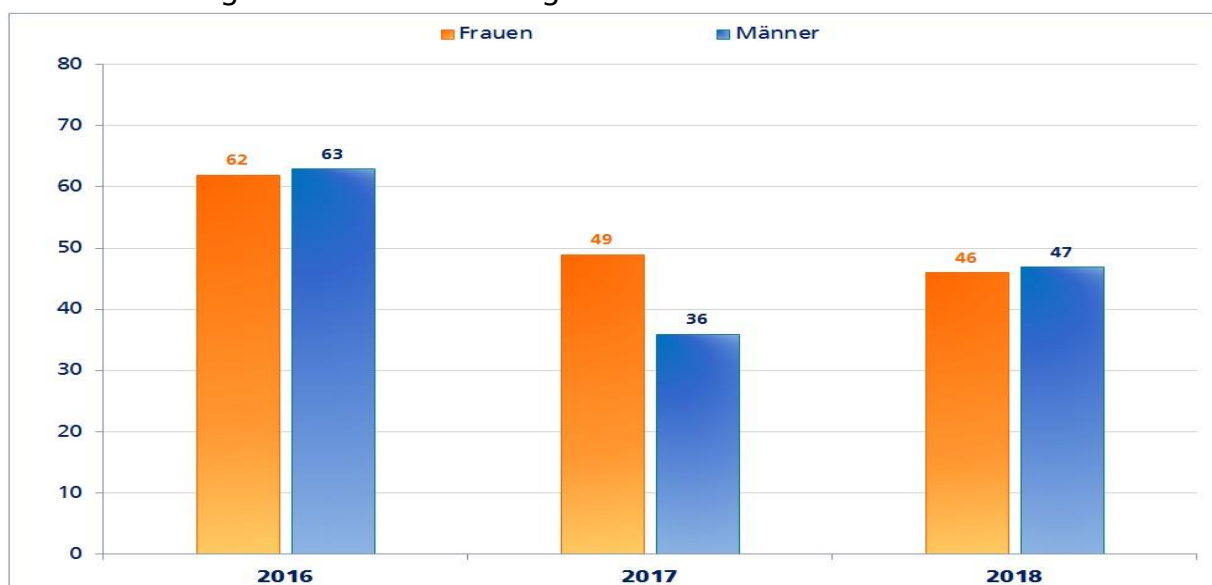


Abb. 12 Anzahl der Einstellungen im Jahresvergleich 2016 bis 2018 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden fünf Frauen und sechs Männer eingestellt.

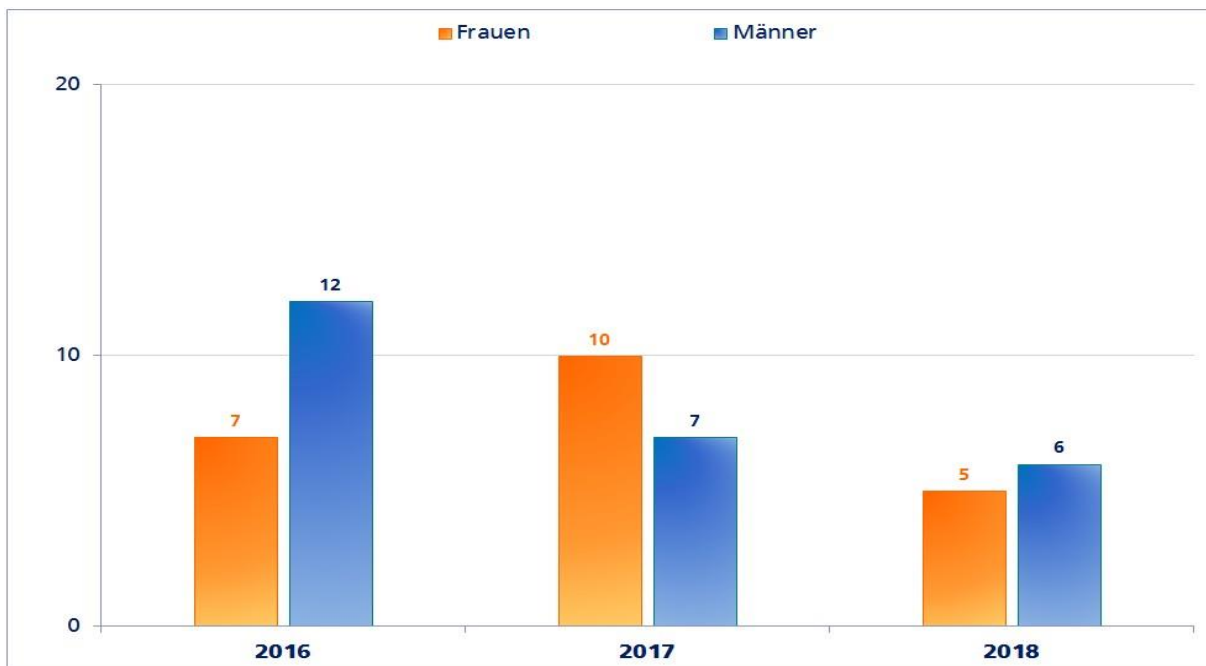


Abb. 13 Anzahl der Einstellungen VG AT bis IV im Jahresvergleich 2016 bis 2018 im MDR

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 41 Frauen und 46 Männer höhergruppiert. Dabei hat die Anzahl der Männer in den letzten drei Jahren leicht überwogen.

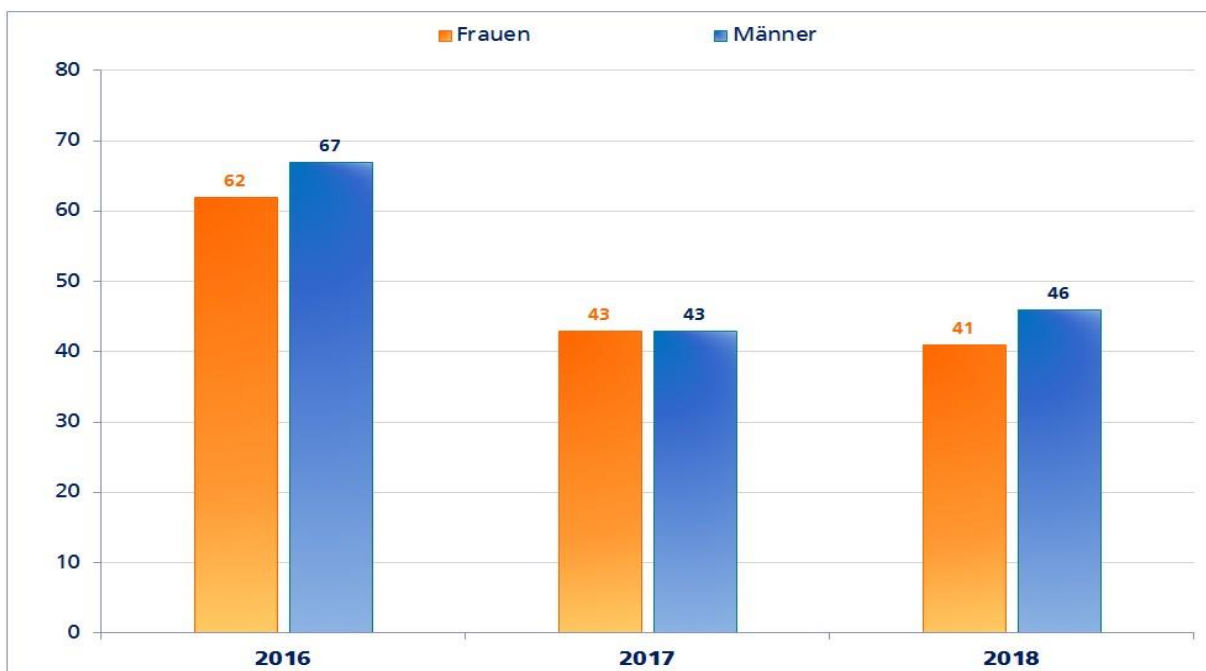


Abb. 14 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2016 bis 2018 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV wurden im Berichtsjahr 10 Frauen und 14 Männern entsprechende Aufgaben übertragen.

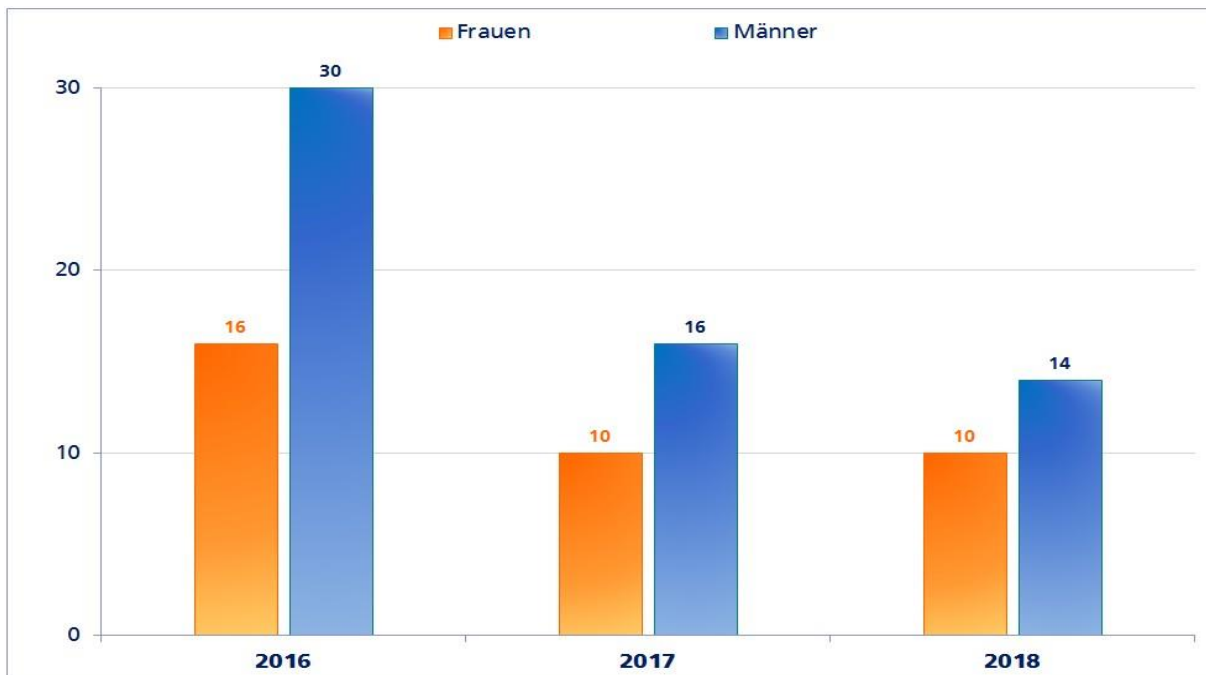


Abb. 15 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2016 bis 2018 im MDR

2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.4.1 Teilzeit

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein bekannter und akzeptierter Anlass für Teilzeitarbeit. Allerdings nutzen immer noch weit mehr Frauen als Männer diese Arbeitsform für Sorge- und Familienaufgaben. Es gibt aber zunehmend Männer, die sich dieser Verantwortung auch stellen wollen. Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten wurden wie in den Vorjahren **mehr unterschiedliche Teilzeitvereinbarungen** im MDR geschlossen. Insgesamt arbeiteten 312 Mitarbeiter*innen in Teilzeit, davon 251 Frauen und 61 Männer. Das sind dem Trend folgend 19 Frauen und 8 Männer mehr. **Der Anteil von Frauen an Mitarbeitenden in Teilzeit betrug 80,4 %**. Die **Teilzeitquote im gesamten MDR** erhöhte sich leicht um 1,5 % und lag bei **14,9 %**. Werden alle weiblichen Beschäftigten in den Blick genommen, so arbeiten von den 1.011 Frauen 24,8 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es nur 5,6 %. Im Vergleich zum ÖRR in den Altbundesländern ist die Teilzeitquote beim MDR deutlich geringer. Im Kinderkanal arbeiteten 14 Frauen (+1) und ein Mann in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von 23,1 % entspricht. Die meisten TZ arbeitenden Frauen sind in den Vergütungsgruppen IX, VIII und V beschäftigt. Die Verteilung der absoluten Zahlen über die Vergütungsgruppen im MDR und KiKA zeigen nachfolgende Abbildungen.

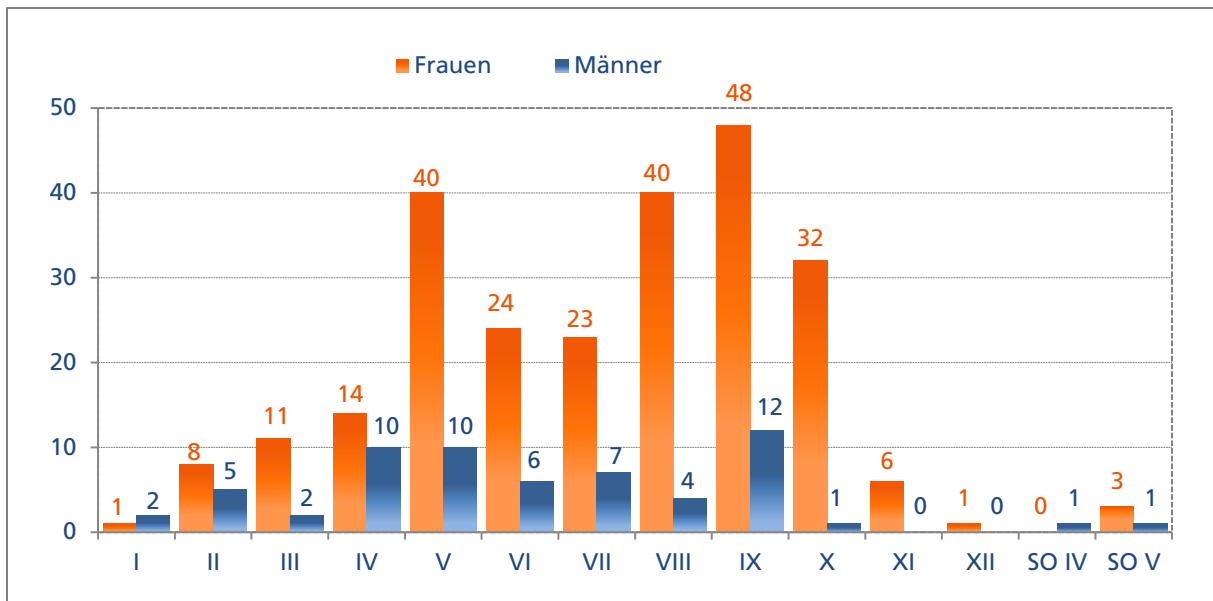


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit über alle Vergütungsgruppen 2018 im MDR

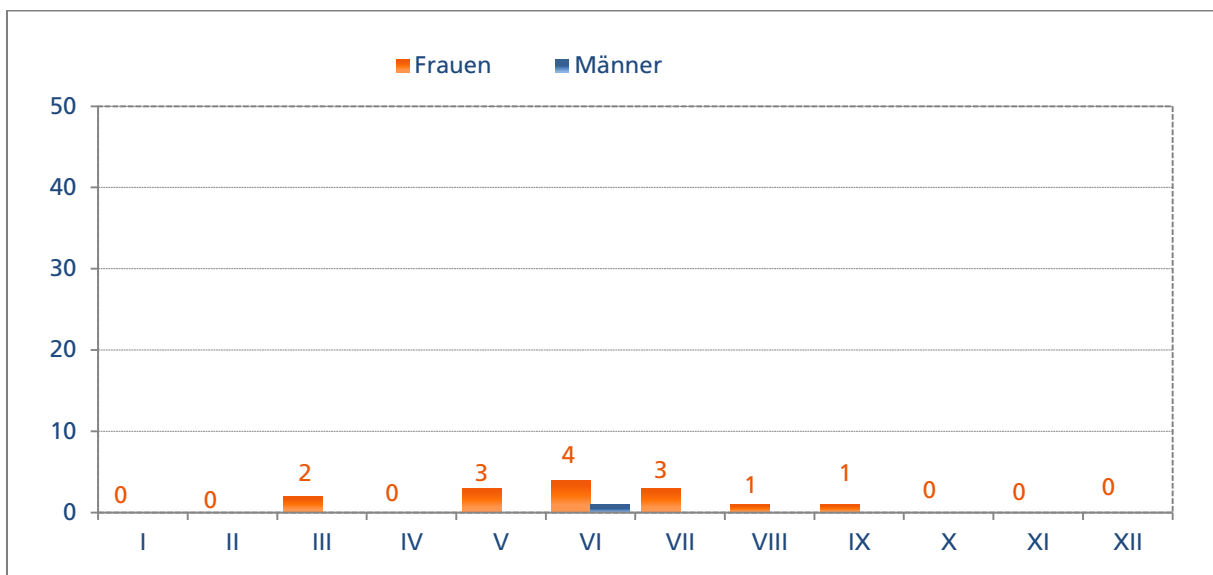


Abb. 17 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit über alle Vergütungsgruppen 2018 im KiKA

2.4.2 Elternzeit

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit um fünf Frauen und drei Männer erhöht.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Elternzeit (Zeitraum: 01.01.-31.12.2018)	60	58,3	43	41,7	103
- darunter Teilzeit während Elternzeit	10	71,4	4	28,6	14

Abb. 18 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2018 im MDR

Beim KiKA nutzten zwei Frauen Elternzeit. Im Vorjahr waren es eine Frau und ein Mann.

2.4.3 Projekt „mdr Arbeitswelten“

Die Digitalisierung ermöglicht eine Vielzahl von Arbeitsmodellen, die zeitlich und örtlich den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten. In diesem Sinne wurde das Thema in den **Prozess der Unternehmenskultur** eingebunden. Das Kernteam „Verbundenheit und Zugehörigkeit“ hatte eine Umfrage im MDR durchgeführt, die auf großen Zuspruch der Beschäftigten stieß. Die Wünsche der Beschäftigten nach mehr Angeboten zur **Flexibilisierung der Arbeitswelt** überzeugten das Direktorium, so dass es die Initiierung und schlussendliche Umsetzung des Projektes beauftragte. Ein bereichsübergreifendes Team entwickelte ein Konzept, dessen Rahmen die **Arbeitspakete „Mobiles Arbeiten“, „Arbeiten von zu Hause“, „Gleitzeit“ und „Zielgruppenworkshops Produktion & Redaktion“** bilden. Der Projektzeitraum selbst erstreckt sich vom 03.12.2018 bis 31.12.2021. Das Projekt gestaltet maßgeblich die Unternehmenskultur mit und setzt ein positives Zeichen. Besonders wichtig ist dabei die Vorbildwirkung und Unterstützung der Führungskräfte bei der Umsetzung der bereits vorhandenen und neuen Maßnahmen.

2.5 Berufsausbildung und Volontariate

Insgesamt 70 junge Menschen waren in fünf Ausbildungsberufen und einem dualen Studium vertreten. Für die kaufmännische Ausbildung ab 01.09.2018 lagen 214 Bewerbungen vor, davon 163 von Frauen und 51 von Männern. Deutlich mehr Bewerbungen erreichten den MDR für die technische Ausbildung. Von 364 Bewerbungen entfielen 114 auf Frauen und 250 auf Männer. Der erste Studiengang des dualen Studiums Fernsehproduktion/Studienrichtung Fernsehwirtschaft (neu Fernsehmanagement) im MDR mit einer ehemaligen weiblichen technischen Auszubildenden endet 2020. Die dualen Studiengänge Fernseh-Kamera und Fernsehmanagement werden voraussichtlich 2020 neu vergeben. Diese Ausschreibung wird sich explizit an Auszubildende des MDR richten, um ihnen eine weitere berufliche Perspektive aufzuzeigen. In Zusammenarbeit mit der Berufsakademie Sachsen wurde ein **weiterer technischer dualer Studiengang** geschaffen. Dabei handelt es sich um ein Studium der **Informationstechnologie/Medieninformatik**. Leider ist es nach der ersten Ausschreibung nicht gelungen, den Platz in 2018 zu besetzen, da nur wenige geeignete Bewerbungen eingereicht wurden und der Ausgewählte schlussendlich abgesagt hatte. Das Bewerbungsverfahren für 2019 startete wesentlich früher und hatte Erfolg. Allerdings hatten sich keine Frauen beworben.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	36	80,0	9	20,0	45
technische Berufe	6	25,0	18	75,0	24
Duales Studium	1	100,0	0	-	1
Gesamt	43	61,4	27	38,6	70

Abb. 19 Frauen und Männer in Ausbildung 2018 im MDR

Für das **Programmvolontariat** ab 01.03.2018 lagen 127 Bewerbungen vor, davon 78 von Frauen und 49 von Männern. Damit wurde das Ziel, ähnlich viele Bewerbungen wie 2016 (240) zu erreichen, nicht erfüllt. Die zusätzlichen öffentlichkeitswirksamen Bewerbungsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der HA Kommunikation und den Hörfunkwellen Jump und Sputnik waren leider wenig wirksam. Hier zeigt sich, die Suche nach und das Ringen um journalistischen Nachwuchs ist komplizierter geworden. Eine aktuelle Studie des Reuters Institute for the Study of Journalism an der Uni Oxford und des journalistischen Seminars der Johannes Gutenberg –Universität Mainz kommt zu dem Ergebnis: **Redaktionen konkurrieren mit Tech-Firmen. Medienchef*innen haben noch keine Strategie gegen Nachwuchssorgen.** ⁴ Der Lenkungsausschuss Bildung hat deshalb das Thema in seiner letzten Sitzung diskutiert und sich die Aufgabe gestellt, strategische Maßnahmen zu erarbeiten.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	15	50,0	15	50,0	30
Volontärspraktikanten	0	-	0	-	0
Gesamt	15	50,0	15	50,0	30

Abb. 20 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2018 im MDR

Unverändert ist der Zuspruch für Praktika. Immer noch mehr junge Frauen als junge Männer nehmen im MDR ein Praktikum wahr.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	97	71,3	39	28,7	136
Schülerpraktika	43	51,2	41	48,8	84
Praktika Gesamt	140	63,6	80	36,4	220

Abb. 21 Frauen und Männer im Praktikum 2018 im MDR

Der gemeinsame **Ausbildungstag des MDR und der DREFA** wurde 2018 zum fünften Mal mit großer Beteiligung ausgerichtet. Beim **Girls/Boys-Day**, auch Zukunftstag genannt, erhielten Schülerinnen und Schüler an vier verschiedenen MDR-Standorten sowie beim KiKA Einblicke in die vielseitige Medienwelt und probierten sich selbst aus. Der große Zuspruch und die Begeisterung konnten nur gelingen, weil sich die beteiligten Bereiche des MDR großartig engagierten. Beide Aktionen wurden von den Auszubildenden des MDR mit großem Engagement unterstützt.

Der MDR möchte den akademischen Nachwuchs ausbauen und sein Engagement in den Bereichen Informationstechnik, Medienproduktionstechnik und Ingenieurwissenschaften erhöhen. Nachdem 2017 von acht Studierenden (davon zwei Studentinnen) **Master-, Bachelor- und Abschlussarbeiten** betreut wurden, gab es 2018 leider keine fachliche Betreuung von Abschlussarbeiten.

⁴ <https://journalismus.uni-mainz.de/magazin/ringen-der-redaktionen-um-talente-und-mehr-vielfalt-studie-zum-journalismus-in-deutschland-schweden-und-grossbritannien/>

Die Kontakte zu MINT-Netzwerken und Hochschulen müssen gezielt genutzt werden, um eine angemessene Anzahl von Abschlussarbeiten zu begleiten und darüber Nachwuchs für den MDR zu rekrutieren.

2.6 Fort- und Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist heute eine der Säulen für langfristigen Erfolg. Digitalisierung, Technisierung und die demografische Entwicklung sind wesentliche Gründe. Vor diesem Hintergrund soll das Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gezielt fördern. Die Angebote wurden von Mitarbeitenden gut angenommen, die Beteiligung der Geschlechter an den Seminaren war relativ ausgewogen. Eine Ausnahme bilden der Bereich Produktion und Technik, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind, dagegen überwogen Frauen im Büro- und Assistenzbereich.

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	424	49,5	432	50,5	856
Medienübergreifende Kurse	125	46,6	143	53,4	268
PC-Kurse	77	47,8	84	52,2	161
Produktion und Technik	89	27,1	239	72,9	328
Sicherheit	136	50,4	134	49,6	270
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	194	35,7	350	64,3	544
Fremdsprachenkurse	5	55,6	4	44,4	9
Betriebswirtschaft	49	59,8	33	40,2	82
Seminare im Bürobereich	12	66,7	6	33,3	18
Persönliche Kompetenz	303	53,3	266	46,7	569
Kurse zu Rechtsfragen	72	66,7	36	33,3	108
Kurse für Personalräte	43	42,6	58	57,4	101
Gesamt	1.529	46,1	1.785	53,9	3.314

Abb. 22 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2018

Im KiKA überwiegt der Anteil von Frauen im Berufsbild Redakteur*in/Producer. Das spiegelt sich in den Teilnahmezahlen zur Fort- und Weiterbildung wider.

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	29	74,4	10	25,6	39
Medienübergreifende Kurse	28	80,0	7	20,0	35
PC-Kurse	21	75,0	7	25,0	28
Produktion und Technik	2	50,0	2	50,0	4
Sicherheit	0	-	2	100,0	2
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	6	46,2	7	53,8	13
Fremdsprachenkurse	1	100,0	0	-	1
Betriebswirtschaft	1	100,0	0	-	1
Seminare im Bürobereich	1	50,0	1	50,0	2
Persönliche Kompetenz	16	66,7	8	33,3	24
Kurse zu Rechtsfragen	13	50,0	13	50,0	26
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
Gesamt	118	67,4	57	32,6	175

Abb. 23 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2018

TNS Infratest befragte im Rahmen der Studie „Weiterbildungstrends in Deutschland 2017“ 300 Personalverantwortliche in deutschen Unternehmen zum ersten Mal zur Weiterbildung 4.0. Die aktuellen Ergebnisse der Umfrage zeigen, was HR-Manager*innen bei einer Weiterbildung am wichtigsten ist. Gelernt wird selbstorganisiert, eigenverantwortlich sowie zeit- und ortsflexibel – unterstützt von vielfältigen Medien.⁵ Das sind wertvolle Erkenntnisse für die Weiterentwicklung der Angebote im MDR.

Frauen und Männer als Kursleitung gewinnen, wurde in Bezug auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter nicht erreicht. Allerdings hat sich im Berichtsjahr der weibliche Anteil um 2 % auf **37,1 % gesteigert**. Dabei ist genauso wichtig, die Trainerinnen und Trainer über die Relevanz genderspezifischer Perspektiven im Fortbildungsangebot des MDR regelmäßig zu informieren, damit diese nach Möglichkeit diese wichtigen Aspekte in ihr Programm einbinden. Inwieweit das gelingt, sollte im Rahmen einer Erhebung durch das BildungsCentrum festgestellt werden, um bei Bedarf entsprechend einzuwirken.

Nach kritischen Hinweisen von Bewerberinnen für das **Programmvolontariat** wurde die **Besetzung des Auswahlgremiums** in den Blick genommen. Ziel ist, eine ausgewogene geschlechtergerechte diverse Zusammensetzung der Beteiligten zu erreichen. Im Ergebnis zeigte sich, dass das Auswahlgremium für das 25. Volontariat mit zwei Frauen und fünf Männern besetzt war. **Ausblick: Für das 26. Volontariat wurde die Zusammensetzung geändert, so dass nunmehr vier Frauen und vier Männer im Gremium mitarbeiten werden.**

Das vom MDR entwickelte Schulungsangebot enthielt auch im Berichtsjahr Vorschläge zu gleichstellungsrelevanten Themen, die die Gleichstellungsbeauftragte einbrachte. Wer wirklich in der Geschlechterfrage etwas ändern will, muss die Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen studieren und verstehen.⁶

⁵ <https://www.presseportal.de/pm/76906/3578687>

⁶ <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/allmendingers-welt-verdammt-erwartung-1.4529931>

Das betraf u. a. die Themen „Verhaltensdesign (unbewusste Denkmuster und stereotypes Denken)“ und „Äußere und innere Widerstände für die Entscheidung Führung - JA!“. Mit Blick auf die Ergebnisse der Studie zum Thema „**Audiovisuelle Diversität - Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland**“⁷ wird empfohlen, das Weiterbildungsangebot zum Verhaltensdesign auf die Bedürfnisse der Redaktionen zuzuschneiden und diese direkt in den Programmdirektionen zu organisieren und anzubieten. Das war u. a. ein Ergebnis der am 9. November 2018 ausgerichteten Werkstatt zu Strategien für Gendergerechtigkeit und audiovisuelle Diversität in den Programmen des MDR.

2.7 Personalentwicklung und Talentförderung

Ende 2017 startete das erste **Mentoring-Programm** mit 13 Frauen, die neu in eine disziplinarische Führungsposition gekommen sind. Als Mentor*innen standen Führungskräfte aus der dritten Hierarchieebene zur Verfügung, das sind Hauptredaktions- und Hauptabteilungsleiter*innen. Durch sie erhielten die Mentees eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung in Führungs- und Entwicklungsfragen. Im Gegenzug schätzten die Mentorinnen und Mentoren den Wissensaustausch mit den Mentees.

Die überaus positive Zwischenbilanz zur Halbzeit und der Wunsch der Mentees führten zu einer **Verlängerung des Programms von 12 auf 18 Monate**. Ausblick: Nach Evaluierung des Programms wurde durch die Intendantin entschieden, das Programm fortzusetzen. **Mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen richtet sich das neue Programm wieder ausschließlich an Frauen.**

Im Zeitraum 2000 bis 2013 förderte der MDR mit einem speziellen Angebot Nachwuchskräfte. Die Besetzung von Frauen und Männern war stets ausgewogen. Nach einer Pause und Überarbeitung wurde im Berichtsjahr das **fünfte NFP⁸ mit acht Frauen und sieben Männern fortgesetzt**. Für die Teilnehmenden, die sich einem Bewerbungsverfahren stellten, wurden fünf anspruchsvolle Module zur Fortbildung entwickelt. Besonderheiten dabei waren eine Exkursion zum Schweizer Rundfunk und die Mitwirkung der Teilnehmenden in den Arbeitskreisen der Unternehmenskultur. Das Programm hat eine Dauer von 18 Monaten. **Diese Programme, mit denen Kernkompetenzen, Vernetzung und Engagement der Talente gefördert werden, liefern Anerkennung für erbrachte Leistungen und neue Perspektiven.** Diese umgekehrt für das Unternehmen wichtigen Ressourcen und Potentiale gilt es im Blick zu behalten und weiter zu fördern. Nachfolgebesetzungen und die Besetzung von Schlüsselpositionen sollten aktiv auf der Grundlage einer systematischen Talententwicklung erfolgen, damit potentiell geeignete Talente nicht übersehen und systematisch entwickeln werden können. Eine wenig institutionalisierte Nachfolgeplanung begünstigt Unconscious Bias in Besetzungsverfahren. Wertvolle Hinweise für eine zukunftsfähige Talententwicklung liefert der Handlungsleitfaden der Initiative Chefsache – Wandel gestalten für Frauen und Männer.⁹

⁷ https://www.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/UniHome/Presse/Pressemeldungen/Broschuere_din_a4_audiovisuelle_Diversitaet_v06072017_V3.pdf

⁸ NFP = Nachwuchsförderungsprogramm

⁹ <https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2018/08/Chefsache-Report-2018.pdf>

3 Frauen in der Technik

Der Frauenanteil bei den MINT-Beschäftigten in Deutschland ist mit 15,2 % zwar nach wie vor unterdurchschnittlich, die Entwicklung der letzten Jahre zeigt aber eine leicht ansteigende Tendenz. Dabei steigt der Frauenanteil mit dem Anforderungsniveau. So sind Facharbeiterinnen und Spezialistinnen mit 13,6 % und 16,4 % der Beschäftigten anteilig etwas seltener als Expertinnen mit 19 %. Zwischen den verschiedenen Fachrichtungen gibt es hingegen deutliche Unterschiede. Den höchsten Frauenanteil weist das Berufsfeld Mathematik und Naturwissenschaften mit knapp 40 % an weiblichen Beschäftigten auf. In technischen und Informatik-Berufen liegen die Frauenanteile dagegen lediglich bei 13,8 % und 16,1 %.¹⁰

Eine explizite Statistik über Frauen in MINT-Berufen im MDR ist derzeit nicht verfügbar. Allerdings verdeutlichen die vorliegenden statistischen Erhebungen die starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Technik, obwohl die Gesamtstatistik auch die kaufmännischen Berufsfelder mitzählt. Hiernach sind Frauen mit Ausnahme der VG X und XI in allen Vergütungsgruppen stark unterrepräsentiert.

Betriebsdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2017		2018		2017		2018		Frauen	Männer	2017	2018
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	-	0	-	6	100,0	5	100,0	0	-1	6	5
I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	0	0	8	8
II	1	6,3	1	6,7	15	93,8	14	93,3	0	-1	16	15
III	1	10,0	1	11,1	9	90,0	8	88,9	0	-1	10	9
IV	3	14,3	3	15,0	18	85,7	17	85,0	0	-1	21	20
V	13	22,0	12	21,1	46	78,0	45	78,9	-1	-1	59	57
VI	27	29,0	29	29,9	66	71,0	68	70,1	2	2	93	97
VII	19	27,9	23	28,8	49	72,1	57	71,3	4	8	68	80
VIII	31	29,5	30	27,0	74	70,5	81	73,0	-1	7	105	111
IX	30	33,0	31	31,0	61	67,0	69	69,0	1	8	91	100
X	12	46,2	12	57,1	14	53,8	9	42,9	0	-5	26	21
XI	1	16,7	2	33,3	5	83,3	4	66,7	1	-1	6	6
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	140	27,5	146	27,6	369	72,5	383	72,4	6	14	509	529

Abb. 24 Frauen und Männer in der BD über alle Vergütungsgruppen 2018

Vor allem in den höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV der zwei größten Hauptabteilungen bedarf es gezielter strategischer Maßnahmen im Personalmanagement, da dort nur eine bzw. keine Position weiblich besetzt ist.

¹⁰ <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-MINT.pdf>

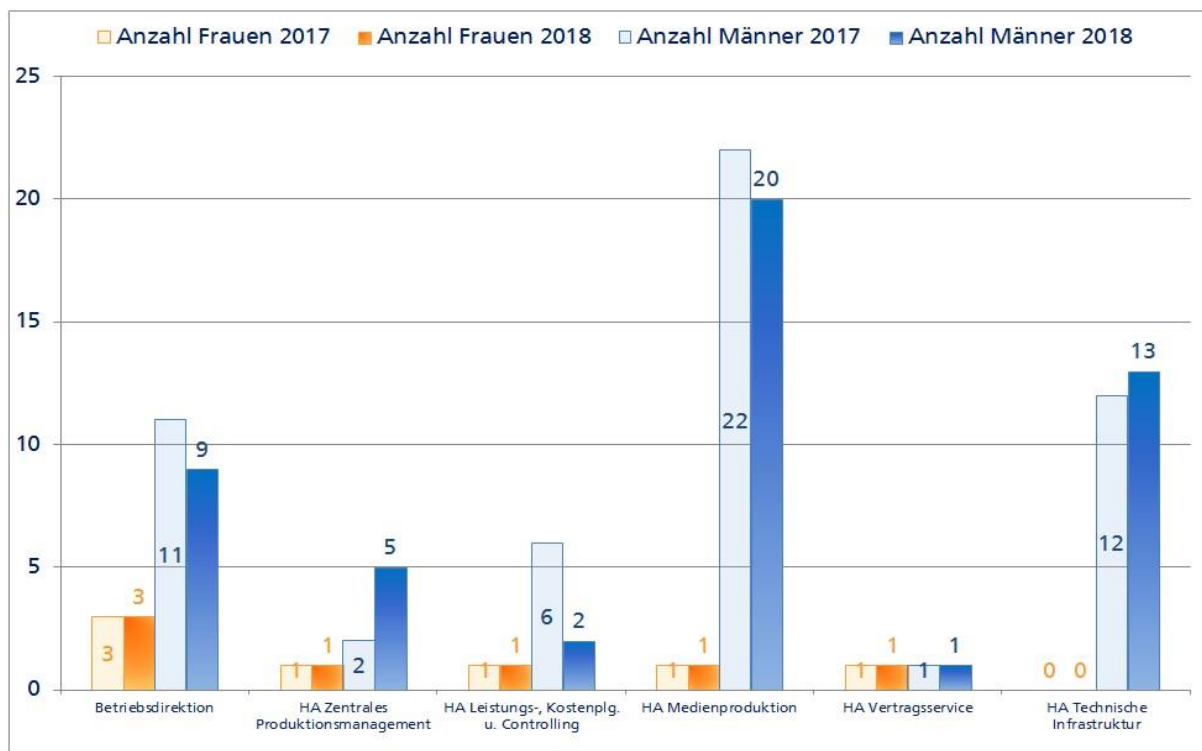


Abb. 25 Frauen und Männer in der Vergütungsgruppen I bis IV in den Hauptabteilungen der BD 2018

Im MDR liegt der Auftrag für MINT-Strategien bei der Betriebsdirektion. Einen besonderen Impuls liefert hierbei der **ARD/ZDF Förderpreis Frauen +Medientechnologie**, der zum zehnten Mal an hochtalentierte Absolventinnen vergeben wurde, die mit wissenschaftlicher Expertise und technologischen Visionen den Medienalltag von morgen gestalten. Der erste Preis ging an die Studentin der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig, Aruscha Kramm, für die Bachelorarbeit „Barrierefreiheit in mobilen Applikationen – Implementierung einer Sprachsteuerung“. Besonders erfreulich ist dabei, dass der MDR mit ihr bereits die **dritte Preisträgerin für eine Beschäftigung im MDR gewinnen konnte**. Den Preisträgerinnen berufliche Perspektiven bieten zu können, ist ein wesentlicher Wert dieser Initiative. Anknüpfend an dieses positive Beispiel sollten die **Initiativen zur Nachwuchsgewinnung und Förderung der weiblichen Beschäftigten in der Betriebsdirektion weiter ausgebaut werden**. Dabei sollte der Arbeitskreis MINT erneut tätig und das bereits erstellte Konzept aus 2015 konsequent umgesetzt werden. Diese Maßnahmen betreffen bspw. die Öffentlichkeitsarbeit, die Zusammenarbeit mit MINT-Netzwerken, Thementage im Programm und im MDR intern, die stärkere Vernetzung mit den Technischen Hochschulen, den Aufbau eines Role-Model-Pools (Botschafterin in der Berufsorientierung, auf Messen und unter mdr.de), spezifische auf Frauen zugeschnittene Fortbildungsangebote zur Stärkung der persönlichen Kompetenz. Fakten und Zahlen sind für die Priorisierung hilfreich, insofern wird eine **Studie zum Status Quo und zur Erhöhung der Beschäftigung von Frauen in technischen Berufen** für die Betriebsdirektion empfohlen.

4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

Aus überregionalen Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio und Ausland) berichteten 2018 **drei Frauen und zehn Männer**. Hier zeigt sich weiterhin Handlungsbedarf, um weiteren meinungsstarken und kompetenten Journalistinnen eine Stimme zu verleihen. Ausblick: Im Ergebnis der Ausschreibung der Position der Nachfolge der Leitung des ARD-Auslandsstudios Neu Delhi ab 2019 hat eine Frau den Zuschlag erhalten. Somit wird erstmals ein überregionales Studio von einer Frau geführt. Genauso bemerkenswert die **Nachfolgebesetzung des Auslandskorrespondentenbüros Washington** mit einem **Tandem**, eine Frau und ein Mann teilen sich die Stelle. Dieses Modell nutzen auch zwei Journalistinnen für die landespolitische Korrespondenzposition Sachsen.

4.2 Hitliste der ARD-Tagesthemekommentare 2018

Die Anzahl der von Frauen gesprochenen Kommentare in den Tagesthemen lag bei 80 von insgesamt 217. Das entspricht einem Frauenanteil von 36,9 %. Die meisten Kommentare sprachen Thomas Baumann vom MDR und Rainald Becker, ARD, mit jeweils 10. Die Anzahl der Kommentare des MDR sank gegenüber dem Vorjahr um einen auf 25. Damit liegt der MDR hinter dem SWR, WDR, NDR, BR auf Platz fünf. Von den **25 entfielen nur drei Kommentare auf eine Frau**.¹¹ Hier entgehen dem MDR sowohl Chancen, die Debatte aktueller Themen um weibliche Stimmen zu bereichern und sich so an einer Berichterstattung mit diversen Perspektiven zu beteiligen, als auch die Möglichkeit, sich als Medienunternehmen zu präsentieren, welches Journalistinnen fördert und ihnen Gelegenheiten gibt, gehört zu werden.

5 Audiovisuelle Diversität und Geschlechterdarstellungen in den Programmen des MDR und des KiKA

Weibliche und männliche Geschlechterdarstellungen sind Gegenstand der viel diskutierten Studie der Universität Rostock „Geschlechterdarstellungen und Audiovisuelle Diversität in Film und Fernsehen“, initiiert durch die MaLisa-Stiftung und im Auftrag von ARD, ZDF, ProSiebenSat1 und der Mediengruppe RTL erstellt. In dieser Studie wird die Abbildung von Frauen und Männern im Deutschen Fernsehprogramm erstmals systematisch untersucht. In der Detailanalyse der Studie zeigt sich für den MDR ein durchschnittlicher Anteil von 31 % Hauptakteurinnen in allen untersuchten Sendungen im Programm. Darüber hinaus wurde ARD-intern auch der Hörfunk der LRA auf Diversität überprüft. Dazu wurde die Zahl der weiblichen Moderatorinnen, redaktionellen Mitarbeiterinnen und der Auslandskorrespondentinnen on air abgefragt. Mit Ausnahme der Korrespondentinnen zeigte die Erhebung für die Hörfunkprogramme des MDR einen Frauenanteil von über 40 %. Da es sich nicht um eine Inhaltsanalyse handelt, wurden weitere Analysen empfohlen.

¹¹ <https://www.medienkorrespondenz.de/ansichten-sachen/artikel/die-tagesthemen-kommentar-hitliste-2018.html>

Die Programm-Koordination der Fernsehprogrammkonferenz der ARD hat auf Basis der senderspezifischen Ergebnisse der Studie eine ganze Reihe von Maßnahmen angeregt, um die Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in Eigen- und Auftragsproduktionen zu fördern. Nach einem Jahr wurden Fortschritte evaluiert. Die weitere Befassung erfolgt im Jahresturnus.

Das Direktorium des MDR hat sich ebenfalls mit den Ergebnissen der Studie befasst und Vorschläge für das weitere Vorgehen im MDR erarbeitet. Das betraf bspw. die stetige Sensibilisierung für das Thema in den Redaktionen und eine Analyse aller Fernsehsendungen und –programmplätze für eine Woche im September 2018 – „Wer kommt vor?“. Die Ergebnisse fielen recht unterschiedlich aus, was die Bandbreite von 27,7% bis 60,6 % Anteil der gezählten Protagonistinnen zeigt. Die Gesamtquote für den MDR lag bei 37 % Frauen und 63 % Männern. Diese Ergebnisse stellen allerdings nur eine Momentaufnahme dar, deshalb sollen weitere Untersuchungen auf der Basis eines standardisierten Monitorings mit Programminhaltsanalysen erfolgen. Eine Erhebung zu den prägenden Gesichtern des MDR übers Jahr 2018 kam zu dem Ergebnis, dass 47,5 % weiblich sind. Eine zunächst erfreuliche Bilanz, welche gleichfalls differenzierter in den Blick zu nehmen ist, da die Präsenzzeiten dabei nicht analysiert wurden.

Um den Prozess zu unterstützen, fand auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten am **9. November 2018 eine Werkstatt zu „Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in den Programmen des MDR in Leipzig“** statt. Neben Impulsvorträgen von Dr. Christine Linke von der Universität Rostock und Mitverfasserin der Studie zu audiovisueller Diversität sowie Britta Frielingsdorf, Diversity-Managerin des WDR, bot die Veranstaltung eine anregende Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aller Programmdirektionen und den Teilnehmenden. Ein in der Studie herausgehobenes Defizit betraf die Unterrepräsentanz von Expertinnen und Gesprächspartnerinnen in den Programmen. Deshalb hat die **Chefredaktion des MDR ein Projekt aufgesetzt, um die Präsenz von mehr Expertinnen auf allen Ausspielwegen zu erhöhen.** Dabei haben die Projektleiterinnen die wesentliche Steigerung der verfügbaren Kontakte zu High-Potential-Partnerinnen vor allem aus Mitteldeutschland im crossmedialen Planungssystem Resy im Blick. Den Expertinnen wird weiterhin bei Bedarf eine mediale Unterstützung angeboten. Nach dem Vorbild des ORF und des NDR wird auch der MDR den Redaktionen eine **Diversity-Checkliste** zur Verfügung stellen. Die Checkliste ist bewusst kurz gehalten und beschränkt sich auf wenige Kernfragen, deren Beantwortung eine rasche und sichere Einschätzung der Vielfalt-Aspekte ermöglicht. Darüber hinaus dient sie der Sensibilisierung der Programmschaffenden für das Thema „Vielfalt in den Programmen“. Die Checkliste ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Redaktionen. Insbesondere für Kinder und Jugendliche sind mediale Rollenbilder für die eigene Identitätsbildung sehr wichtig. Deshalb obliegt dem Kinderprogramm des ÖRR eine hohe gesellschaftliche Verantwortung. Auswertungen der Studie zeigten, dass im Vergleich mit den vier frei empfangbaren Kindersendern sich das öffentlich–rechtliche Programmangebot ausgeglichener darstellt. **Dennoch waren sich die Programmacher*innen des KiKA einig, dass die Diversität, insbesondere in Bezug auf das Geschlechterverhältnis, deutlich verbessert werden muss.**

Den Ausbau der Diversität im KiKA-Programmangebot im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter, Alter/Lebensphasen, interkulturelle Vielfalt, sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität sowie soziale Vielfalt hat die Programmgeschäftsführerin mit Amtsantritt zum Unternehmensziel erklärt. Der Fortschrittbericht 2018 für den KiKA/Standort Erfurt zeigt auf beeindruckende Weise konkrete Ergebnisse für die fiktionalen und nonfiktionalen Angebote, die Vielfalt in den Programmen der Redaktion Vorschule, in der Content-Begleitung und auch beim Thema Barrierefreiheit auf. Ein wichtiges Signal nach innen und außen.

Das Thema Vielfalt steht im Fokus von bedeutsamen **Maßnahmen im Jahr 2019**. Das betrifft den **Beitritt des MDR zur Charta der Vielfalt und der Einführung eines Diversity-Managements**.

6 Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Mit dem Aufkommen des #MeToo und der dadurch angestoßenen Debatte um Sexismus und sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld setzte eine starke Auseinandersetzung mit dieser Thematik ein. Die Unternehmensleitung des MDR hat sich klar positioniert und lehnt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung ab. Dabei gilt es entsprechend auf verschiedenen Ebenen zu handeln und nicht nur auf den Umgang mit nachgewiesener Belästigung im Sinne der gesetzlichen Tatbestände zu achten, sondern Maßnahmen zu entwickeln, die positiv und nachhaltig auf die Betriebskultur einwirken. Die mdr-internen Regelungen wie bspw. die Dienstvereinbarung Konfliktmanagement mit Verweis auf ein **Netz von Ansprechpersonen, die Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Beschäftigte, Informationen über das Intranet, verpflichtende Seminare für Führungskräfte, Angebote im offenen Weiterbildungskatalog, Schulungen für Auszubildende und Volontär*innen sind gute Präventionsmaßnahmen** zur Sensibilisierung, Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung und Sexismus. Die wirksame Umsetzung dieser Präventionsmaßnahmen bedarf dazu einer Kultur des Hinschauens, das Bewusstsein über Rollenbilder und Gendersensibilität im Unternehmen. Alle diese Maßnahmen und Erkenntnisse sollen dazu beitragen, ein solches Verhalten aufzudecken, einzuschränken und gänzlich zu vermeiden. Hier sind alle Beschäftigten gefragt, vor allem Führungskräfte in Ihrer Vorbildfunktion. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung „WPP-Studie“ zeigt ganz konkrete Ansätze für betriebliche Handlungsfelder auf. Diese Erkenntnisse können hilfreich sein, die bestehenden Rahmenbedingungen weiter zu verbessern.¹²

Ein Zusammenschluss von öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, Verbänden, Gewerkschaften und Organisationen der deutschen Kulturbranche hat im Juni 2018 die **Vertrauensstelle Themis** gegen sexuelle Belästigung und Gewalt gegründet.¹³ Die MDR Juristin Cornelia Fach-Petersen wirkt als Sender-Delegierte im Auftrag der ARD mit.

¹² https://www.genderconsultings.de/images/GeCo/publications/1905_Betriebskultur_gestalten.pdf

¹³ <https://themis-vertrauensstelle.de/>

7 Geschlechtergerechte Sprache

Als öffentlich-rechtliche Anstalt hat der MDR die Pflicht, dem Verfassungsauftrag der Gleichberechtigung nach Art. 3 GG nachzukommen. Es gilt, für eine Gesellschaft einzustehen, in der jeder Mensch, unabhängig von Herkunft, Religion und Geschlecht wertgeschätzt wird. Dazu gehört auch die Verpflichtung zu einer Sprache, die Männern und Frauen gerecht wird. Diese Verpflichtung ist nunmehr mit der im Bundestag beschlossenen **Einführung einer dritten Geschlechtsoption** verknüpft. Neben „männlich und weiblich“ ist im Geburtenregister jetzt auch die Option „divers“ für intersexuelle Menschen möglich. Im November 2018 hat sich der Deutsche Rechtschreibrat damit befasst, wie das diverse Geschlecht in der Schriftsprache benannt werden soll. Denn durch das Binnen I oder die Schrägstrichvariante werde das diverse Geschlecht nicht abgebildet, so der Rat. Zudem hat er das Recht der Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugehörig fühlen, auf angemessene sprachliche Bezeichnung anerkannt. Dieses Anliegen solle sich auch in der geschriebenen Sprache abbilden. Allerdings hat der Rechtschreibrat zunächst noch keine Empfehlung für den Genderstern * abgegeben, sondern sich dafür ausgesprochen, die „gesellschaftliche Erprobungsphase nicht durch vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen“ zu beeinflussen. Für alle Beschäftigten im MDR, die ein Verwaltungsdokument, einen Artikel, einen Bericht, Texte für Infomaterialien und die MDR-Homepages, Stellenausschreibungen, Zeugnisse u.v.m. verfassen, steht seit 2015 im Intranet ein **Leitfaden „Sprache im Blick“ zur Verfügung**, der kürzlich aktualisiert wurde. Bemühungen, diese Empfehlungen zu beachten, sind durchaus erkennbar, allerdings wird immer noch sehr häufig das generische Maskulinum verwendet. Eine Ausnahme bilden nach wie vor die Dienst-anweisungen/Dienstvereinbarungen, Tarifverträge und Regelungen im Organisationshandbuch. Mittlerweile haben sich die Juristische Direktion und die HA Personal und Organisationsentwicklung darauf verständigt, Tätigkeitsbezeichnungen (Titel) in Stellenausschreibungen des MDR in der weiblichen Form mit Klammer (m/w/d) auszuführen und im Fließtext die Bezeichnungen mit Genderstern zu versehen. Darüber hinaus sind alle Formulare, in denen intern und extern die Anrede bzw. das Geschlecht abgefragt wird, perspektivisch um das Auswahlfeld „Divers“ zu erweitern. Gleiches gilt für Anschreiben in Bewerbungsverfahren, wo Felder zur Angabe des Geschlechts vorgesehen sind.

Von der Intendantin erhielt die Gleichstellungsbeauftragte den Auftrag, einen Abstimmungsprozess im MDR zu führen mit dem **Ziel, die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter über verbindlichere und einheitliche Sprachregeln für die interne und externe Kommunikation** konsequent durchzusetzen. Die Ergebnisse und die Entscheidung dazu werden in der Sitzung des Direktoriums im September 2019 getroffen.

Ergänzung: Am 28. Juli d. J. startete die Plattform des Deutschen Journalistinnen-Bundes für eine **geschlechtergerechte Medienarbeit in Wort und Bild „Genderleicht.de“**.¹⁴

¹⁴ <https://www.genderleicht.de/>

Diese Handlungsanregungen zeigen in besonderer Weise, wie es gelingen kann, mit einem spielerischen, kreativen und intelligenten Gebrauch der Sprache traditionelle Prägungen aufzubrechen, ohne dabei die Eleganz zu opfern. Damit kann es gelingen, die längst gängige sprachliche Sensibilität weiter zu kultivieren und im Unternehmen flächendeckend ein konsequentes antidiskriminierendes und wertschätzendes Sprachhandeln zu etablieren.

8 Netzwerke

Zum mittlerweile **7. Treffen des MDR-Netzwerkes Frauen in Führung** hatten die Direktorin des Landesfunkhauses Sachsen-Anhalt Elke Lüdecke und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller für den **29. Januar 2019 in die ehemalige Metallwerkstatt des Bauhauses Dessau** eingeladen. Als Gäste wurden die Intendantin Prof. Dr. Karola Wille, die Direktorin der Stiftung Bauhaus Dessau Dr. Claudia Perren und die designierte Programmdirektorin Dr. Katja Wildermuth begrüßt. Die Teilnehmerinnen diskutierten über aktuelle wichtige Themen, wie die Herausforderungen der Digitalisierung, den Ausbau des Dialogs mit dem Publikum, die bevorstehenden Landtagswahlen in Mitteldeutschland und gesellschaftliche Veränderungen mit ihren Auswirkungen auf die journalistische Arbeit. Was das Frauennetzwerk seit dem letzten Treffen bewegte, dazu informierte die Gleichstellungsbeauftragte, u. a. über Initiativen zur #MeToo Debatte, über den Zwischenstand des Mentoring-Programms und der Werkstatt zu Gendergerechtigkeit und Diversität im November 2018 in Leipzig. Die Projektleiterin des Projektes „Expertinnen-Datenbank“ Annett Glatz informierte über die nächsten Schritte zum Aufbau der Datenbank und wurde dabei von Judith Saitz unterstützt. Sie erklärten, dass die neuen Kontakte zu High-Potential-Partnerinnen in das bestehende crossmediale Planungssystem resy eingefügt und somit für alle Ausspielwege zur Verfügung stehen werden. Weiterhin wird ein Konzept zur medialen Unterstützung durch Coaching und Training für die Expertinnen vorbereitet. Die Projektleiterin Luise Rebecca Schönwald referierte über das spannende Vorhaben „mdr Arbeitswelten“, das für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht. Was das Start-Up-Unternehmen in Sachen neue Arbeitsmodelle praktiziert, darüber berichtete anschließend Jacob Schmalöer von Tandempoy in Berlin. Als Hausherrin stellte Dr. Claudia Perren das Wirken der Frauen am Bauhaus vor. Am nächsten Tag besuchte eine Gruppe Netzwerkfrauen das Regionalstudio Dessau und tauschte sich mit Studioleiterin Dagmar Röse über trimediale Arbeitsabläufe aus.

9 Internationaler Frauentag

Die Intranet-Redaktion startete auch im Berichtsjahr traditionsgemäß eine Umfrage zum Frauentag. Welche Bedeutung hat er in unserer Zeit? Alle neun befragten Frauen und Männer bekräftigten auf unterschiedlichste Weise, dass Debatten darüber weiterhin erforderlich sind, da das Ziel der Gleichstellung längst nicht in allen Bereichen erreicht sei. Diese Ziele rücken insbesondere am 8. März in den Blickpunkt. Zu einem Empfang zum Weltfrauentag mit anschließendem Kabarettprogramm hatten die Intendantin Karola Wille und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller eingeladen.

Die Teilnehmenden erlebten ein Feuerwerk aus Pointen und Witzen, vorgetragen von der österreichischen Kabarettistin Lisa Eckhart, in einem atemberaubenden Tempo und jenseits des politisch Korrekten. Die Veranstaltung dieser ganz anderen Art fand großen Zuspruch.

10 Herbsttreffen der Medienfrauen

2018 trafen sich in München über 300 Mitarbeiterinnen von ARD, ZDF Deutschlandradio und ORF. Das Motto in diesem Jahr lautete „The Sky is not the Limit - Inspiration. Intuition. Innovation. Der BR lud zu einem Wochenende mit zahlreichen Vorträgen, Diskussionsrunden und Workshops ein. Zu den 13 Frauen, für die der MDR die Reisekosten und die Teilnahmegebühr übernahm, gehörte Birgit Friedrich. Ihre Eindrücke: „Das waren zweieinhalb Tage Frauenpower mit tollen Vorträgen, grandiosen Rednerinnen, wie Führungskräfte-Trainerinnen Sabine Asgodom und Dörte Maack. Das waren spannende Diskussionsrunden über die Chancen von Frauen bei der Digitalisierung und die Frage, was sich ein Jahr nach #MeToo beim ÖRR getan hat.“ Der Negativpreis „Saure Gurke“ ging an Martin Wolf von der ZDF-Sportredaktion für ein Interview mit Angelique Kerber nach ihrem Wimbledon-Sieg. Die Jury kritisierte, dass der Reporter die sportliche Leistung kaum würdigte, aber das Flirtverhalten ausgiebig sezierte. Martin Wolf erwies sich als Fair-Player und entschuldigte sich für diesen „Fehlgriff“.

11 Konferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten des öffentlich-rechtlichen Rundfunks in Deutschland und Österreich tagen zweimal im Jahr. Die zweitägige Frühjahrskonferenz beim WDR beschäftigte sich u. a. mit den Themen #MeToo, Entgelttransparenzgesetz und Diversitäts-Management. Die Diversity-Managerin des WDR hielt einen Impulsvortrag und diskutierte mit den Teilnehmerinnen Schnittmengen für eine Zusammenarbeit. Für einen weiteren Impuls war Robert Franken, Digital & Diversity zu Gast. Das Thema seines Vortrages „Stop fixing the Women – Gleichstellung ist kein Frauenthema“. Zum Abschluss der Konferenz richteten die Gleichstellungsbeauftragten ein Schreiben an Staatsministerin Monika Grütters und begrüßten darin ausdrücklich die Vertrauensstelle Themis gegen sexuelle Belästigung und Gewalt und boten den Austausch und ihre Unterstützung an. Die Herbstkonferenz fand am Rande des Herbsttreffens der Medienfrauen beim BR in München statt. Die Teilnehmerinnen diskutierten über Veränderungen bei der Organisation des HTM.¹⁵ Vorschläge für zwei Resolutionen des HTM zu Quotenregelungen für Frauen in Führungspositionen im ÖRR und Positionierung zur Abschaffung des § 219 a „Werbung für Abtreibung“ .

¹⁵ Herbsttreffen der Medienfrauen

12 Zusammenfassung und Ausblick

Auch im Berichtsjahr 2018 wurden die bestehenden Konzepte und Strategien der Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk weiter evaluiert und implementiert. Der **MDR-Entwicklungsplan 2018-2021 verankert im Unternehmensziel 5 die Wertschaltung des Unternehmens in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit.** Darüber hinaus wurde das **Gleichstellungskonzept** evaluiert und für den Zeitraum **2019 bis 2022** überarbeitet. Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen wird als Selbstverständlichkeit erachtet, denn eine ausgewogene Wahrnehmung und Wertschätzung der unterschiedlichen Potentiale im Miteinander von Frauen und Männern am Arbeitsplatz erzeugen ein besseres Klima, steigern die Motivation, schaffen Identifikation, fördern Kreativität und bieten vermehrt Möglichkeiten zur beruflichen Entfaltung. Die Entwicklung und Förderung von Frauen und Männern zählen im Hinblick auf die Gleichstellungsziele zu den Führungsaufgaben des MDR und sind damit Teil der Unternehmenskultur.

Nahezu die Hälfte der Beschäftigten im MDR sind Frauen. In den Programmdirektionen stieg der Anteil der Journalistinnen ¹⁶ auf 43,2 %. Ebenso hat sich der **Anteil von Frauen in journalistischen Führungspositionen auf 45,7 % erhöht.** Dieses Ergebnis ist ein Meilenstein auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen im MDR. Das langfristige Ziel auf **allen Führungsebenen** einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, muss weiter forciert werden. Hier hat sich der **Frauenanteil** im Berichtsjahr nur leicht auf **32,8 %** erhöht.

Unverändert deutlich **sind Frauen im MDR in technischen Berufen** unterrepräsentiert. Es zeigt sich, dass den **strukturelle Barrieren** ¹⁷ mit Regelungen der Dienstanweisung Gleichstellung und mit bedeutsamen Projekten wie dem Förderpreis von ARD/ZDF für Frauen + Medientechnologie nur begrenzt beizukommen ist. Hier müssen andere ergänzende Maßnahmen greifen. Der Ausbau der Zusammenarbeit mit den Universitäten und Hochschulen könnte dazu beitragen, jüngere Menschen bei der Personalrekrutierung frühzeitig zu berücksichtigen, um damit gleichzeitig der veränderten Altersstruktur aufgrund der alternden Belegschaft entgegenzuwirken. Das Engagement des MDR in die MINT-Initiativen muss ergebnisorientierter ausgerichtet werden. Der vor einigen Jahren etablierte Standard, **MINT-Koordinator*innen** zur Steuerung der Prozesse und Vorhaben einzusetzen und ARD-übergreifend zusammenzuarbeiten, muss aktiviert werden. Die Bereitstellung von **Ressourcen für duale technische Studiengänge** muss weiter ausgebaut werden, empfohlen werden weiterhin **Traineestellen** und die Betreuung von mehr **studentischen Abschlussarbeiten.** Darüber hinaus sollten die vorhandenen weiblichen Beschäftigten der Betriebsdirektion, das sind Technikerinnen, Designerinnen, Managerinnen, Kamerafrauen und Ingenieurinnen, besonders in den Blick genommen werden und durch spezifische Fortbildungsangebote in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert und gestärkt werden.

¹⁶ Redakteurinnen und Producerinnen

¹⁷ Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung, Yvonne Haffner, Lena Loge, Verlag Barbara Budrich, 2019

Des Weiteren sollen diese Frauen gezielt sichtbar gemacht werden, Projektleitungen übertragen bekommen und für fachliche Sonderaufgaben ausgewählt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in ihrer zukünftigen Tätigkeit einen besonderen Fokus darauf legen und den Prozess aktiv unterstützen. Dazu wird sie das MDR-Frauennetzwerk Frauen in Führung um Unterstützung bitten. Vorstellbar ist, gestandene Führungsfrauen als Beraterin und Coach für Technikfrauen mit Potential zu gewinnen, so dass neben dem Mentoring-Programm und dem Nachwuchsförderungsprogramm ein weiteres Instrument für Personalentwicklung im MDR genutzt wird.

Wir brauchen im MDR darüber hinaus eine **Strategie und geeignete Rahmenbedingungen für die bestmögliche Entwicklung von Talenten**, denn Talente sind für Organisationen die wichtigste Ressource. Wenn Talententwicklung wirklich chancengerecht und nach rein objektiven Kriterien erfolgt, steigt sofort die Diversität im Management.¹⁸

Einen besonderen Wert bei der Erfüllung der Gleichstellungsziele haben verlässliche Rahmenbedingungen, die ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer ermöglichen. Das in 2018 gestartete **Projekt „Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR“** bietet große Chancen, die Unternehmenskultur proaktiv zu gestalten.

Gleichstellung ist Führungsaufgabe, deshalb sind eine verstärkte **Sensibilisierung als auch die Kompetenzentwicklung** auf dem Gebiet der Gleichstellung auf der Führungsebene weiterhin von großer Bedeutung. Eine geschlechtergerechte und auf Diversität ausgerichtete Personalstrategie ist die Voraussetzung für erfolgreiche Personalnachbesetzungsverfahren und Talentmanagement sowie allen Mitarbeitenden eine berufliche Perspektive zu bieten. Das betrifft nicht nur Führungspositionen, sondern auch Positionen in Fachverantwortung. Die Programme Mentoring für junge Führungsfrauen und Nachwuchsförderung sind wichtige Instrumente, die fortgeführt und ergänzt werden. Ein gutes Signal.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das **Controlling der Gleichstellungsziele**. Die Entwicklung sollte sowohl quantitativ als auch qualitativ sichtbar gemacht werden. Hierzu ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den Programmdirektionen in den Führungskräfteberatungen regelmäßig im Gespräch. Grundlage ist dabei der von ihr erarbeitete Equality-Check zum Abgleich der Gleichstellungsziele auf der Ebene der Direktionen und die Frage, wie die Handlungsschwerpunkte im jeweiligen Bereich gemeinsam umgesetzt werden können.

Der MDR verfolgt das Ziel, eine **ausgeglichene Präsenz von Frauen und Männern** sowie die Abbildung der gesellschaftlichen **Vielfalt in allen MDR-Programmen und Online-Angeboten** zu gewährleisten.

¹⁸ <https://initiative-chefsache.de/content/uploads/2018/08/Chefsache-Report-2018.pdf>

Diskussionen über Strukturen und Systeme sowie regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen, ein sendereigenes Monitoring und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen wurden angestoßen. Der MDR befürwortet ausdrücklich die Fortführung der Studie zu Geschlechtergerechtigkeit und audiovisuellen Diversität in Film und Fernsehen durch die Universität Rostock in Zusammenarbeit mit der Malisa-Stiftung, den LRA, der ARD und der Degeto. Die weiterführende Studie wird individuelle Belange der LRA untersuchen. Unterstützend für den **Redaktionsalltag ist ein Diversity-Check** für eine schnelle und sichere Einschätzung der Diversitätsaspekte in den Programmangeboten des MDR in der Umsetzung. Vor diesem Hintergrund wird sich das Direktorium erneut mit der **sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter befassen**.

Um in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels deutlich zu machen, wie wichtig **Chancengleichheit und die Förderung von Vielfalt** in den Bereichen des MDR als auch in seinen Programmangeboten sind, hat MDR Intendantin Prof. Karola Wille am 28. August 2019 die Beitrittsurkunde **der Charta der Vielfalt unterzeichnet**. Ergänzend dazu hat sich das Direktorium mit dem Aufbau eines Diversity-Managements befasst. Ziel ist, das Konzept unter Federführung der PD Leipzig mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten schrittweise umzusetzen. Dabei ist u. a. vorgesehen, ein MDR-Netzwerk Vielfalt zu etablieren und direktionsübergreifend zusammenzuarbeiten. Somit sind die Weichen, gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt im MDR gemeinsam positiv zu gestalten, gestellt. Ein Mehrwert für das Unternehmen und ein wichtiges Signal in die Gesellschaft und an unser Publikum.