



**Bericht der
Gleichstellungsbeauftragten
zur Gleichstellung im
Mitteldeutschen Rundfunk 2017**



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
2.3	Vergleich Führungspositionen in der ARD	8
2.4	Journalistische Führungspositionen.....	9
2.5	Vergütungsgruppen AT bis IV.....	9
2.5.1	MDR gesamt.....	9
2.5.2	Höherwertige Positionen in Teilzeit.....	11
2.5.3	Verteilung in den Direktionen	11
2.6	Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen	12
2.7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	15
2.7.1	Teilzeit.....	15
2.7.2	Elternzeit.....	16
2.7.3	Ausblick.....	16
2.8	Berufsausbildung und Volontariate	17
2.9	Fort- und Weiterbildung	18
2.10	Mentoring.....	20
3	Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen.....	20
3.1	Besetzung der Korrespondentenbüros.....	20
3.2	Hitliste der ARD-Tagesthemenkommentare 2017.....	21
3.3	Audiovisuelle Diversität und Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen	21
4	Geschlechtergerechte Sprache.....	22
5	Netzwerken.....	23
6	Internationaler Frauentag	24
7	Herbsttreffen der Medienfrauen	25
8	Konferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF.....	25
9	Zusammenfassung und Ausblick	25

1 Vorbemerkungen

„Der MDR fördert die berufliche Gleichstellung mit dem Ziel, dass Frauen und Männer in allen beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen der Rundfunkanstalt gleichgewichtig vertreten sind.“

- Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung beim Mitteldeutschen Rundfunk 1992/2016

Diese Regelung verankert die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer beruflichen Tätigkeit beim MDR. Es ist die Aufgabe des Unternehmens, die Bedingungen für Chancengerechtigkeit und gleiche Teilhabe herzustellen.

Kein Hashtag kann die Welt verändern, aber die #Metoo-Debatte hat die Notwendigkeit gezeigt, sich mit dem Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als strukturelles Merkmal unserer Gesellschaft zu befassen. Deutlich wird, dass es nicht nur um Beweissicherung und juristische Ahndung von Einzelfällen geht, sondern um Bewusstseinsbildung und eine Veränderung im Sozialverhalten. Wo es genauso viele Chefinnen wie Chefs gibt, wandelt sich das Klima der Zusammenarbeit, wechselseitiger Respekt hat eben auch etwas mit Gleichberechtigung zu tun. Wir müssen offen und transparent zeigen, welche Haltung und welche Werte wir im MDR vertreten. Es ist gut, dass dieses Thema aus der Tabuzone geholt wurde und die Debatte auf allen Ebenen im MDR zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit den Themen Sexismus und sexueller Belästigung im beruflichen Umfeld geführt hat. Entsprechende Maßnahmen und Entwicklungen wurden angestoßen und werden gezielt weitergeführt. Um den Bewusstseinswandel zu gestalten, werden u. a. alle Führungskräfte geschult. Ein wichtiges Signal.

Auch vor diesem Hintergrund ist es von Bedeutung, den Blick jedes Jahr erneut auf die Daten und Analyse im Gleichstellungsbericht zu richten; Wie entwickelten sich die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern beim MDR? Welche strukturellen Barrieren müssen sichtbar gemacht und beseitigt werden? Hier sind vor allem Führungskräfte in ihrer Rolle als Vorbilder und Wegbereiter*innen gefragt, aber auch alltägliche Gesten des gegenseitigen Respekts unter Kolleginnen und Kollegen sind unschätzbar wichtig, denn sie alle gestalten die Unternehmenskultur mit.

Ihre
Claudia Müller

Leipzig, den 1. November 2018

2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2017 standen insgesamt 2.097 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis des MDR¹, 1.015 Frauen und 1.082 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um 17 – die der Männer sank um 20. Der Anteil von Frauen betrug demnach 48,4 %, der Anteil der Männer 51,6 %.

Im Kinderkanal waren zum Stichtag 65 Festangestellte tätig, 38 Frauen und 27 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der Frauen und der Männer um jeweils zwei. Daraus folgt ein weiblicher Anteil von 58,5 %.

Die vorgenannten Zahlen umfassen die Kopfzahlen in befristeter oder 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. Davon betroffen sind die Hierarchieebenen 1. bis 5. Dazu gehören alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendantin, Direktor*innen), die Hauptabteilungsleiter*innen, die Abteilungsleiter*innen sowie die Teamleiter*innen.

An der Spitze des MDR stehen die Intendantin und das Direktorium: Drei Frauen und sechs Männer. 2017 gab es im MDR insgesamt 183 Führungskräfte, 128 Männer und 55 Frauen. Das sind fünf Frauen weniger und drei Männer mehr als im Vorjahr. Somit sinkt die Frauenquote insgesamt von 32,4 % auf 30,1 %. Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatten die Landesfunkhäuser Sachsen-Anhalt und Thüringen mit 50 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der Verwaltungsdirektion mit 46,7 % und der Programmdirektion Halle mit 41,7 %. Das Landesfunkhaus Sachsen weist einen Anteil von Frauen in Führung von 35,3 % aus, die Programmdirektion Leipzig 33,3 % 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 von Führungsfrauen 13,5 % beträgt. Alle Führungspositionen des Programmbereichs Kinderkanal waren zum Stichtag 31.12.2017 männlich besetzt. Drei Redaktionen mit weiblichen Führungskräften wurden zusammengelegt. Positiv der Ausblick auf 2018, wo erstmals die Programmgeschäftsführung des KiKA von einer Frau übernommen wurde. Der juristischen Direktion steht der Direktor vor, weitere Führungsebenen gibt es nicht.

Im Folgenden wird die Verteilung über die einzelnen Hierarchieebenen für den MDR insgesamt und über alle Programmdirektionen und Direktionen dargestellt.

¹ Ohne KiKA und MDR-Werbung

MDR insgesamt

Vier weibliche Führungspositionen entfielen durch Neustrukturierungen, davon drei der 4. und eine der 3. Ebene. Eine Position der 5. Ebene wurde nach Befristung nicht verlängert und eine männlich nachbesetzt.

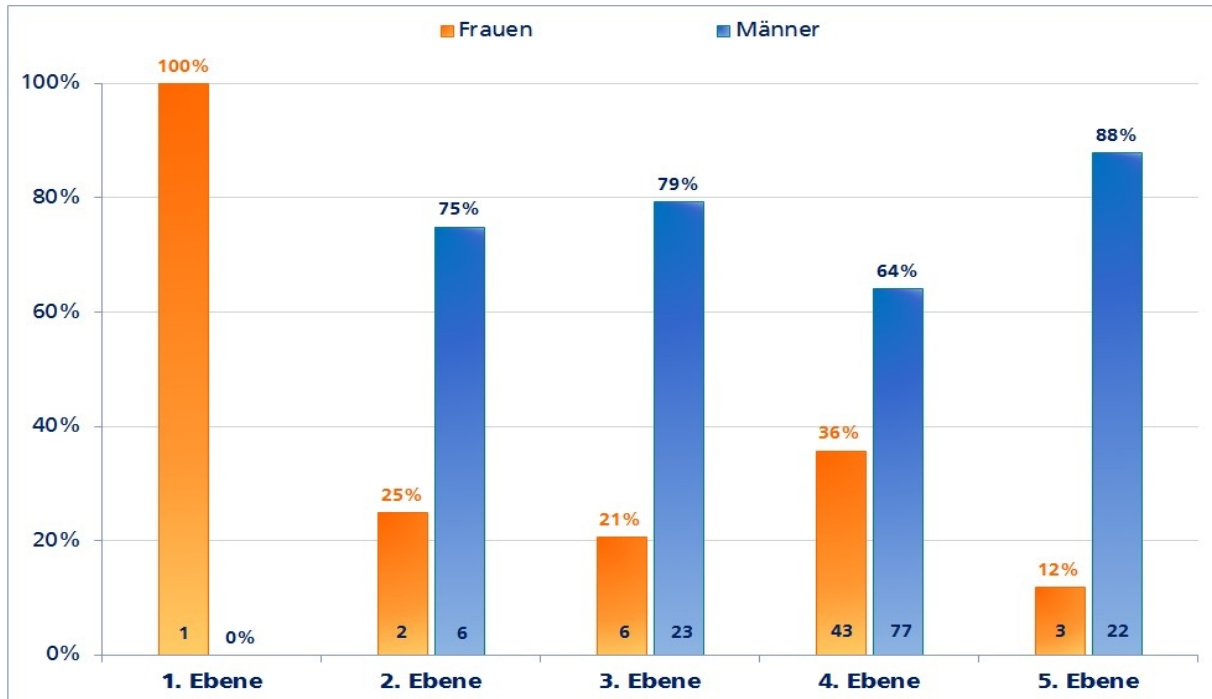


Abb. 1 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1. bis 5. im MDR 2017

Intendanz

Der Mitteldeutsche Rundfunk wird von einer Frau geführt. Insgesamt stieg die Frauenquote um 2,2% auf 30,8 % an. Eine Stelle der 4. Ebene wurde nicht nachbesetzt.

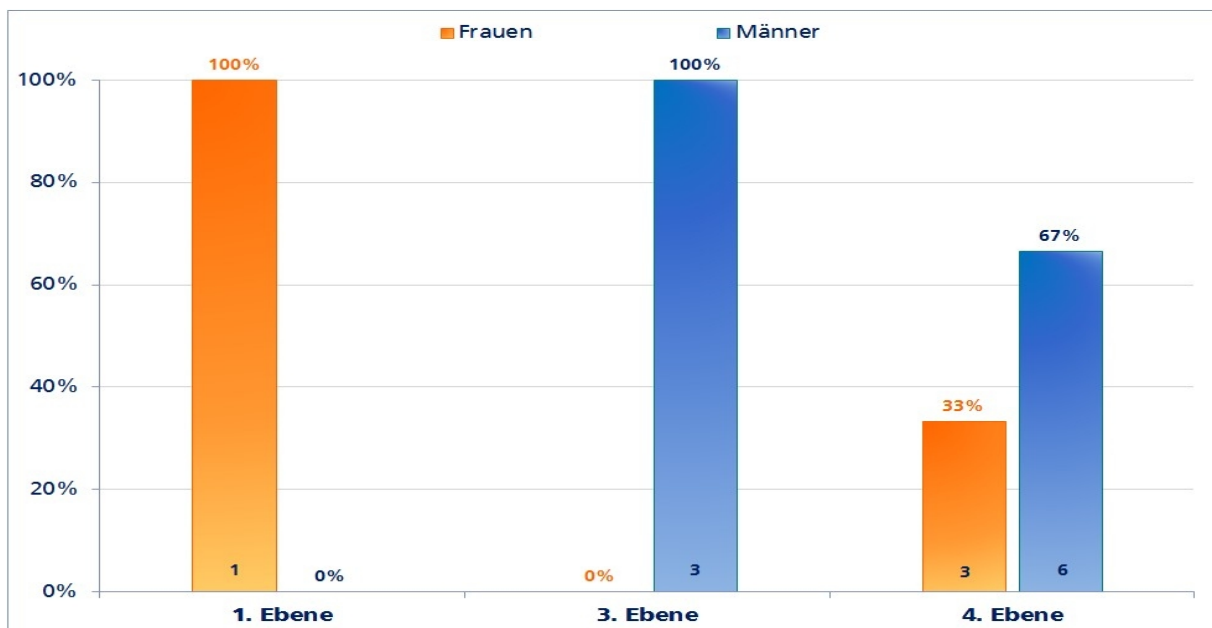


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2017

Programmdirektion Leipzig²

In der Programmdirektion Leipzig besetzten 33,3 % der Führungspositionen Frauen, wobei der Anteil im Vorjahr noch bei 36,8 % lag. Durch strukturelle Veränderungen, entfiel jeweils eine Position auf der dritten und vierten Ebene.

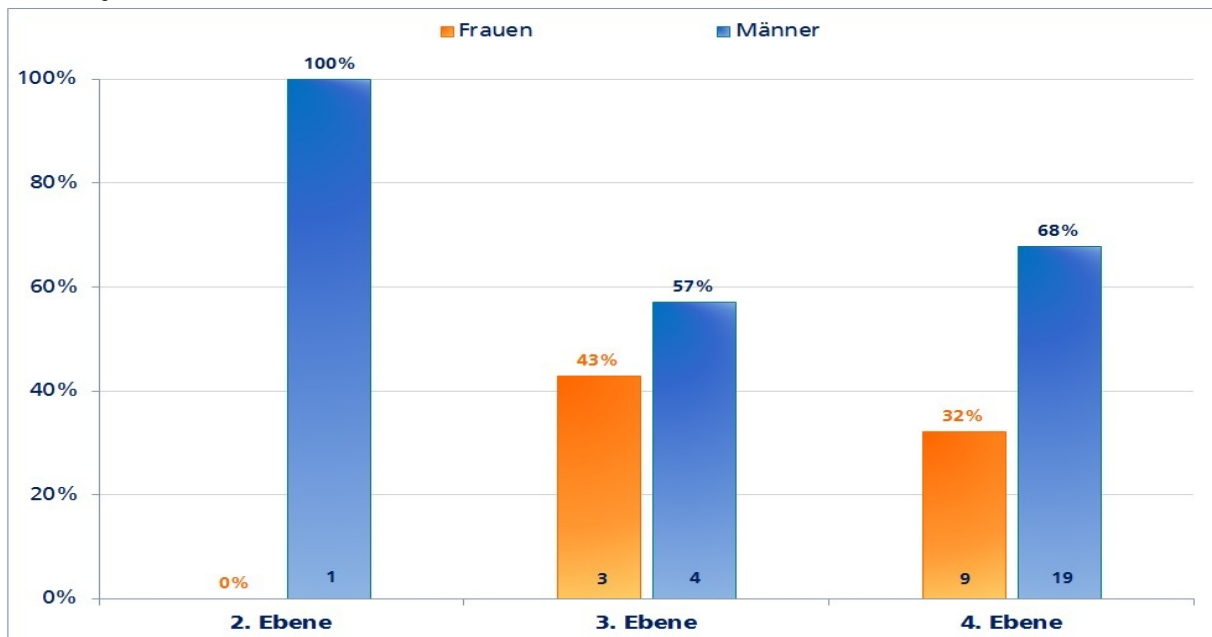


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2017

Programmdirektion Halle

In der Programmdirektion Halle sank der Anteil von Frauen in Führungspositionen insgesamt gegenüber dem Vorjahr leicht von 43,5 % auf 41,7 %. Auf der vierten Ebene sind die meisten Frauen in Führung tätig.

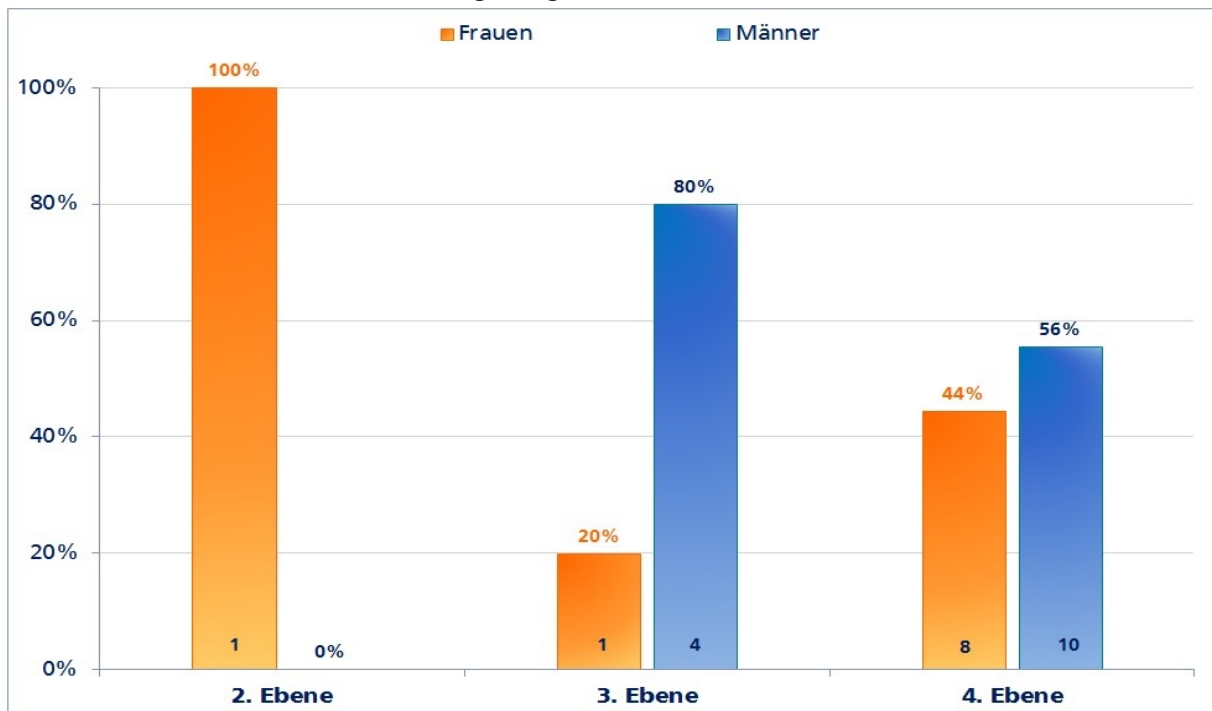


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2017

² Ohne KiKA

Verwaltungsdirektion

In der Verwaltungsdirektion waren die Geschlechteranteile auf dritter und vierter Ebene ausgeglichen. Insgesamt lag der Anteil von Frauen bei 46,7 % und hat sich gegenüber dem Vorjahr um 3,8 Prozentpunkte verbessert.

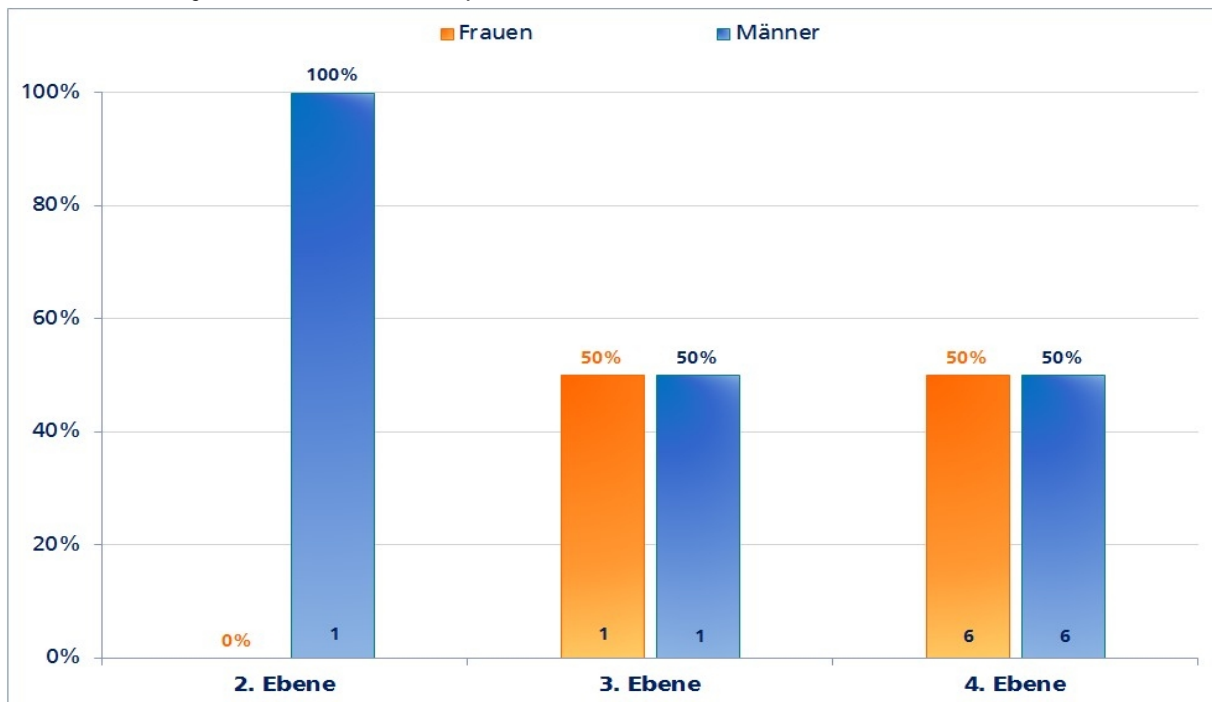


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2017

Betriebsdirektion

In der Betriebsdirektion waren Frauen auf allen Führungsebenen unverändert stark unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen ist zum Vorjahr von 16,3 % auf 13,5 % gesunken. Von 52 Führungskräften waren sieben weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr waren eine Frau weniger und vier Männer mehr in Führungsverantwortung.

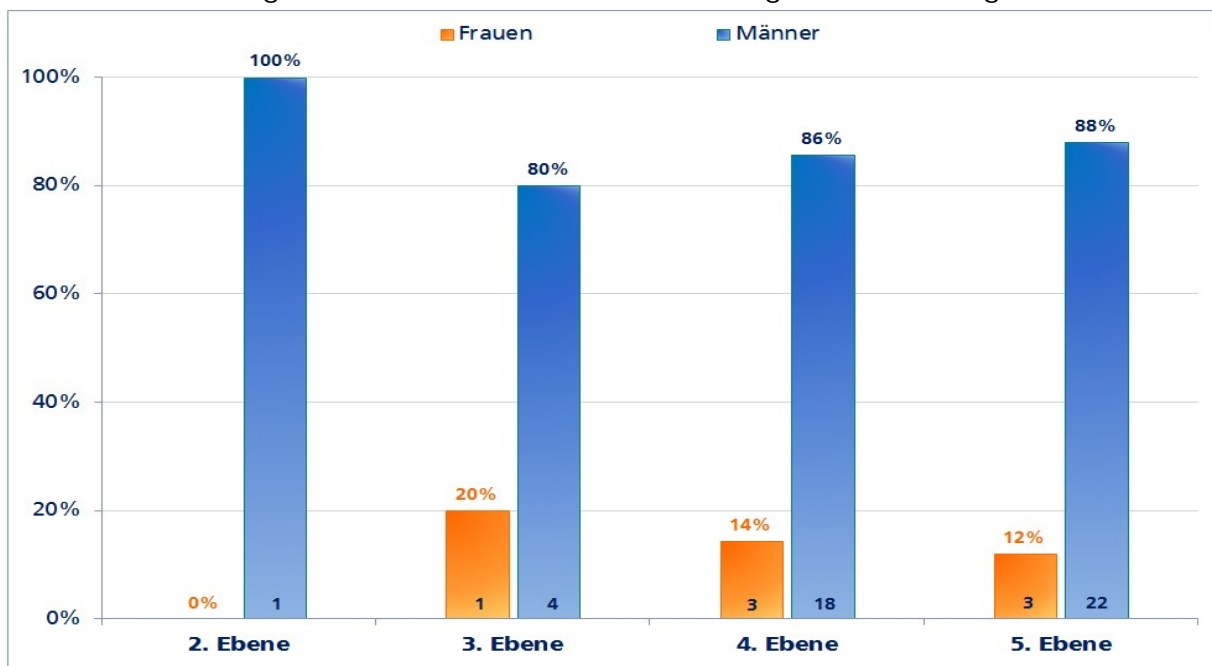


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2017

LFH Sachsen

Im LFH Sachsen trugen sechs Frauen und 11 Männer unverändert Führungsverantwortung. Der Anteil von Frauen insgesamt beträgt unverändert 35,3 %.

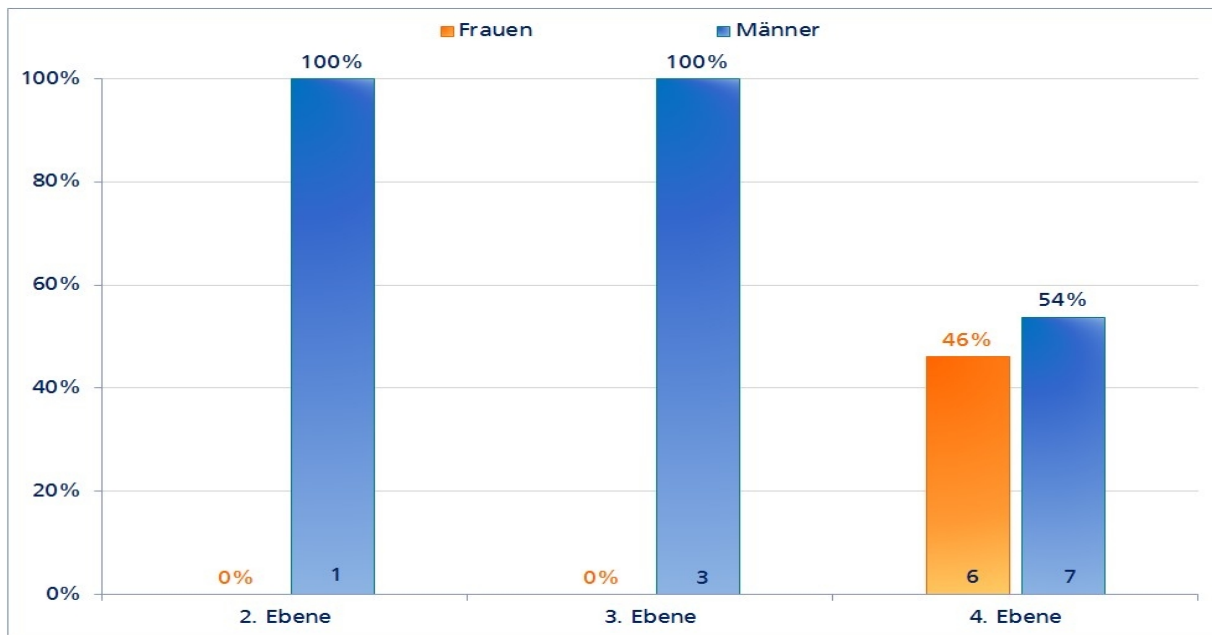


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2017

LFH Sachsen-Anhalt

Zum Vorjahr gab es keine Veränderungen. Insgesamt wurde über das gesamte Landesfunkhaus Geschlechterparität in Führungspositionen erreicht.

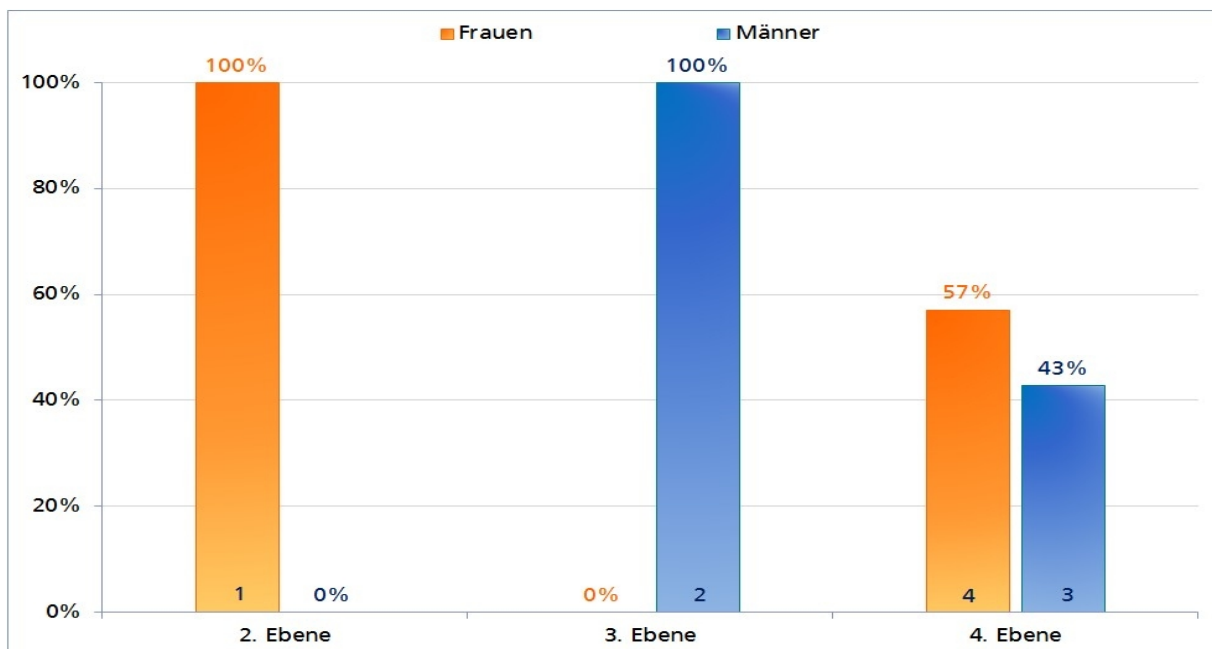


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen im LFH Sachsen-Anhalt 2017

LFH Thüringen

Im LFH Thüringen waren mit insgesamt vier Männern und vier Frauen gleichgewichtig in Führungspositionen vertreten. Die vierte Ebene präsentieren zwei Frauen mehr als Männer.

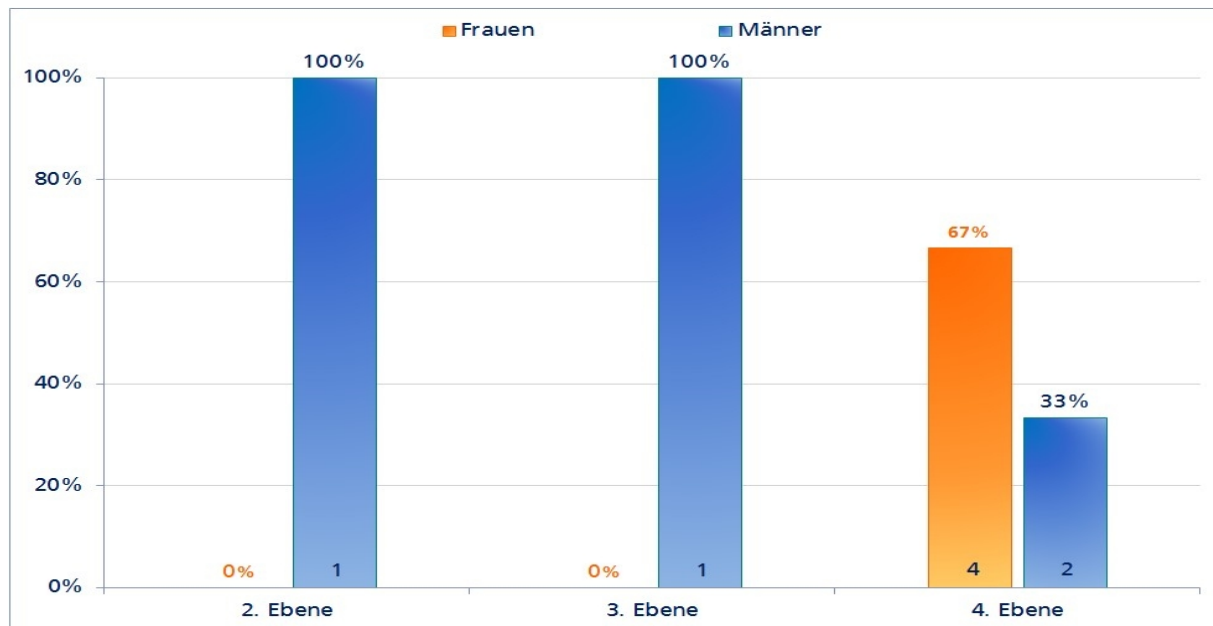


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2017

2.3 Vergleich Führungspositionen in der ARD

Im Rahmen der Transparenzoffensive der ARD werden jährlich die Personalkennzahlen der neun Rundfunkanstalten veröffentlicht.³

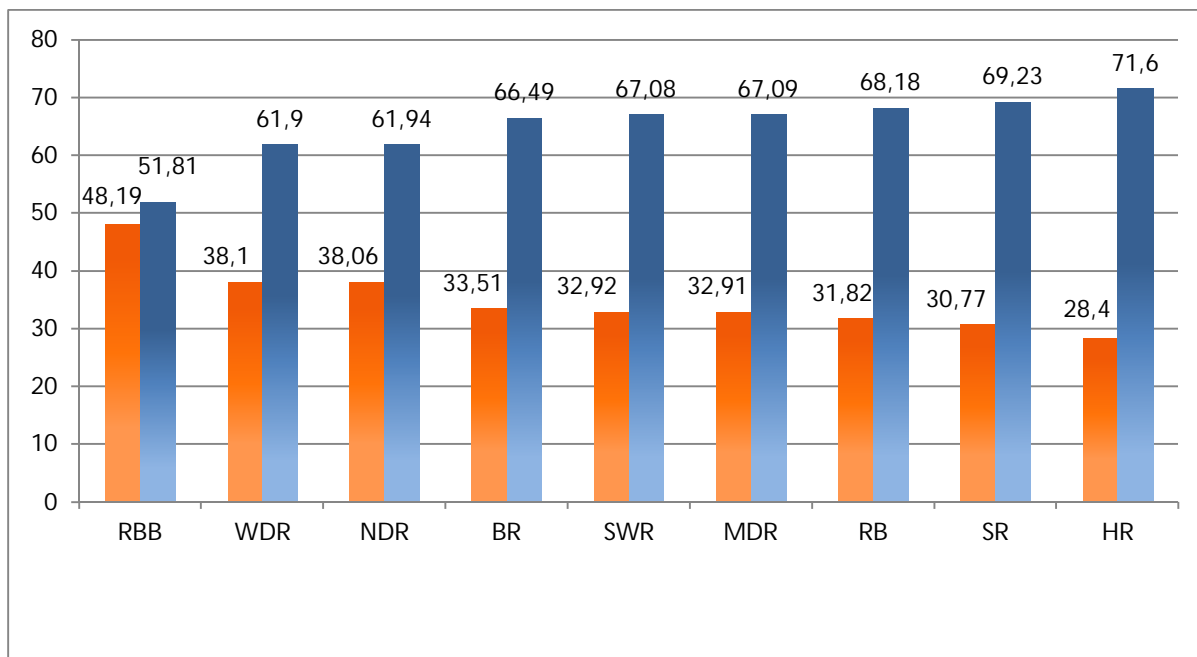


Abb. 10 Verteilung Führungspositionen Frauen und Männer in der ARD 2017

³ http://www.ard.de/home/intern/fakten/Mitarbeiterinnen_und_Mitarbeiter_in_der_ARD/309568/index.html

Die Kennzahl „Anteil Männer und Frauen in Führungspositionen“ umfasst die nachfolgenden Hierarchieebenen: Alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendantin, Direktor*innen), Hauptabteilungsleiter*innen und Abteilungsleiter*innen.“ Im Ranking mit den anderen ARD-Sendern fiel der MDR zum Vorjahr vom vierten Platz auf den sechsten Platz zurück. Die Frauenquote verringerte sich um 1,25 Prozent auf 32,91%. Die Quoten der Sender auf den Plätzen vier bis sieben liegen fast gleichauf.

2.4 Journalistische Führungspositionen

Aufgrund eines Interviews mit Pro Quote wurde erstmals der Anteil von Frauen an journalistischen Führungspositionen ermittelt. Einbezogen wurden die Intendantin sowie die Führungskräfte (Direktor*in, Hauptabteilungsleiterin*, Abteilungsleiter*in) der Programmregionen Halle und Leipzig (inkl. KiKA) und der drei Landesfunkhäuser. Nicht berücksichtigt wurden die Verwaltungs- und Klangkörperbereiche der vorgenannten Direktionen. Auf Basis dieser Abgrenzung ergibt sich zum Stichtag 31.12.2017 eine Gesamtzahl von 83 Positionen, von denen 33 Positionen durch Frauen besetzt sind. Der Frauenanteil beträgt somit 39,8 % und liegt fast sieben % über dem MDR-Durchschnitt in diesen Führungsebenen (32,9 %).

2.5 Vergütungsgruppen AT bis IV

2.5.1 MDR gesamt

Wer keine Organisationseinheit im MDR leitet und ausschließlich Programmverantwortung (bspw. als Chef*in vom Dienst) oder Aufgaben mit besonderer fachlicher Expertise wahrnimmt, wird gleichfalls höherwertig vergütet. Aus diesem Bereich können zukünftige Stellenbesetzungen mit Leitungsfunktion erfolgen. Deshalb wird auch dieser Bereich als Indikator für die Gleichstellungsziele genutzt. In diese Betrachtung fallen damit alle Führungspositionen und Positionen mit Fachverantwortung. Zum Stichtag des Berichtsjahres waren 203 Frauen (+ 14) und 365 Männer (-7) in diesem Bereich tätig. Das entspricht einer Erhöhung des Frauenanteils zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf 35,7 %. In den Vergütungsgruppen AT und I ist der Anteil von Frauen mit 21,1 % und 28,1 % am niedrigsten, dagegen in den Vergütungsgruppen III und IV andauernd mit 40,2 % und 40,1 % am höchsten. Die Anzahl der Frauen in der VG AT erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um eins, in der VG II um fünf und in der VG IV um 10. Hier zeigt sich eine positive Entwicklung. Nach Stagnation in den Jahren 2015/2016 hat sich der Anteil von Frauen in diesem Bereich um zwei Prozentpunkte verbessert. Dies zeigt, dass eine ausdauernde Förderung von Frauen in und für Führungspositionen sowie der Vorrang von Frauen für Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung (bei Unterrepräsentanz) nach wie vor geeignete Wege sind, um auf allen Hierarchie- und Vergütungsebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen.

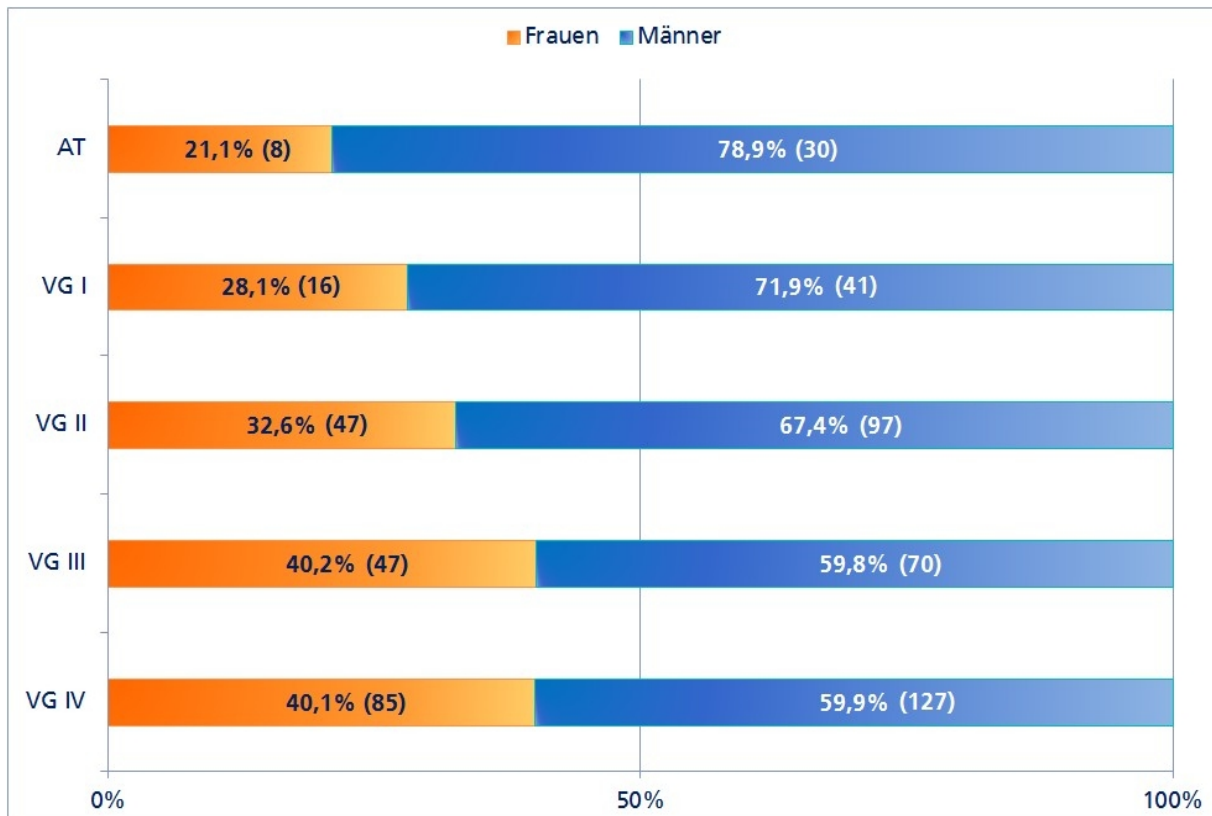


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV im MDR 2017

Die Entwicklung der letzten Jahre veranschaulicht die nachfolgende Grafik.

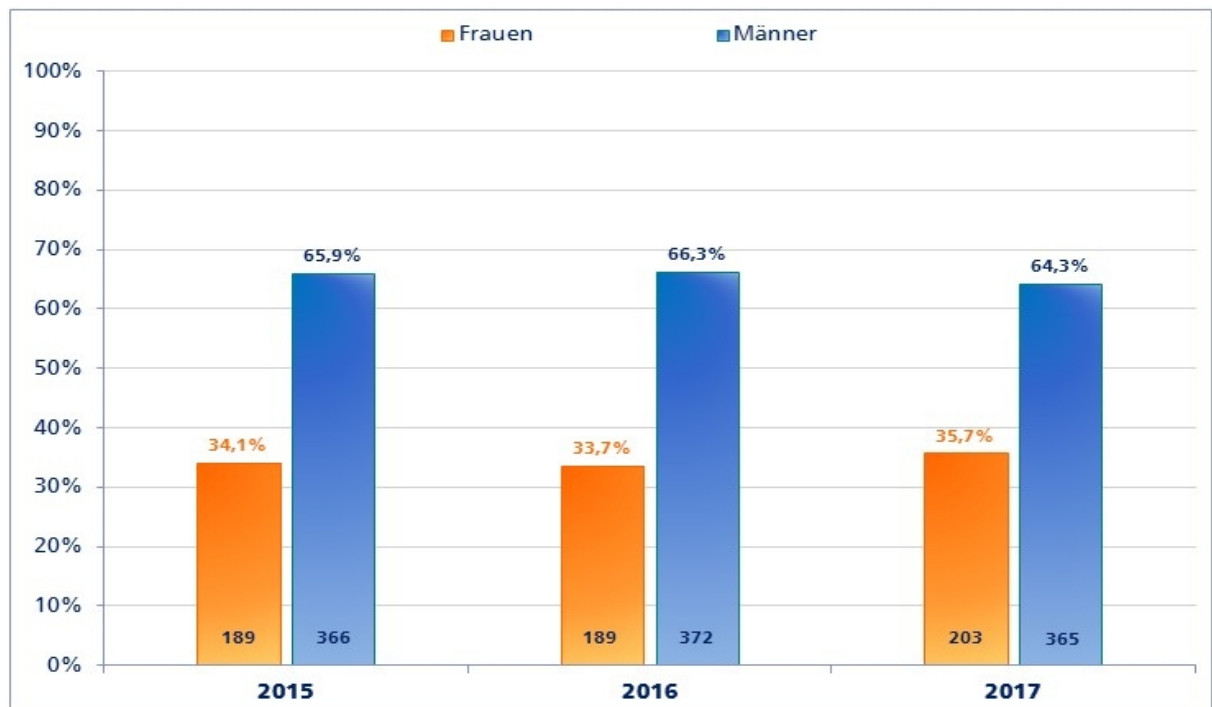


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV gesamt von 2015 bis 2017 im MDR

2.5.2 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.

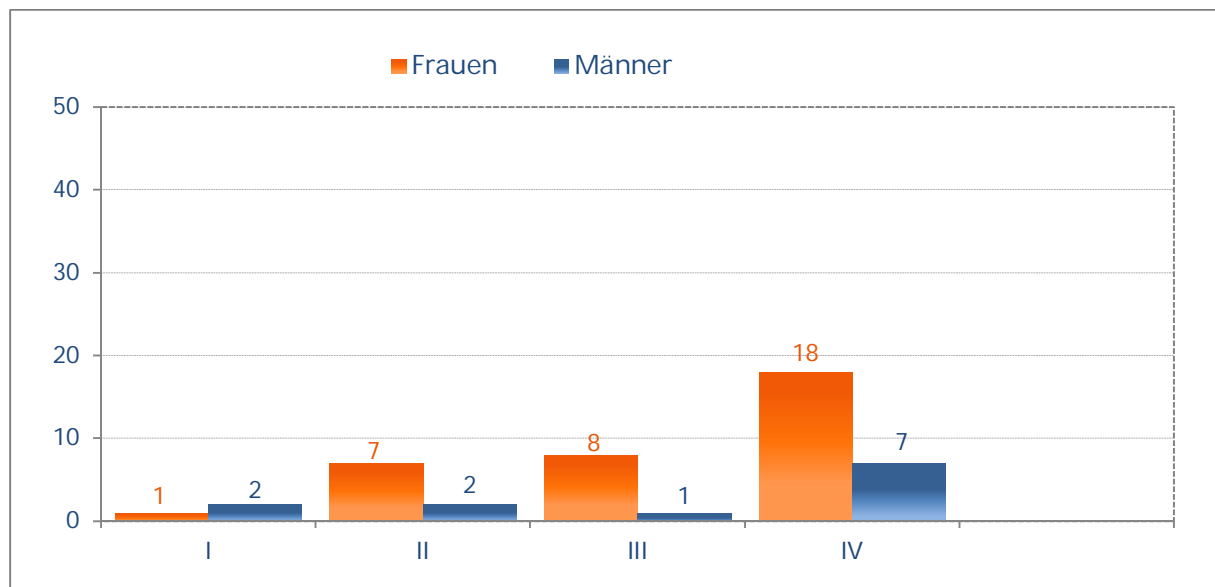


Abb. 13 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2017 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV sind insgesamt 46 Mitarbeiter*innen in Teilzeit tätig. Das sind 34 Frauen und 12 Männer, somit vier Frauen und zwei Männer mehr zum Vorjahr. Auf die Vergütungsgruppe IV entfallen nach wie vor die meisten in Teilzeit Beschäftigten. Hintergründe für eine Führungsaufgabe in Teilzeit sind unverändert eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der persönliche Lebensentwurf. Laut einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung arbeiten in Deutschland nur ca. neun Prozent der Manager*innen in Teilzeit, anders als beispielsweise in Island, wo der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit 22 Prozent beträgt.⁴ In EU-Ländern, in denen die Akzeptanz der Teilzeitarbeit insgesamt gut ist, ergreifen auch mehr Führungskräfte diese Gelegenheit.⁵ Flexible Arbeitszeitmodelle auf Leitungsebene und Führen vollzeitnah oder in Teilzeit wurden nur partiell im MDR von beiden Geschlechtern in Anspruch genommen, jedoch dem Trend folgend steigt die Inanspruchnahme. Das Anliegen wird von der Geschäftsleitung unterstützt und sollte in der Personalplanung in Zukunft noch mehr berücksichtigt werden.

2.5.3 Verteilung in den Direktionen

In fast allen Direktionen und Bereichen sind Frauen im Vergütungsbereich AT bis IV unterrepräsentiert. Nur in der Intendanz, im LFH Thüringen und in der Juristischen Direktion sind Frauen und Männer nahezu gleich vertreten.

⁴Stat. Grundlage: europäische Arbeitskräfteerhebung 2014

⁵ L. Hipp, S. Stuth: Führung in Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit in Deutschland und Europa. in; A. Karlshaus und B. Kaehler (Hrsg.), Teilzeitführung. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2017, S. 37-50

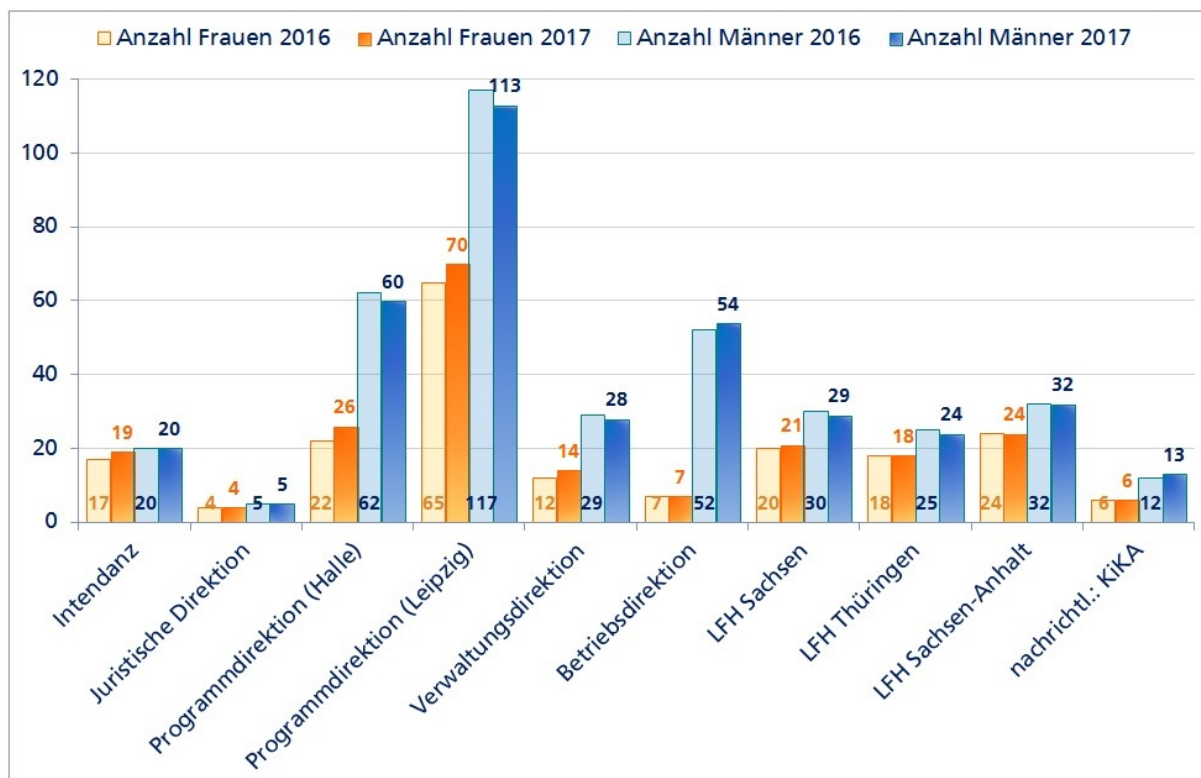


Abb. 14 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in den Direktionen des MDR 2017

An dieser Stelle verweist die Gleichstellungsbeauftragte darauf, dass frühzeitig verstärkt qualifizierte weibliche Nachwuchskräfte ausgewählt und systematisch gefördert werden müssen. Die geplanten Programme zum Mentoring und Nachwuchsförderung sind dafür geeignete Instrumente. Wichtig ist, die Teilnehmenden für weitere Schritte bei der Karriereplanung zu motivieren. Im Rahmen der Personalplanung der Direktionen sollten deshalb Zielvereinbarungen getroffen werden, um über konkrete abrechenbare Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Ein regelmäßiges Monitoring für die Direktionen und die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in den Personalplanungsprozess wären zielführend.

2.6 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.274 externe Bewerbungen und 112 interne Bewerbungen auf Stellenausschreibungen vor. Von den internen Bewerbungen entfielen 72 auf Frauen und 40 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 49 Frauen und 36 Männer den Zuschlag. Davon entfielen acht Stellen auf weibliche und fünf männliche Auszubildende. Damit wurden im Berichtsjahr mehr Frauen eingestellt als Männer. 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. Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr 80 Frauen und 33 Männer beworben. Es gab ausschließlich externe Bewerber*innen, von denen jeweils drei Frauen und zwei Männer eingestellt wurden.

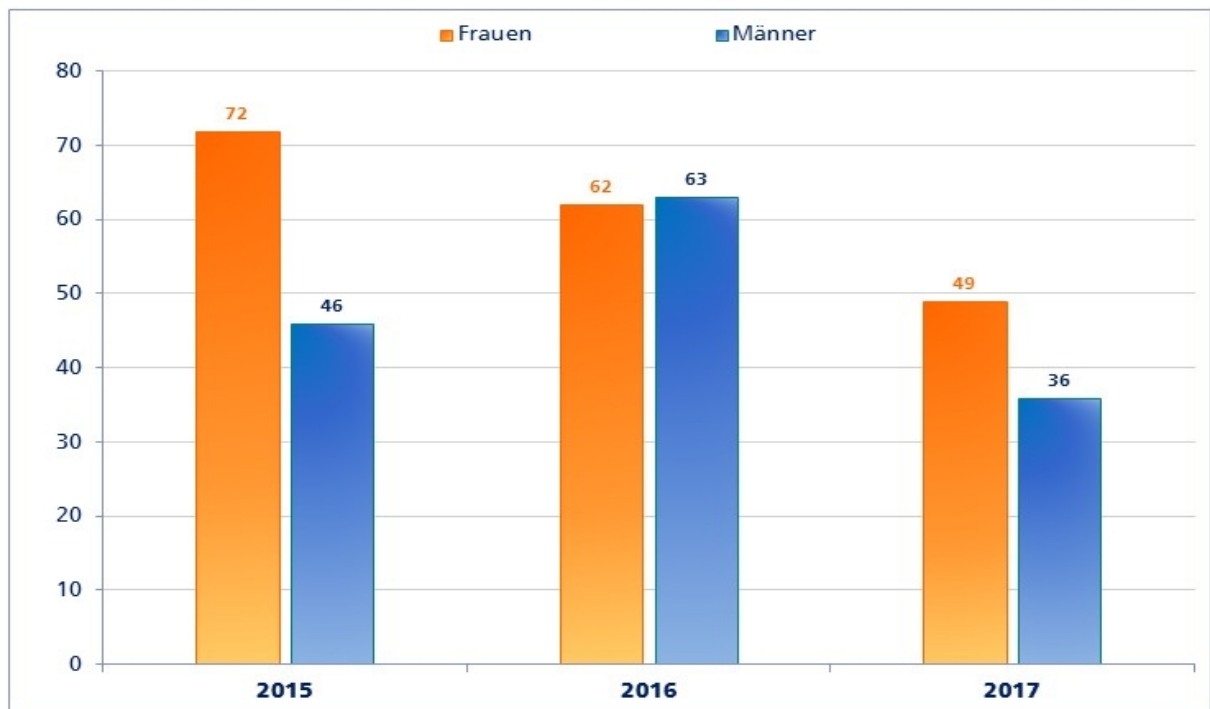


Abb. 15 Anzahl der Einstellungen im Jahresvergleich 2015 bis 2017 im MDR

Ein ähnliches Bild ergibt sich in den Vergütungsgruppen AT bis IV für das Berichtsjahr, in dem 10 Frauen und sieben Männer eingestellt wurden. In den Vorjahren war das Zahlenverhältnis hier noch umgekehrt.

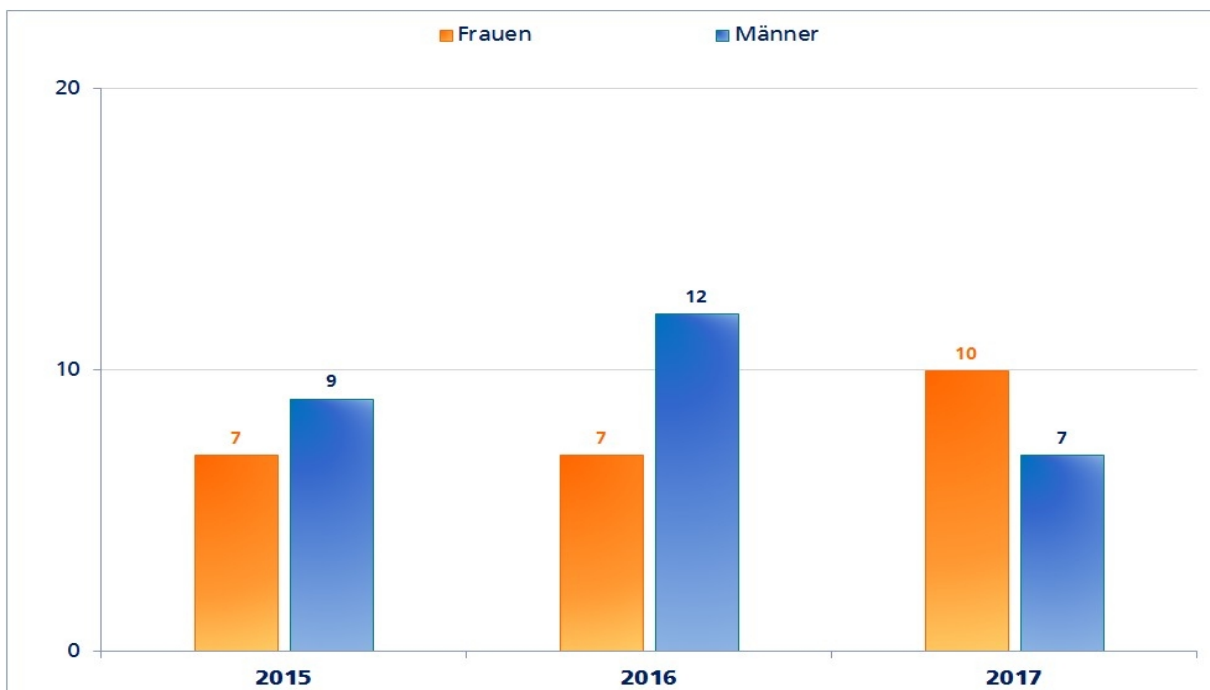


Abb. 16 Anzahl der Einstellungen VG I bis IV im Jahresvergleich 2015 bis 2017 im MDR

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 43 Frauen und 43 Männer höhergruppiert.

Damit wurden im Berichtsjahr MDR genauso viele Frauen höhergruppiert wie Männer. 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.

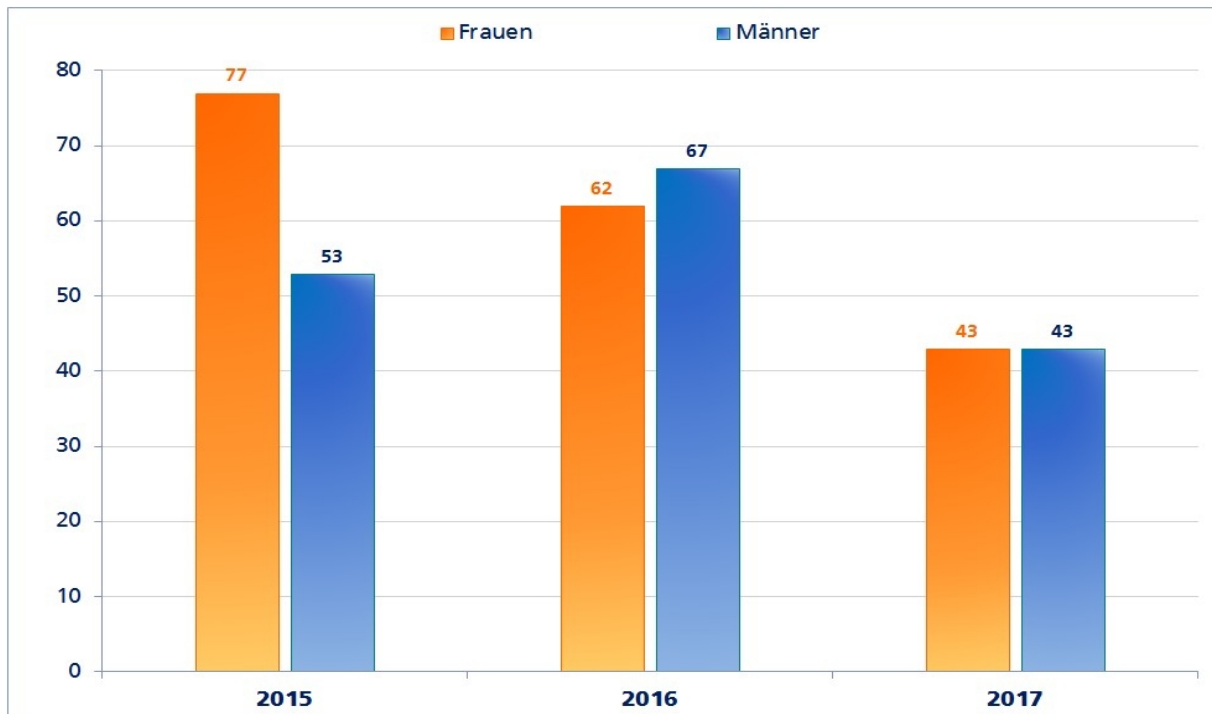


Abb. 17 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2015 bis 2017 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV wurden 10 Frauen und 16 Männern entsprechende Aufgaben übertragen. Die Verteilung innerhalb der Direktionen zeigt die nachfolgende Abbildung.

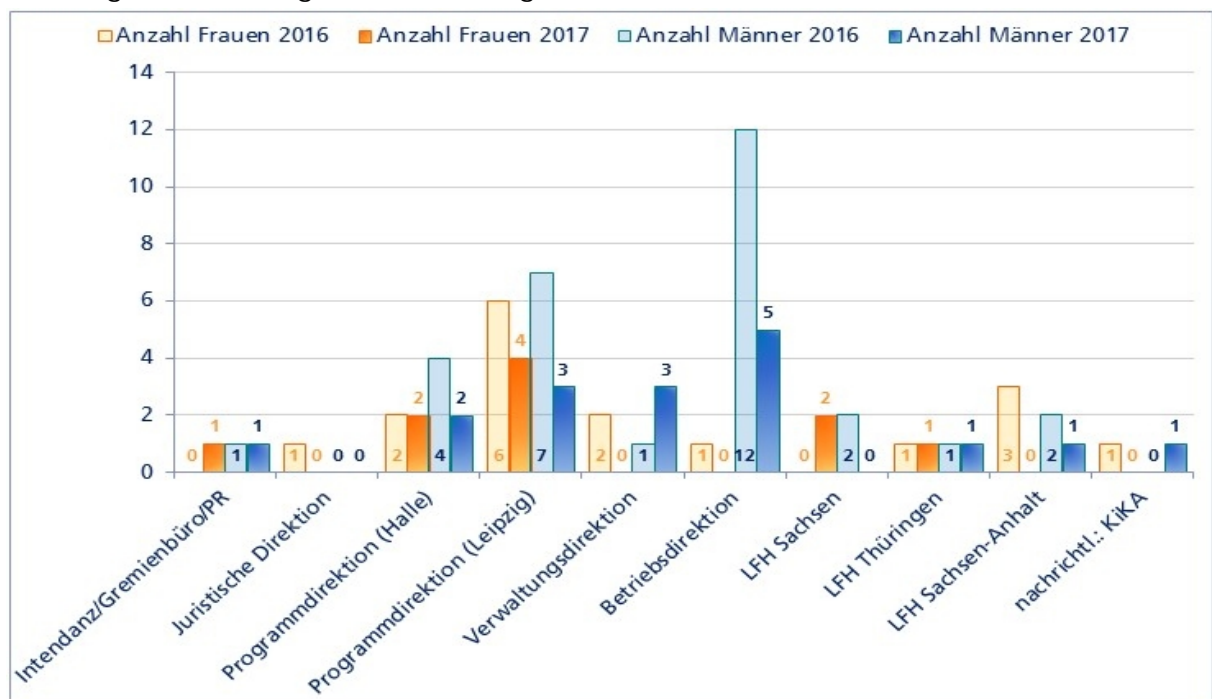


Abb. 18 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2016/2017 im MDR

Leider ist festzustellen, dass die Ergebnisse im Vergütungsbereich I bis IV die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen nicht abbauen konnten.

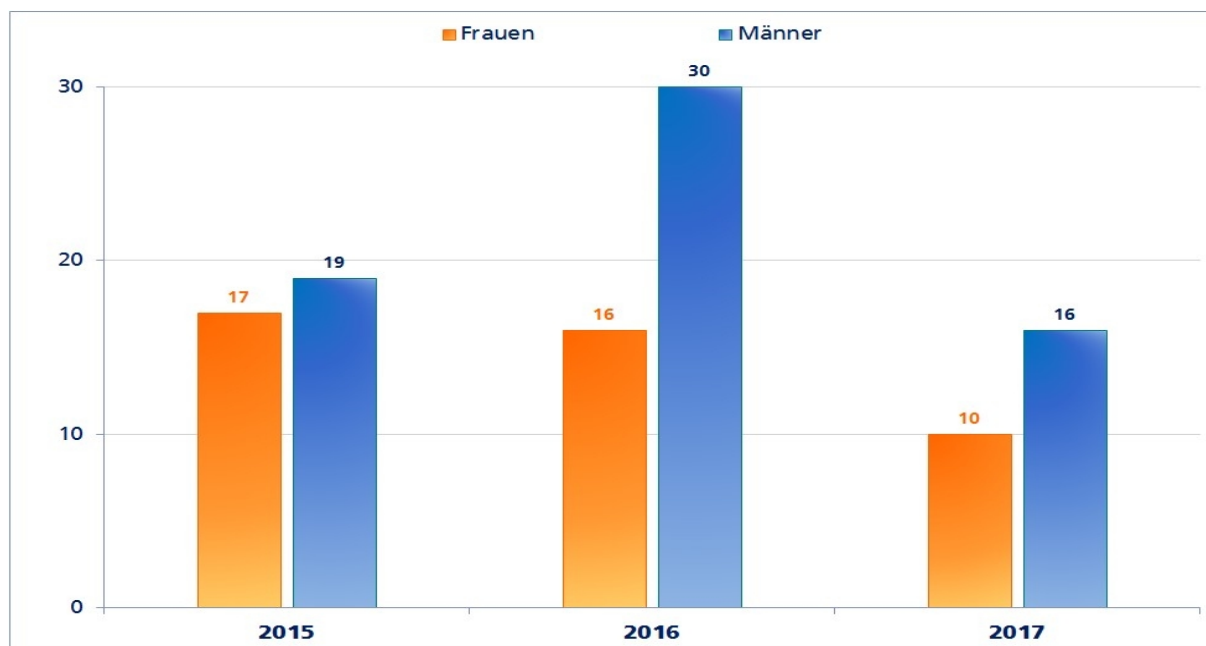


Abb. 19 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2015 bis 2017 im MDR

Eine statistische Auswertung zur Besetzung von Planstellen im Ergebnis von Ausschreibungen mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist auch zum Stichtag des Berichtsjahres nicht verfügbar. Demzufolge sind keine Aussagen darüber möglich, in welchem Umfang interne Beschäftigte erfolgreich an Stellenausschreibungen teilgenommen haben. Mit Einführung des elektronischen Bewerbermanagements in 2017 wird die statistische Erfassung und Auswertung erstmals für das Berichtsjahr 2018 ermöglicht. Die Gleichstellungsbeauftragte begrüßt diese Maßnahme ausdrücklich, da diese Aussagen für die Personalentwicklung wichtig sind.

2.7 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.7.1 Teilzeit

Eltern möchten heute gleichberechtigt und partnerschaftlich Familienverantwortung übernehmen. Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können, ist dem MDR deshalb wichtig. Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten wurden mehr unterschiedliche Teilzeitvereinbarungen geschlossen. Insgesamt arbeiteten 285 Mitarbeiter*innen in Teilzeit, davon 232 Frauen und 53 Männer. Das sind zum Vorjahr 19 Frauen und 10 Männer mehr. Nach wie vor reduzieren am häufigsten Frauen ihre Arbeitszeit, so betrug der Anteil von Frauen an Teilzeitarbeitenden 81,4 %. Da sich auch mehr Männer für Teilzeit entschieden haben, hat sich der Anteil von Frauen um 1,8 Prozentpunkte verringert. Die Teilzeitquote gesamt im MDR erhöhte sich leicht um 1,2 % und lag bei 13,4 %. Im Kinderkanal arbeiteten im Berichtsjahr 12 Frauen und ein Mann in Teilzeit. Das entspricht einer Teilzeitquote von 20,0 %.

Die Verteilung der absoluten Zahlen über die Vergütungsgruppen im MDR zeigt die nachfolgende Abbildung.

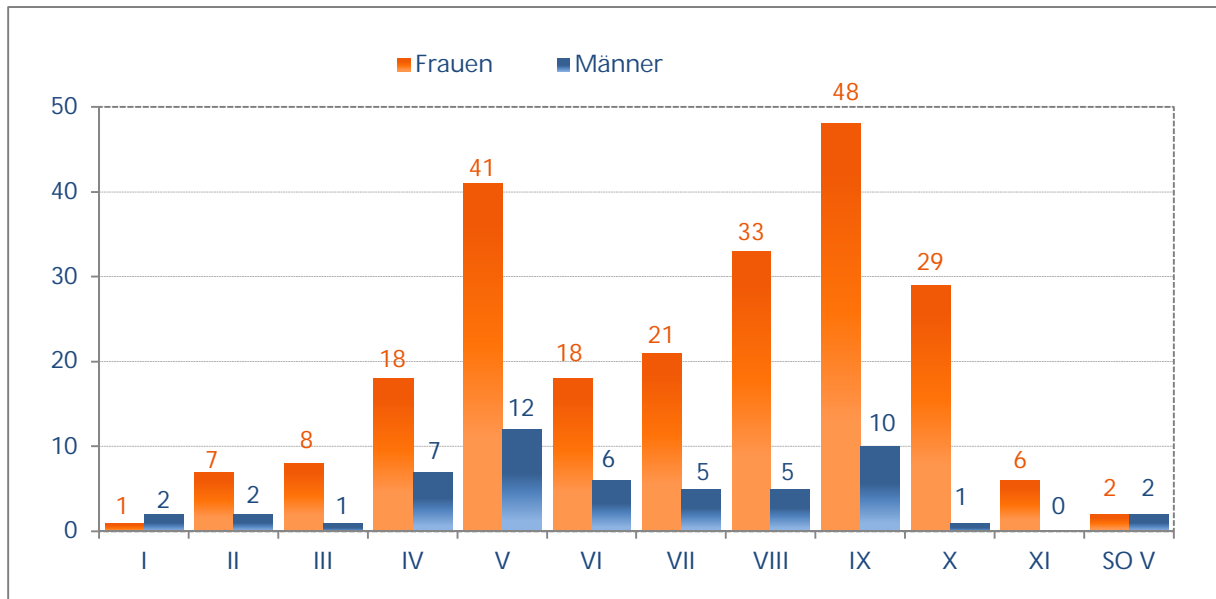


Abb. 20 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit über alle Vergütungsgruppen 2017 im MDR

2.7.2 Elternzeit

Zum Vorjahr hat sich die Anzahl um vier Frauen und 13 Männer erhöht. Immer mehr Väter fordern mehr Verständnis für ihre Rolle als Vater. Demgemäß stieg der Anteil der Väter in Elternzeit von 34,6 % auf 42,1 %.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Elternzeit (Zeitraum: 01.01.-31.12.2017)	55	57,9	40	42,1	95
- darunter Teilzeit während Elternzeit	6	54,5	5	45,5	11

Abb. 21 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2017 im MDR

2.7.3 Ausblick

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 wurde das Thema in den Prozess der Unternehmenskultur mit eingebunden. Das Kernteam „Verbundenheit und Zugehörigkeit“ hat eine Umfrage im MDR durchgeführt. Der große Zuspruch und die Wünsche der Beschäftigten nach mehr Angeboten zur Flexibilisierung der Arbeitswelt überzeugten das Direktorium, so dass es die Initiierung eines Projektes beauftragte.

2.8 Berufsausbildung und Volontariate

Das Interesse junger Menschen, eine Berufsausbildung oder ein Volontariat beim MDR zu absolvieren, ist nachhaltig groß. Im Berichtsjahr bewarben sich 496 junge Menschen beim MDR auf Berufsausbildungsplätze, davon 295 Frauen und 201 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	72,3	13	27,7	47
technische Berufe	4	17,4	19	82,6	23
Duales Studium	1	100,0	0	-	1
Gesamt	39	54,9	32	45,1	71

Abb. 22 Frauen und Männer in Ausbildung 2017 im MDR

Dem Trend der Vorjahre folgend, bewarben sich 240 junge Menschen für das Programmvolontariat beim MDR. Mit Blick auf die Anzahl der männlichen Bewerber von nur 78 gegenüber weiblichen Bewerbern von 162 sind erstere überproportional im Programmvolontariat vertreten.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	15	50,0	15	50,0	30
Volontärspraktikanten	7	77,8	2	22,2	9
Gesamt	22	56,4	17	43,6	39

Abb. 23 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2017 im MDR

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

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	111	65,7	58	34,3	169
Schülerpraktika	53	57,0	40	43,0	93
Praktika Gesamt	164	62,6	98	37,4	262

Abb. 24 Frauen und Männer im Praktikum 2017 im MDR

Nach dem Erfolg der vergangenen Jahre fand am 10. Juni 2017 der vierte gemeinsame Ausbildungstag des MDR und der DREFA statt. 700 Besucher waren vorwiegend aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen gekommen, um Ausbildungsmöglichkeiten beim MDR aus erster Hand kennenzulernen.

Auch zum Ausbildungstag 2017 gab es wieder einen Stand „MDR macht MINT“⁶, 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. 15 Besucher*innen haben mittlerweile eine Ausbildung beim MDR begonnen.

Der MDR möchte den akademischen Nachwuchs ausbauen und in den Bereichen Informationstechnik, Medienproduktionstechnik und Ingenieurwissenschaften den Anteil der weiblichen Beschäftigten erhöhen. Aus diesem Grund wurden Master-, Bachelor- und Abschlussarbeiten von acht Studierenden betreut. Darüber hinaus hat der Lenkungsausschuss Bildung die Beteiligung des MDR an einem Dualen Studium der Informationstechnologie in Zusammenarbeit mit der Berufsakademien Sachsen beschlossen.

Ebenso 2017 beteiligte sich der MDR am bundesweiten Girls/Boys-Day, auch Zukunftstag genannt. Schülerinnen und Schüler erhielten an vier verschiedenen MDR-Standorten sowie beim KiKA Einblicke in die vielseitige Medienwelt und haben sich selbst ausprobiert. Der große Zuspruch und die Begeisterung konnten nur gelingen, weil sich die beteiligten Bereiche des MDR großartig engagieren.

Der ARD/ZDF-Förderpreis Frauen +Medientechnologie wird jährlich an Frauen vergeben, die die technische Zukunft der Medienproduktion gestalten. Die Preisverleihung hat der MDR auch in 2017 intensiv unterstützt. Unter den elf nominierten Wissenschaftlerinnen für diesen im deutschen Raum einzigartigen Preis waren acht Hochschulstandorte aus Deutschland und der Schweiz vertreten. Erstmals sind unter den drei Gewinnerinnen dieses Jahres ausschließlich Frauen, die an der TU Ilmenau oder an der HTWK Leipzig ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Der erste Preis ging an Caroline Schramm, die mit ihrer Bachelorarbeit „Untersuchung von 360 Grad Multi-kamerasystemen hinsichtlich ihrer Live-Streamfähigkeit mit unterschiedlicher Kameraanzahl“ die Jury überzeugte. Kristina Mohr wurde der zweite Preis für Ihre Masterarbeit „Mediatheken als App: Usability der Smartphone-Mediatheken von Fernsehsendern“ zugesprochen. Als dritte Preisträgerin wurde Anna Maria Daschner für ihre Masterarbeit „Hochbandbreitige IP-Signale in virtualisierten Umgebungen“ ausgezeichnet. Kristina Mohr arbeitet inzwischen in der Programmdirektion Leipzig, Zentrale Programmkoordination. Dies ist bereits die zweite Preisträgerin, die der MDR für eine Beschäftigung gewinnen konnte.

2.9 Fort- und Weiterbildung

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

⁶ 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	473	54,3	398	45,7	871
Medienübergreifende Kurse	208	49,9	209	50,1	417
PC-Kurse	100	46,7	114	53,3	214
Produktion und Technik	293	45,8	347	54,2	640
Sicherheit	165	47,6	182	52,4	347
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	146	40,6	214	59,4	360
Fremdsprachenkurse	5	50,0	5	50,0	10
Betriebswirtschaft	41	51,9	38	48,1	79
Seminare im Bürobereich	21	87,5	3	12,5	24
Persönliche Kompetenz	184	50,4	181	49,6	365
Kurse zu Rechtsfragen	52	54,2	44	45,8	96
Kurse für Personalräte	40	40,4	59	59,6	99
Gesamt	1.728	49,1	1.794	50,9	3.522

Abb. 25 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2017

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	76	64,4	42	35,6	118
Medienübergreifende Kurse	46	67,6	22	32,4	68
PC-Kurse	57	77,0	17	23,0	74
Produktion und Technik	4	33,3	8	66,7	12
Sicherheit	0	-	1	100,0	1
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	3	30,0	7	70,0	10
Fremdsprachenkurse	0	-	0	-	0
Betriebswirtschaft	0	-	3	100,0	3
Seminare im Bürobereich	0	-	0	-	0
Persönliche Kompetenz	34	72,3	13	27,7	47
Kurse zu Rechtsfragen	4	100,0	0	-	4
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
Gesamt	224	66,5	113	33,5	337

Abb. 26 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2017

Das Ziel, einen ausgewogenen Einsatz von Frauen und Männern als Kursleitung zu gewährleisten, wurde nicht erreicht. Der Anteil der Trainerinnen betrug nur 35 %, steigerte sich allerdings zum Vorjahr um 11 %. 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.

Das vom MDR entwickelte Schulungsangebot enthielt auch im Berichtsjahr Angebote, die die Nachfolge in Führungspositionen sowie die fachliche Höherqualifizierung von Frauen fördern. Das betraf u. a. das zweitägige Seminar „Frauen in Führungspositionen“, welches bereits das fünfte Mal erfolgreich absolviert wurde. 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 „Neue Herausforderung: Gender- und generationengerecht Führen“ und sollte gewährleisten, dass Führungskräfte Genderkompetenz, rechtliche Gleichbehandlungsgrundlagen und gendersensible Betriebskultur als Fachaufgabe verstehen und anwenden. Das Seminar besuchten im Vorjahr noch neun weibliche und sieben männliche Führungskräfte. Dagegen haben im Berichtsjahr nur drei Führungskräfte am Seminar teilgenommen. Aufgrund der geringen Nachfrage wird das Seminar zunächst nicht mehr angeboten. Mit dem Lenkungsausschuss wurde vereinbart, dass Inhalte und Methodik überdacht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird dazu entsprechende Vorschläge erarbeiten.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Studie zum Thema „Audiovisuelle Diversität - Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland“⁷ können Angebote zu Fortbildungen ein strategisch wichtiger Baustein sein, um wirksam Veränderungen zu gestalten.

2.10 Mentoring

Am 17. Oktober 2017 startete das erste Mentoring-Programm mit 13 Tandems. Mit diesem Programm sollen Frauen (sog. Mentees), die neu in eine disziplinarische Führungsposition gekommen sind, in ihrer Aufgabe gestärkt und gefördert werden. Über einen Zeitraum von über einem Jahr erhalten die Mentees durch erfahrene weibliche und männliche Führungskräfte eine individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung in Führungs- und Entwicklungsfragen. Als Mentorinnen und Mentoren konnten Hauptabteilungsleiter*innen aus allen Bereichen gewonnen werden. Die bisherige Resonanz war durchgehend positiv.

3 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

3.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

Aus überregionalen Korrespondentenbüros berichteten 2017 drei Frauen und acht Männer. Zwei von drei Landeskorrespondenzen von MDR Aktuell (Hörfunk) sind unverändert weiblich besetzt.

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

3.2 Hitliste der ARD-Tagesthemenkommentare 2017

2017 kommentierten 31 Frauen und 44 Männer die Tagesthemen in der ARD. Der Anteil stieg leicht von 40,5 % auf 41,3 %. 136 von insgesamt 218 Kommentaren sprachen Männer und 82 entfielen auf Frauen. Das entspricht einem Anteil von 37,6 %. Zum Vorjahr bedeutet dies einen Rückgang um 1,2 %. Der WDR setzte weiterhin mehr Frauen als Männer ein. Die meisten Kommentare sprach Thomas Baumann vom MDR. Die Anzahl der Kommentare des MDR insgesamt stieg um fünf auf 26, davon entfielen nur zwei Kommentare auf eine Frau.⁸ Die Liste der MDR-Kommentator*innen für 2017 sah fünf Personen vor, zwei Frauen und drei Männer. Allerdings spiegelt sich dieses Verhältnis nicht in der Anzahl der Kommentare insgesamt wieder.

3.3 Audiovisuelle Diversität und Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen

Unter dem Titel "Audiovisuelle Diversität und Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland" hat die Universität Rostock untersucht, welche unterschiedlichen Bilder von Frauen/Mädchen und Männer/Jungen deutsche audiovisuelle Medien zeigen. Die Studie analysierte 3.000 Stunden TV-Programm aus dem Jahr 2016 und über 800 deutschsprachige Kinofilme aus den letzten Jahren. Dabei wurde die Rolle von Frauen und Männern sowohl in fiktionalen Produktionen und Unterhaltungsproduktionen als auch deren Platzierung und Darstellung als Expertinnen bei journalistischen und dokumentarischen Beiträgen analysiert. 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. Wenn Frauen gezeigt werden, treten sie mehr als doppelt so häufig im Kontext Beziehung und Partnerschaft auf. Nur in einem Drittel der beobachteten Formate sind Frauen Hauptakteurinnen und Protagonistinnen. In TV-Information und der non-fiktionalen Unterhaltung treten zu meist männliche Moderatoren und Journalisten in Erscheinung. Die Forscherinnen fanden heraus, dass in der TV-Information nur jeder dritte Hauptakteur weiblich ist und der Frauenanteil als Expertin nur 21 % beträgt. Im Kinderfernsehen erklären die Männer die Welt, zumindest wenn man den Anteil der Moderatoren (zwei Drittel) im Verhältnis zu den Mitstreiterinnen (ein Drittel) vergleicht. In der Detailanalyse der Studie zeigt sich für den MDR ein 30 %-Anteil von Protagonistinnen über alle untersuchten Programme.⁹ Die Ergebnisse der Studie wurden in der Herbstkonferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF vorgestellt und diskutiert.

⁸ <https://www.medienkorrespondenz.de/ansichten-sachen/artikel/die-tagesthemen-kommentar-hitliste-2017.html>

⁹ Initiiert von der MaLisa-Stiftung von Maria Furtwängler und durchgeführt vom Institut für Medienforschung der Universität Rostock unter Leitung von Prof. Dr. Elisabeth Prommer. Zum ersten Mal hatten sich die vier größten deutschen TV-Gruppen (ARD, ZDF, Mediengruppe RTL Deutschland und ProSiebenSat1), die Film- und Medienstiftung NRW, die nationale Filmförderung FFA und der FilmFernsehFonds Bayern zur Förderung der Studie zusammengeschlossen.

In einem Brief an die Intendant*innen hatten sie die Forderung nach einem ausgewogenen Verhältnis formuliert und eine Selbstverpflichtung für die nächsten fünf Jahre angeregt, die Rollenbilder von Frauen und Männern in den Programmen regelmäßig zu überprüfen. Sie haben vorgeschlagen, in allen Landesrundfunkanstalten einen Check nach ORF-Vorbild einzuführen. Sie betonten, dass Programm der ARD müsse für eine geschlechtergerechte Ausgewogenheit und ein partnerschaftliches Abbild von Frauen und Männern sowie für ein integratives Miteinander und gesellschaftliche Vielfalt stehen. Die Gleichstellungsbeauftragten des BR und MDR erhielten Gelegenheit in der ARD-Intendant*innen-Konferenz am 27. November 2017 in Leipzig mit den Teilnehmenden darüber zu diskutieren. Entsprechende Maßnahmen wurden in der Konferenz für die ARD-Programme verabschiedet. Um auch im MDR nachhaltig gegenzusteuern, hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Diskussion über Strukturen und Systeme sowie regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen, ein sendereigenes Monitoring unter Einbeziehung der Abteilung Markt- und Medienforschung und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen angeregt.

4 Geschlechtergerechte Sprache

Sprach- und Hirnforscher haben in ihren Untersuchungen gezeigt, dass Sprache einen entscheidenden Einfluss auf unser Denken und Handeln hat. Sprache ist ein Produkt historisch-gesellschaftlicher Phänomene und infolgedessen einem ständigen Wandel unterworfen. Unsere Sprache ermöglicht eine Differenzierung zwischen den Geschlechtern und unser Grundgesetz verbrieft die Gleichberechtigung von Frau und Mann. Daher sollte es für unseren Sprachgebrauch auch nur einen Wandel geben, nämlich den zu einer geschlechtergerechten oder geschlechtsneutralen Sprache. Dabei ist eine sture Doppelnennung der männlichen und weiblichen Form nicht gemeint. Es geht nicht um Dogmatismus, sondern um intelligenten Gebrauch der Sprache, der traditionelle Prägungen aufbricht, ohne Eleganz zu opfern. Dass sich auch der deutsche Rechtschreibrat mit geschlechtergerechter Sprache befasst, geht auf die Forderung des Bundesverfassungsgerichts vom November 2017 zurück, ein drittes Geschlecht (Intersexuelle und Transmenschen) im Geburtsregister zuzulassen. In wissenschaftlichen Kontexten und zunehmend in öffentlichen Einrichtungen etabliert sich eine queere Schreibweise. Diese benennt Geschlechter bzw. Personen mit, welche oftmals nicht benannt werden. Inhaltlicher Ausgangspunkt dieser Schreibvariante, die als „Gender Gap“ bezeichnet wird, ist die Intention, die Vielfalt der Geschlechter der Geschlechter zu benennen, die Frauen, Männer, Transgender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben, Schwule als je eigene Genderform versteht und dafür den Begriff Queer als politisch-strategischen Überbegriff verwendet. In dieser Schreibvariante wird ein Unterstrich oder ein Stern eingefügt. 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. Bemühungen, diese Empfehlungen zu beachten, sind durchaus erkennbar, allerdings wird immer noch sehr häufig das generische Maskulinum verwendet.

Eine Ausnahme bilden die Dienstanweisungen/Dienstvereinbarungen, Tarifverträge und Regelungen im Organisationshandbuch. Dort gilt seit einigen Jahren verbindlich das generische Femininum. Das war ein mutiger Schritt, allerdings dreht diese Handhabung den „Spieß“ nur um. Im MDR spielt Sprache eine herausragende Rolle. Als modernes und multimediales Unternehmen muss der MDR seiner Vorbildwirkung für die Gesellschaft in Bezug auf Gleichstellung, Chancengleichheit und Vielfalt gerecht werden. Deshalb ist es an der Zeit, dass auch im MDR sprachlich die Gleichbehandlung der Geschlechter konsequent beachtet und die Anwendung verpflichtend wird.

5 Netzwerken

Zum mittlerweile 6. Treffen des MDR-Netzwerkes Frauen in Führung hatten die Studioleiterin Chemnitz Heidi Müller und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller für den 17. Januar 2018 nach Chemnitz in das staatliche Museum für Archäologie Chemnitz eingeladen. Diesmal waren zu Gast Susanne Köhler, Vorsitzende des Landesfrauenrates Sachsen e. V., und Dr. Sabine Wolfram, Direktorin des staatlichen Museums für Archäologie. In einem Impulsvortrag vor den 35 Teilnehmerinnen führte Susanne Köhler Zahlen und Fakten zum Anteil der Frauen in Führungspositionen in staatlichen und anderen Unternehmen auf und analysierte die strukturellen Barrieren und Argumente, die oft genannt werden, wenn vornehmlich Männer für die Besetzung von Führungspositionen vorgesehen werden. Der Blick nach Norwegen und Schweden, wo prozentual mehr Frauen Führungsverantwortung ausüben, zeige u. a., dass dort mehr Talentpotential genutzt wird und auch eine bessere Unternehmenskultur zu verzeichnen ist. Die Vorsitzende des Landesfrauenrates wünschte sich, dass in den Medien mehr Frauen und vor allem in allen Altersgruppen abgebildet werden. Dabei verwies sie auf die Studie der Universität Rostock „Audiovisuelle Diversität und Geschlechtergerechtigkeit in Film und Fernsehen“. Dr. Sabine Wolfram ging in ihrem Vortrag auf das Thema Gender im wissenschaftlichen Bereich ein und führte Beispiele, Zahlen und Fakten aus der Archäologieforschung an. In der sich anschließenden Diskussion tauschten sich die Netzwerkerinnen über Themen aus wie eine Expertinnen-Datenbank für den MDR, wie neue Arbeitsformen, Flexibilität und Freiräume, geteilte Führung und Möglichkeiten, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Diskutiert wurde außerdem, ob der MDR eine Debatte über Sexismus und Diskriminierung brauche, da ein vorurteilsfreies und gleichberechtigtes Miteinander ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur sei. Landesfunkhausdirektorin Sachsen-Anhalt Elke Lüdecke, die von Anfang an im Netzwerk aktiv ist, betonte, dass das Voneinander-Lernen im Mittelpunkt der Netzwerkarbeit und des neu gestarteten Mentoring-Programms steht. Damit sich mehr Frauen auf exponierte Stellen bewerben, regte sie an gezielt geeignete Frauen anzusprechen. Die Frauen beschlossen, sich als Netzwerk im SharePoint zu präsentieren und damit die Schwerpunkte ihrer Arbeit und ihre Ideen anderen zur Verfügung zu stellen. Nach einer exklusiven Führung durch das Museum besuchten am Abend die Frauen das Regionalstudio Chemnitz und informierten sich über die trimedialen Arbeitsabläufe im Austausch mit den Studiomitarbeit*innen.¹⁰

¹⁰ Intranet 19.01.2018

Am 20. Oktober 2017 verlieh die Stadt Leipzig zum dritten Mal den Louise-Otto-Peters-Preis für besondere Leistungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Auszeichnung ging an Pinkstinks Germany e. V. damit würdigte die Stadt Leipzig kreative Kampagnen, kritische Medienarbeit und sensible Theaterprojekte für die Geschlechtergerechtigkeit und gegen Sexismus in Medien und Gesellschaft. Louise Otto-Peters (1819-1875) unermüdlichem Engagement für Frauenrechte in Politik, Bildung und Literatur ist es zu verdanken, dass Leipzig als Wiege der deutschen Frauenbewegung in die Geschichte einging. Neben zahlreichen Gästen wie Kulturbürgermeisterin Dr. Skadi Jennicke waren MDR-Studiodirektorin Bautzen Bogna Koreng zugegen und hat die Laudatio gehalten.¹¹ Viele Netzwerkfrauen des MDR nahmen ebenfalls an der Veranstaltung teil und nutzen die Gelegenheit, Gespräche mit interessanten Gästen aus Politik, Kultur und Wirtschaft zu führen und sich weiter zu vernetzen.

6 Internationaler Frauentag

„Mit 50 nochmal durchstarten – Älter werden im Betrieb“ zu einer Veranstaltung unter diesem Motto hatten die Intendantin Prof. Karola Wille und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller eingeladen. Der Neurowissenschaftler Prof. Martin Korte von der Technischen Universität Braunschweig zeigte in seinem Impulsvortrag auf, wie wichtig die Altersforschung für die heutige Gesellschaft sei. Er präsentierte Ergebnisse verschiedener wissenschaftlicher Studien über die Fähigkeiten älterer Menschen. Seine These: Diejenigen, die lebenslang lernen, sich viel bewegen, soziale Kontakte pflegen und im Alltag den Moment genießen, bessere Chancen haben, länger jung im Kopf zu bleiben. Manchen falle es schwer, Gewohnheiten zu ändern und sich auf Neues, was Risiken berge, einzulassen. Unternehmen sollen deshalb eine Fehlerkultur fördern, die Misserfolge als Lernprozess akzeptiere. Denn Angst vor dem Versagen behindere die Lernleistung, betonte er. An der sich anschließenden Podiumsdiskussion beteiligten sich neben Prof. Martin Korte die Rechtsanwältin und Soziologin Silke Martini sowie der Leiter des MDR-Bildungszentrums Frank-Thomas Suppee. Sie stimmten darin überein, dass sich in der Gesellschaft nicht nur ein demografischer, sondern auch ein Kulturwandel vollzieht. Die Menschen werden nicht nur länger arbeiten, sondern auch lebenslang lernen. Deshalb müssen sich die Unternehmen stärker auf Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer*innen einstellen. Auf die Erfahrungen von Frauen, die neben dem Beruf die Familienarbeit übernehmen, ging die Genderexpertin Silke Martini ein. Während Männer sich nach wie vor hauptsächlich auf die Erwerbstätigkeit konzentrieren, würden Frauen im Laufe ihres Lebens soziale Kompetenzen erwerben, die ihnen den Übergang in den Ruhestand leichter machen. Dass die kognitiven Fähigkeiten der Frauen länger erhalten bleiben, bestätigte Prof. Korte, der allerdings dem gängigen Klischee widersprach, dass Frauen besser in Multitasking seien.¹²

¹¹ <https://www.leipzig.de/jugend-familie-und-soziales/frauen/louise-otto-peters-preis/preisverleihung-louise-otto-peters-preis-2017/>

¹² Intranet v. 13.03.2017

7 Herbsttreffen der Medienfrauen

2017 trafen sich in Bonn über 300 Mitarbeiterinnen von ARD, ZDF Deutschlandradio und ORF unter dem Motto „Digitale Welt – made by Women“ zum 40. Mal. Der Fokus des Treffens lag auf dem digitalen Wandel, wie er die Arbeit von Frauen in den Medien beeinflusst, welche neuen Chancen und Risiken er bietet. Der Negativpreis „Saure Gurke“ ging an ZDF-„heute Journal“-Moderator Klaus Kleber für sein Interview mit Maria Furtwängler, die die Studie zur audiovisuellen Diversität im deutschen Fernsehen mit initiiert hatte. Die Jury begründete den Preis u. a. so: „Der Moderator geht in das Interview mit einer klaren Vorstellung des Ausgangs des Gesprächs, überhört deshalb großzügig Maria Furtwänglers Antworten. Von Argumenten oder Fakten lässt er sich nicht irritieren. Denn Klaus Kleber weiß es: Schließlich ist er „Vater zweier Töchter“ (Zitat) Journalistisches Missgeschick oder Ausdruck männlicher Überlegenheit?

Vom MDR waren insgesamt acht Kolleginnen in Bonn, welche das Programm des Treffens als „herausragend und inspirierend“ einschätzten. 2018 findet das Herbsttreffen der Medienfrauen vom 26. - 28. Oktober beim Bayerischen Rundfunk in München statt.

13

8 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 trafen sich im Frühjahr und im Herbst des Berichtsjahres beim ORF in Wien und beim SWR in Baden-Baden. Die österreichischen Kolleginnen stellten ihre Verfahren des Gender-Monitoring-Berichts und des Gender-Checks für Journalistinnen und Journalisten vor. Im Mittelpunkt der zweitägigen Konferenz beim SWR stand die Studie der Universität Rostock zur Audiovisuellen Diversität (Siehe Kapitel 3.3), die die Mitautorin Dr. Christine Linke präsentierte. Die Teilnehmerinnen der Konferenz richteten eine Resolution an die Intendant*innen und forderten einen Gendercheck nach dem Vorbild des ORF in allen öffentlich-rechtlichen Sendern einzuführen.

9 Zusammenfassung und Ausblick

Auch im Berichtsjahr 2017 wurden die bestehenden Konzepte und Strategien der Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk weiter implementiert. Grundsätzlich hielten die positiven Trends in der Geschlechterverteilung an. Nahezu die Hälfte der Beschäftigten im MDR sind Frauen. In den Programmdirektionen stieg die Anzahl der Journalistinnen ¹⁴in den letzten drei Jahren von 41,6 % (204) auf 43,5 % (216). Es wirkt sich positiv aus, Frauen zu ermutigen, Projektleitungen und Führungsaufgaben vor allem auch im journalistischen Bereich zu übernehmen. Somit waren von 83 der journalistischen Führungspositionen 33 Positionen mit Frauen besetzt.

¹³ Intranet v. 27.11.2017

¹⁴ Redakteurinnen und Producerinnen

Der Frauenanteil beträgt somit 39,8 % und liegt etwas über dem MDR-Durchschnitt in diesen Führungsebenen. Ebenso ist die Gesamtzahl von Frauen in den höherwertigen Vergütungsgruppen AT bis IV insgesamt um 14 gestiegen. So hat sich die Quote um 2 Prozent auf 35,7 % verbessert. Das Ziel der gleichen Präsenz von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Aufgabenbereichen ist längst nicht erreicht. So ist in den ersten Führungsebenen (Geschäftsleitung) nur jede dritte Position weiblich besetzt.

Vor allem in den Berufsgruppen der technischen Bereiche sind Frauen unverändert stark unterrepräsentiert. Der Bericht zeigt, dass hier strukturelle Barrieren vorliegen, denen mit Regelungen der Dienstweisung und mit positiven Projekten wie dem Förderpreis 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 älteren Belegschaft entgegenzuwirken. Das Engagement des MDR in die MINT-Initiativen sollte ergebnisorientierter ausgerichtet werden. Hilfreich wäre, wie vor einigen Jahren MINT-Koordinator*innen zur Steuerung der Prozesse und Vorhaben einzusetzen und ARD-übergreifend zusammenzuarbeiten. Die Bereitstellung von Ressourcen für duale technische Studiengänge und Traineestellen sollten weiter ausgebaut werden. Für entsprechende strategische Maßnahmen sollte sich der Lenkungsausschuss Bildung einsetzen.

Wir brauchen darüber hinaus verlässliche Rahmenbedingungen, die ein Höchstmaß an Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten für Frauen und Männer ermöglichen. Das initiierte Projekt „Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR“ ist richtungsweisend und bietet große Chancen, die Unternehmenskultur proaktiv zu gestalten. Entsprechend positiv und erwartungsvoll ist die Resonanz der Beschäftigten darauf.

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 Personalentwicklung schafft die Voraussetzung in Personalnachbesetzungsverfahren, Frauen rechtzeitig ins Blickfeld zu nehmen - ein Ziel, das ganz oben bei den Unternehmenszielen stehen muss. Die Programme Mentoring für junge Führungsfrauen und Nachwuchsförderung sind wichtige Instrumente, die fortgeführt und ergänzt werden sollten.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Controlling der Gleichstellungsziele. Die Entwicklung sollte sowohl quantitativ als auch qualitativ sichtbar gemacht werden. Hierzu wird jährlich ein Equality-Check auf der Ebene der Direktionen angeregt. Der Check prüft die wesentlichen Punkte, die im Konzept für Gleichstellung und Familienförderung verankert sind und geht der Frage nach, wie die Handlungsschwerpunkte im jeweiligen Bereich umgesetzt werden, mit welchen Maßnahmen und Erfolgen. Ergänzend dazu wird die Gleichstellungsbeauftragte ab dem kommenden Berichtsjahr ein Management-Summary dem Gleichstellungsbericht voranstellen.

Darüber hinaus wären konkrete Zielvereinbarungen zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen im Rahmen von Personalplanungsgesprächen unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten richtungsweisend. Die erfolgreiche Verfahrensweise im NDR ist dafür Vorbild.

Eine ausgeglichene Präsenz von Frauen und Männern sowie die Abbildung der gesellschaftlichen Vielfalt in allen MDR-Programmen und Online-Angeboten muss weiter angestrebt werden. Diskussionen über Strukturen und Systeme sowie regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen, ein sendereigenes Monitoring und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen sind gefragt. Die Forderungen der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF nach einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen und Männern wurde an die Intendant*innen herangetragen. Einen Diversity-Check für eine schnelle und sichere Einschätzung der Diversitätsaspekte in den Programmangeboten des MDR proaktiv zu installieren, wäre ein wichtiges Signal.

Um in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels deutlich zu machen, wie wichtig Chancengleichheit und die Förderung der ethnischen und kulturellen Vielfalt in den Bereichen des MDR als auch in seinen Programmangeboten sind, sollte eine strategische Neuausrichtung im Bereich der Gleichstellung und Diversität erfolgen. Ein erstes wichtiges Zeichen wäre der Beitritt zur Charta der Vielfalt und der Aufbau eines Diversity-Managements.