



Bericht zur Gleichstellung
im MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNK
2012

INHALTSVERZEICHNIS

Bericht zur Gleichstellung im MDR 2012

	Seite
Einleitung	4
1. Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen VG und Führungspositionen	5
1.1 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim MDR	5
1.2 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim KI.KA	16
2. Personalentwicklung	14
2.1 Stellenausschreibungen und Besetzungen	14
2.2 Höhergruppierungen	18
2.3 Aus-, Fort- und Weiterbildung	18
3. Elternzeit und Teilzeit	19
4. Konzepte und Empfehlungen	19
4.1 Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung	19
4.1.1 Zielsetzung mit unternehmenspolitischer Willenserklärung	20
4.1.2 Förderung und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen	21
4.1.2.1 Personalauswahl	
4.1.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung	
4.1.2.3 Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen	
4.1.2.4 Sprachregelungen	
4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	25
4.1.3.1 Elternzeit	
4.1.3.2 Arbeitszeit	
4.1.3.3 Kinderbetreuung und Notfallsituationen	
4.1.3.4 Pflege von Familienangehörigen	
4.2 Demografischer Wandel	27

4.3	Gleichstellung von Eheleuten und Lebenspartnern	27
5.	Herbsttreffen der Medienfrauen	28
6.	Sächsischer Gleichstellungsbeirat	28
7.	Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR	28

Anhang: Befragungsauswertung Girls Day 26.04.2012

Einleitung

Der Mitteldeutsche Rundfunk 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 MDR vom 04.11.1992 i. d. F. vom 01.04.2010.)

Die Direktorinnen und Direktoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion des MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNKS tragen die grundsätzliche Verantwortung für die Verwirklichung von beruflicher Gleichstellung. Sie haben Arbeits- und Vergütungsbereiche festzustellen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, die Ursachen zu analysieren sowie auf deren Beseitigung hinzuwirken.

In regelmäßigen Abständen ist der Intendantin Bericht zu erstatten. Die Hauptabteilung Personal und Organisationsentwicklung kommt der Berichtspflicht in Form einer Statistik an die Intendantin, die Gleichstellungsbeauftragte und den Gesamtpersonalrat des MDR jährlich termingerecht nach. Die Zahlen fließen in den Teil 1 und 2 des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten ein. Der letzte Bericht lag der Geschäftsleitung des MDR für das Jahr 2011 vor. Die Direktorinnen und Direktoren haben den Bericht am 27.08.2012 mit der Gleichstellungsbeauftragten diskutiert und der Gesamtpersonalrat hat ihn in seiner Beratung am 09.10.2012 zur Kenntnis genommen.

Der vorliegende Bericht enthält zum Stichtag 31.12.2012 Zahlen und Fakten bezüglich der Geschlechterverteilung bei den Festangestellten und beschreibt die aktuelle Entwicklung und die erbrachten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR. Der Bericht benennt die bestehenden Unterschiede und Ungleichheiten mit dem Ziel, weitere wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Förderung von Frauen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln und implementieren zu können. Im Teil 4 werden hierzu die entsprechenden Konzepte und Empfehlungen unterbreitet.

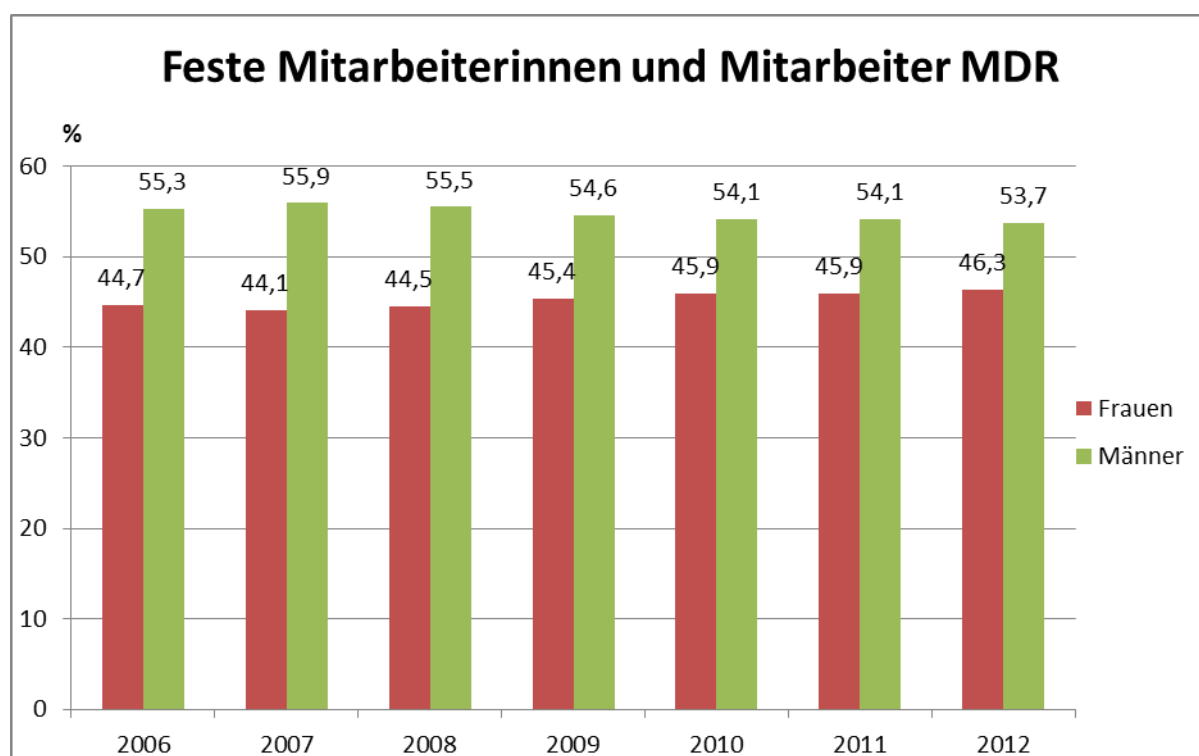
Die 2. Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dorothea Göbel, endete am 28.02.2012. Mit Wirkung vom 1. März 2012 hat Intendantin Frau Prof. Dr. Wille im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat Frau Claudia Müller zur neuen Gleichstellungsbeauftragten des MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNKS für die Dauer von drei Jahren berufen. Erstmals wurde eine Abwesenheitsvertreterin benannt, Frau Bettina Ruprecht.

1. Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen

1.1 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim MDR

Zum Stichtag 31.12.2012 betrug die Anzahl der Festangestellten insgesamt 2.020. Davon waren 936 Frauen und 1.084 Männer. Damit hat die Anzahl der festangestellten Frauen im MDR erstmals die **46 %-Marke überschritten. Der Anteil beträgt nunmehr 46,3 %**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um 21 – die der Männer stieg um 6.

Die **meisten Frauen** – fast jede zweite – arbeiten in den **niedrigen Vergütungsgruppen XII bis VIII**.



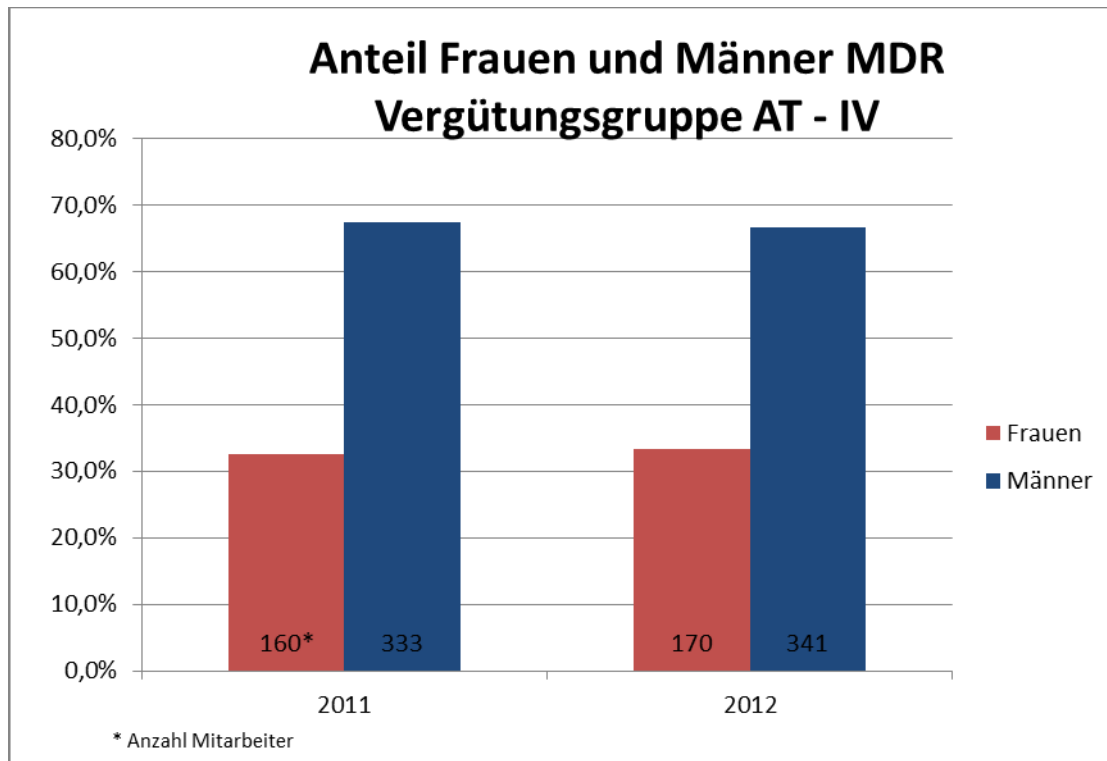
Grafik : MDR (ohne KI.KA, ohne PGS MDR Werbung GmbH)
Anteile von festangestellten Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Prozent in den Jahren 2006 – 2012

Eine anhaltende und **nachhaltige Unterrepräsentanz der Frauen in den Vergütungsgruppen AT bis IV - und damit in Führungspositionen** - ist nach wie vor zu konstatieren. Führungskräfte im MDR sind im Berichtsjahr 2012 zu 66,74 % männlich, zu 33,26 % weiblich. **Der Anteil von Führungsfrauen ist im Vergleich zum Vorjahr prozentual leicht angestiegen von 32,45 % auf 33,26 %**. In konkreten Zahlen bedeutet dies: Führungsaufgaben wurden 10 Frauen zugewiesen. Zieht man den Vergleich über zwei Jahre, erhielten 20 Frauen Führungsaufgaben.

Würde sich der Trend unter den jetzigen Bedingungen so fortsetzen, könnte der MDR erstmals im Jahr 2020 eine paritätische Besetzung der Führungspositionen erreichen.

Die Zahl der **Mitarbeiterinnen im Bereich AT blieb konstant bei 6 Frauen gegenüber 30 Männern**. Der **prozentuale Anteil** beträgt unverändert **16,7 %**.

Eine nähere Aufschlüsselung ist der nachfolgenden Grafik und Tabelle zu entnehmen.



Anteil von Frauen und Männern an der Beschäftigtenzahl des MDR nach Vergütungsgruppen 2012

Vorbemerkung: Die Angaben in Prozent beziehen sich auf den Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen VG und dem jeweiligen Jahr.

Vergütungsgruppe	Frauen				Männer				Gesamt	
	2011		2012		2011		2012		2011	2012
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl
AT	6	16,7	6	16,7	30	83,3	30	83,3	36	36
I	15	26,3	15	26,3	42	73,7	42	73,7	57	57
II	37	27,8	39	28,7	96	72,2	97	71,3	133	136
III	39	37,1	40	38,5	66	62,9	64	61,5	105	104
IV	63	38,9	70	39,3	99	61,1	108	60,7	162	178
V	87	41,2	93	44,3	124	58,8	117	55,7	211	210
VI	65	38,2	65	39,4	105	61,8	100	60,6	170	165
VII	66	41,0	65	38,5	95	59,0	104	61,5	161	169

VIII	98	52,7	103	52,6	88	47,3	93	47,4	186	196
IX	184	58,0	195	59,8	133	42,0	131	40,2	317	326
X	131	72,0	132	72,5	51	28,0	50	27,5	182	182
XI	42	62,7	35	59,3	25	37,3	24	40,7	67	59
XII	1	14,3	1	14,3	6	85,7	6	85,7	7	7
SO I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	8	8
SO II	6	17,1	6	17,1	29	82,9	29	82,9	35	35
SO III	6	24,0	6	25,0	19	76,0	18	75,0	25	24
SO IV	3	18,8	3	18,8	13	81,3	13	81,3	16	16
SO V	20	51,3	20	50,0	19	48,7	20	50,0	39	40
CHOR/1	6	100,0	6	75,0	0	0,0	2	25,0	6	8
CHOR/2	10	58,8	7	58,3	7	41,2	5	41,7	17	12
CHOR/3	3	37,5	5	45,5	5	62,5	6	54,5	8	11
CHOR/4	25	55,6	22	53,7	20	44,4	19	46,3	45	41
Gesamt	915	45,9	936	46,3	1.078	54,1	1.084	53,7	1.993	2.020

Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenzahl des MDR nach Altersstruktur 2012

Altersstruktur	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	59	72,8	22	27,2	81
zwischen 30 und 40 Jahren	137	56,1	107	43,9	244
zwischen 40 und 50 Jahren	356	46,5	409	53,5	765
zwischen 50 und 60 Jahren	289	41,9	401	58,1	690
über 60 Jahre	95	39,6	145	60,4	240
Gesamt	936	46,3	1.084	53,7	2.020

Nur 16,1 % der Festangestellten des MDR sind jünger als 40 Jahre. Dafür sind 46,3 % der Belegschaft älter als 50 Jahre. Der demografische Wandel und die Nachwuchsgewinnung stellen den MDR zukünftig vor große Herausforderungen.

Nachfolgende Tabelle zeigt den Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenzahl des MDR in den Direktionen und Bereichen. Erheblich über dem Durchschnitt liegt weiterhin der Frauenanteil in der HA Kommunikation mit 75,0 %, der JD mit 72,7 %, der VD mit 65,3 % und der Intendanz mit 62,9 %. Fast ausgewogen liegen die Beschäftigungsanteile von Frauen in der FD mit 56,2 % und im LFH Thüringen mit 55,0 %. Die Hörfunkdirektion blieb konstant bei einem Frauenanteil von 39,4 %. Die wenigsten Frauen sind in der Betriebsdirektion beschäftigt. Allerdings verbesserte sich ihr Anteil leicht von 27,6 % (112 Frauen) auf 27,9 % (119 Frauen).

**Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenzahl des MDR
nach Bereichen und darunter nach Hauptabteilungen/Programmbereichen 2012**

Bereich - HA/PB/GB u.a.	Frau- en		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendanz	22	62,9	13	37,1	35
- Intendanz	17	63,0	10	37,0	27
darunter Revision	5	62,5	3	37,5	8
Gremienbüro	1	100,0	0	0,0	1
Referat Rundfunkrat	2	100,0	0	0,0	2
HA Kommunikation	21	75,0	7	25,0	28
HA Neue Medien	8	42,1	11	57,9	19
HA Personal und Organisationsentwick- lung	26	72,2	10	27,8	36
Personalräte	6	75,0	2	25,0	8
Juristische Direktion	16	72,7	6	27,3	22
- Direktionsbüro Juristische Direktion	3	60,0	2	40,0	5
- HA Recht	13	76,5	4	23,5	17
Hörfunkdirektion	197	39,4	303	60,6	500
- Direktionsbüro /Abt. Zentrale Aufgaben	10	55,6	8	44,4	18
- Personalgestellung	2	50,0	2	50,0	4
- Jump	7	35,0	13	65,0	20
- MDR FIGARO	30	47,6	33	52,4	63
- MDR INFO	29	43,3	38	56,7	67
- HA MDR Klassik, incl. Chor u. Orchester	89	39,4	137	60,6	226
- MDR Sputnik	8	42,1	11	57,9	19
- Service Center	20	25,3	59	74,7	79
- Projektleitung MDR Klassik (DAB+)	2	50,0	2	50,0	
Fernsehdirektion	177	56,2	138	43,8	315
- Leitung	10	58,8	7	41,2	17
- Zentrale Programmkoordination u. Sendel.	21	55,3	17	44,7	38
- PB Aktuelles/Zeitgeschehen	67	53,2	59	46,8	126
- PB Unterhaltung	27	67,5	13	32,5	40
- PB Kultur/Wissenschaft	31	62,0	19	38,0	50
- PB Fernsehfilm/Serie/Kinder	15	62,5	9	37,5	24
- PB Sport	6	30,0	14	70,0	20
Verwaltungsdirektion	158	65,3	84	34,7	242
- Direktionsbüro	4	50,0	4	50,0	8
darunter Archiv	7	53,8	6	46,2	13
- Gebäudemanagement	24	54,5	20	45,5	44
- HA Finanzen	44	67,7	21	32,3	65
- HA Verwaltung	79	70,5	33	29,5	112
Betriebsdirektion	119	27,9	308	72,1	427
- Direktionsbüro	7	53,8	6	46,2	13
- Personalgestellung	2	4,4	43	95,6	45
- GB Leistungs- u. Kostenplanung/Contr.	12	85,7	2	14,3	14

- GB Vertragsservice	13	81,3	3	18,8	16
- GB Produktionswirtschaft	22	41,5	31	58,5	53
- GB Technik und Produktion	41	25,0	123	75,0	164
- GB Technische Zentralaufgaben	2	16,7	10	83,3	12
- GB Technische Planung	7	19,4	29	80,6	36
- GB Betrieb Technische Infrastruktur	13	17,6	61	82,4	74
LFH Sachsen	68	43,0	90	57,0	158
- Leitung	19	59,4	13	40,6	32
- Personalgestellung	4	9,1	40	90,9	44
- PB Hörfunk	31	58,5	22	41,5	53
- PB Fernsehen	14	48,3	15	51,7	29
LFH Thüringen	60	55,0	49	45,0	109
- Leitung	14	58,3	10	41,7	24
- Personalgestellung	4	20,0	16	80,0	20
- PB Hörfunk	22	61,1	14	38,9	36
- PB Fernsehen	20	69,0	9	31,0	29
LFH Sachsen-Anhalt	55	46,6	63	53,4	118
- Leitung	16	66,7	8	33,3	24
- Personalgestellung	1	4,0	24	96,0	25
- PB Hörfunk	21	56,8	16	43,2	37
- PB Fernsehen	17	53,1	15	46,9	32
Gesamt	936	46,3	1.084	53,7	2.020

Wie der nachfolgenden Aufstellung zu entnehmen ist, sind in der Tätigkeitsgruppe "**Intendantin / Direktorin / Hauptabteilungsleiterin / Leiterin von besonders herausgehobenen Abteilungen**" gegenüber dem Vorjahr **unverändert nur 12 Frauen, aber 37 Männer tätig**. Das entspricht einem Frauenanteil von **24,5 %**.

In der Tätigkeitsgruppe "**Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin**" hat sich gegenüber 2011 das prozentuale Verhältnis von **54,8 % auf 55,9 %** Frauen leicht erhöht. Der Bereich ist um **zwei Positionen** gewachsen.

Die Zahl der **redaktionellen Mitarbeiterinnen** stieg 2012 um **14 Positionen** auf 314. Damit hat sich der Anstieg des Frauenanteils in diesem Bereich zahlenmäßig fortgesetzt. **Prozentual stieg der Frauenanteil somit von 45,0 % auf 46,3 % im Berichtsjahr.**

Die Männer dominieren allerdings nach wie vor im Bereich "**Ingenieurin**" mit nur **13,2 %** Frauen. Im Bereich **„Technik, Handwerk, Ton, Kamera etc.“** sind **unverändert nur 22,4 % (89) Frauen** tätig.

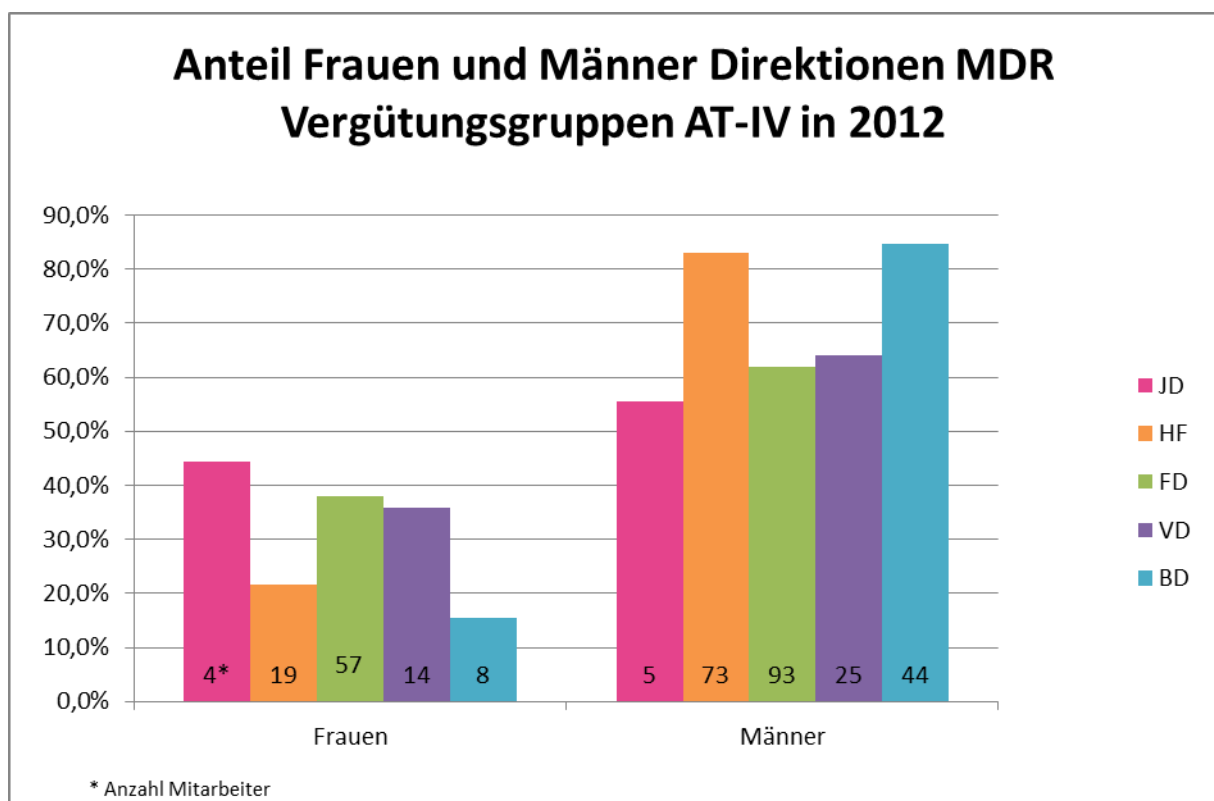
Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtbeschäftigtenzahl des MDR nach Tätigkeitsgruppen 2012

Tätigkeitsgruppe	Frauen Anzahl	in %	Männer Anzahl	in %	Gesamt Anzahl
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	12	24,5	37	75,5	49
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	71	55,9	56	44,1	127
Redakteurin/Producer/Assistent-Producer/ Redaktionsassistentin	314	46,3	364	53,7	678
Ingenieurin	19	13,2	125	86,8	144
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/ Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	89	22,4	309	77,6	398
Systemanalytikerin/Operatorin	5	45,5	6	54,5	11
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/ 1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	250	83,6	49	16,4	299

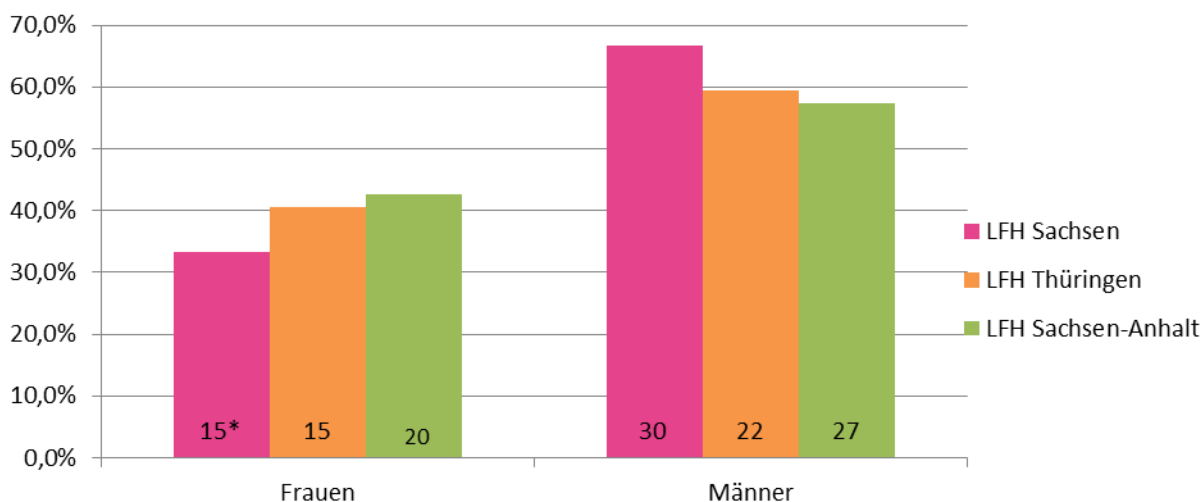
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	99	83,2	20	16,8	119
Musikerin/Choristin	77	39,5	118	60,5	195
Gesamt	936	46,3	1.084	53,7	2.020

Nachfolgend wird erstmals der Anteil von Frauen und Männern an der Beschäftigtenzahl von ausgewählten Bereichen des MDR und nach Vergütungsgruppen AT bis IV dargestellt.

Die differenzierte Betrachtung der einzelnen Bereiche zeigt konkret den **Handlungsbedarf** auf, wo eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Das trifft insbesondere auf die **Betriebsdirektion und Hörfunkdirektion** zu, wo der Anteil der Führungsfrauen nur **15,4 % bzw. 20,6 %** beträgt. In **der Fernsehdirektion, der Verwaltungsdirektion und im LFH Sachsen wird jede dritte Führungsposition von einer Frau** wahrgenommen. Positive Entwicklungen sind in den Bereichen **LFH Thüringen, LFH Sachsen-Anhalt und Juristische Direktion sowie Intendanz zu konstatieren, da dort der Frauenanteil in Führung die 40 % Marke erreicht bzw. überschritten hat**. Die HA Kommunikation beschäftigt Frauen in Führungspositionen, die einen Anteil von 72 % an den Gesamtbeschäftigten der VG AT bis IV ausmachen. Dort ist zukünftig ein Augenmerk darauf zu legen, mehr Männer in Führungspositionen zu bringen.



Anteil Frauen und Männer Landesfunkhäuser MDR Vergütungsgruppen AT-IV in 2012



* Anzahl Mitarbeiter

1.2 Festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim KI.KA

Zum Stichtag 31.12.2012 betrug die Zahl der Festangestellten insgesamt 62. Davon waren 37 Frauen und 25 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Zahl der Frauen um 1 – die der Männer stieg um 1. Im Gegensatz zum MDR arbeiten **mehr als jede dritte Frau** – in den **Vergütungsgruppen II bis VII**.

Anteil von Frauen und Männern an der Beschäftigtenzahl des Kinderkanal ARD/ZDF nach Vergütungsgruppen 2012

Vorbemerkung: Die Angaben in Prozent beziehen sich auf den Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen VG und dem jeweiligen Jahr.

Vergütungsgruppe	Frauen				Männer				Gesamt	
	2011	2012		2011	2012		2011	2012		
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	1
I	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	1	1
II	3	60,0	3	60,0	2	40,0	2	40,0	5	5
III	3	60,0	3	60,0	2	40,0	2	40,0	5	5
IV	2	50,0	2	40,0	2	50,0	3	60,0	4	5
V	5	45,5	5	41,7	6	54,5	7	58,3	11	12
VI	9	64,3	7	58,3	5	35,7	5	41,7	14	12
VII	7	77,8	4	66,7	2	22,2	2	33,3	9	6
VIII	5	71,4	6	85,7	2	28,6	1	14,3	7	7
IX	2	100,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	2	4
X	2	66,7	3	75,0	1	33,3	1	25,0	3	4
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0
Gesamt	38	61,3	37	59,7	24	38,7	25	40,3	62	62

Vergütungsgruppenbereich AT - IV:

Im Berichtszeitraum stieg keine Mitarbeiterin in den bzw. innerhalb des betrachteten Vergütungsgruppenbereiches AT bis IV auf, es erfolgte eine Einstellung, aber kein Arbeitsverhältnis wurde beendet.

Anteil von Frauen und Männern an Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen und an daraus folgenden Einstellungen 2012 des Kinderkanal ARD/ZDF

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Bewerbungen externe und interne Bewerbungen	65	82,3	14	17,7	79
Einstellungen nur von externen Bewerbern	2	100,0	0	0,0	2

Anteil von Frauen und Männern des Kinderkanal ARD/ZDF nach Tätigkeitsgruppen 2012

Tätigkeitsgruppe	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	0	0,0	1	100,0	1
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	2	50,0	2	50,0	4
Redakteurin/Producer/Assistent-Producer/ Redaktionsassistentin	20	54,1	17	45,9	37
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/ Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	1	20,0	4	80,0	5
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1.Sekretärin/ Assistentin (Verwaltung)	11	91,7	1	8,3	12
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	0	-	0	-	0
Gesamt	34	57,6	25	42,4	59

Anteil von Frauen und Männern des Kinderkanals ARD/ZDF nach Altersstruktur 2012

Altersstruktur	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	2	66,7	1	33,3	3
zwischen 30 und 40 Jahren	14	63,6	8	36,4	22
zwischen 40 und 50 Jahren	17	58,6	12	41,4	29
zwischen 50 und 60 Jahren	4	50,0	4	50,0	8
über 60 Jahre	0	-	0	-	0
Gesamt	37	59,7	25	40,3	62

Eine Beachtung der Altersstruktur im KI.KA empfiehlt sich unabhängig vom überproportionalen Frauenanteil, da fast 60 % der Festangestellten älter als 40 Jahre sind.

2. Personalentwicklung

2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wird in alle Ausschreibungs- und Auswahlmaßnahmen für die Positionen in den VG I bis IV einbezogen. Gemäß Dienstanweisung zur beruflichen Gleichstellung erhalten die Ausschreibungen bei Unterrepräsentanz von Frauen in Bereichen den Passus: "In diesem Bereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher würden wir für diese Position gern eine Frau gewinnen." Definiert wird dieses Kriterium anhand eines in der o. g. Dienstanweisung vorgegebenen Schlüssels.

Anteil von Frauen und Männern an Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen und an daraus folgenden Einstellungen im MDR 2012

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Bewerbungen externe und interne Bewerber	977	53,9	836	46,1	1.813
Einstellungen nur von externen Bewerbern	33	47,1	37	52,9	70

Im Führungskräftebereich wurden im Berichtsjahr im Ergebnis von 17 Ausschreibungen 6 Stellen mit Frauen und 11 Stellen mit Männern besetzt. Das entspricht einem prozentualen Anteil von Frauen von nur 35,3 %. Eine höhere Vergütungsgruppe erhielten 12 Frauen und 19 Männer. Das entspricht einem Verhältnis von 38,7 %.

Übersicht der Einstellungen, Austritte und Umgruppierungen im Vergütungsgruppenbereich AT - IV des MDR 2012

Bereich	Einstellungen		Austritte		höhere Vergütungsgruppe*	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Intendanz	1	0	1	0	0	2
Gremienbüro	0	0	0	0	0	0
Referat Rundfunkrat	0	0	0	0	0	0
HA Kommunikation	0	1	1	1	0	0
HA Neue Medien	0	0	0	0	0	1
HA Personal und Org. Entwicklung	0	0	0	1	0	0
Personalrat	0	0	0	0	0	0
Juristische Direktion	0	1	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	2	3	0	1	0	1
Fernsehdirektion	0	2	1	3	3	6
Verwaltungsdirektion	1	0	1	0	2	1
Betriebsdirektion	0	1	1	2	0	4
LFH Sachsen	1	2	0	0	1	2
LFH Thüringen	0	1	0	1	1	2
LFH Sachsen-Anhalt	1	0	0	2	5	0
Gesamt	6	11	5	11	12	19

Übersicht der Einstellungen, Austritte und Umgruppierungen im Vergütungsgruppenbereich AT - IV des MDR nach Tätigkeitsgruppen 2012

Tätigkeitsgruppe	Einstellungen		Austritte		höhere Vergütungsgruppe*	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	1	2	1	3	0	1
Abteilungsleiterin/Referentin/Revisorin	1	1	3	2	2	5
Redakteurin/Producer/Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	4	6	1	5	9	11
Ingenieurin	0	1	0	0	0	2
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	0	1	0	1	1	0
Systemanalytikerin/Operatorin	0	0	0	0	0	0
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	0	0	0	0	0	0
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	0	0	0	0	0	0
Musikerin/Choristin	0	0	0	0	0	0
Gesamt	6	11	5	11	12	19

Der MDR bietet seinen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine berufliche Perspektive, indem er ihnen eine Weiterbeschäftigung von mindestens einem Jahr anbietet. Der zahlenmäßige Einsatz von 23 wurde in der nachfolgenden Tabelle, die alle Einstellungen aufzeigt, berücksichtigt.

Einstellungen und Übernahme Azubi je Bereich des MDR im Jahr 2012

Bereich	Einstellungen *
Intendanz	4
Gremienbüro	0
Referat Rundfunkrat	0
HA Kommunikation	0
HA Neue Medien	3
HA Personal und Org.entwicklung	3
Personalrat	0
Juristische Direktion	5
Hörfunkdirektion einschl. Klangkörper	17
Fernsehdirektion	14
Verwaltungsdirektion	9
Betriebsdirektion	33
LFH Sachsen	6
LFH Thüringen	3
LFH Sachsen-Anhalt	4
Gesamt	101

* einschließlich Übernahme ausgebildeter Azubi auf D-Stellen oder auf Planstellen (z.B. JAV-Mitglieder)

2.2 Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden 58 Frauen und 35 Männer höhergruppiert. Im Jahr 2011 waren es 59 Frauen und 51 Männer. Im Bereich AT bis VG IV wurden im Berichtsjahr 12 Frauen und 19 Männer höhergruppiert.

2.3 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Bei den Auszubildenden gibt es auch weiterhin einen Überhang an Frauen bei den kaufmännischen Berufen. Bei den technischen Berufen besetzen aufgrund zu geringer Bewerbungen zu wenige Frauen die Ausbildungsplätze.

Anteil von Frauen und Männern bei Auszubildenden des MDR im Verlauf des Jahres 2012

Auszubildende	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	53	86,9	8	13,1	61
technische Berufe	8	33,3	16	66,7	24
Gesamt	61	71,8	24	28,2	85

Bei allen Praktika liegen die jungen Frauen anzahlmäßig erheblich über den jungen Männern.

Anteil von Frauen und Männern an Praktika im MDR im Verlauf des Jahres 2012

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	179	72,2	69	27,8	248
Schülerpraktika	60	64,5	33	35,5	93
Praktika Gesamt	239	70,1	102	29,9	341

Anteil von Frauen und Männern an Volontariaten im MDR im Verlauf des Jahres 2012

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	11	55,0	9	45,0	20
Volontärspraktikanten	7	77,8	2	22,2	9
Volontariat Gesamt	18	62,1	11	37,9	29

Für das Programmvolontariat ab 01.03.2012 lagen 485 Bewerbungen vor, davon 337 von Frauen und 148 von Männern.

Anteil von Frauen und Männern an Fortbildungskursen des MDR im Verlauf des Jahres 2012

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	399	47,6	440	52,4	839
Medienübergreifende Kurse	96	47,3	107	52,7	203
PC-Kurse	55	36,7	95	63,3	150
Produktion und Technik	221	36,7	381	63,3	602
Sicherheit	38	31,4	83	68,6	121
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	46	34,6	87	65,4	133
Fremdsprachenkurse	34	43,0	45	57,0	79
Betriebswirtschaft	42	56,0	33	44,0	75
Seminare im Bürobereich	54	68,4	25	31,6	79
Persönliche Kompetenz	1.781	50,6	1.737	49,4	3518
Kurse zu Rechtsfragen	48	61,5	30	38,5	78
Kurse für Personalräte	44	52,4	40	47,6	84
Gesamt	2.858	47,9	3.103	52,1	5.961

3. Teilzeit und Elternzeit

Teilzeit und Elternzeit wird im MDR nach wie vor am häufigsten von Frauen genutzt. Von insgesamt 182 Festangestellten, die 2012 Teilzeit gearbeitet haben, waren 157 Frauen und 25 Männer. Gegenüber 2011 ergibt sich ein Zuwachs von 10 Frauen und 3 Männern. Im Berichtsjahr haben 17 Frauen und 8 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Der prozentuale Anteil von Männern in Elternzeit hat sich von 40 % in 2011 auf 32 % im Berichtsjahr verringert.

4. Konzepte und Empfehlungen

In der Aufgabenbeschreibung der Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziff. F der Dienstanweisung unter anderem folgende Punkte aufgeführt:
Abgabe von Empfehlungen und Entwicklung von Initiativen sowie Konzepten zur Verwirklichung der Ziele der Dienstanweisung dort, wo sie noch nicht erreicht wurden. Dem wird nachfolgend entsprochen.

4.1 Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR

Das auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und in Zusammenarbeit mit der HA Personal und Organisationsentwicklung erarbeitete Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR wurde nach Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat im März d. J. vom Direktorium in Kraft gesetzt. Das vorliegende Konzept stellt einen wichtigen Schritt des Unternehmens dar, Gleichstellung strukturiert umzusetzen.

Mit seinen Zielen und Maßnahmen zur systematischen Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem beruflichen Fortkommen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll es die aktive Gleichstellung voranbringen und weitere positive Veränderungen befördern. Die im Konzept beschriebenen Maßnahmen werden unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten realisiert. Eine erfolgreiche Umsetzung der formulierten Ziele erfordert die Beteiligung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gehört zu den besonderen Aufgaben der Führungskräfte im MDR. Das Konzept hat zunächst eine Gültigkeit von drei Jahren, wird jährlich evaluiert und beinhaltet konkret nachfolgende drei Schwerpunkte:

4.1.1 Zielsetzung mit unternehmenspolitischer Willenserklärung

Die Direktorinnen und Direktoren sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leitungsfunktion tragen grundsätzliche Verantwortung für die Verwirklichung von beruflicher Gleichstellung. Sie haben Arbeits- und Vergütungsbereiche festzustellen, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind, die Ursachen zu analysieren sowie auf deren Beseitigung hinzuwirken. **Aufgrund erheblicher Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen IV aufwärts obliegt es den Direktorinnen und Direktoren, geeignete Frauen für solche Stellen durch Maßnahmen wie Konzipierung von Personalentwicklungsplänen oder Gewährung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu entwickeln.** Die Maßnahmen werden mit der HA Personal und Organisationsentwicklung abgestimmt. Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wirkt im Rahmen der in der Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung vorgesehenen Aufgaben und Kompetenzen mit.

In regelmäßigen Abständen ist in den Direktorensitzungen der Intendantin Bericht zu erstatten. Zu diesen Sitzungen wird die Gleichstellungsbeauftragte des MDR eingeladen.

Der MDR stellt sich die Aufgabe, die Gleichstellungsziele in die routinemäßigen Planungs- und Steuerungsprozesse zu integrieren. Die Gleichstellung ist Querschnittsaufgabe und obliegt in der Umsetzungsverantwortung den Führungskräften und Entscheidungsträgerinnen- und -trägern.

Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt darüber hinaus, **top-down mit den Führungskräften Ziele zu vereinbaren, die daraufhin wirken, die strategischen Gleichstellungsziele zu erreichen.** Dabei sollten konkrete Sparten wie z. B. Nachrichten, Sport, Wirtschaft, Wissenschaft und Technik sowie Kultur analysiert und Maßnahmen abgeleitet werden. Ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre, die Liste der Kommentatorinnen und Korrespondentinnen des MDR um meinungsstarke, kompetente Journalistinnen zu erweitern. Denn es ist unabdingbar und gesellschaftlich geboten, dass bei solch einem meinungsbildenden Programmbestandteil Frauen angemessen vertreten sind.

4.1.2 Maßnahmen und Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

4.1.2.1 Personalauswahl

Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert und auf offene oder versteckte Benachteiligungen von Frauen, insbesondere bei den Qualifikationsanforderungen, überprüft. Bei internen wie externen Stellenausschreibungen werden Frauen, wenn in den jeweiligen Organisationseinheiten unter der betreffenden Tätigkeitsbezeichnung und Vergütungsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, mit folgender Formulierung aufgefordert, sich zu bewerben: „In diesem Bereich sind Frauen unterrepräsentiert. Daher würden wir für diese Position gern eine Frau gewinnen.“

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes maßgeblich.

Der MDR wird in der **Ausschreibung darauf hinweisen**, dass **Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind**, es sei denn, der Arbeitsplatz eignet sich im Einzelfall nicht als Teilzeitarbeitsplatz.

Bei Stellenbesetzungen werden Bewerberinnen bzw. Bewerber bei gleichwertiger Eignung und Befähigung solange verstärkt im Sinne der Dienstanweisung berufliche Gleichstellung berücksichtigt, bis eine gleichgewichtige Vertretung von Frauen und Männern in den entsprechenden beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen erreicht ist.

Bei Neueinstellungen bzw. Höhergruppierungen ab Vergütungsgruppe IV aufwärts besteht eine Begründungspflicht, wenn die Entscheidung nicht geeignet ist, die Unterrepräsentanz abzubauen. Die Begründung ist auch der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.

Im Rahmen einer mittelfristigen Personalplanung werden alle Direktorinnen und Direktoren einmal jährlich über frei werdende Planstellen in den nächsten vier Jahren in ihrem Verantwortungsbereich informiert. **In Zusammenarbeit mit der HA Personal und Organisationsentwicklung sollen die Führungskräfte ihren mittelfristigen Personalbedarf festlegen und prüfen, wie geplante Nachfolgen zu realisieren sind**; ob durch rechtzeitige Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die Einstellung von Auszubildenden und/oder Volontären/innen eine Nachfolge möglich ist oder ob Stellenausschreibungen erfolgen müssen. Alle Maßnahmen sollen geeignet sein, Unterrepräsentanz mittelfristig abzubauen.

4.1.2.2 Allgemeine Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung

Sowohl bei den Volontären als auch bei Praktika sowie in der kaufmännischen Berufsausbildung überwiegt der Anteil der Frauen. Bei der technischen Berufsausbildung sind Frauen dagegen erheblich unterrepräsentiert. Es ist das Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen.

Zur Gewinnung geeigneter Bewerber für die Berufsausbildung im MDR soll im 2-jährigen Rhythmus ein sog. **Tag der Ausbildung** organisiert werden.

Unter anderem mit dem Ziel, Mädchen für technische Berufe zu interessieren, wird der Tag der Ausbildung auch den Schwerpunkt MINT beinhalten.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot des MDR soll die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gezielt fördern. Das vom MDR entwickelte Fort- und Weiterbildungsangebot wird beispielsweise **gezielt um frauenspezifische Bildungsangebote** erweitert. In das offene Fortbildungsangebot 2013 wurde das Thema "**Frauen in Führungspositionen**" aufgenommen. Hinzu kommen weitere Themen, die in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten des MDR organisiert werden.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung wird der MDR den Aspekt der Unterrepräsentanz von Frauen besonders berücksichtigen.

Der MDR bemüht sich verstärkt um den Einsatz von Referentinnen und Seminarleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

In Umsetzung der vorgenannten Ziele regt die Gleichstellungsbeauftragte an, in das neue Programm der **Führungskräfteweiterbildung** das Thema **Gender- und Diversity-Kompetenz** zu integrieren. Dabei geht es um die Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten, die dazu befähigen, reflektiert und professionell mit der Vielfalt von Menschen umzugehen, Diskriminierungen zu erkennen und entgegenzuwirken, Vorurteile abzubauen und ein faires sowie erfolgreiches Zusammenarbeiten zu fördern.

4.1.2.3 Förderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen

Frauen sollen gezielt motiviert werden, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen innerbetrieblich und außerbetrieblich zu qualifizieren.

Die Führungskräfte der Bereiche, auf deren Leitungsebene Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen identifizieren, die sie als geeignet erachten, Führungsaufgaben wahrzunehmen und mit ihnen gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen, z. B. Mentoring, Coaching, Beratung und Training, vereinbaren.

Anmerkung der Gleichstellungsbeauftragten: Insgesamt zeigt sich, dass die Förderung von Berufsaufstieg über mehrere Wege erfolgen sollte: Arbeitsbedingungen mit hohen Anforderungen, unterstützende Führung sowie die Möglichkeit, über Personalentwicklungsmaßnahmen wie Coaching mikropolitische Kompetenzen zu entwickeln.

Mit dem Beitritt der ARD zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) wollen die Rundfunkanstalten dazu beitragen, das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft zu verändern und Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern sowie Hochschulabsolventinnen für Karrieren in den Sendern zu gewinnen.

Einen besonderen Impuls liefert der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“.

Unter dem Aspekt der Frauen- und Berufsförderung bringt er wissenschaftlich-technischen Nachwuchs, Hochschulen und öffentlich-rechtliche Anstalten zusammen. Der MDR unterstützt und gestaltet diese Aktivitäten aktiv. Die im April d. J. gegründete **Arbeitsgruppe MINT** aus dem Kreis der Gleichstellungskonferenz von **ARD/ZDF** koordiniert den **Erfahrungsaustausch, gemeinsame Aktivitäten und Projekte**. Unterstützung erhält die AG von der Medienakademie.

Im Rahmen des **Personalmarketings** wird ein Schwerpunkt auf die Gewinnung von **Frauen für technische Berufe** gelegt.

Die bestehenden Aktionen wie etwa der **„Girls Day“** werden erfolgreich weitergeführt. Die Kontakte zu den Universitäten, Berufskammern und Bildungseinrichtungen sollen intensiviert werden. Mitarbeiterinnen des MDR nehmen regelmäßig am **Fachkongress WoMenPower** teil, beteiligen sich an der Ausrichtung des ARD-Standes und knüpfen als Multiplikatorinnen Kontakte zu Berufseinsteigerinnen und Absolventinnen. Darüber hinaus ist vorgesehen, **Ingenieurinnen** zu gewinnen, die **als Vorbilder** junge Frauen für technische Berufe motivieren und begeistern.

Gemeinsam mit Auszubildenden wurde ein **Image-Film über drei MDR-Technik-Frauen erstellt**, der in den **neuen Medien** für das **Projekt „Komm mach MINT“** wirbt und Interesse von jungen Frauen an technischen Berufen im MDR wecken soll.

Darüber hinaus merkt die Gleichstellungsbeauftragte an: In diesem Jahr lobte die Deutsche Messe AG anlässlich des zehnjährigen Jubiläums des Fachkongresses **WoMenPower** zur Hannover Messe 2013 erstmals einen **Karrierepreis** aus: Die **„Engineer Powerwomen 2013“** ist die Auszeichnung einer Frau im MINT-Bereich, die durch Engagement, ihre Ideen oder ihre Arbeit innovative Akzente im technischen Umfeld eines Unternehmens setzt oder entscheidend vorangebracht hat. Mit Blick auf die **WoMenPower 2014** schlägt die Gleichstellungsbeauftragte vor, die **Teilnahme des MDR an der Ausschreibung** zu prüfen und aktiv zu fördern.

Der MDR wird **MINT-Themen-Tage** durchführen. Mit Impulsvorträgen, Podiumsdiskussionen zu frauenspezifischen Themen und Führungen durch Technik sowie Produktion soll die Vernetzung zwischen Entscheiderinnen, Gleichstellungsbeauftragten, jungen Studentinnen und Professorinnen der Technischen Universitäten und Hochschulen insbesondere im Sendegebiet gefördert und unterstützt werden.

Der **erste MINT-Thementag findet am 4. November 2013** statt. Das Projekt wird unter Federführung der zwei MINT-Koordinatorinnen der Betriebsdirektion und der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt. Unterstützung erhalten sie insbesondere aus dem BildungsCentrum und weiteren Bereichen des MDR.

Zielstellung dieses Tages wird sein, **Bildungswege und Karrierechancen in der Technik des MDR** vorzustellen,

nachhaltige Strategien für mehr MINT-Absolventinnen mit Expertinnen zu diskutieren und die **Vernetzung zwischen allen Beteiligten**, die an der Berufsorientierung mitwirken, **auszubauen**. Ein **besonderes Signal** setzt an diesem Tag der **trimediale Thementag MINT im MDR-Programm**.

Vor dem Hintergrund, dass Serien- und Spielfilme ein hohes Potential zum sozialen Wandel und zur Förderung des MINT-Studieninteresses junger Frauen beitragen können, **schlägt die Gleichstellungsbeauftragte für das kommende Jahr einen MINT-Themen-Tag unter dem Motto „MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten“ vor**. Diese Veranstaltung soll sich insbesondere an die redaktionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Programmbereiche richten.

Ein weiteres Ziel des MDR ist, Frauen bei der Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben zu unterstützen. Die Übernahme von Verantwortung zielt dabei **nicht nur auf Führungspositionen** sondern vielmehr auf die systematische **Einbindung von Mitarbeiterinnen in MDR-weite Projekte**. Bei der Umsetzung sollte darauf geachtet werden, dass Frauen gerade zu Beginn ihrer Berufslaufbahn gezielt anspruchsvolle Aufgaben übertragen bekommen und die Möglichkeit haben, Ergebnisse zu präsentieren und somit ihre Leistung sichtbar zu machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte merkt an, dass in den Arbeitsgruppen des **Prozesses 2017** Frauen meistens unterrepräsentiert sind. In den Arbeitsgruppen werden wichtige Weichenstellungen zur Umsetzung der Ziele des Prozesses 2017 getroffen. **Deshalb sollte auf die paritätische Besetzung geachtet werden, damit ausgewogen die Sichtweisen und Kompetenzen von Frauen und Männern einfließen können**.

Aufgrund des zu erwartenden Fachkräftemangels, insbesondere von weiblichen Spezialisten im technischen Bereich, werden die Kontakte des MDR zu Hochschulen zur Personalbeschaffung intensiviert.

Darüber hinaus schlägt die Gleichstellungsbeauftragte vor, das **Ausbildungsprogramm** des MDR gezielt um **duale Studiengänge z. B. in den Fachrichtungen Medienproduktion- und Medientechnik sowie Elektro- und Informationstechnik zu erweitern**. Die Vernetzung von Theorie und Praxis bietet vielfältige Vorteile für den MDR. So können zukünftige Beschäftigte rekrutiert werden, die optimal auf die betrieblichen Anforderungen hin ausgebildet sind und so keine Einarbeitung benötigen. Desgleichen entwickeln Studierende eine enge Bindung an den MDR. In diesem Zusammenhang ist das derzeitige Angebot des MDR, insbesondere in technischen Bereichen, in Bezug auf das Absolvieren von Praxissemestern, Durchführen von Studienarbeiten oder Schreiben einer Diplom- bzw. Bachelorarbeit ausbaufähig.

4.1.2.4 Sprachregelungen

Die zuständigen Stellen im MDR verpflichten sich, bei allen der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit dienenden Publikationen besonders darauf zu achten, der Gleichstellung von Frauen und Männern ebenso sprachlich gerecht zu werden wie den Wünschen nach einer guten Lesbarkeit sowie einem anspruchsvollen Sprachstil.

Um die Umsetzung der sprachlichen Gleichstellung zu erleichtern und damit ihre konsequente Anwendung zu gewährleisten, wird ein **Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache** durch die Gleichstellungsbeauftragte des MDR erarbeitet. Dieser Leitfaden wird im Intranet zur Verfügung gestellt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, die Regeln zu beachten.

4.1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

4.1.3.1 Elternzeiten

Der MDR unterstützt Frauen und Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder sich aus familiären Gründen beurlauben lassen und eröffnet ihnen geeignete Möglichkeiten, etwa durch Zusendung von Informationen auf elektronischem Weg, mit dem Unternehmen in **Kontakt zu bleiben**, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere die **Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen des MDR während der Elternzeit**. Auf Wunsch führt die Führungskraft bzw. die HA Personal und Organisationsentwicklung mit diesen Beschäftigten Beratungs- oder Informationsgespräche, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Elternzeit informiert werden.

Zentrales Anliegen des MDR ist es, die Familienarbeit als Qualifikation für den Beruf wertzuschätzen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit möglichst eng an das Unternehmen zu binden. Dazu pflegen die Bereiche während der Abwesenheit den Kontakt.

4.1.3.2 Arbeitszeiten

Indem der MDR die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Maßgabe der geltenden Gesetze und darüber hinaus unterstützt, fördert er gleichzeitig die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Beschäftigte, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige beziehungsweise einen/eine Partner/in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz tatsächlich betreuen und pflegen, sind **Arbeitszeiten, Urlaubs- und Terminplanungen zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern**, soweit zwingende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.

Zur Förderung von **Teilzeit** im MDR fungiert die HA Personal und Organisationsentwicklung als **Kompetenzzentrum**, das sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Bereichen bei der Erfüllung von Teilzeitwünschen be-

ratend zur Seite steht. Dazu werden Führungskräfte durch die HA Personal und Organisationsentwicklung über geeignete Informationen zum Thema Teilzeit als ein erprobtes Mittel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sensibilisiert. Auch der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte stehen bei Beratungsbedarf zur Verfügung.

Der MDR ermutigt ausdrücklich auch Männer, die Teilzeitregelungen in Anspruch zu nehmen, um etwaigen Vorbehalten in der Betriebspraxis entgegenzuwirken.

Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung wird auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugelassen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

Arbeit in Teilzeit darf die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern nicht behindern.

Mit Inkrafttreten der Dienstanweisung zur **Einführung temporärer Telearbeit** zum 01.03.2012 wird erstmalig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, bei Bedarf kurzfristig für einen begrenzten Zeitraum die Arbeitsleistung auch außerhalb des MDR, insbesondere zu Hause, zu erbringen. Auf diese Weise soll den Mitarbeiterinnen nicht zuletzt auch zur Unterstützung in einer schwierigen Situation im privaten Bereich eine Lösungsmöglichkeit angeboten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im MDR gefördert, aber auch kreative Freiräume geschaffen werden.

4.1.3.3 Kinderbetreuung und Notfallsituationen

Die Organisation der Kinderbetreuung stellt für junge Familien ein zentrales Problem dar. Das persönliche Engagement für die beruflichen Aufgaben wird entscheidend durch die familiäre Situation beeinflusst. Der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder erleichtert es den Eltern, ihre berufliche Tätigkeit trotz Kinder fortzusetzen oder schneller wieder aufzunehmen und Berufstätigkeit sowie Familienpflichten partnerschaftlich zu unterstützen.

Unvorhergesehene Notfallsituationen können es kurzfristig erforderlich machen, dass Eltern ihr Kind während der Arbeitszeit selbst betreuen müssen. Der Mitteldeutsche Rundfunk denkt über geeignete **Maßnahmen zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen** nach. Im Jahr 2012 wurde ein **Pilot zur sog. Kindernotfallbetreuung gestartet. Diese Maßnahme wird eingestellt, da das Angebot bei den Eltern keine Akzeptanz fand.** Alternativen werden derzeit in Zusammenarbeit zwischen der HA Personal- und Organisationsentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten geprüft und erarbeitet.

Die Kinderbetreuung beschränkt sich nicht nur auf die ersten Lebensjahre, sondern zieht sich durch alle Entwicklungsphasen eines Kindes. Wünschenswert wären deshalb Programme für alle Lebensphasen.

Die bisherige finanzielle Unterstützung der Kindertagesstätte Elefant, Tiger & Knirps durch den MDR wird aufrechterhalten. Der MDR stellt sich das **Ziel, das Betreuungsangebot für Kinder von Betriebsangehörigen bedarfsgerecht auszuweiten**. In die Erhebung zum Bedarf sollen alle Hauptstandorte des MDR einbezogen werden.

Die aktive Unterstützung der Personalvertretungen ist ausdrücklich erwünscht.

4.1.3.4 Pflege von Familienangehörigen

Der MDR bietet Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine **beratende Unterstützung** an, die zunächst von der HA Personal und Organisationsentwicklung geleistet wird. Es wird geprüft, ob in **Kooperation mit einem externen Unternehmen** die Kompetenz erweitert werden kann. Darüber hinaus wird durch die HA Personal und Organisationsentwicklung ein **Merkblatt „Pflegezeit im MDR“** entwickelt, das über Modalitäten und Inhalte des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes informiert. Es wird im Intranet abrufbar sein.

4.2 Demografischer Wandel

Die demographische Entwicklung ist ein aktuelles Thema unserer Zeit. Vor allem Unternehmen werden damit vor ganz konkrete Herausforderungen gestellt: Förderung der Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit einer alternden Belegschaft, Sicherung des Fachkräftebedarfs, Gestaltung des Berufsaustrittes, u. a. Vor diesem Hintergrund sollten im MDR Handlungsmodelle entwickelt und Fragestellungen vertieft werden. Bisher wurden Daten zur Altersstruktur der festangestellten Mitarbeiterschaft in der HA Personal und Organisationsentwicklung erhoben und bewertet. Erste Überlegungen zu den daraus resultierenden Konsequenzen sollten in einer breit angelegten Projektgruppe besprochen werden.

4.3 Gleichstellung von Eheleuten und eingetragenen Lebenspartnern

Die rechtliche Gleichstellung von gleichgeschlechtlichen Paaren ist in den letzten Jahren weit voran geschritten, der Diskussionsprozess zwischen Politik und Gesellschaft über die vollumfängliche gesetzliche Gleichstellung dauert an. Von dem für den Bereich des Bundes in 2011 erlassene „Gesetz zur Übertragung ehebezogener Regelungen im öffentlichen Dienst auf Lebenspartnerschaften“ geht eine positive Signalwirkung aus und fördert somit die gesellschaftliche Bewusstseinsbildung.

Die Gleichstellungsbeauftragte regt deshalb an, dass der MDR als modernes Medienunternehmen eine solche Entwicklung nicht verpassen sollte und deshalb **entsprechende tarifliche Änderungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Ehen und Lebenspartnerschaften** umsetzen sollte. Die derzeitige Einzelfallprüfung schließt die Ungleichbehandlung nicht aus.

5. Herbsttreffen der Medienfrauen

Die Geschäftsleitung des MDR förderte auch 2012 den Gedanken- und Erfahrungsaustausch der MDR-Frauen mit den Frauen anderer öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten in besonderer Weise. Der MDR übernimmt i. d. R. für mindestens 10 Frauen die Reisekosten, die Teilnehmergebühr und genehmigt einen Tag Freistellung für die Tagung. Am Medienfrauentreffen in Saarbrücken vom 09.11. bis 11.11.2012 haben 5 MDR-Frauen teilgenommen. Unter dem Motto „Wir sind so n@t“ diskutierten die über 200 Teilnehmerinnen die Veränderungen der Medien durch das Internet, in den sozialen Netzwerk und die Folgen für das öffentlich-rechtliche Programm. Darüber hinaus verabschiedeten die Teilnehmerinnen zum Thema Quote die „Saarbrücker Erklärung“ mit dem Titel „Ohne Quote geht es nicht!“. Sie fordern darin eine gezielte Frauenförderung als Führungsgrundsatz, als Bestandteil der Personalentwicklung und der Unternehmenskultur, die 50 % Quote auf allen Ebenen sowie in allen Räten und Gremien sowie einen öffentlich-rechtlichen Rundfunk, der seiner Vorbildfunktion gerecht wird und gesellschaftliche Verantwortung übernimmt.

Das 36. Herbsttreffen der Medienfrauen wird vom 8. bis 10. November 2013 in Berlin stattfinden. Gastgeberinnen sind die Kolleginnen aus dem Rundfunk Berlin-Brandenburg und dem Deutschlandradio in Berlin. Unter dem Motto "Wir sind Programm" werden die Fragen diskutiert: Welche Rolle spielen Frauen in den öffentlich-rechtlichen Sendern? Wie finden wir Frauen uns wieder? Was hat sich in den letzten Jahren getan? Drei Tage wird Gelegenheit sein, im Plenum, in Workshops oder auch in Gesprächen über diese und natürlich auch viele andere Fragen zu diskutieren.

6. Sächsischer Gleichstellungsbeirat

Am 5. Dezember 2012 besuchten Staatsministerin Christine Clauß und der Sächsische Gleichstellungsbeirat den MDR. Die Intendantin und die Gleichstellungsbeauftragte des MDR diskutierten gemeinsam mit ihnen über die Geschlechterdemokratie im öffentlichen-Rundfunk und in seinen Programmen. Im Ergebnis verständigten sich die Teilnehmerinnen darüber, dass das Thema MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten einen hohen Stellenwert im Prozess der Berufsorientierung Jugendlicher hat und dementsprechend Angebote von den Medien pro aktiv gefördert und gestaltet werden müssen.

7. Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten von ARD, ZDF, DW und DR tagten im Frühjahr des Berichtsjahres beim RBB. Das Treffen der Kolleginnen setzt wichtige Impulse für die Arbeit in den Sendern. Auch wenn sehr unterschiedliche Arbeitsvoraussetzungen für die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Rundfunkanstalten existieren, können doch viele Anregungen mitgenommen werden.

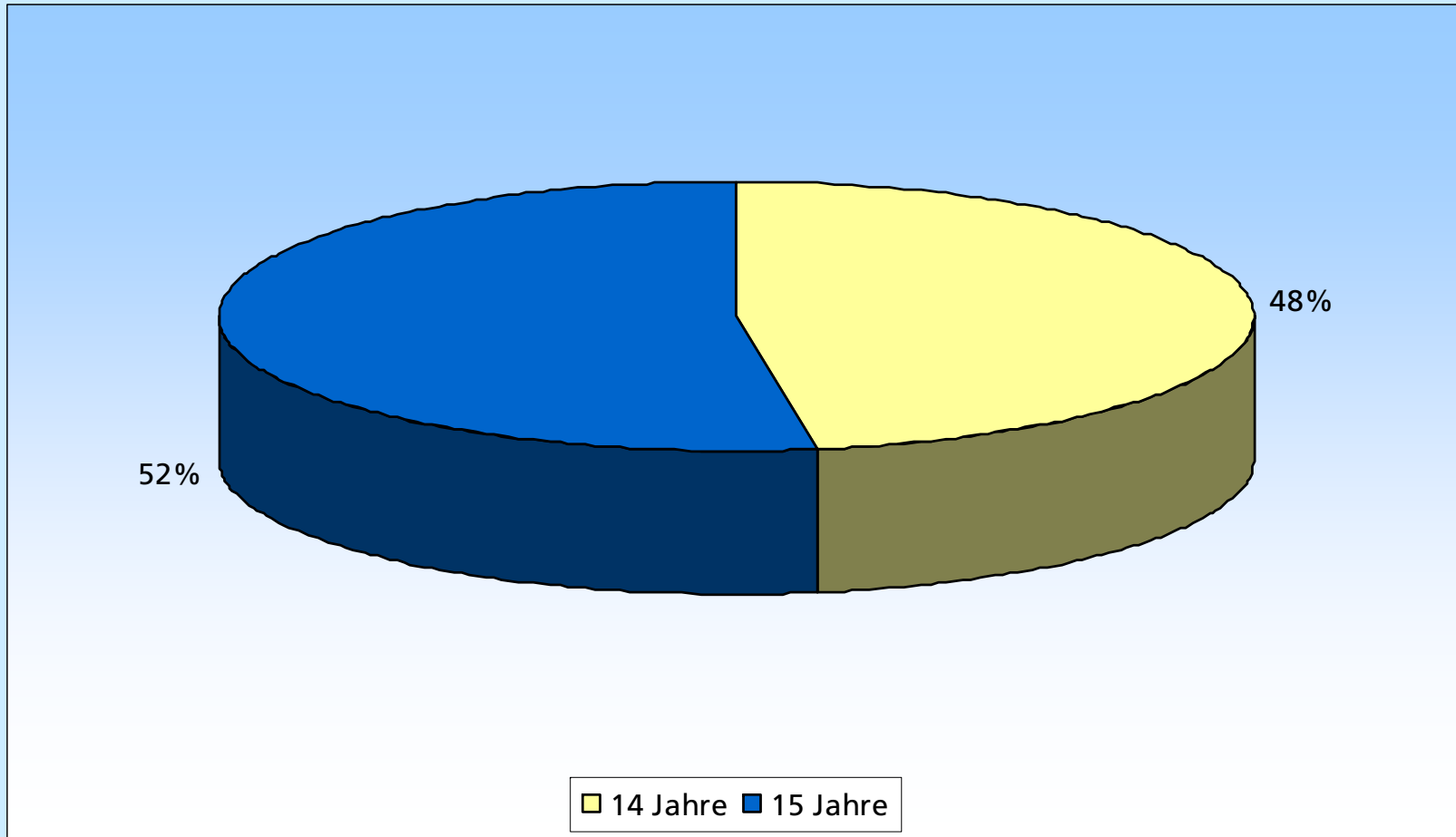
Die Gleichstellungsbeauftragten positionieren sich auch zu aktuellen medienpolitischen Themenstellungen, so im Berichtsjahr zur Aktion ProQuote für mehr Frauen in Führungspositionen in den Medien und zur Kritik an der gemeinsamen Werbekampagne von ARD und ZDF zum Beitragsmodell. Mit Schreiben an die Intendantinnen und Intendanten haben sie auf die Vorreiterrolle der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten hingewiesen und Verbesserungen angeregt.

Anhang

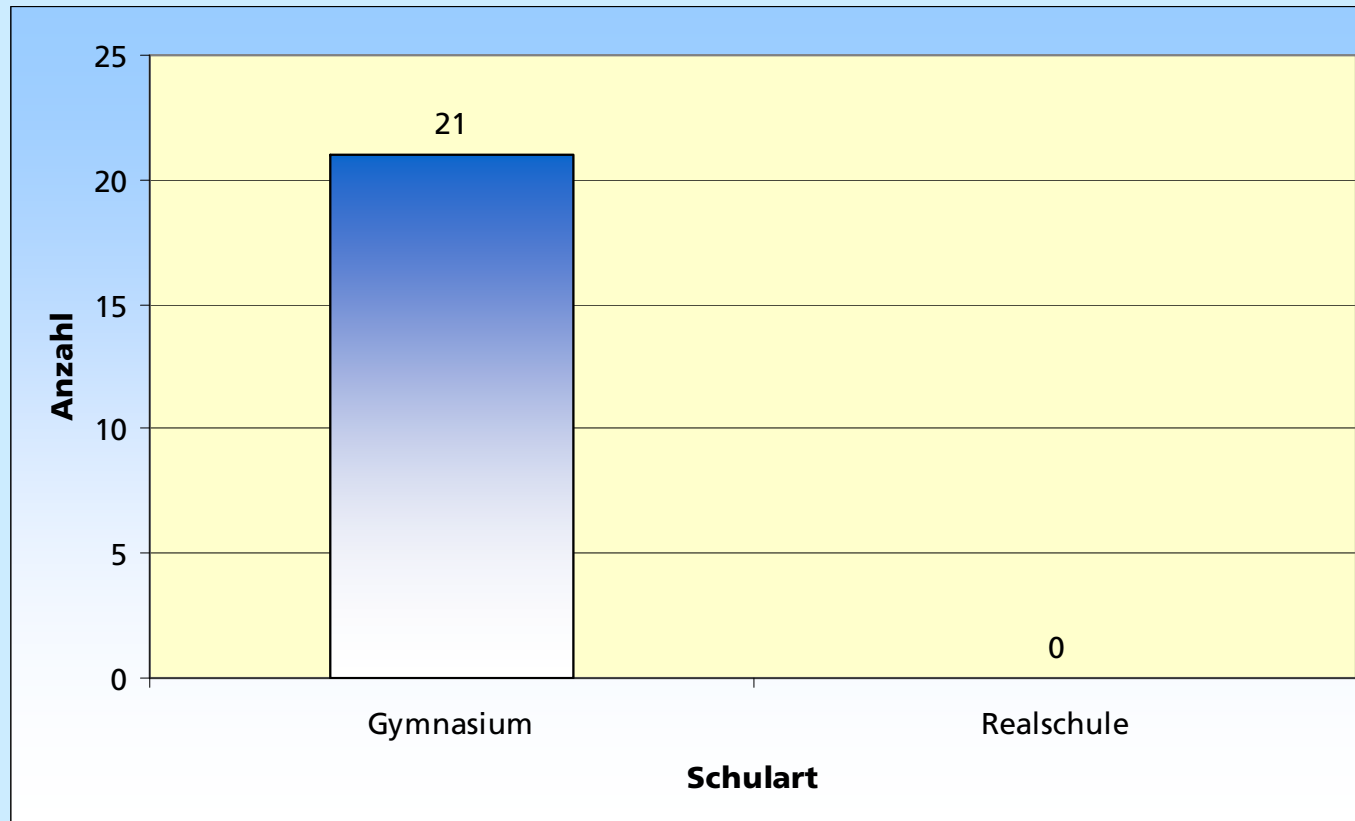
Girls' Day 26.04.2012 im MDR

Besuch der Zentrale in Leipzig

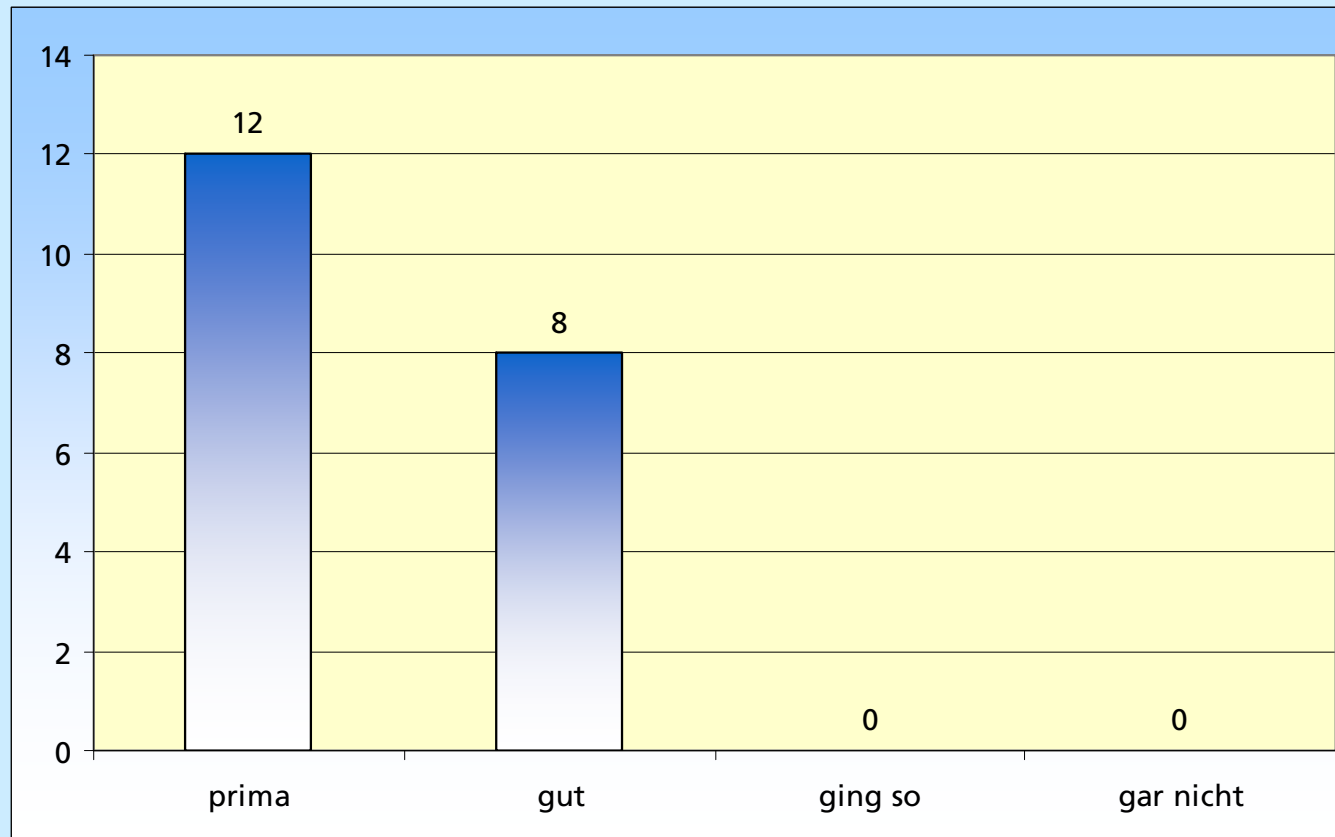
Altersgruppen



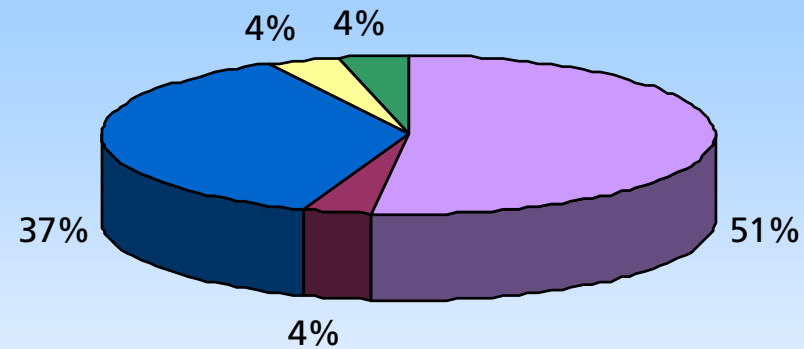
Schulbildung



Wie hat Dir der Girls' Day 2012 gefallen?

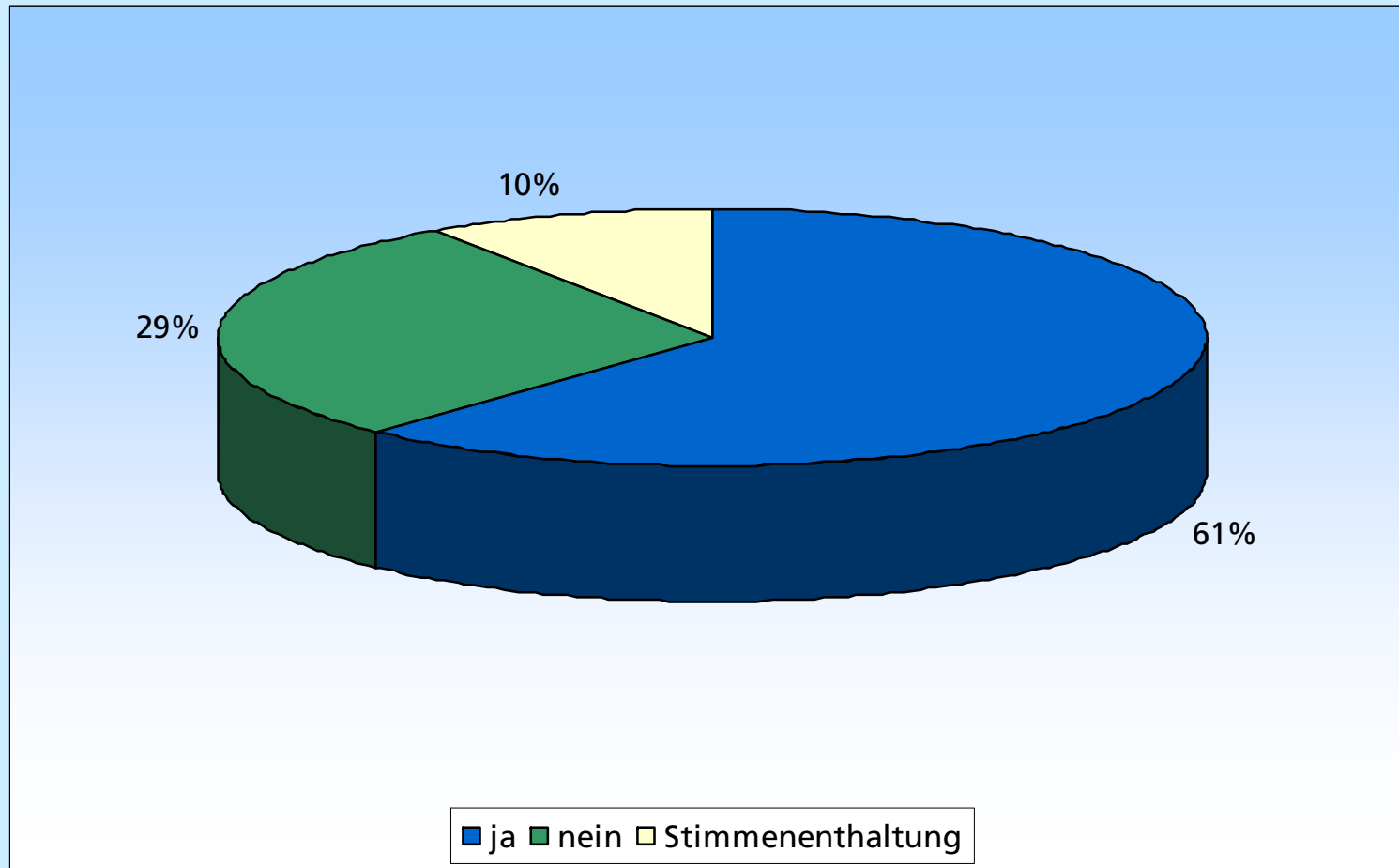


Was hat Dir besonders gut gefallen?

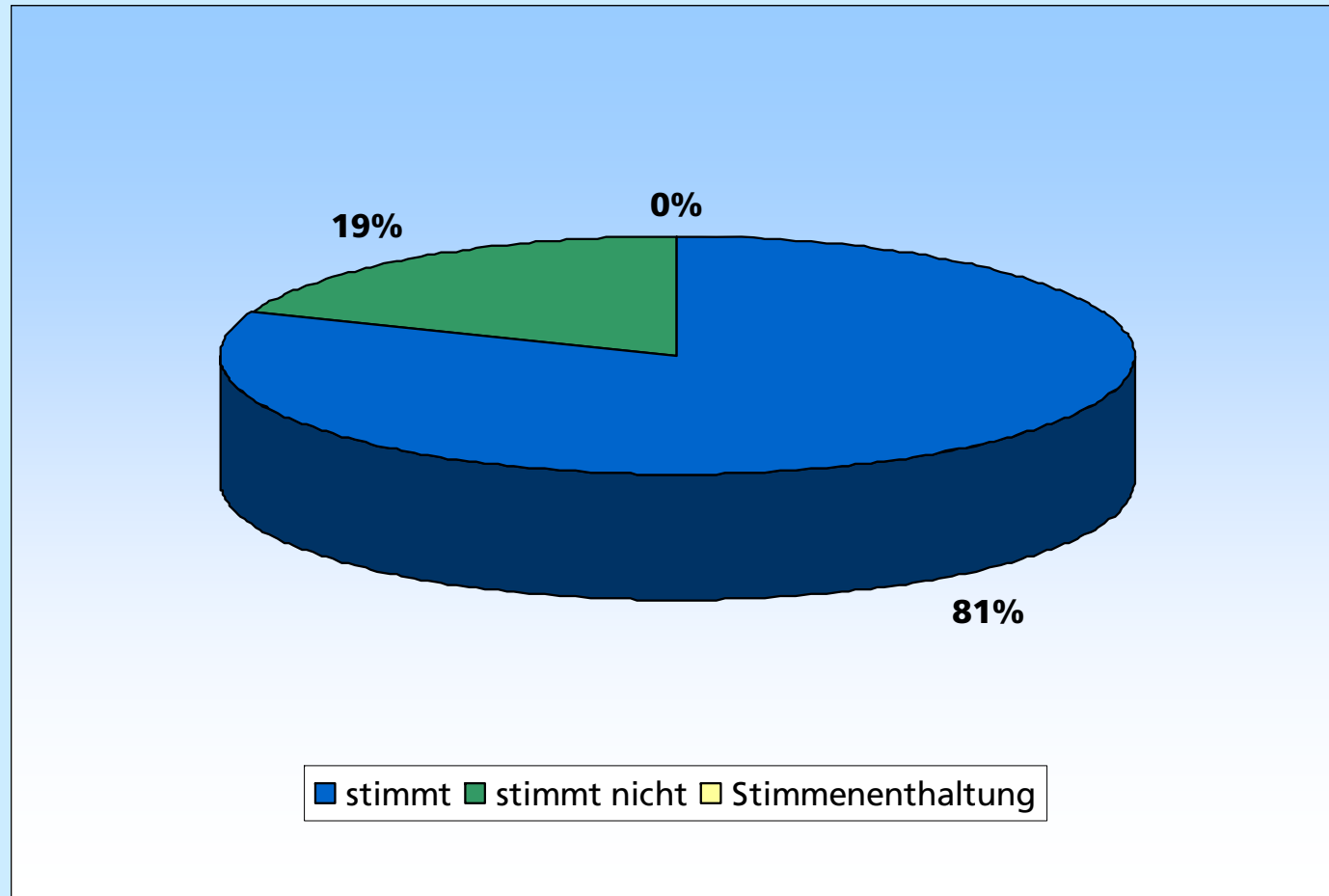


- Gestaltung einer Nachrichtensendung
- IT-Bereich
- Studio
- Gestaltung einer Nachrichtensendung
- Digitales Wohnzimmer
- Regie
- Talkrunde + Infos zu den Berufen

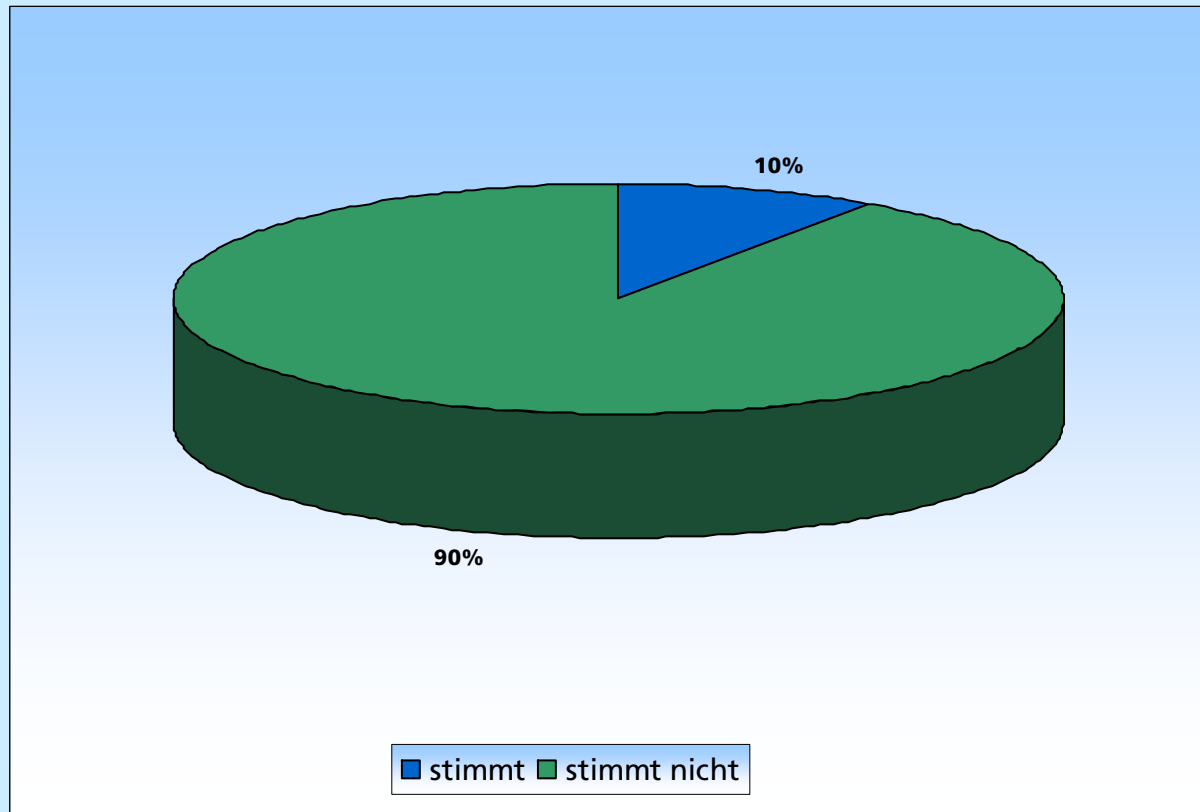
Kannst Du Dir jetzt vorstellen einen technischen Beruf zu erlernen?



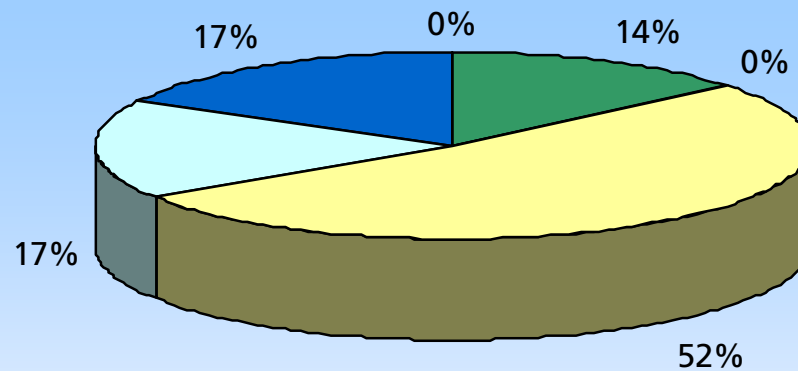
Sind Männer und Frauen für alle Berufe gleich gut geeignet?



Eignen Sie Frauen eher für soziale/erzieherische Berufe und Männer für technische Berufe?



Wunschtätigkeitsbereich



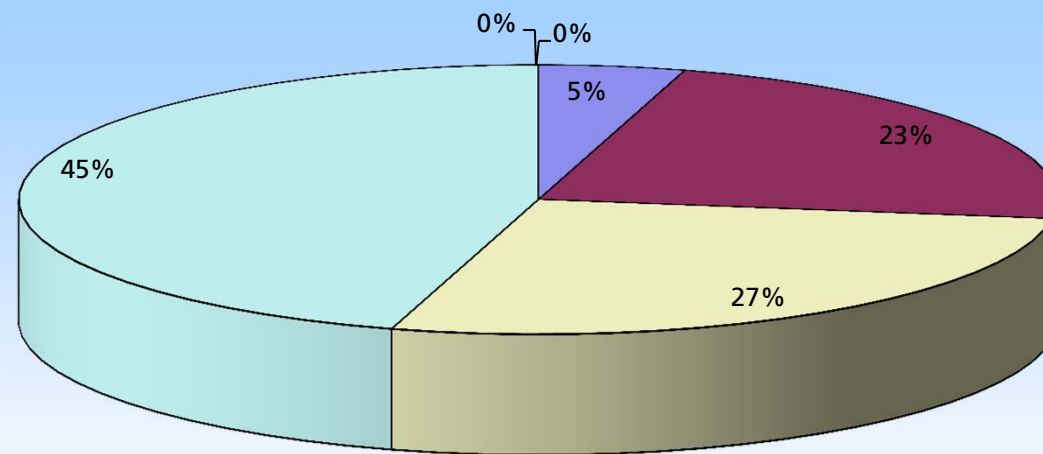
- Wirtschaft/Verwaltung/Handel
- Dienstleistung
- Gesundheit/Sozialbereich/Erziehung
- IT, Comuter
- Technik
- Stimmenenthaltung

**Girls'Day/ Boys'Day
26.04.2012 im MDR**

**Besuch der Hörfunkzentrale
in Halle**

Altersgruppen

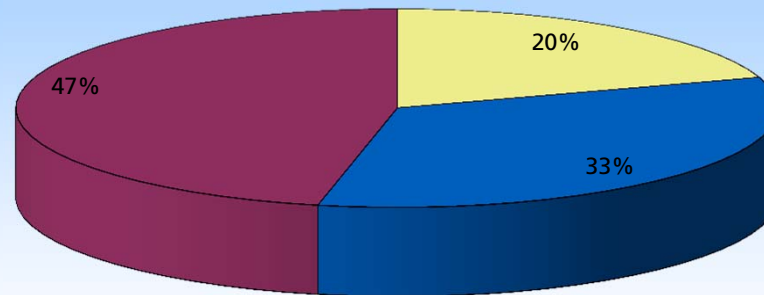
8 Teilnehmer



■ 12 Jahre ■ 13 Jahre ■ 14 Jahre ■ 15 Jahre ■ 16 Jahre ■ 17 Jahre

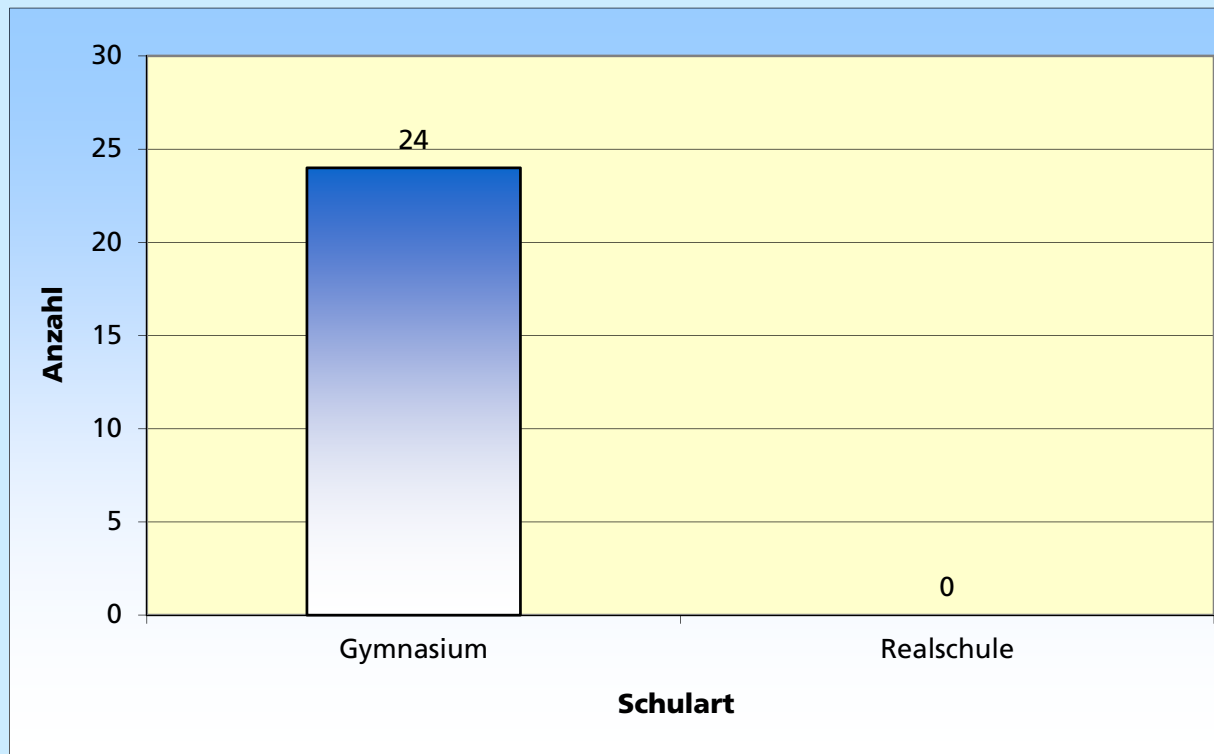
Altersgruppen

16 Teilnehmerinnen

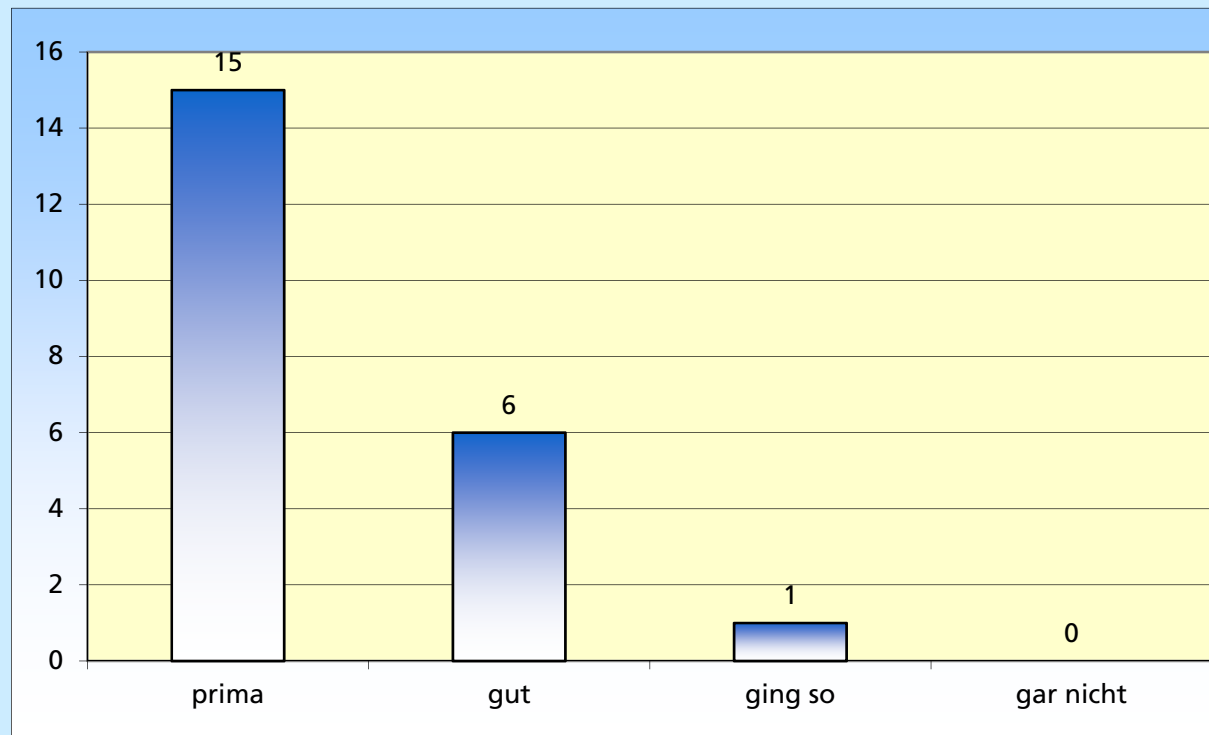


■ 13 Jahre ■ 14 Jahre ■ 15 Jahre

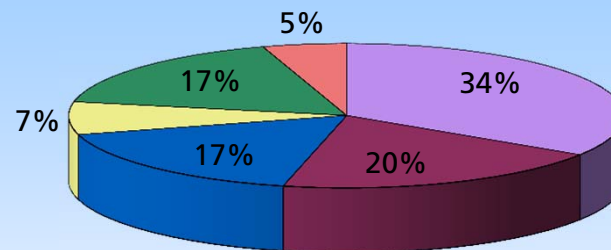
Schulbildung



Wie hat Dir der Zukunftstag 2012 gefallen?



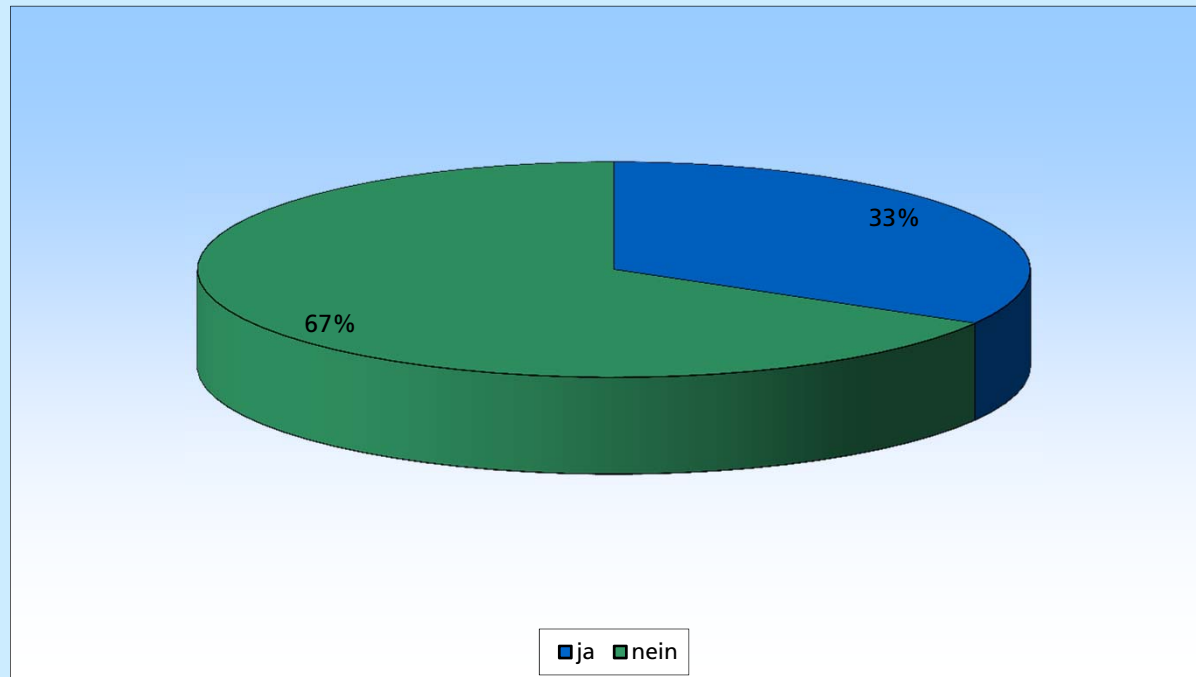
Was hat Dir besonders gut gefallen?



- Gestaltung einer Nachrichten/Hörfunksendung Studio
- Gestaltung einer Nachrichten/Hörfunksendung Ü-Wagen
- Casting Shows
- Funkhausführung
- Technik-Führung
- Talkrunde + Infos zu den Berufen

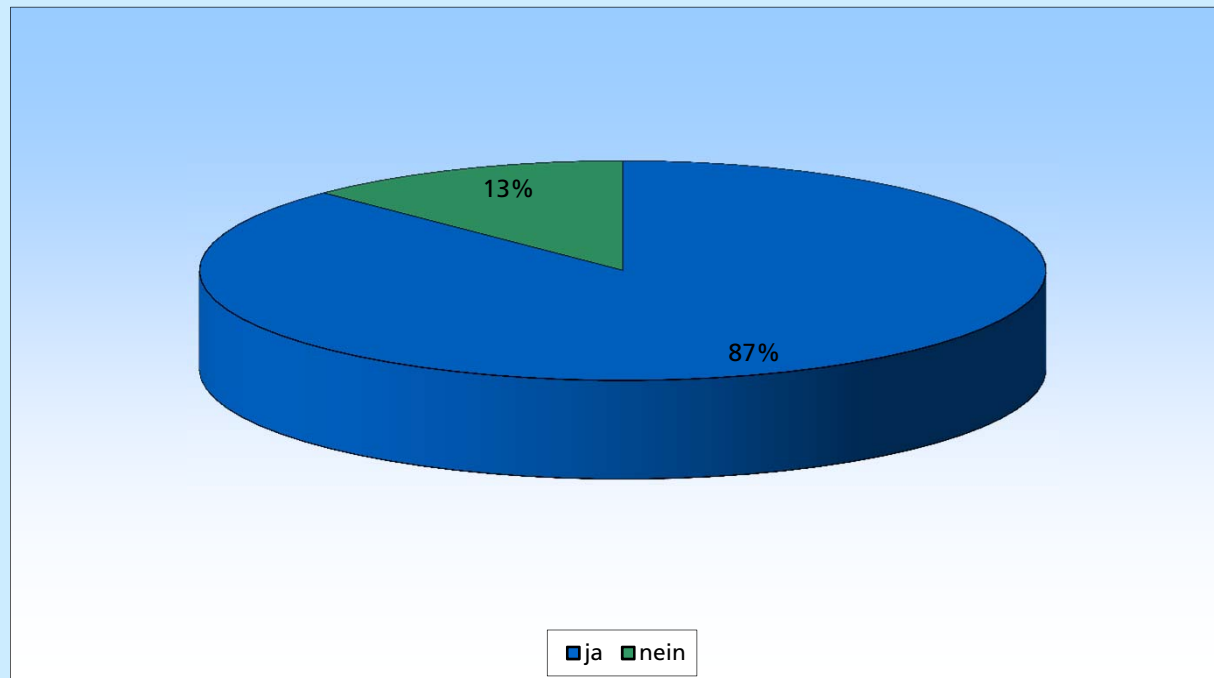
Kannst Du Dir jetzt vorstellen, einen technischen Beruf zu erlernen?

Mädchen



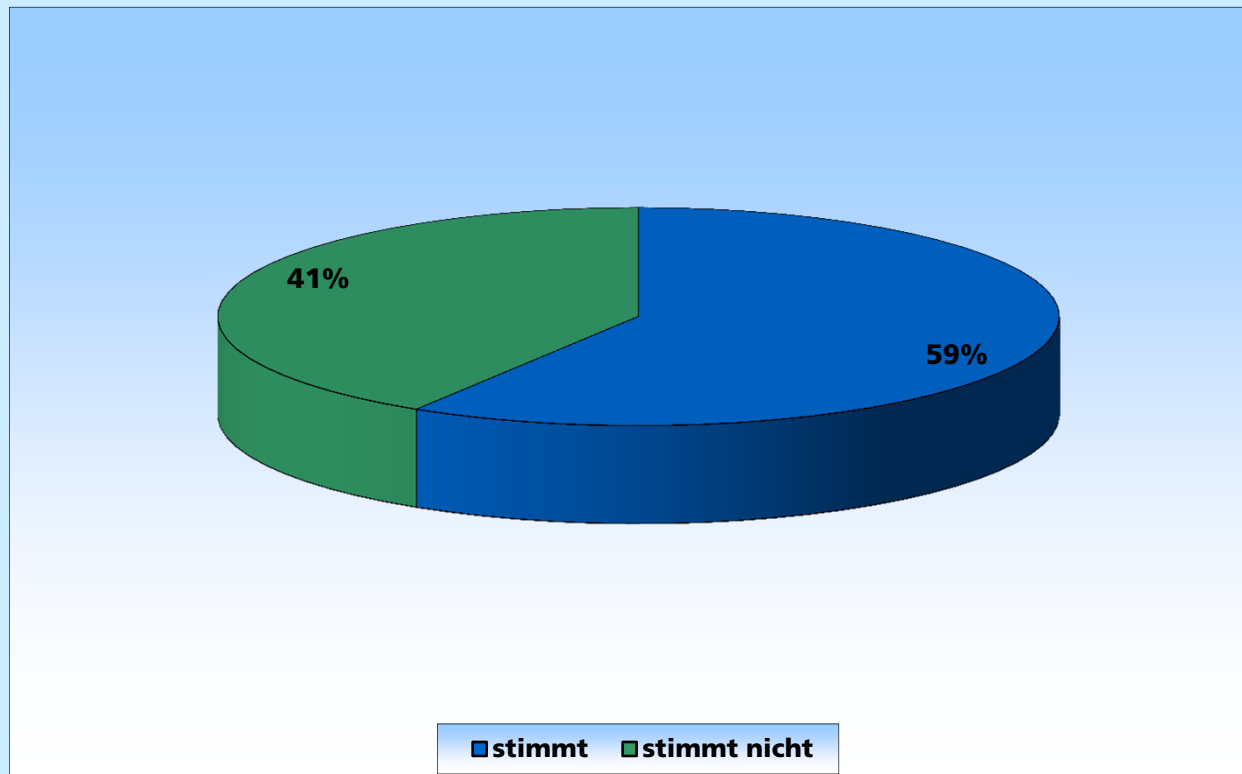
Kannst Du Dir jetzt vorstellen, einen technischen Beruf zu erlernen?

Jungen



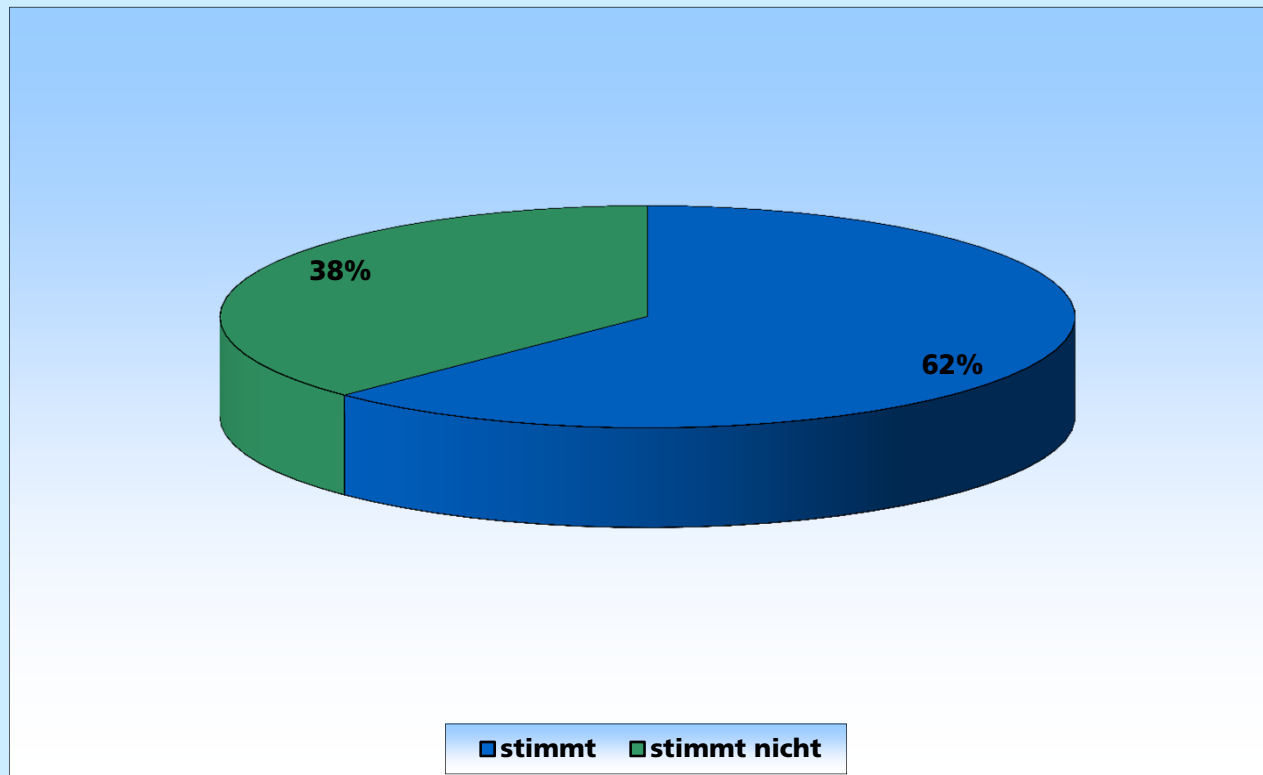
Sind Männer und Frauen für alle Berufe gleich gut geeignet?

Mädchen



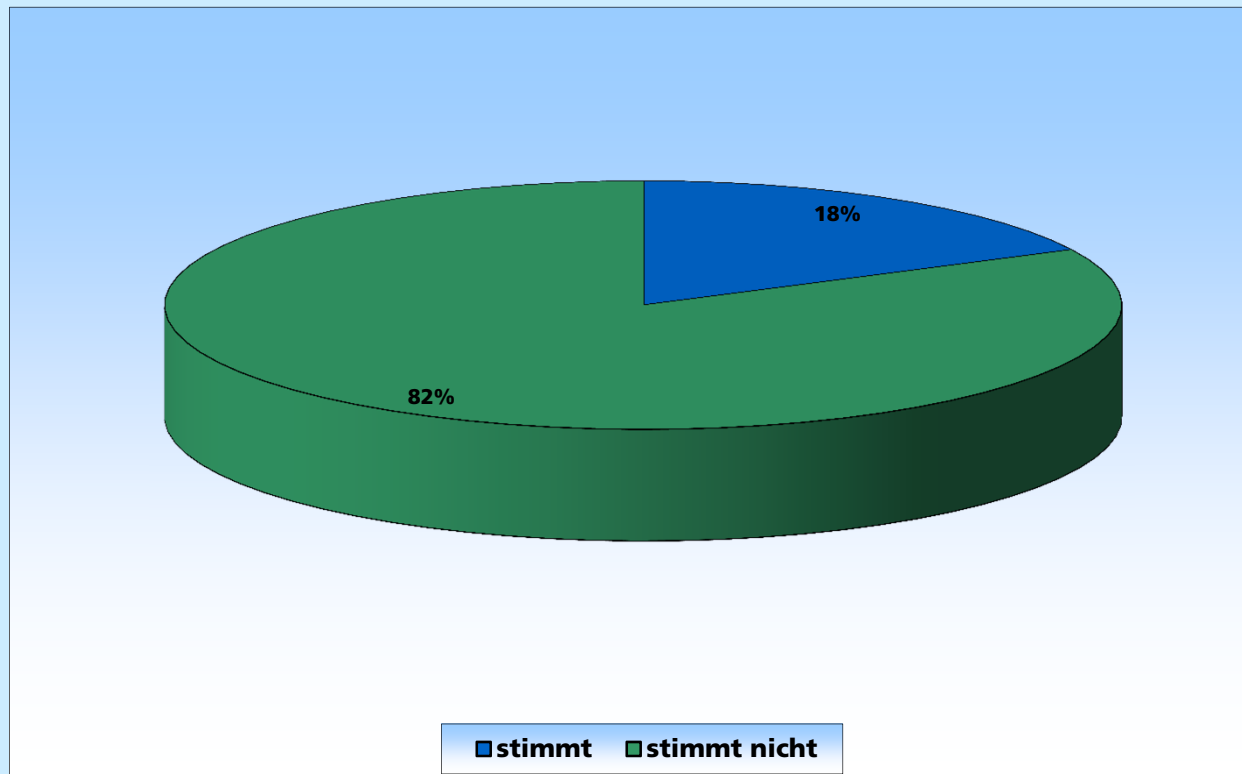
Sind Männer und Frauen für alle Berufe gleich gut geeignet?

Jungen



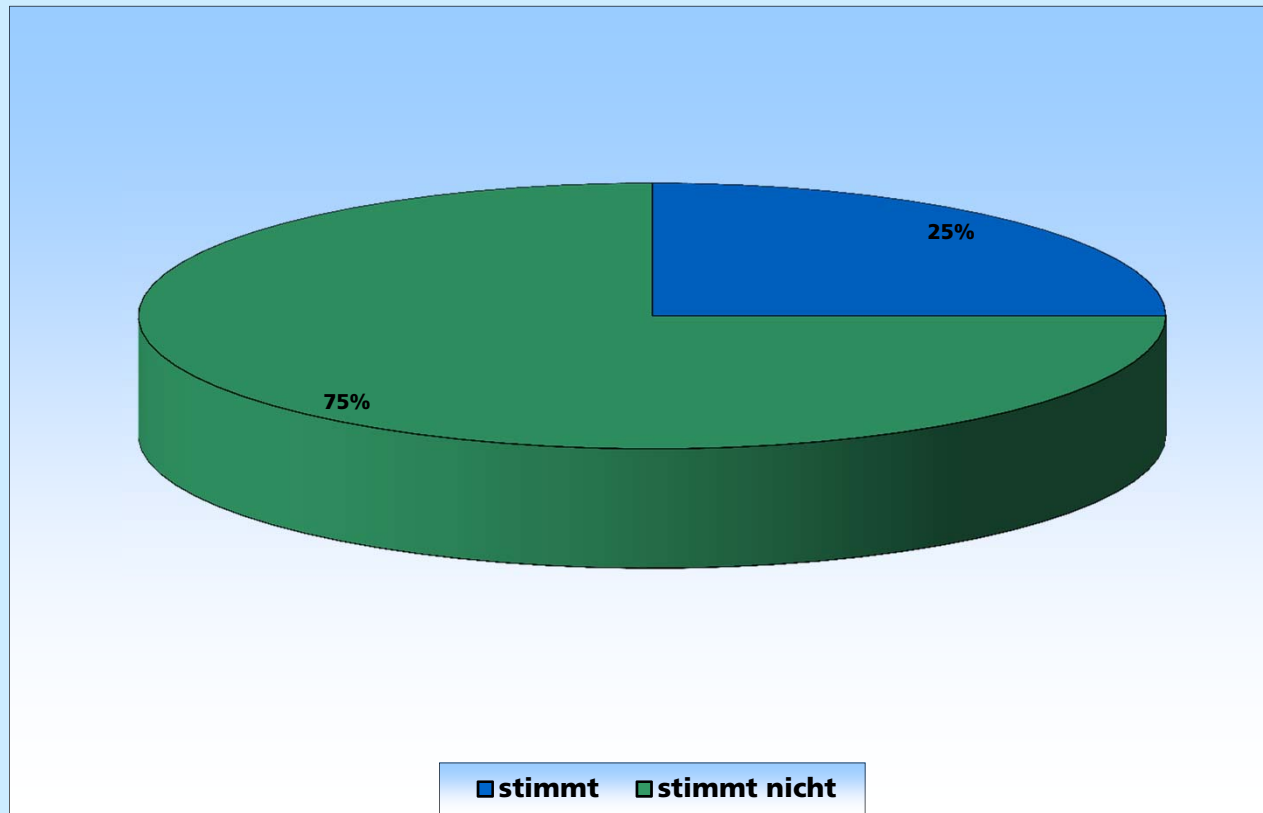
Sind Frauen eher für soziale/erzieherische Berufe und Männer für technische Berufe geeignet?

Mädchen



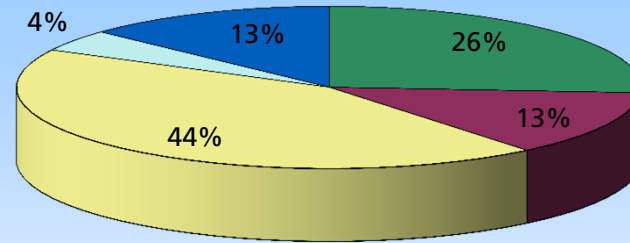
Sind Frauen eher für soziale/erzieherische Berufe und Männer für technische Berufe geeignet?

Jungen



Wunschtätigkeitsbereiche

Mädchen



- | | |
|--|------------------|
| ■ Wirtschaft/Verwaltung/Handel | ■ Dienstleistung |
| ■ Gesundheit/Sozialbereich/
Erziehung | □ IT, Comuter |
| ■ Technik | |

Wunschtätigkeitsbereiche

Jungen

