



**Bericht der Gleichstellungsbeauftragten
zur Gleichstellung**

im MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNK

2014

Inhalt

Vorbemerkungen.....	3
1 Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen	4
1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
1.2 Verteilung über alle Vergütungsgruppen.....	5
1.3 Verteilung in den Vergütungsgruppen AT bis IV.....	6
1.3.1 MDR gesamt.....	6
1.3.2 Verteilung in den Direktionen	7
1.4 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen.....	16
1.5 Auswertung der Altersstruktur.....	17
2 Personalentwicklung	18
2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen.....	18
2.2 Höhergruppierungen	20
2.3 Berufsausbildung, Volontariate und Weiterbildungen.....	20
3 Teilzeit und Elternzeit	22
4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit.....	22
4.1 Gleichstellung als Prozess der Organisationsentwicklung im MDR	22
4.2 Stellenausschreibungen und Personalauswahl.....	23
4.3 Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung.....	25
4.4 Karriereförderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen.....	26
4.4.1 Personalentwicklungsmaßnahmen	26
4.4.2 Frauen in der Technik	27
4.5 Sprachregelungen	29
4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	29
4.7 Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten	33
5 Betriebliche Sozialberatung im MDR.....	33
6 Veranstaltung „Wandel oder Stillstand – Rollenbilder in den Medien?“ anlässlich des Internationalen Weltfrauentages.....	33
7 Herbsttreffen der Medienfrauen	35
8 Pro Quote und Journalistinnenbund im MDR.....	36
9 Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR	37

10	Schlussbemerkungen und Empfehlungen.....	37
11	Anhänge.....	40

Vorbemerkungen

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

In der Dienstanweisung vom 04.11.1992 in der Fassung vom 01.04.2010 fördert der MDR die berufliche Gleichstellung mit dem Ziel, dass Frauen und Männer in allen beruflichen Bereichen und hierarchischen Ebenen der Rundfunkanstalt gleichgewichtig vertreten sind. In Bereichen in denen keine Gleichstellung erreicht ist, soll die bestehende Unterrepräsentanz durch geeignete Maßnahmen abgebaut und bis zur Parität erhöht werden. Frauen und Männer sollen ermutigt werden, ihre Rechte und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wahrzunehmen.

Entsprechend den Vorgaben der Dienstanweisung lege ich hiermit den vierten Gleichstellungsbericht in Ausübung meiner Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte vor. Damit setzte ich eine mittlerweile 20-jährige Tradition der Schaffung von Transparenz über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Mitteldeutschen Rundfunk fort. Diese wertvolle Zahlenperspektive leistet einen wichtigen Beitrag zu einer objektiven Beurteilung der Fortschritte und auch zum Erkennen von Handlungsbedarf für die Zukunft. Somit stellen die Teile 1 bis 3 auf die Auswertung der statistischen Erhebungen ab. Danach werden Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit im Berichtsjahr 2014 mit Ausblick auf die kommende Zeit dargestellt.

Ziele zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich der MDR zuletzt im Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung in 2013 gesetzt. Nun kann in den Daten des Gleichstellungsberichtes 2014 verfolgt werden, wie sich die tatsächliche Situation hierzu entwickelt hat. Gleichzeitig liefert die Verbindung von Zielen und Daten die Basis für eine weitere Konkretisierung der Gleichstellungsziele.

Persönlich möchte ich allen Kolleginnen und Kollegen danken, die mich in den letzten Jahren mit ihrem Rat und ihrer Unterstützung aktiv begleitet und somit die Gleichstellungsarbeit im Mitteldeutschen Rundfunk verlässlich und konstruktiv befördert haben. Nennen möchte ich meine Stellvertreterin, Bettina Ruprecht, die sich im September 2014 in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet hat. Ich freue mich, dass Ines Hoge-Lorenz als neue Stellvertreterin zur Verfügung steht. Sie kann auf langjährige Berufserfahrungen als Redakteurin und Chefin vom Dienst verweisen und ist derzeit in der Fernsehdirektion im Programmbereich Aktuelles/Zeitgeschehen tätig.

Leipzig, den 18.12.2015

Claudia Müller, Gleichstellungsbeauftragte

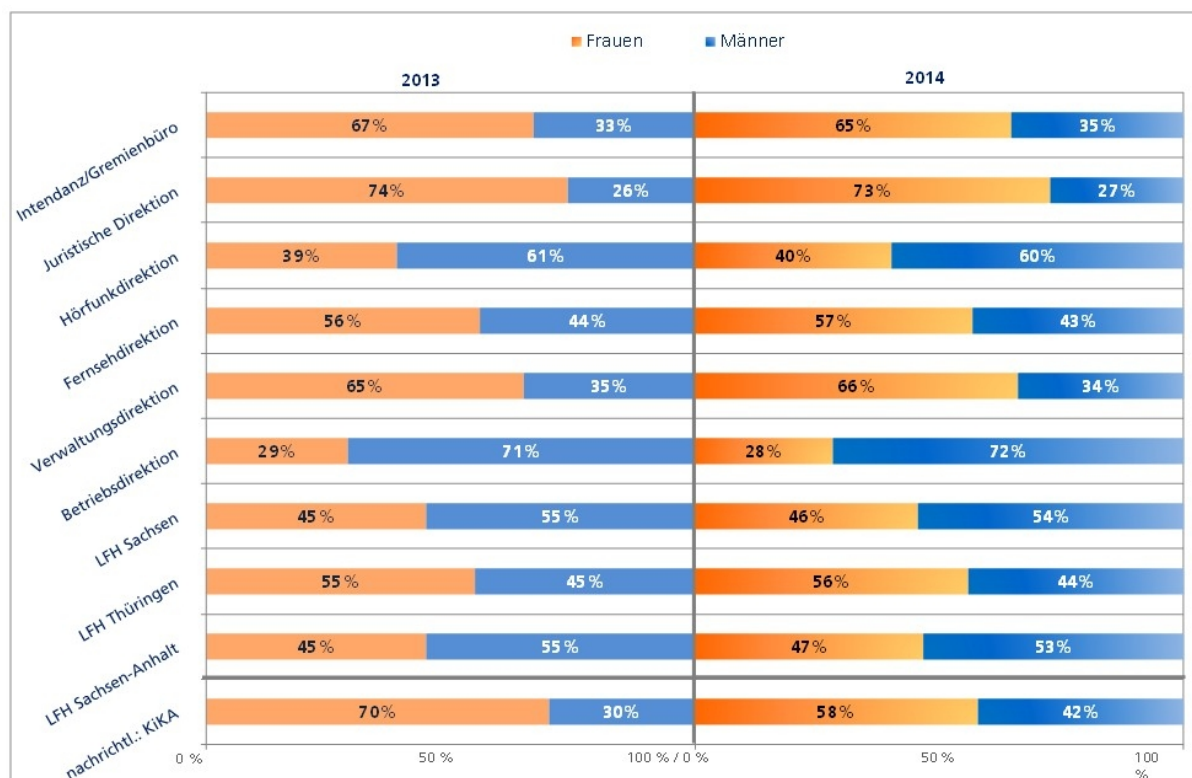


1 Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen

1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2014 standen insgesamt 2.050 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis¹ des MDR. Die Zahl umfasst die Kopfzahlen in befristeter oder unbefristeter Beschäftigung, unabhängig davon, ob die Beschäftigten voll- oder teilzeitarbeitend sind. Davon waren 961 Frauen und 1.089 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um neun – die der Männer sank um vier. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft betrug zu diesem Zeitpunkt 46,9 %. Im KiKA waren zum Stichtag 31.12.2014 60 Festangestellte tätig, 35 Frauen und 25 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr sank dort die Zahl der Frauen um vier – die der Männer blieb unverändert. Daraus folgt ein weiblicher Anteil von 58,3%.

Abb. 1 Anteile in % Frauen und Männer in den Direktionen



Der Jahresvergleich zeigt minimale Veränderungen. Auffallend über dem Durchschnitt liegt weiterhin der Anteil der Frauen in der Juristischen Direktion, der Intendanz/Gremienbüro und der Verwaltungsdirektion. Knapp mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Fernsehdirektion und im LFH Thüringen sind weiblich. In den Landesfunkhäusern Sachsen-Anhalt und Sachsen liegen die Anteile knapp unter der Hälfte aller Beschäftigten. In der Hörfunkdirektion wurde 2014 erstmals die 40%-Marke erreicht. Dagegen hat sich in der Betriebsdirektion der Anteil von Frauen gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % auf 28,2 % reduziert. Die Anzahl je Direktion ist in der Tabelle 1 im Anhang dargestellt.

¹ Ohne KiKA und MDR-Werbung

1.2 Verteilung über alle Vergütungsgruppen

Der Blick auf alle Vergütungsgruppen im MDR zeigt, dass unverändert die meisten Frauen – fast jede Zweite – in den Vergütungsgruppen XII bis VIII beschäftigt sind.

Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über Vergütungsgruppen im MDR²

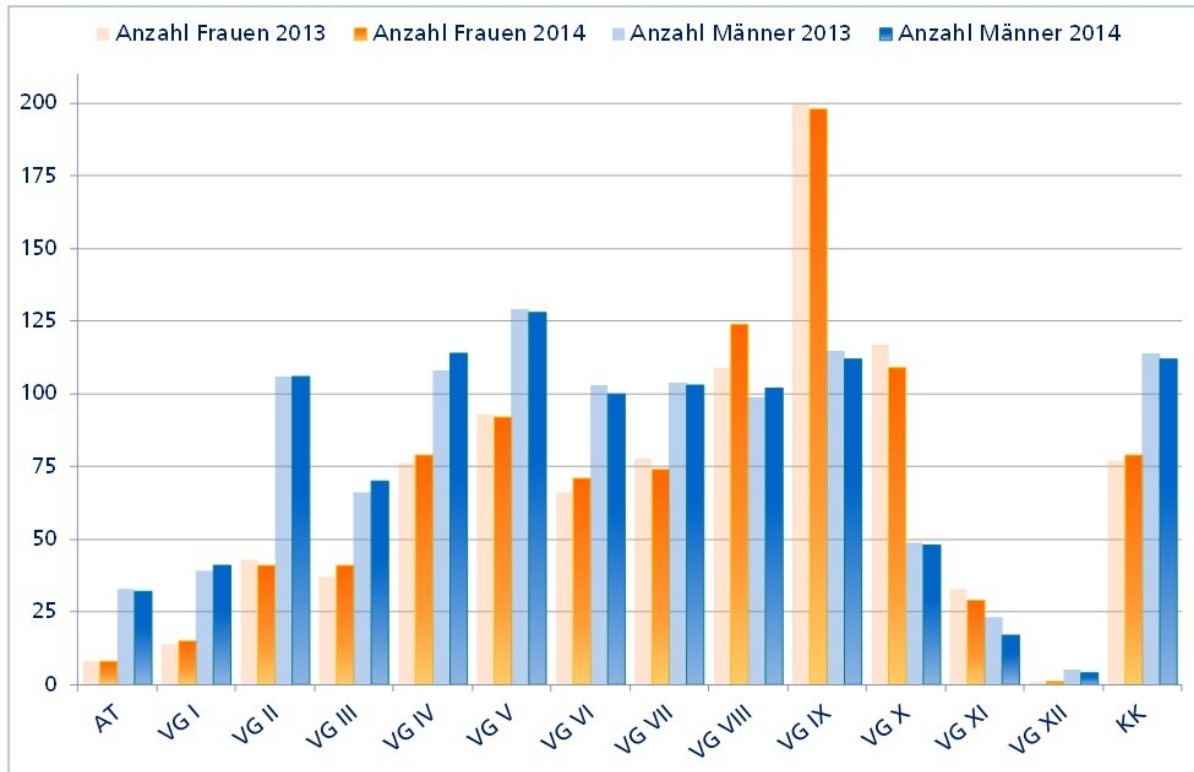
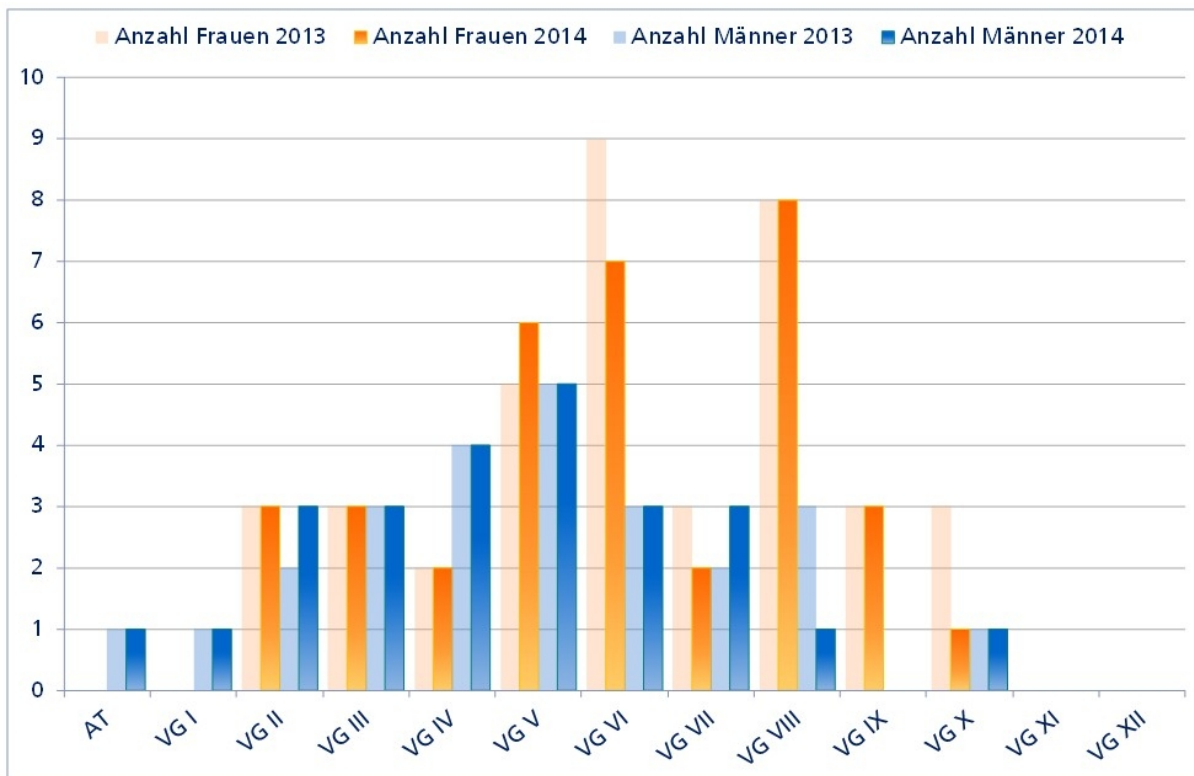


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über Vergütungsgruppen im KiKA



² KK = Anzahl von Frauen und Männern der Klangkörper

Im KiKA betrifft das nur jede Dritte.

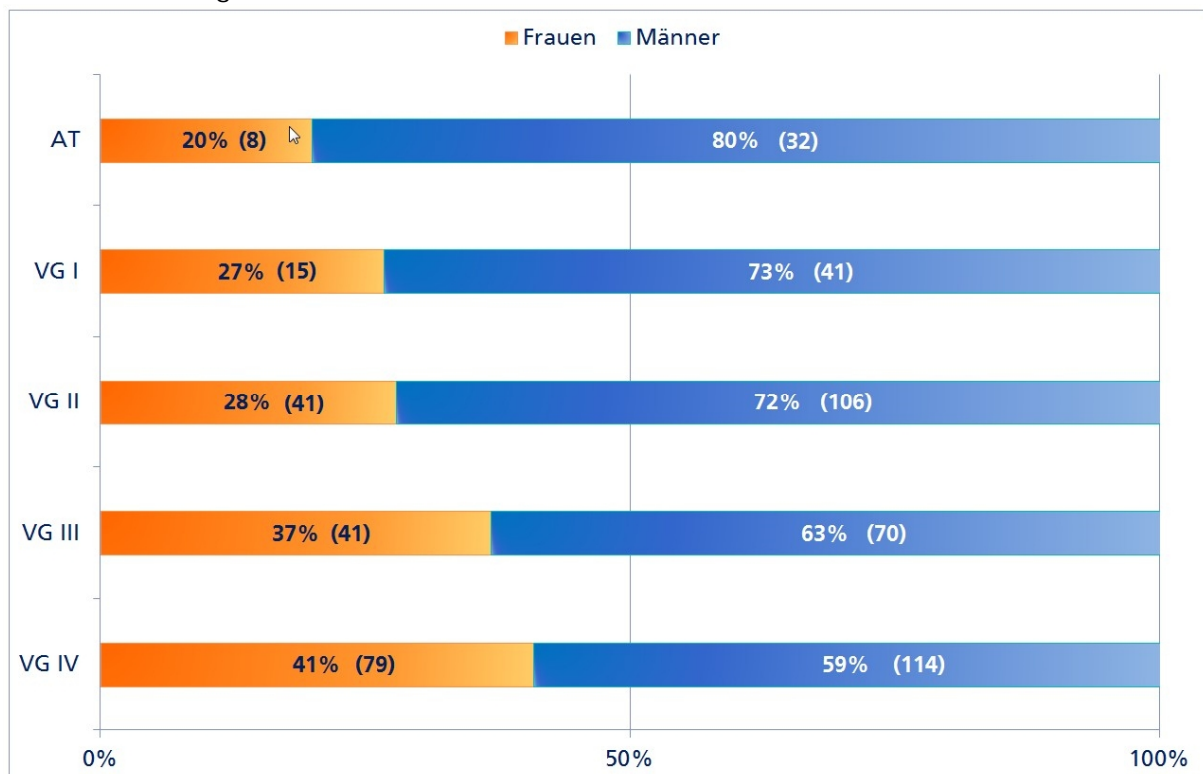
Die Verteilung über alle Vergütungsgruppen in den Direktionen ist im Anhang Tab. 3 bis 11 dargestellt.

1.3 Verteilung in den Vergütungsgruppen AT bis IV

1.3.1 MDR gesamt

Unter Führungspositionen werden nachfolgend Tätigkeiten verstanden, die Führungsaufgaben, sonstige Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Aufgaben umfassen. In diesen Vergütungsgruppen AT bis IV ist nach wie vor eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen zu konstatieren. 66,4 % (363) der Führungskräfte im MDR sind männlich und nur 33,6 % (184) weiblich. Konkret bedeutet das einen Zuwachs von weiteren 6 Frauen und 11 Männern. Gegenüber dem Vorjahr blieb die Zahl der Führungspositionen im Bereich AT mit 8 Frauen unverändert, die Zahl der Männer hat sich um eine Position auf 32 verringert. Der prozentuale Anteil von Frauen stieg damit von 19,5 % auf 20,0 %. In den Vergütungsgruppen I und II reduzierte sich die Zahl der Frauen von 57 auf 56, die der Männer erhöhte sich von 145 auf 147. Der prozentuale Anteil von Frauen sank somit marginal von 28,2 % auf 27,5 %. In den Vergütungsgruppen III und IV ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den anderen höheren Vergütungsgruppen anhaltend am höchsten. Gegenüber dem Vorjahr stiegen die Positionen der Frauen um sieben von 113 auf 120. Das entspricht einem Anteil von nunmehr 39,5 %. Die Anzahl der Männer veränderte sich um zehn von 174 auf 184. Siehe Tabelle im Anhang. Nachfolgende Abbildung zeigt den Stand zum Stichtag 31.12.2014.

Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2014

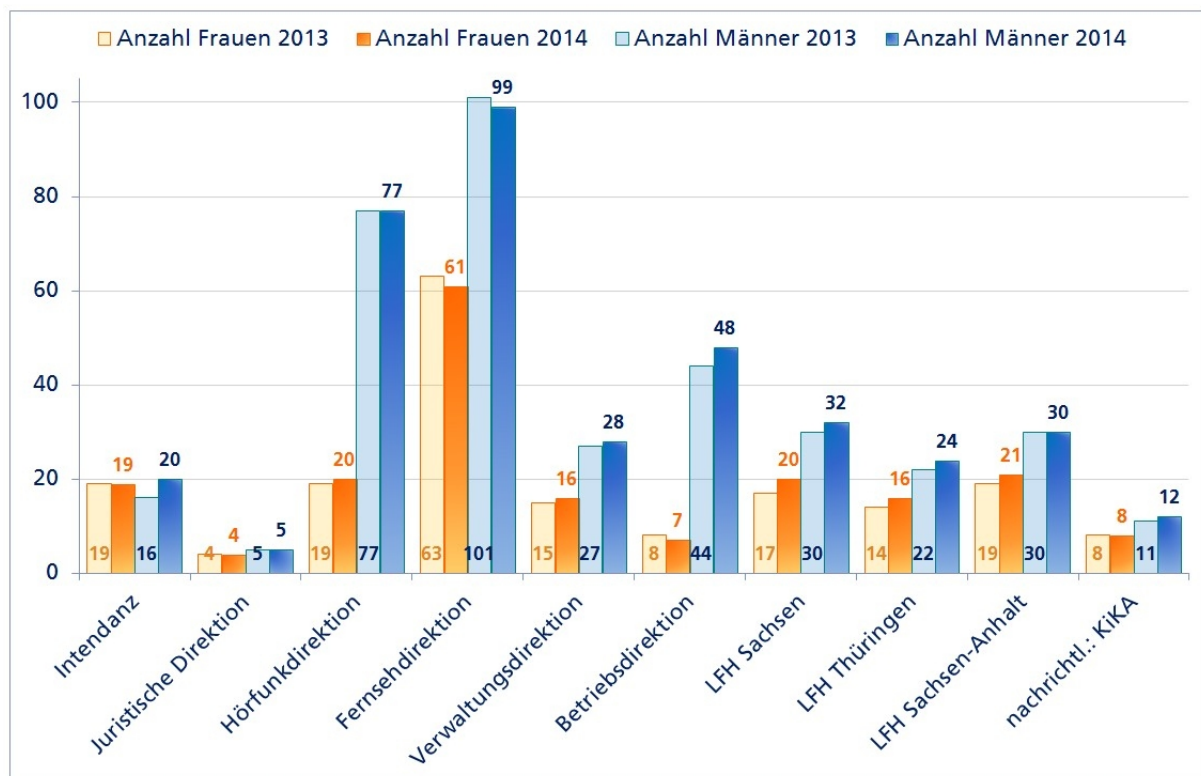


Der Rückblick der vergangenen vier Jahre macht deutlich, dass immer mehr Frauen Aufgaben in Führung und Verantwortung übernehmen, was zunächst ein positives Signal setzt. Allerdings verbessert sich die Quote nicht spürbar, da der Zuwachs bei den männlich besetzten Positionen fast genauso hoch ist. Im Zeitraum 2010 bis 2014 stieg in dem Bereich AT bis IV die Anzahl der Frauen von 152 auf 184 (+ 32) und die der Männer von 332 auf 363 (+ 31).

1.3.2 Verteilung in den Direktionen

In der Betriebs- und Hörfunkdirektion sind Frauen unverändert niedrig in den Vergütungsgruppen AT bis IV vertreten. Hier wird deutlich, dass insbesondere in der Betriebsdirektion und im Service Center Technik der Hörfunkdirektion die geringe weibliche Beschäftigungsquote von nur 28,2 % eine wesentliche Ursache ist. Frauen sind in technischen Berufen und diesen Studienfächern immer noch eine Minderheit. In der Verwaltungsdirektion wird jede dritte Position im Bereich AT bis IV von einer Frau verantwortet. Positive Entwicklungen sind in der Fernsehdirektion, in den Landesfunkhäusern und der Juristischen Direktion zu konstatieren, dort hat der Frauenanteil die 40 % Marke nahezu erreicht bzw. knapp überschritten. In der Intendanz verringerte sich der Anteil von Frauen in den hohen Vergütungsgruppen von 54,3 % auf 48,7 %, da vier weitere Positionen männlich besetzt wurden.

Abb. 5 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV nach Direktionen



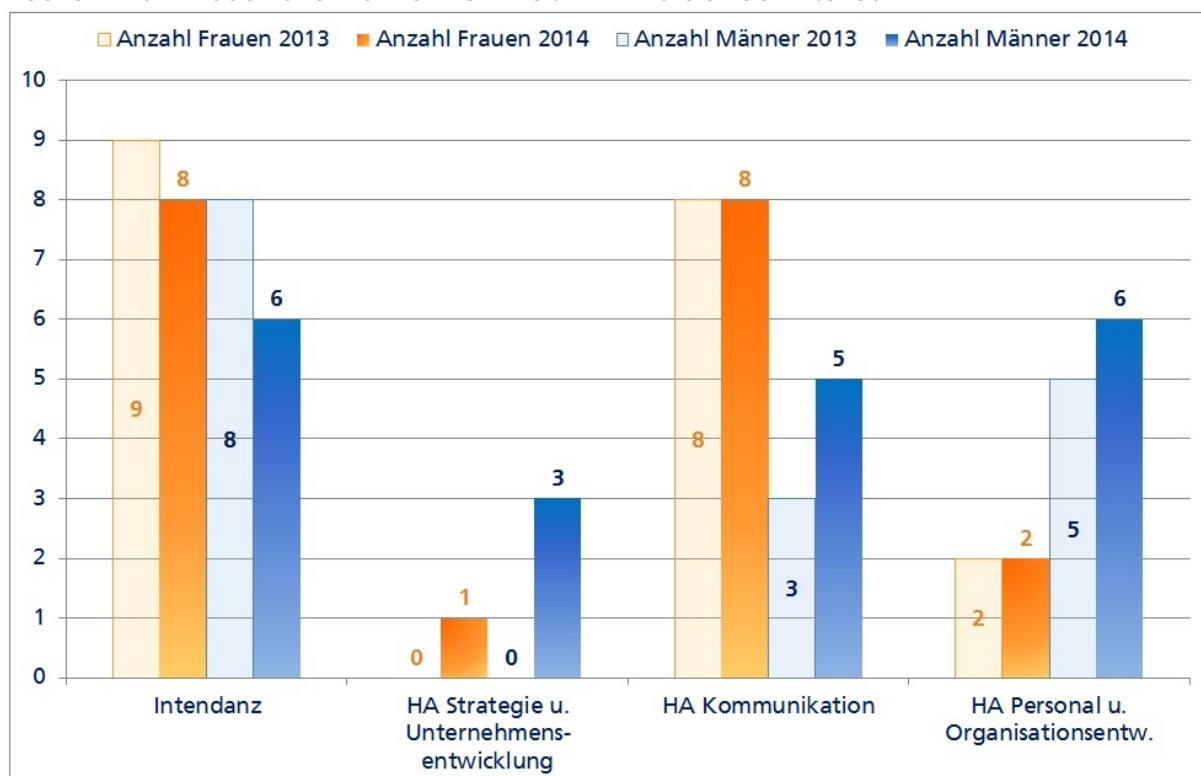
Beim KiKA blieb die Zahl der Frauen über die VG AT bis IV unverändert bei acht. Die Zahl der Männer wuchs um eine Position auf 12. Damit verringerte sich der Anteil der Frauen auf 40 %.

Nachfolgend wird die Verteilung von Frauen und Männern in den VG AT bis IV in ausgewählten Bereichen der Direktionen näher betrachtet.

Intendanz

In der *Leitung Intendanz*³ sind über die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Im Bereich der VG AT bis IV arbeiten 8 Frauen und 6 Männer, was einer Quote von 57,1 % entspricht. Gegenüber dem Vorjahr ergibt sich durch Umstrukturierung und Umsetzung einer weiblich und zwei männlich besetzten Positionen eine marginale Erhöhung der Quote der Frauen. In der neu geschaffenen *Hauptabteilung Strategie und Unternehmensentwicklung*, die auch die *Abt. Markt- und Medienforschung* umfasst, arbeiten nahezu hälftig Frauen und Männer. In den höherwertigen Vergütungsgruppen sind jeweils eine Frau und drei Männer tätig, die Frauenquote liegt hier bei 25,0 %. In der *HA Kommunikation* sind 70,0 % der Beschäftigten Frauen. Auch in den VG AT bis IV stellen die Frauen den höchsten Anteil mit 61,5 %. Durch die Besetzung von zwei weiteren Positionen mit Männern hat sich dieser Anteil von 27,3 % auf 38,5 % erhöht. In der *HA Personal- und Organisationsentwicklung* sind zwei Frauen und sechs Männer in den höherwertigen Vergütungsgruppen tätig. Die Anzahl der Männer stieg um eine Position, so sank die Quote der Frauen auf mittlerweile 25,0 %.

Abb. 6 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV im Bereich der Intendanz

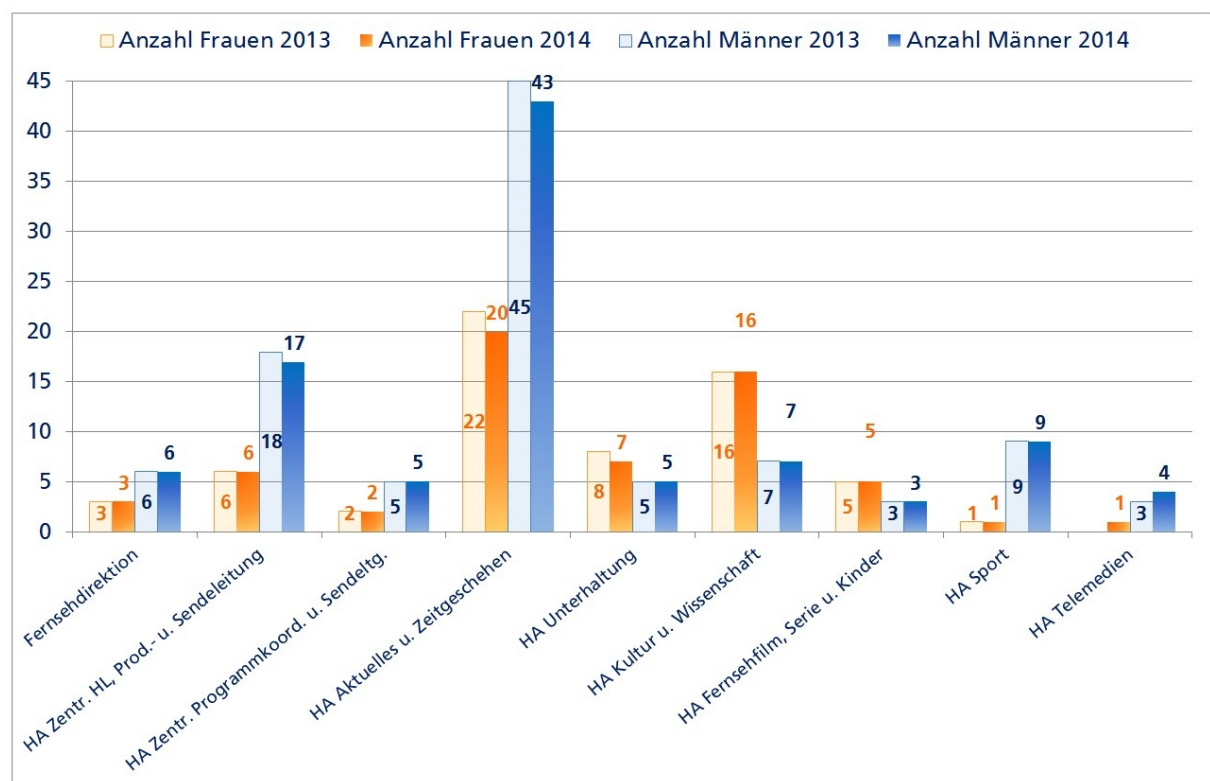


³ einschließlich Gremienbüro, Gesellschaft/Medienpolitik/ARD, Revision und Personalvertretung

Fernsehdirektion

In den *Hauptabteilungen Kultur und Wissenschaft sowie Fernsehfilm/Serie/Kinder* sind Frauen überproportional stark vertreten. Die Positionen der Vergütungsgruppen AT bis IV sind gleich bleibend hoch mit Frauen besetzt. 16 Frauen und sieben Männer bzw. fünf Frauen und drei Männer sind dort beschäftigt. Daraus folgen Quoten von 69,6 % und 62,5 %. Ein ähnliches Bild weist die *HA Unterhaltung* auf, wo etwa 70 % der Beschäftigten weiblich sind. In den Vergütungsgruppen AT bis IV beträgt ihr Anteil 58,3 %. In der *HA Unterhaltung* fiel eine Position weg, so sind nunmehr sieben Frauen und fünf Männer in diesem Bereich tätig. In der *HA Zentrale Programmkoordination und Sendeleitung* arbeiten knapp über die Hälfte Frauen. Die Quote in den höherwertigen Vergütungsgruppen liegt unverändert bei nur 28,6 %, da zwei Frauen und fünf Männer dort arbeiten. In den *HA Aktuelles/Zeitgeschehen und Sport* besteht Handlungsbedarf, den Anteil der Frauen in den höherwertigen Vergütungsgruppen zu steigern. Das machen die Quoten von 31,7 % und 10,0 % deutlich. In der *HA Aktuelles/Zeitgeschehen* gab es Veränderungen innerhalb der Vergütungsgruppen durch Ausscheiden von zwei weiblichen und zwei männlichen Beschäftigten. Im Ergebnis sind 20 Frauen und 43 Männer dort beschäftigt. In der *HA Telemedien* wurde im Berichtsjahr eine weitere Position innerhalb der VG AT bis IV mit einer Frau besetzt. Daraus ergibt sich nunmehr eine Quote von 20,0 %. In der *HA Zentrale Herstellungsleitung* ist die Verteilung von Frauen und Männern fast ausgeglichen. In den Vergütungsgruppen AT bis IV arbeiten sechs Frauen und 17 Männer. Das ergibt einen Anteil von 26,1 % Frauen, wobei die Quote von ursprünglichen 25,0 % stieg, da sich die Zahl der Männer um eine Position verringerte.

Abb. 7 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA der FD

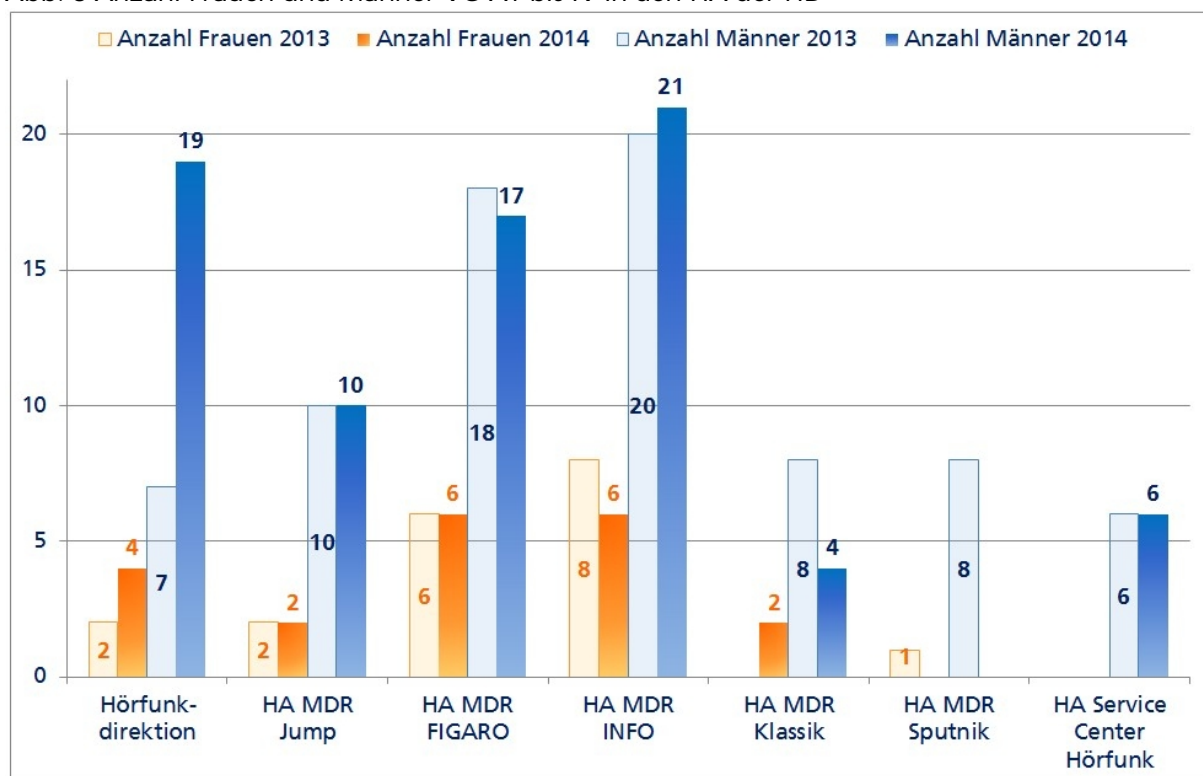


Hörfunkdirektion

In der *HA Figaro* ist das Verhältnis der weiblichen und männlichen Beschäftigten ausgeglichen. In der *HA Info* beträgt der Frauenanteil knapp 40 %. Die Führungspositionen AT bis IV spiegeln dieses Bild gleich bleibend nicht wieder. Sechs Frauen und 17 Männer sind bei *Figaro* und sechs Frauen sowie 21 Männer bei *Info* beschäftigt. Daraus ergeben sich die Quoten von 26,1 % und 22,2 %. Der Wegfall einer jeweils männlich besetzten Position bei *Figaro* und zwei weiblich besetzten Positionen bei *Info* verändert die Quote leicht. In der *HA Klassik*⁴, wo knapp die Hälfte der Beschäftigten weiblich ist, hat sich durch Besetzung von zwei Führungspositionen mit Frauen im Berichtsjahr die Quote auf 33,3 % verbessert. Unverändert ist eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen bei *Jump* mit einer Quote von nur 16,7 % zu konstatieren. 10 Männer aber nur zwei Frauen wirken in diesem Bereich. Im *Service Center Hörfunk* arbeitet nach wie vor keine Frau in den höherwertigen VG. Allerdings ist dort der Anteil der weiblichen Beschäftigten grundsätzlich niedrig, denn nur jeder vierte Beschäftigte ist weiblich.

Aufgrund von Veränderungen in der Organisationsstruktur der HD weist das Berichtsjahr 2014 keine festen Stellen für *Sputnik* aus. Diese wurden vorübergehend der *Leitung HD* zugeordnet. Unabhängig davon wird deutlich, dass auch hier eine anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in den betreffenden Positionen vorliegt.

Abb. 8 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA der HD

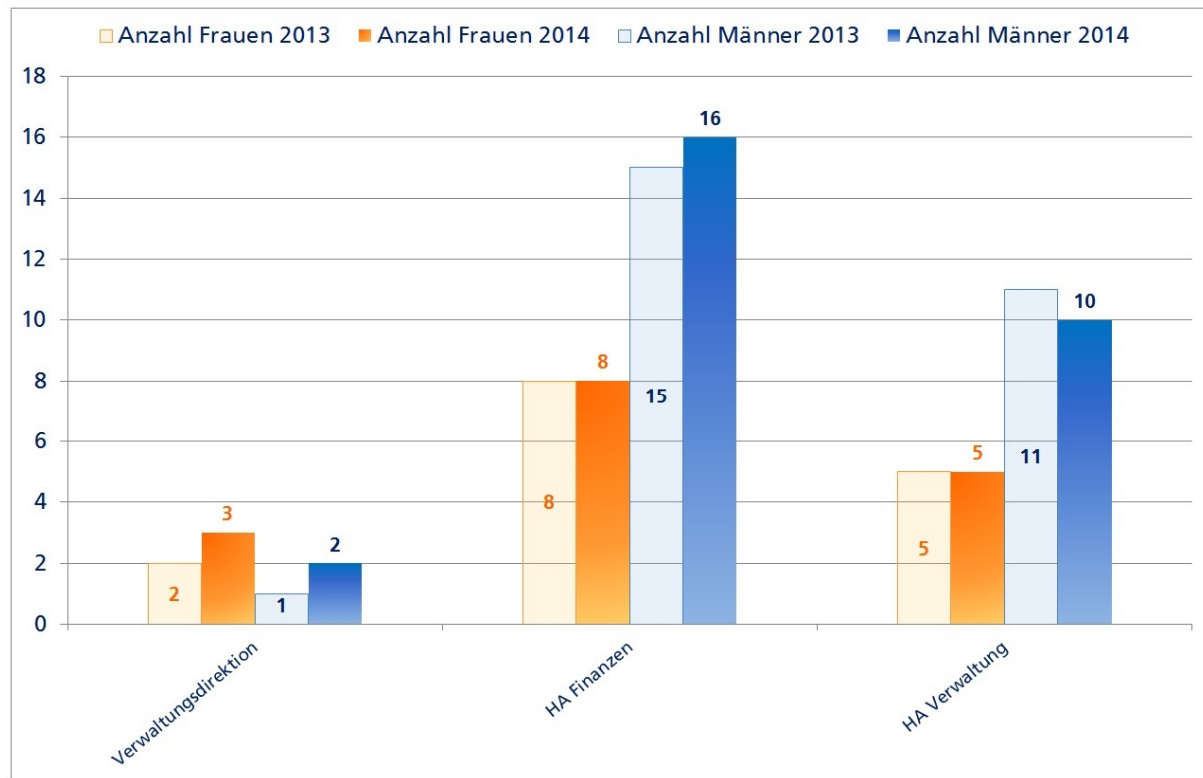


⁴ ohne Chor und Orchester

Verwaltungsdirektion

In der Verwaltungsdirektion sind mehr Frauen als Männer tätig. In der *HA Finanzen* und in der *HA Verwaltung* sind im Berichtsjahr acht Frauen und 16 Männer sowie fünf Frauen und zehn Männer in höherwertigen Positionen beschäftigt. Die *Leitung der VD* ist dagegen mit drei Frauen und zwei Männern fast paritätisch besetzt.

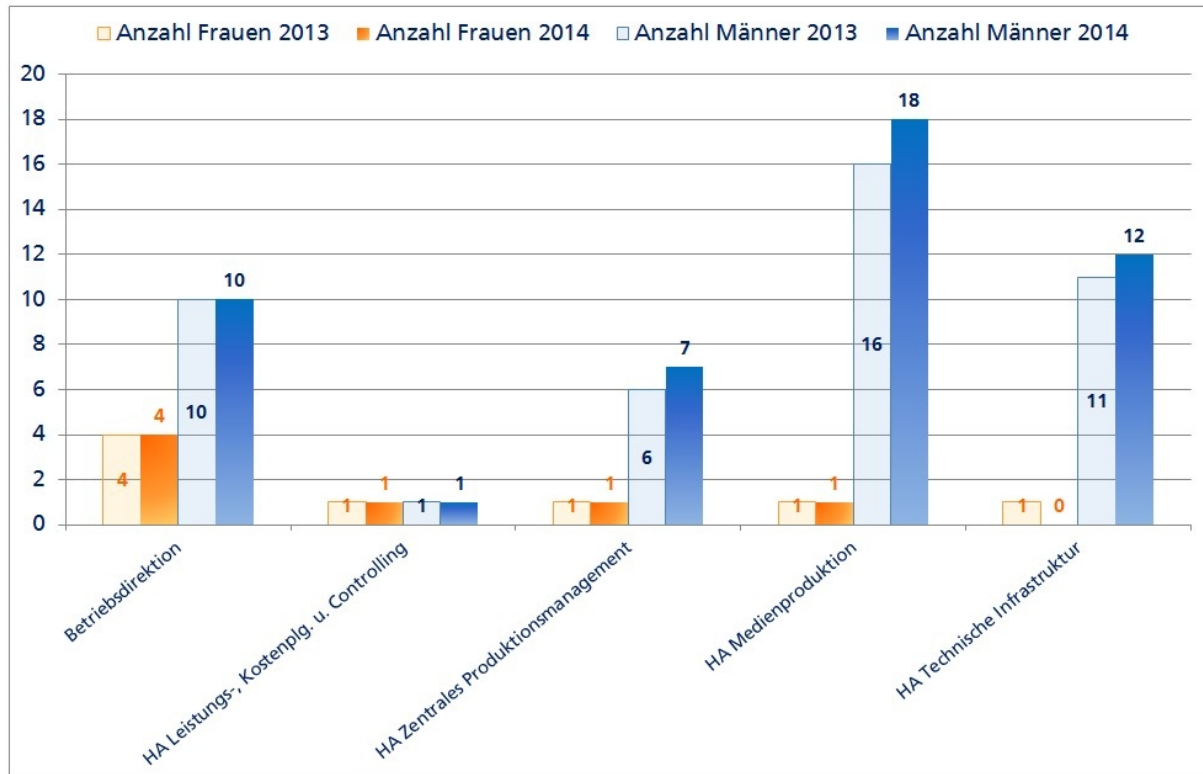
Abb. 9 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA der VD



Betriebsdirektion

In der Hauptabteilung *Leistungs-, Kostenplanung und Controlling* wirken überproportional stark Frauen. In den Vergütungsgruppen AT bis IV sind gleich bleibend jeweils eine Frau und ein Mann beschäftigt. In der *HA Zentrales Produktionsmanagement* arbeiten in den höherwertigen Vergütungsgruppen weiterhin eine Frau und sieben Männer. Das entspricht einer Quote von 12,5 %. Die meisten Beschäftigten sind in den Hauptabteilungen *Medienproduktion* und *Technische Infrastruktur* tätig. In diesen Bereichen sind Frauen erheblich unterrepräsentiert. In der *Medienproduktion* ist nur eine Frau in den VG AT bis IV tätig, was einer Quote von 5,3 % entspricht. Die männlich besetzten Positionen sind im Berichtsjahr von 16 auf 18 gestiegen. In der *Technischen Infrastruktur* ist keine Frau mehr in den höherwertigen Vergütungsgruppen beschäftigt. Die eine Position, die weiblich besetzt war, wurde in den Bereich *Strategie/Innovation und Projektmanagement* umgesetzt, der zur *Leitung der BD* gehört. Dort sind vier Frauen und zehn Männer in den VG AT bis IV eingruppiert.

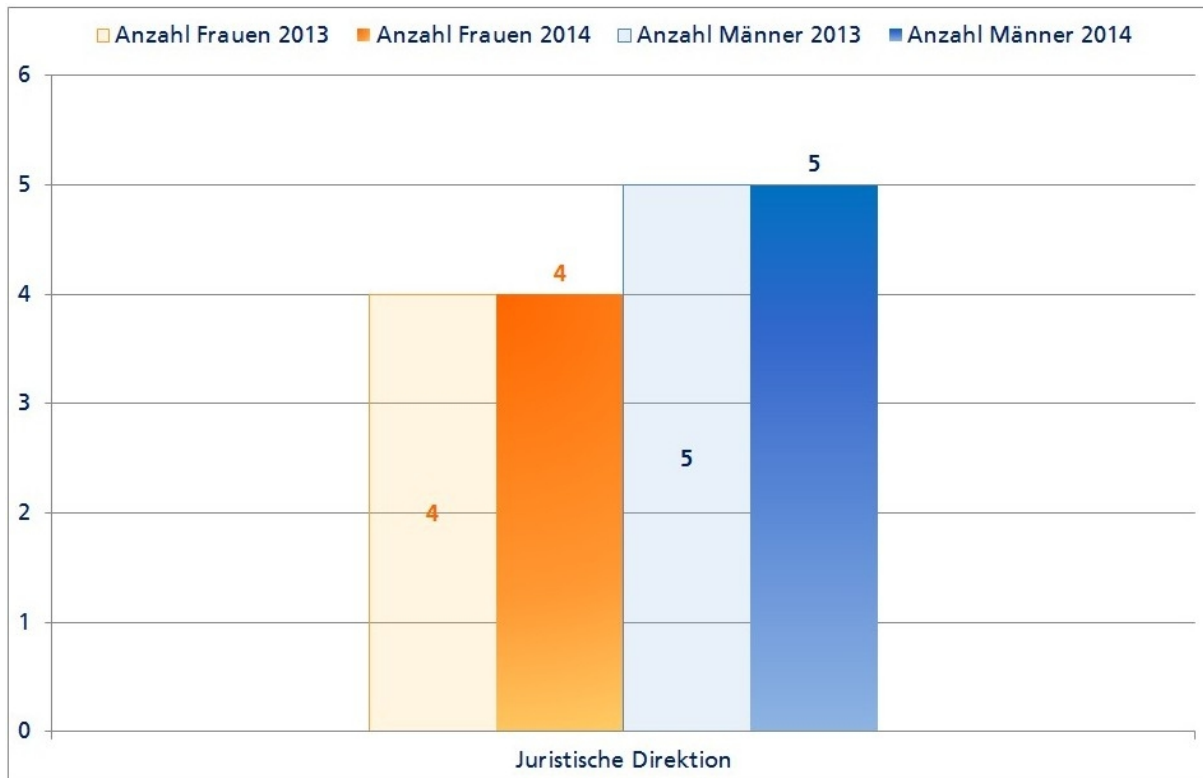
Abb. 10 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA der BD



Juristische Direktion

Im Bereich VG AT bis IV sind unverändert vier Stellen weiblich und fünf männlich besetzt. Somit blieb die Quote der Frauen konstant bei 44,4 %.

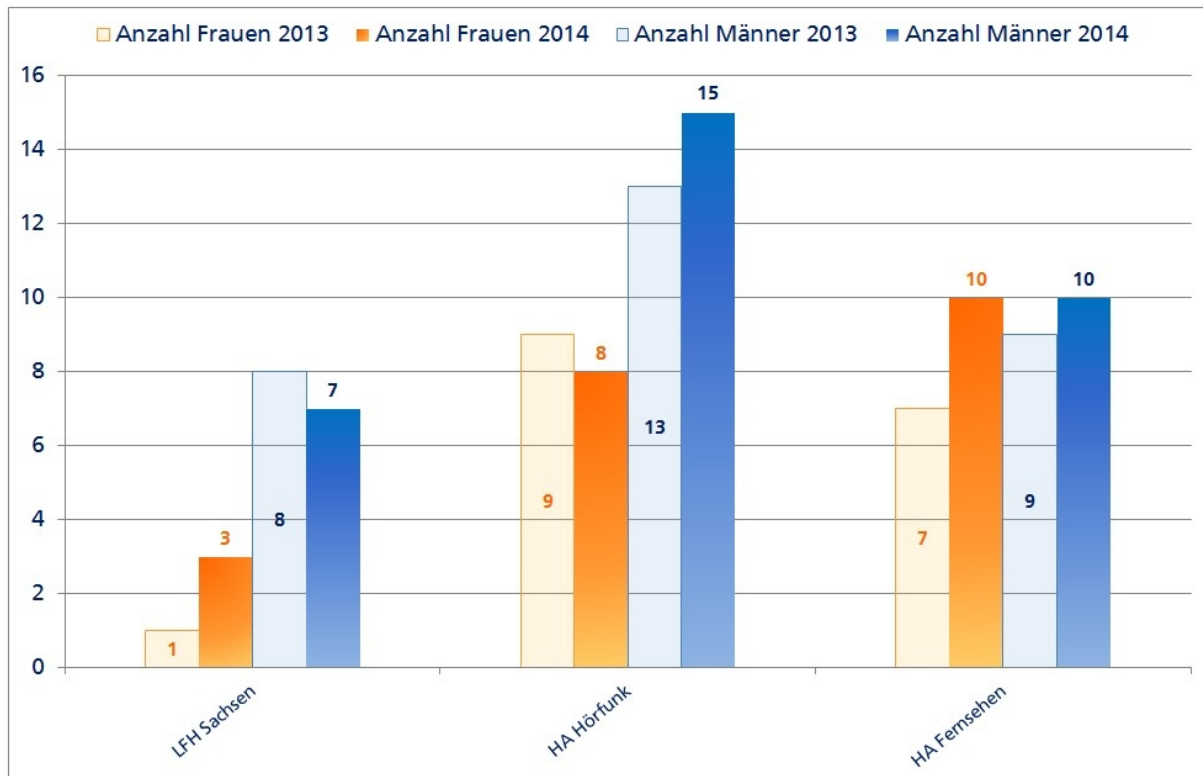
Abb. 11 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in der JD



LFH Sachsen

Über die Hälfte der Beschäftigten in den *Hauptabteilungen Hörfunk und Fernsehen* sind Frauen. Das spiegelt sich insbesondere in der *HA Fernsehen* in den höherwertigen Vergütungsgruppen mit einer Quote von 50,0 % wieder. Dort sind 10 Frauen und 10 Männer tätig. Diese positive Entwicklung wurde durch die Besetzung von drei weiteren Positionen mit Frauen erreicht. In der *HA Hörfunk* hat sich dagegen die Quote von 40,9 % auf 34,8 % verringert. Ursachen sind der Wegfall einer weiblich besetzten Position und der Zuwachs von zwei männlich besetzten Positionen. Im Berichtsjahr arbeiten dort nunmehr acht Frauen und 15 Männer. Die Anzahl der höherwertigen Positionen in der *Leitung des LFH Sachsen* wuchs um zwei Frauen. Die Quote liegt dort bei 30,0 %.

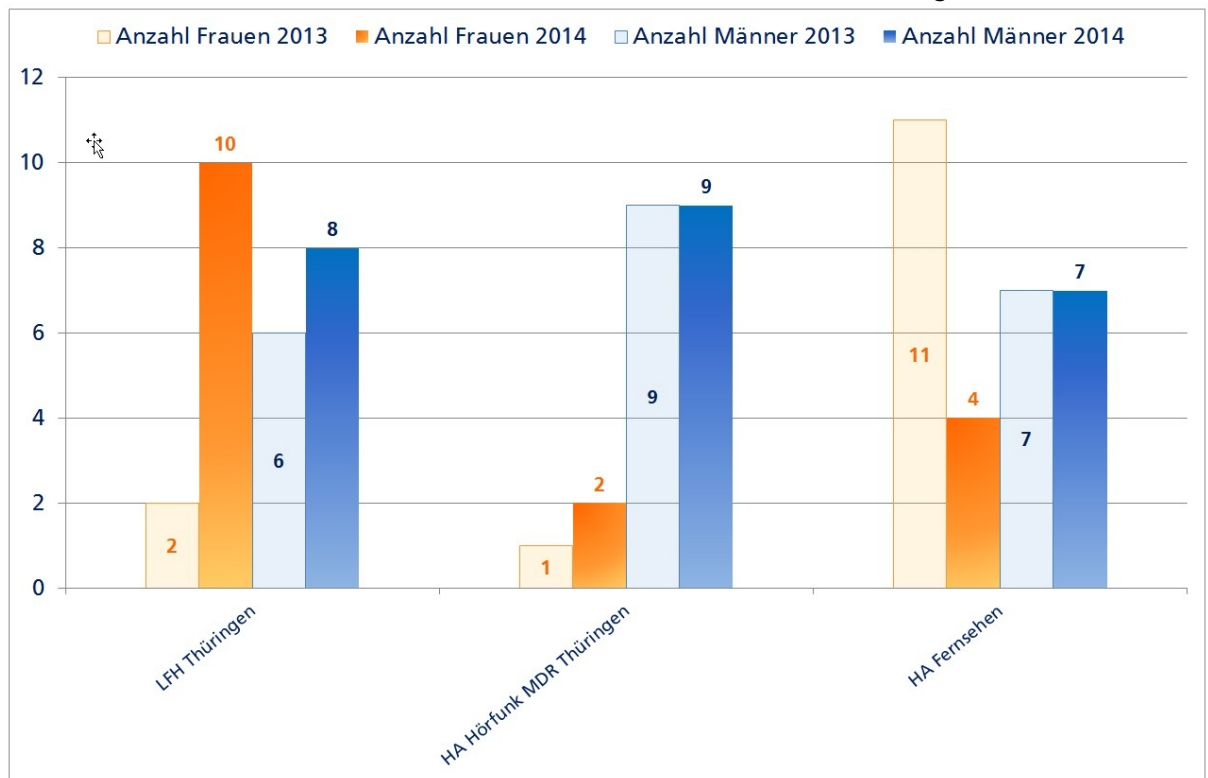
Abb. 12 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA des LFH Sachsen



LFH Thüringen

Auch in den *Hauptabteilungen Hörfunk und Fernsehen* des LFH arbeiten mehrheitlich Frauen. Allerdings bildet sich diese Tatsache in der *HA Hörfunk* in den höheren Vergütungsgruppen noch nicht ab. Eine Entwicklung vollzog sich mit dem Zugang einer weiteren weiblichen Position, so dass sich die Quote von 10,0 % auf 18,2 % steigerte. In absoluten Zahlen sind das zwei Frauen und neun Männer. In der *HA Fernsehen* fielen zum Stichtag des Berichtsjahres infolge von Umstrukturierungen sieben Positionen weg, die mit Frauen besetzt waren. Daraus folgt eine Quote von nunmehr 36,4 %. Der aufnehmende Bereich *Leitung des LFH Thüringen* weist nunmehr in den höherwertigen Vergütungsgruppen einen Frauenanteil von 55,6% auf. Dort arbeiten mittlerweile zehn Frauen und acht Männer in den VG AT bis IV.

Abb. 13 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA des LFH Thüringen



LFH Sachsen-Anhalt

Das Landesfunkhaus beschäftigt knapp hälftig Frauen und Männer. Dieses Bild spiegelt sich in den höherwertigen Vergütungsgruppen im *Programmbereich Hörfunk* mit einer Quote von 52,4 % wieder. Diese Entwicklung ergibt sich durch den Zuwachs von zwei weiblich besetzten Positionen und den Wegfall einer männlich besetzten Position. In absoluten Zahlen sind das 11 Frauen und 10 Männer. Durch Umstrukturierung hat sich die Zahl der Beschäftigten in der *HA Sachsen-Anhalt Heute und Aktuelles* um 10 Positionen verringert. Daraus folgt eine Besetzung von derzeit zwei Frauen und acht Männern, was einer Frauenquote von 20,0 % entspricht. Der *Leitung des Landesfunkhauses* sind zum Stichtag insgesamt 27 Frauen und 38 Männer zugeordnet. In den VG AT bis IV sind acht Frauen und 12 Männer beschäftigt, was einer Quote von Frauen von 40,0 % entspricht.

Abb. 14 Anzahl Frauen und Männer VG AT bis IV in den HA des LFH Sachsen-Anhalt

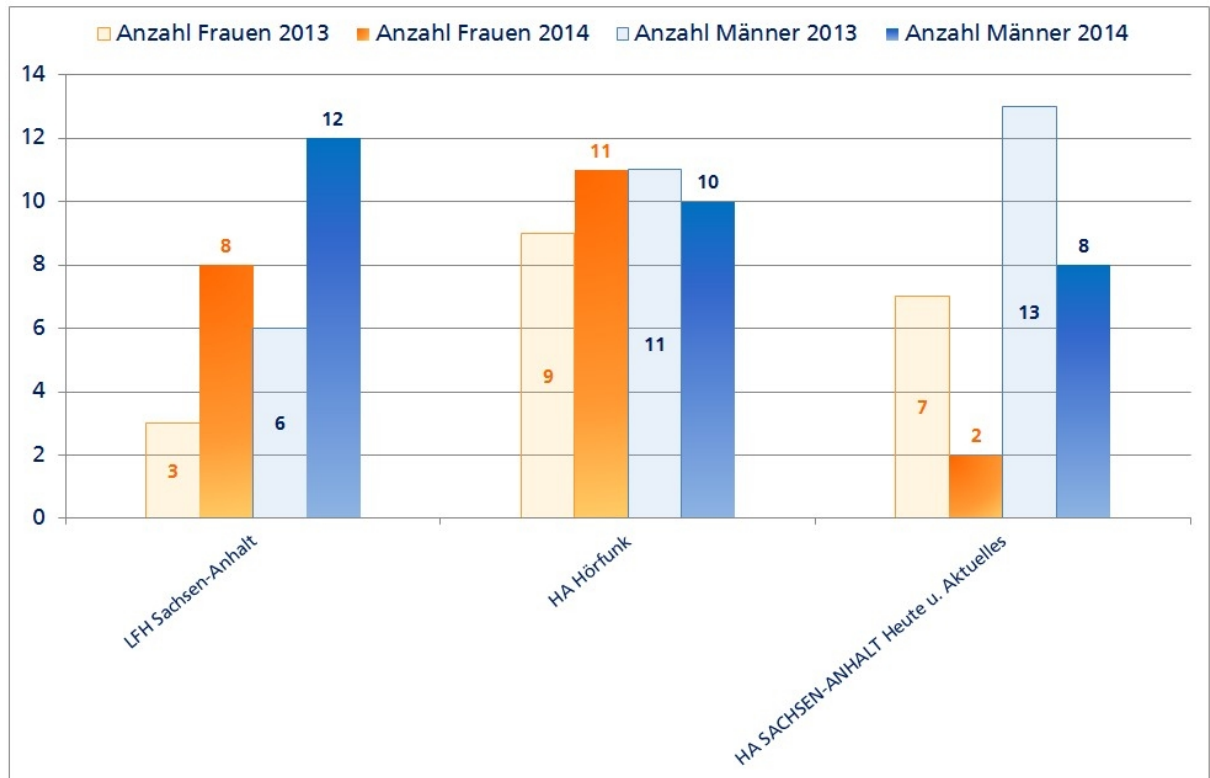
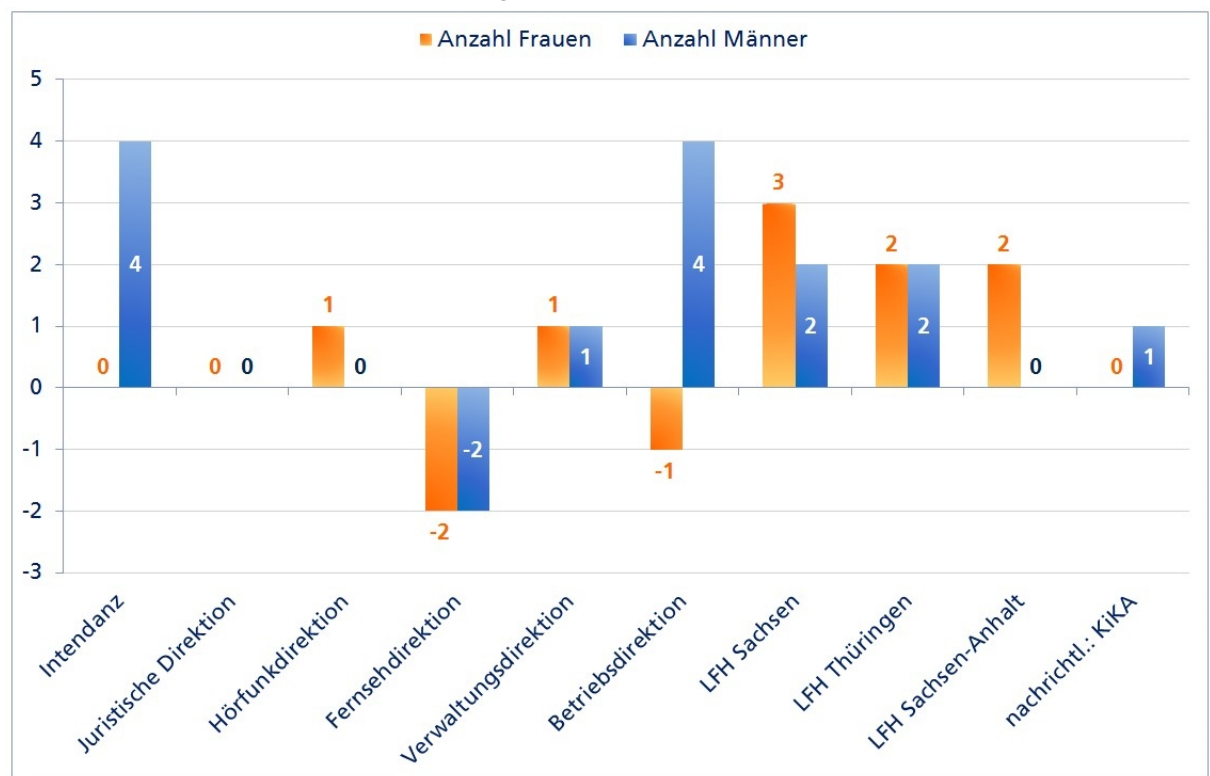


Abb. 15 Übersicht absolute Veränderungen in den VG AT bis IV nach Direktionen 2014/2013



1.4 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen

Die Analyse der Besetzung von Führungspositionen innerhalb der Tätigkeitsgruppen unterstreicht die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen. Siehe Anhang Tabelle 13 (MDR) und Tabelle 14 (KiKA).

In der Gruppe "Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung" blieb die Anzahl der Frauen von 13 unverändert. Die Anzahl der Männer stieg dagegen um drei Positionen auf 39. Damit hat sich der Frauenanteil von 26,5 % auf 25,0 % verringert. Im KiKA ist unverändert eine Position mit einem Mann besetzt.

Erstmals wurde von der HA Personal und Organisationsentwicklung die Tätigkeitsgruppe "Abteilungsleiterin und Referentin/Revisorin" getrennt erfasst. Somit ist noch kein Vergleich zum Vorjahr möglich. Zum Stichtag des Berichtsjahres weist die Gruppe „Abteilungsleiterin“ eine beträchtliche Unterrepräsentanz von Frauen auf. Das zeigt die Anzahl von 28 Frauen und 63 Männern deutlich (Quote 30,8 %). Ein fast ausgewogenes Bild vermittelt dagegen die Tätigkeitsgruppe „Referentin/Revisorin“. Dort sind 65 Frauen und 55 Männer tätig. Das ergibt einen Anteil der Frauen von immerhin 54,2 %. Im KiKA arbeiten vier Frauen und sechs Männer als Abteilungsleitung. Das entspricht einer weiblichen Quote von 40,0 %. Drei Frauen und ein Mann sind dort in der Tätigkeitsgruppe „Referentin/Revisorin“ beschäftigt.

Die getrennte Erfassung betraf auch die Verteilung von Frauen und Männern in der Tätigkeitsgruppe „Redakteurin/Producer/Assistentproducer/Redaktionsassistentz. Als „Redakteurinnen und Producer“ sind 202 Frauen und 282 Männer tätig. Das entspricht einem Frauenanteil von 41,7 %. Folgt man dem Trend der Entwicklung der Ausbildungszahlen der Volontariate im MDR, so werden Frauen und Männer in naher Zukunft gleichgewichtig in dieser Tätigkeitsgruppe vertreten sein. Die Zahl der als „Assistentz“ in den Redaktionen Beschäftigten beträgt im Berichtsjahr 112 Frauen und 52 Männer. Eine ausgewogene Verteilung ist wünschenswert. In der Gruppe der „Redakteurinnen und Producer“ des KiKA ist das Verhältnis mit 13 Frauen und 12 Männern fast ausgeglichen. In der „Assistentz“ arbeiten drei Frauen und keine Männer.

In der Tätigkeitsgruppe „Ingenieurin“ hat sich die Zahl der Frauen gegenüber dem Vorjahr um eine Position auf 19 reduziert. Auch die Anzahl der Männer ist von 128 auf 120 gesunken. Damit veränderte sich die Quote der Frauen auf 13,7 %. Im KiKA arbeitet nur ein Ingenieur. Die Vertretung in der Tätigkeitsgruppe „Systemanalytikerin/Operatorin“ hat sich nicht verändert. Die Besetzung der Positionen mit fünf Frauen und sechs Männern ist ausgewogen.

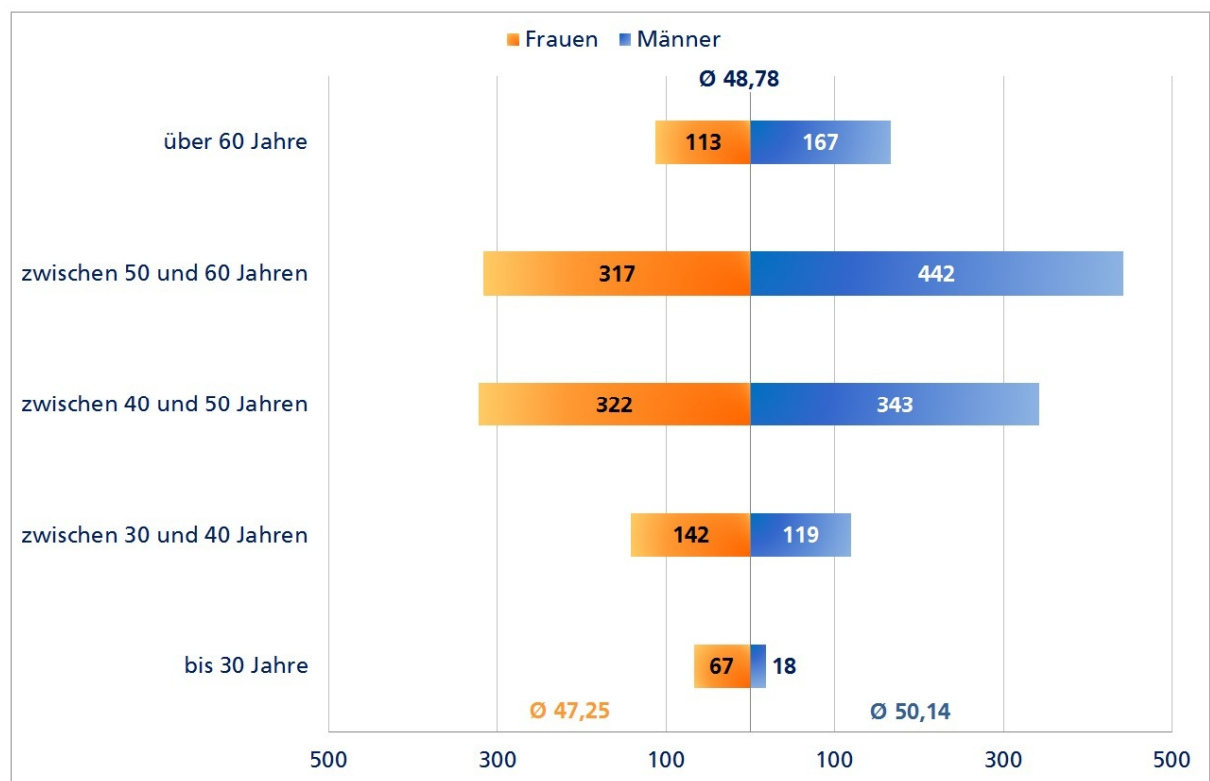
In der Tätigkeitsgruppe „Technik, Handwerk, Ton, Kamera etc.“ stieg im Berichtsjahr die Anzahl der Frauen um drei auf 94. Die Anzahl der Männer reduzierte sich um neun auf 298. Daraus folgt ein Anstieg der Quote von Frauen auf 24,0 %. Der KiKA beschäftigt in dieser Gruppe unverändert eine Frau. Die männlichen Positionen haben sich von vier auf drei reduziert.

Der Blick über alle Tätigkeitsgruppen zeigt, dass die meisten Frauen in der Gruppe „Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1. Sachbearbeiterin/Assistentin (Verwaltung)“ tätig sind. 264 Frauen und nur 49 Männer üben verwaltungsspezifische Tätigkeiten aus, das entspricht in dieser Gruppe einem weiblichen Anteil von 84,3 %. Beim KIKA arbeiten gleich bleibend 11 Frauen und nur noch ein Mann in dieser Gruppe. Im Vorjahr waren es zwei Männer. Hier wird das traditionelle Berufswahlverhalten der Geschlechter besonders deutlich.

1.5 Auswertung der Altersstruktur

Bei der Betrachtung der Altersstruktur zeigt sich, dass bedingt durch den Personalbedarf bei Gründung des MDR und der geringen Fluktuation die Altersklasse zwischen 50 und über 60 Jahre am stärksten vertreten ist, nämlich 430 Frauen und 609 Männer. Somit sind 50,1 % der Festangestellten älter als 50 Jahre. Ein klares Indiz für den in unserer Gesellschaft in den Fokus gerückten „demografischen Wandel“. Dieses Thema sollte das Personalmanagement des MDR in den nächsten Jahren verstärkt beschäftigen, nicht nur im Hinblick auf die alternde Belegschaft, die trotz des steigenden Durchschnittsalters möglichst gesundheitlich fit und motiviert bleiben will. Auch in Bezug auf die zukünftige Personalrekrutierung gewinnt das Thema immer mehr an Bedeutung. Eine veränderte Altersstruktur, der Fachkräftemangel und die verlängerte Lebensarbeitszeit werfen somit vielfältige Folgefragen auf. Zukunftsstrategien zur Gestaltung der Arbeitsprozesse, Karriere- und Nachfolgeplanung, flexible Modelle zum gleitenden Übergang in die Rente sowie ein gut strukturiertes Gesundheitsmanagement nehmen an Bedeutung zu.

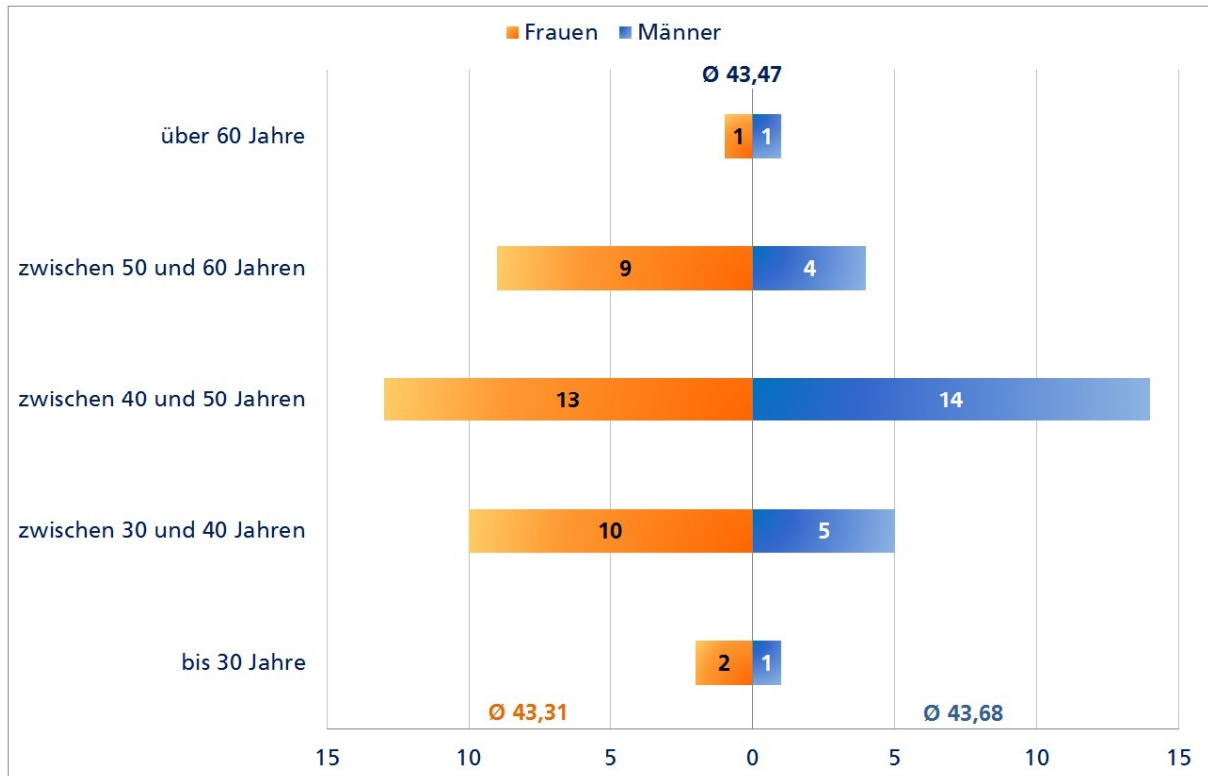
Abb. 16 Altersstruktur im MDR 2014



Die jeweilige Altersstruktur der Direktionen zeigt im Anhang die Tabelle 15.

Die Altersstruktur beim KiKA ist „jünger“, so arbeiten dort 18 Festangestellte in der Altersgruppe „jünger als 40 Jahre“. Im Vorjahr waren es noch 25. Somit sank der Anteil von 39,1 % auf 30,0 %. Der weibliche Anteil davon überwiegt immer noch mit 66,7 %. Immerhin sind 75,0 % der Beschäftigten jünger als 50 Jahre.

Abb. 17 Altersstruktur im KiKA 2014



2 Personalentwicklung

2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Im Berichtsjahr lagen insgesamt 2.181 Bewerbungen (externe und interne) vor. Davon entfielen 1.293 auf Frauen und 888 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 30 Frauen und 21 Männer den Zuschlag. 2014 wurden insgesamt 50 Planstellen mit Frauen und 40 mit Männern besetzt. Der MDR bietet seinen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine berufliche Perspektive, indem er ihnen eine Weiterbeschäftigung von mindestens einem Jahr gewährt. Das betraf im Berichtsjahr 13 Frauen und fünf Männer. Nachfolgende Abbildungen zeigen detailliert die Einstellungen und Austritte in den Direktionen im Jahresvergleich auf.

Abb. 17 Einstellungen auf Planstellen in den Direktionen

Direktion	Einstellungen							
	2013				2014			
	auf Planstellen (einschl. JAV-Mitglieder)		davon (auf D-Stellen für aus- gelernte Azubi)		auf Planstellen (einschl. JAV-Mitglieder)		davon (auf D-Stellen für aus- gelernte Azubi)	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Intendanz/Gremienbüro	3	5	0	0	1	3	0	0
Juristische Direktion	4	0	0	0	1	0	1	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	7	10	1	1	12	7	1	0
Fernsehdirektion	7	3	0	0	14	1	4	0
Verwaltungsdirektion	13	4	2	1	3	1	0	0
Betriebsdirektion	7	15	2	1	6	19	2	5
LFH Sachsen	5	2	1	1	4	2	2	0
LFH Thüringen	0	0	0	0	6	5	2	0
LFH Sachsen-Anhalt	2	2	0	1	3	2	1	0
Gesamt	48	41	6	5	50	40	13	5

In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden im Berichtsjahr acht Frauen und 11 Männer eingestellt. Im Vorjahr waren es sieben Frauen und acht Männer.

Abb. 18 Einstellungen und Austritte in den VG I bis IV in den Direktionen

Direktion	Frauen				Männer			
	Einstellungen		Austritte		Einstellungen		Austritte	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Intendanz/Gremienbüro	2	0	1	1	1	2	0	0
Juristische Direktion	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	0	1	0	1	4	2	2	3
Fernsehdirektion	2	2	1	4	1	0	0	4
Verwaltungsdirektion	1	0	1	0	1	1	1	1
Betriebsdirektion	0	0	0	1	0	1	0	0
LFH Sachsen	1	1	0	0	0	1	1	0
LFH Thüringen	0	2	1	1	0	3	0	2
LFH Sachsen-Anhalt	1	2	0	0	1	1	0	1
Gesamt	7	8	4	8	8	11	4	11

Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr 88 Frauen und 34 Männer beworben. Drei externe Bewerbungen von Frauen fanden Berücksichtigung. Innerhalb des Vergütungsgruppenbereiches I bis IV wurden zwei Mitarbeiter eingestellt und zwei beendeten ihr Arbeitsverhältnis.

2.2 Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden im MDR 57 Frauen und 42 Männer höhergruppiert. Im Jahr 2013 waren es noch 78 Frauen und 53 Männer.

Abb. 19 Höhergruppierungen über alle VG in den Direktionen

Höhergruppierungen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendanz/Gremienbüro	1	16,7	7	63,6	5	45,5	4	36,4	6	-1	6	11
Juristische Direktion	1	100,0	5	100,0	0	0,0	0	-	4	0	1	5
Personalräte	0	-	1	100,0	0	0,0	0	-	1	0	0	1
Hörfunkdirektion	5	31,3	8	66,7	11	91,7	4	33,3	3	-7	16	12
Fernsehdirektion	28	71,8	11	50,0	11	50,0	11	50,0	-17	0	39	22
Verwaltungsdirektion	13	65,0	3	50,0	7	116,7	3	50,0	-10	-4	20	6
Betriebsdirektion	6	35,3	7	30,4	11	47,8	16	69,6	1	5	17	23
LFH Sachsen	7	63,6	9	81,8	4	36,4	2	18,2	2	-2	11	11
LFH Thüringen	8	88,9	4	100,0	1	25,0	0	-	-4	-1	9	4
LFH Sachsen-Anhalt	9	75,0	2	50,0	3	75,0	2	50,0	-7	-1	12	4
MDR Gesamt	78	59,5	57	57,6	53	40,5	42	42,4	-21	-11	131	99

Wie auch in den Vorjahren spiegelt sich im Bereich VG AT bis IV dieses Bild nicht wieder. Im Berichtsjahr entfiel auf zehn Frauen (fünf weniger als im Vorjahr) und 23 Männer (drei mehr als 2013) eine höhere Vergütungsgruppe.

Abb. 20 Höhergruppierungen in den VG AT bis IV in den Direktionen

Höhergruppierungen	Frauen		Männer		Veränderung		Gesamt	
	2013	2014	2013	2014	Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendanz/Gremienbüro	0	2	2	3	2	1	2	5
Juristische Direktion	0	2	0	0	2	0	0	2
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	1	2	3	1	1	-2	4	3
Fernsehdirektion	9	1	8	9	-8	1	17	10
Verwaltungsdirektion	1	1	1	1	0	0	2	2
Betriebsdirektion	0	0	2	6	0	4	2	6
LFH Sachsen	2	1	2	2	-1	0	4	3
LFH Thüringen	1	1	1	0	0	-1	2	1
LFH Sachsen-Anhalt	1	0	1	1	-1	0	2	1
MDR Gesamt	15	10	20	23	-5	3	35	33
nachrichtlich: Kinderkanal ARD/ZDF	0	0	0	0	0	0	0	0

2.3 Berufsausbildung, Volontariate und Weiterbildungen

Dem Trend der Vorjahre folgend bewarben sich im Berichtsjahr 423 junge Menschen beim MDR auf Berufsausbildungsplätze, davon 239 Frauen und 184 Männer. Bei den Auszubildenden gibt es auch weiterhin einen Überhang an Frauen bei den kaufmännischen Berufen. Somit waren zum Stichtag 31.12.2014 43 Frauen und sieben Männer in Ausbildung.

Bei den technischen Berufen besetzten aufgrund zu geringer Anzahl von Bewerbungen nur wenige Frauen Ausbildungsplätze. Dort waren neun Frauen und 18 Männer in Ausbildung. Der weibliche Anteil von 37,5 % im Vorjahr hat sich auf 33,3 % verringert.

Abb. 21 Anzahl Frauen und Männer in Ausbildungsberufen 2014

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	43	86,0	7	14,0	50
technische Berufe	9	33,3	18	66,7	27
Duales Studium	0	-	1	100,0	1
Gesamt	52	66,7	26	33,3	78

Ein Programmvolontariat nahmen 12 Frauen und acht Männer in Anspruch. Mit Blick auf die Anzahl der männlichen Bewerber von 116 gegenüber weiblichen Bewerbern von 253 sind die Männer überproportional vertreten. Als Volontärs-Praktikanten waren sieben Frauen und zwei Männer im Einsatz.

Abb. 22 Anzahl Frauen und Männer im Volontariat 2014

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvollontariat	12	60,0	8	40,0	20
Volontärspraktikanten	7	77,8	2	22,2	9
Gesamt	19	65,5	10	34,5	29

Unverändert nehmen weit mehr junge Frauen als junge Männer im MDR ein Praktikum wahr. Somit haben im Berichtsjahr 174 Frauen und 73 Männer ein Praktikum absolviert. Als Schülerpraktikanten wurden 73 Mädchen und 52 Jungen betreut.

Abb. 23 Anzahl Frauen und Männer in Praktika 2014

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	174	70,4	73	29,6	247
Schülerpraktika	73	58,4	52	41,6	125
Praktika Gesamt	247	66,4	125	33,6	372

Der MDR bietet ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an. Die Fortbildungsveranstaltungen hatten insgesamt 3.218 Teilnehmende, davon 1.553 Frauen und 1.665 Männer. Beim KiKA wurden im Berichtsjahr insgesamt 278 Teilnehmende gezählt, davon 188 Frauen und 90 Männer. Die Aufschlüsselung auf die Kursarten zeigen die Tabellen 17 und 18 im Anhang.

3 Teilzeit und Elternzeit

Teilzeit wird im MDR nach wie vor am häufigsten von Frauen genutzt. Von insgesamt 208 Festangestellten, die zum Stichtag 31.12.2014 Teilzeit gearbeitet haben, waren es unverändert 174 Frauen. Daraus folgt ein Anteil von 83,7 %. Die Anzahl der Männer stieg von 29 auf 34, was einem Anteil von 16,3 % entspricht. Im Berichtsjahr lag die Teilzeitquote im MDR somit bei 10,1 %, aber weit unter dem Durchschnitt der anderen ARD-Anstalten. Im Berichtsjahr haben 37 Frauen und 27 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Anzahl von Männern in Elternzeit ist gegenüber 2013 um fünf gestiegen, die der Frauen um acht gesunken. Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 39 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, davon 17 Frauen und 22 Männer. Die Tabelle 19 im Anhang zeigt die Aufteilung in den Direktionen. Im Kinderkanal arbeiteten zum Stichtag 12 Frauen und ein Mann in Teilzeit. Vier Frauen haben Elternzeit in Anspruch genommen.

4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

4.1 Gleichstellung als Prozess der Organisationsentwicklung im MDR

Das Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR wurde nach einem Jahr evaluiert und die Ergebnisse in der Direktorensitzung am 22. September 2014 diskutiert. Im Mittelpunkt standen die im Rahmen der Transparenzoffensive der ARD veröffentlichten Personalkennzahlen⁵. Im Vergleich der Kennzahl „Frauen in Führungspositionen“ zwischen den neun Rundfunkanstalten nahm der MDR zum Stichtag 31.12.2013 den sechsten Platz ein. Die Kennzahl bezieht sich auf die ersten drei Hierarchieebenen (Intendantin, Direktorin und Haupt- und Abteilungsleiterin) und betrug nur 26,8 %. Inzwischen liegen die Kennzahlen für den Stichtag 31.12.2014 vor. Hier nach hat sich der MDR verbessert, die Quote stieg auf 29,4 %. Das bedeutet nunmehr Platz 5 im Ranking der Sender. Trotz Verbesserungen zeigt sich, dass sich der gesamte weibliche Beschäftigtenanteil nicht auf der Führungsebene abbildet und der Handlungsbedarf nach wie vor sehr hoch ist. Die Gleichstellungsbeauftragte verwies auf die besondere Verantwortung der Führungskräfte für die Verwirklichung der Gleichstellungsziele auf allen Ebenen. Insoweit ist der Hinweis auf die Gleichstellung und Familienförderung im Entwicklungsplan des MDR 2014 bis 2017 zu begrüßen. Dagegen ist diese ambitionierte Zielstellung dort leider nicht mit konkreten Maßnahmen unteretzt. Kritisch merkte sie an, dass in den Arbeitsgruppen des Strategieprozesses MDR 2017 Frauen erheblich unterrepräsentiert sind. In den Arbeitsgruppen werden wichtige Weichenstellungen zur Umsetzung der Ziele des Prozesses getroffen. Deshalb drängte sie darauf, zukünftig mehr auf eine ausgewogene Besetzung zu achten, damit die Sichtweisen und Kompetenzen von Frauen und Männern gleichberechtigt einfließen können. Positiv hervorzuheben ist, dass die Mitwirkung und der berufliche Werdegang von drei Frauen, die im Prozessmanagement mitarbeiten, im Intranet vorgestellt wurden.

⁵ Einschl. KiKA

Aufgrund erheblicher Unterrepräsentanz von Frauen in den Vergütungsgruppen mit Führungsverantwortung obliegt es den Direktorinnen und Direktoren, geeignete Frauen für solche Stellen durch Maßnahmen wie Konzipierung von Personalentwicklungsplänen oder Gewährung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu fördern. Dabei sollen die HA Personal und Organisationsentwicklung und die Gleichstellungsbeauftragte mitwirken. Die Gleichstellungsbeauftragte regte an, dass insbesondere durch ein strategisches Personalmanagement Talente und Potentiale von Frauen und Männern nachhaltig in das Unternehmen eingebunden und gefördert werden können. Hierzu sollten eine transparentere Personalplanung und Geschlechterquoten bzw. Zielvereinbarungen auf allen Führungsebenen dienen. Die Zielerreichung und die Resultate müssen in der Verantwortung der Führungskräfte liegen, die die Gleichstellung in den gelebten Alltag der Organisation umsetzen sollen.

Ein weiterer Schwerpunkt der Direktoriumssitzung war das Thema Frauen in technischen Berufen und die Aktivitäten zur Schaffung von Eltern-Kind-Büros an den Standorten des MDR. Darauf wird an anderer Stelle des Berichtes ausführlich eingegangen.

Einvernehmen bestand darüber, dass die enge Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten über regelmäßige Besprechungen mit der Intendantin, in den Direktionen, Landesfunkhäusern, Hauptabteilungen und Studios weiter intensiviert und ausgestaltet werden soll.

4.2 Stellenausschreibungen und Personalauswahl

Stellenausschreibungen erfolgen grundsätzlich mit der männlichen und nachfolgend weiblichen Stellenbezeichnung. 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.“ Bei Vollzeitstellen wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben auf die Teilzeitfähigkeit hingewiesen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt entsprechend den Regelungen der Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung an den Auswahlgesprächen für die Vergütungsgruppen I bis IV teil. Mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen, wo z. B. der Anteil von Ingenieurinnen nur 13,7 % beträgt, regt die Gleichstellungsbeauftragte wiederholt an, auch in den Vergütungsgruppen V bis VII ihre Mitwirkung vorzusehen. Stellenausschreibungen sind eine besondere Form, potentielle Bewerberinnen anzusprechen. Aufgrund ihrer aktiven Mitarbeit bei der Umsetzung der Ziele des MDR im MINT-Bereich wäre diese Handhabung konsequent und zielführend.

Im MDR besteht eine Begründungspflicht bei Neueinstellungen und Höhergruppierungen ab Vergütungsgruppe IV, wenn die Entscheidung nicht geeignet ist, die Unterrepräsentanz abzubauen.

Nach Ansicht der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich Handlungsbedarf, da diese Regelungen bei Höhergruppierungen bislang keine Anwendung fanden. Ziel dieser Regelung ist, dass die Führungskräfte frühzeitig und in besonderer Weise darauf achten, dass auch höherwertige Tätigkeiten gleichberechtigt an Frauen und Männern übertragen werden und eine gleichgewichtige Vertretung der Geschlechter gewährleistet wird. Die frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in den Entscheidungsprozess bei Höhergruppierungen sollte im Sinne der Dienstanweisung besser umgesetzt werden.

Bereits im Gleichstellungsbericht 2013 hat die Gleichstellungsbeauftragte auf ein Gutachten des früheren Bundespräsidenten des Bundesverfassungsgerichtes, Prof. Hans-Jürgen Papier, hingewiesen. Im Gutachten hatte er für den öffentlichen Dienst herausgearbeitet, dass die Handhabung von leistungsbezogenen Quotenregelungen aufgrund Ausdifferenzierung der Qualifikationsmerkmale oft ins Leere gehen. Nach seinem Vorschlag könnte eine Neuregelung der einschlägigen Gesetze nachfolgende Formulierung vorsehen: „Frauen sind bevorzugt zu befördern, soweit ein Bewerber nicht eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung oder fachliche Eignung vorzuweisen hat.“ Darüber hinaus ist er der Auffassung, dass bei der Auswahl und Beurteilung von weiblichen und männlichen Führungskräften bei Stellenbesetzungsverfahren transparentere Kriterien und Praktiken zugrunde gelegt werden müssen. In diesem Zusammenhang verweist die Gleichstellungsbeauftragte erneut auf ein aktuelles Forschungsprojekt der TU München zum Thema „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in der Wirtschaft und Wissenschaft – wie unterscheiden sich Frauen und Männer?“⁶. Im Ergebnis wird festgestellt, dass nach wie vor unterschiedliche Maßstäbe an Frauen und Männer angesetzt werden, die Frauen in der Regel benachteiligen. Gründe dafür sind geschlechterspezifische Rollenerwartungen und tiefsitzende Stereotype über Männer, Frauen und Führungspositionen. Diese wirken sich sowohl in der Auswahlentscheidung als auch in der Leistungsbewertung und in Förderungsprozessen aus. Der Vorschlag, die daraus resultierenden Erkenntnisse im Rahmen der Gestaltung der Verfahren zu Stellenbesetzungen im MDR zu erörtern und in die zukünftigen Entscheidungen einfließen zu lassen, wird hiermit bekräftigt.

Das Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung im MDR sieht vor, dass im Rahmen einer mittelfristigen Personalplanung alle Direktorinnen und Direktoren einmal jährlich über frei werdende Planstellen in den nächsten vier Jahren in ihrem Verantwortungsbereich informiert werden. In Zusammenarbeit mit der HA Personal und Organisationsentwicklung sollten 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 sollten geeignet sein, Unterrepräsentanz mittelfristig abzubauen.

⁶ Leiterinnen des Projektes Prof. Dr. Isabell M. Welpel und Prof. Dr. Claudia Peus, TUM München, Projektlaufzeit 2011 - 2015

Die Entwicklung von konkreten Konzepten und Maßnahmen zur Personalentwicklung sollten Schwerpunkt der Evaluation in 2014 sein, allerdings liegen hierzu keine statistischen Erhebungen und Auswertungen vor. Ziel sollte sein, gemeinsam mehr Transparenz und konkrete Personalentwicklungsmaßnahmen im Verfahren vorzusehen. Eine enge Zusammenarbeit der HA PO und der Gleichstellungsbeauftragten könnte unterstützend den Prozess begleiten.

4.3 Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die Auswertungen zeigen, sowohl bei den Volontariaten als auch bei Praktika und in der kaufmännischen Berufsausbildung überwiegt der Anteil der Frauen. Bei der technischen Berufsausbildung sind Frauen dagegen erheblich unterrepräsentiert. Es ist das Ziel, verstärkt durch konkrete Maßnahmen und Vorhaben darauf hinzuwirken, ein ausgeglichenes Verhältnis in beiden Berufssparten zu erreichen. Überaus positiv wurde der erste gemeinsame Ausbildungstag des MDR und der DREFA zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen und Bewerber angenommen. 535 Interessierte kamen am 21. Juni 2014 in die Media City und informierten sich über die Ausbildungsberufe.



Erster Ausbildungstag 2014 v. MDR/DREFA, Rechte: MDR/Marco Prosch

Auffallend war, dass sich weit mehr Mädchen als Jungen über insgesamt 10 Ausbildungsberufe, davon acht mit technischem Profil beraten ließen. Die Angebote erfüllten das Ziel, Mädchen für technische Berufe zu interessieren. Großes Interesse fand die Bereitschaft von Auszubildenden des MDR, Führungen zu leiten und eigene Projekte, z. B. das Magazin „Mach mal...!“ zu präsentieren.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot des MDR soll die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im MDR gezielt fördern. Vor diesem Hintergrund sollten die Angebote des Fort- und Weiterbildungsprogrammes bedacht um weitere frauenspezifische Bildungsangebote für alle Berufs- und Tätigkeitsgruppen ergänzt werden. Im Berichtsjahr wurde auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten zum zweiten Mal das Seminar „Frauen in Führungspositionen“ in das offene Weiterbildungsangebot aufgenommen. Das zweitägige Seminar mit 12 Teilnehmerinnen fand großen Zuspruch und wird auch 2015 fortgeführt. Ein entsprechendes Aufsetzseminar hat für den ersten Teilnehmerinnenkreis von 11 Frauen, die 2013 am Seminar teilnahmen, stattgefunden. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte die Vorschläge des Assistentinnen-Netzwerkes bei den Planungen für das Fort- und Weiterbildungsprogramm unterstützt, so dass zwei Seminare Aufnahme fanden. Die Titel der Seminare waren: „Souveränität – der Schlüssel für eine professionelle Assistenz“ und „Schluss mit Spielchen spielen – kritische Situationen durchschauen und erfolgreich parieren“. Seitens der Gleichstellungsbeauftragten wurden weitere Vorschläge unterbreitet, die u. a. die Themen Coaching und laterales Führen für Frauen vorsahen. Da diese Themen bislang nicht aufgegriffen wurden, soll an dieser Stelle nochmals auf die Bedeutung von frauenspezifischen Angeboten hingewiesen werden.

Im Berichtsjahr wurden im zentralen Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR 89 Veranstaltungen durchgeführt, davon 73 Seminare mit Trainern und nur 18 Seminare mit Trainerinnen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich das erhebliche Ungleichgewicht weiter verstärkt, so sank der Anteil der Trainerinnen von 22,9 % auf 20,2 %. Ziel sollte sein, einen ausgewogenen Einsatz von Frauen und Männern als Kursleitung zu gewährleisten. Entscheidendes Kriterium dabei ist auch der kompetente Einsatz von gendersensitiver Methoden-Didaktik durch die Trainerinnen und Trainer.

Im Rahmen der neu zu konzipierenden Führungskräfteentwicklung ist nunmehr auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten geplant, Genderkompetenz in die berufliche Weiterentwicklung der Führungskräfte zu integrieren. Konkrete Ergebnisse werden für das kommende Jahr erwartet.

4.4 Karriereförderung von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen

4.4.1 Personalentwicklungsmaßnahmen

In der Dienstanweisung und im Konzept für Gleichstellung und Familienförderung ist verankert, dass Frauen gezielt motiviert werden sollen, sich für Aufgaben auf allen hierarchischen Ebenen innerbetrieblich und außerbetrieblich zu qualifizieren. In den unausgeglichenen Bereichen der Leitungsebene sollen somit planmäßig Frauen gefördert werden. Mit Frauen bei denen Führungspotentiale erkannt werden, sollen konsequent Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Mentoring, Coaching, Beratung und Training vereinbart werden. Bislang fehlt ein Instrument, das konkrete Maßnahmen transparent macht.

Im Zeitraum 2000 bis 2013 förderte der MDR mit einem speziell entwickelten Programm Nachwuchskräfte.

Der vierte und letzte Durchgang fand in 2013 seinen Abschluss. Aufgrund sich ändernder Anforderungen an die Führungs- und Nachwuchsentwicklung im MDR wird auch dieses Programm derzeit überarbeitet. Die Besetzung der Plätze mit Frauen und Männern war stets ausgewogen. Der Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten, auch dieses Projekt zu evaluieren, wird hiermit erneuert.

Das Konzept unterstreicht die Bedeutung, Frauen bei der Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben zu unterstützen. Die Übernahme von Verantwortung zielt dabei nicht nur auf Führungspositionen, sondern auch auf die systematische Einbindung von Mitarbeiterinnen in MDR-weite Projekte ab. Bei der Umsetzung sollte immer mehr darauf geachtet werden, dass Frauen gerade zu Beginn ihrer Berufslaufbahn anspruchsvolle Aufgaben übertragen bekommen und die Möglichkeit haben, Ergebnisse zu präsentieren und somit ihre Leistung sichtbar zu machen. Dafür steht u. a. das in 2013 gegründete Entwicklungslabor des MDR, das unter dem Leitgedanken „Zukunft denken, nicht den Alltag“ innovative und zukunftsfähige Ideen und Konzepte in Zusammenarbeit mit den Bereichen entwickelt. Die Einbeziehung der jungen Leute, die ein MDR-Volontariat absolvieren, zahlt sich besonders aus.

Im Rahmen der im MDR vorgesehenen Weiterentwicklung des Programmes für Nachwuchsführungskräfte und aufgrund der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Konzept vorgelegt, ein Mentoring-Programm für mehr Frauen in Führung zu etablieren. Hierzu hatte sie Vertreterinnen des Journalistinnen-Bundes und interessierte Kolleginnen zu einem anregenden Erfahrungsaustausch eingeladen. Mittlerweile unterstützen Führungsfrauen des MDR die Idee, indem sie sich u. a. als Mentorinnen zur Verfügung stellen. Von diesem Wissenstransfer können alle profitieren - die Mentees, die Mentorinnen und das Unternehmen.

4.4.2 Frauen in der Technik

Mit dem Beitritt der ARD zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) unterstützen die Rundfunkanstalten, das Bild der MINT-Berufe in der Gesellschaft zu verändern, Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge zu begeistern und für berufliche Karrieren in den Sendern zu gewinnen. Einen besonderen Impuls liefert der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“, der bereits seit 2009 jährlich im Rahmen der IFA vergeben wird. Unter dem Slogan „Meine Idee schreibt Zukunft“ richtete sich der Förderpreis zum sechsten Mal an Absolventinnen von Hochschulen und Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Für das Berichtsjahr hatte die Intendantin Prof. Karola Wille die Schirmherrschaft übernommen und betonte die Bedeutung des Förderpreises für die Gleichstellung: „Die stärkere Präsenz von Frauen in den Mint-Studiengängen ist ein wichtiges Anliegen, das den öffentlich-rechtlichen Rundfunk unmittelbar berührt. In den technischen Abteilungen Fernsehen, Hörfunk und Online gibt es immer mehr, aber immer noch zu wenige Fach- und Führungsfrauen.“ Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow ist seit 2012 Mitglied der Fachjury.

Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt, dass der ARD/ZDF-Förderpreis die nominierten und ausgezeichneten Frauen noch intensiver ins Blickfeld der Öffentlichkeit rückt. Hierfür eignen sich die sendereigenen Angebote. Darüber hinaus sollten den talentierten Frauen berufliche Perspektiven im MDR angeboten werden. Die im April 2013 gegründete Arbeitsgruppe aus dem Kreis der MINT-Koordinatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten von ARD/ZDF steuert den Erfahrungsaustausch, gemeinsame Aktivitäten und Projekte. Unterstützung erhält die AG von der Medienakademie und dem Projektbüro „Komm mach MINT“, die im Februar 2014 beim SWR in Baden-Baden einen gemeinsamen zweitägigen Workshop gestalteten. Der Workshop lieferte viele Impulse und Anregungen für Zukünftiges. Seit 2014 obliegt nunmehr dem MDR die Federführung für die senderübergreifende AG. Im Dezember 2014 hat die AG MINT des MDR im Ergebnis eines Workshops einen MINT-Maßnahmenplan für den Sender erstellt. Dieser Plan konkretisiert und strukturiert die Ziele und Vorhaben zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen. Schwerpunkte bilden dabei u. a. die Gestaltung der MINT-Seiten im Internet/Intranet, Technikführungen zur Berufsorientierung für Mädchen und Jungen aller Altersklassen und der Ausbau des Pools von Role Models als Vorbilder für Bildung und Berufswahl.

Die seit vielen Jahren bestehenden Aktionen wie der „Girls Day“ wurden auch im Berichtsjahr an allen Hauptstandorten des MDR erfolgreich weitergeführt. Die Angebote waren überaus vielfältig und abwechslungsreich. Neben Technik-Führungen lernten die Schülerinnen das Erstellen und Sprechen von Nachrichten, testeten das Aufzeichnen von Sendungen, probierten Computer und ihre technische Vernetzung aus, standen vor und hinter der Kamera und gestalteten als Protagonistinnen ein Video für YouTube mit.



MDR Girlsday 2014, Rechte: MDR/Marco Prosch

Aufgrund des zu erwartenden Fachkräftemangels, insbesondere von weiblichen Spezialisten im technischen Bereich, werden Kontakte des MDR zu Hochschulen zur Personalbeschaffung immer wichtiger. Im Rahmen der Gestaltung des Ausbildungsprogramms des MDR wird derzeit die Erweiterung um duale Studiengänge z. B. in den Fachrichtungen Fernsehproduktion und Wirtschaftsinformatik geprüft. Eine Entscheidung für die Fachrichtung Fernsehproduktion wurde getroffen.

Die Vernetzung von Theorie und Praxis vor allem in den technischen Bereichen bietet vielfältige Vorteile für den MDR. So können zukünftige Beschäftigte rekrutiert werden, die optimal auf die betrieblichen Anforderungen hin ausgebildet sind und nur eine geringe Einarbeitung bedürfen. Desgleichen entwickeln Studierende eine enge Bindung zum MDR. Derzeit absolviert ein Student ein duales Studium im Bereich FS-Produktion/Kamera. Das Angebot des MDR in technischen Bereichen Diplom- und Bachelorarbeiten bzw. Studienabschlussarbeiten zu schreiben, haben im Berichtsjahr zwei Frauen und zwei Männer genutzt. Drei Frauen absolvierten in den Bereichen Kamera, Bearbeitung und Schnitt ein Praktikum. Damit sind erstmals seit zwei Jahren wieder weibliche Studentinnen im Einsatz gewesen.

4.5 Sprachregelungen

„Sprache im Blick“ das ist der Titel des ersten Sprachleitfadens mit Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten zur geschlechtergerechten Sprache im MDR.

„*C'est le ton qui fait la musique!* Und es ist die Sprache, die die zwischenmenschliche Kommunikation bestimmt“, sind die einleitenden Worte, die einer gebräuchlichen Redewendung entsprechen. Der Leitfaden bietet Anregungen für eine zeitgemäße und faire Sprache für den Alltag der dienstlichen Kommunikation und das redaktionelle Texten. In einem Medienunternehmen wie dem MDR spielt der Umgang mit Sprache eine herausragende Rolle.

4.6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt für viele Frauen und Männer eine besondere Herausforderung dar. Sie steht im engen Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter. Der Wunsch der Eltern nach mehr Zeit für die Familie ist groß. Mit der „Studie Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013“ des Bundesamtes für Statistik liegen erstmals Daten vor, die zeigen, welche Veränderungen es bei der Verwendung der Zeit von Frauen und Männern sowie Familien in Deutschland gibt. Ein großer Teil der Eltern, 32 % der Väter und 19 % der Mütter, bemängeln, nicht ausreichend Zeit für ihre Kinder zu haben. Fast 80 % der Väter wünschen sich, dass sich dies ändert und sie sich mehr um Kinder und Familie kümmern können. Nach einer bundesweiten Studie zum Personalmarketing⁷ wären 75 % der Beschäftigten im Alter von 25 bis 39 Jahren bereit, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie den Arbeitsplatz zu wechseln. Auch der MDR hat erkannt, wie wichtig es ist, betriebsspezifische und familienfreundliche Angebote anzubieten.

⁷ Studie Personalmarketing 2012 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

So gewährt der MDR beispielsweise während der Elternzeit oder bei einer beruflichen Auszeit durch Zusendung von Informationen die Möglichkeit, mit dem Unternehmen in Kontakt zu bleiben, um ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Dazu zählt insbesondere das Angebot 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. Da die Angebote allerdings kaum nachgefragt werden, sollte geprüft werden, welche organisatorischen und informellen Bedingungen dieses Ziel befördern können. z. B. durch Bereitstellung einer Kinderbetreuung während des Besuchs einer Fortbildungsveranstaltung.

Der MDR stellt sich das Ziel, Beschäftigte zu unterstützen, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige beziehungsweise einen/eine Partner/in nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz tatsächlich betreuen und pflegen, indem Arbeitszeiten, Urlaubs- und Terminplanungen ermöglicht werden sollen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen. In Beratungsgesprächen spiegeln Eltern und pflegende Angehörige immer mehr wieder, dass sie sich flexiblere Arbeitszeitmodelle wünschen, die Berufs- und Familienleben besser vereinbaren lassen. Insbesondere Alleinerziehende stehen vor Herausforderungen, die schwer zu bewältigen sind. Teilzeit kann eine vorübergehende Lösung sein, allerdings sollten weitere Angebote und vor allem familienfreundlichere Dienstplangestaltungen entwickelt werden. Eine Umfrage zur Ermittlung des Bedarfs und der Probleme wäre sinnvoll.



Rechte: MDR

Unvorhergesehene Notfallsituationen können es kurzfristig erforderlich machen, dass Eltern ihr Kind während der Arbeitszeit selbst betreuen müssen. Der MDR hat nunmehr an drei Standorten ein MDR Eltern-Kind-Büro eingerichtet. Dieses Angebot wird zurückhaltend angenommen, vor allem in Leipzig, da sich die Räume auf dem Nachbargelände der Media City befinden. Auch die Behelfslösung am Standort Erfurt sollte zeitnah verändert werden. Positive Signale gibt es vom LFH in Dresden. An den anderen Hauptstandorten wird weiter nach Lösungen gesucht.



Eröffnung des Eltern-Kind-Büros im LFH in Dresden, Rechte: MDR

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. In den Beratungsgesprächen wird ausdrücklich darauf hingewiesen.

Flexible Arbeitszeitmodelle auf Leitungsebene und Führen vollzeitnah oder in Teilzeit sind im MDR bislang kaum etabliert. Umfragen in Deutschland zeigen aber, dass auch zunehmend Führungskräfte sich wünschen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und flexibler zu gestalten.⁸

Mobiles Arbeiten ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit, denn es ermöglicht die Flexibilität, in unterschiedlichen Zeitfenstern zu arbeiten, sei es konzentrierte Arbeitsblöcke einzuplanen oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen.

⁸ Broschüre d. BMFSFJ Leitfadens - Familienbewusste Arbeitszeiten - v. März 2015

Dies unterstützt eine höhere Effektivität im Alltag. Die Nutzung von Token für Arbeiten im Home Office wird im MDR weiterhin unkompliziert gewährt. Zwischenzeitlich wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus der Elternzeit in den MDR zurückkehren, mit einem Willkommenschreiben die Nutzung eines Tokens angeboten. Da im Home Office nicht alle Anwendungen – z. B. SAP – über den Token abgerufen werden können, wäre es sinnvoll die Rahmenbedingungen der Grundsatzentscheidung zu überprüfen.

Eine wesentliche Herausforderung zukünftiger 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 vom Bundesfamilienministerium veröffentlichten Leitsätze für eine flexible und familienbewusste Arbeitszeitkultur geben Orientierung und Anregungen für einen Kulturwandel. Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt daher, das Konzept des MDR für Gleichstellung und Familienförderung diesbezüglich fortzuschreiben.

Der MDR unterstützt die Kita „Elefant, Tiger & Knirps“ in Leipzig jährlich mit einer finanziellen Zuwendung, die für die Entwicklung der Medienkompetenz der Kinder eingesetzt wird. Die Projektberichte zeigen in beeindruckender Weise, wie alle Beteiligten mit kreativem Gestaltungswillen und mit hoher Kompetenz den Kleinsten die vielfältige Medienwelt nahe bringen. Intendantin Karola Wille hat der Leiterin Uta Schwager und ihrem Team dafür ihren Dank ausgesprochen und entschieden, dass bisherige finanzielle Unterstützung der Kindertagesstätte Elefant, Tiger & Knirps durch den MDR aufrechterhalten wird.

Um zukünftig bei Bedarf betriebsnahe Betreuungsangebote für Kinder im MDR anbieten zu können, wurde die Gleichstellungsbeauftragte beauftragt, eine Bedarfsumfrage für alle Hauptstandorte durchzuführen. Alle Beschäftigten des MDR freie wie auch feste werden einbezogen.

Nicht nur berufstätige Mütter und Väter haben ein Vereinbarkeitsproblem, sondern auch Berufstätige, die sich um einen pflege- oder hilfsbedürftigen Angehörigen kümmern. Pflege ist nicht wie Elternschaft oder Elternzeit planbar, weder in ihrer Gesamtdauer noch in ihrem konkreten Verlauf. Häufig beginnt sie mit einem geringen Aufwand, der sich bis zur extremen Abhängigkeit steigern kann, die durchschnittliche Pflegedauer beträgt derzeit 8,2 Jahre. Die Doppelbelastung haben nicht selten eine reduzierte Leistungsfähigkeit und hohe Fehlzeiten der Erwerbstätigen zur Folge.⁹ Der MDR bietet Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine beratende Unterstützung an, die zunächst von der HA Personal und Organisationsentwicklung geleistet wird. Diese Beratung sollte ausgebaut und professionalisiert werden, indem Kooperationen mit Dienstleistern genutzt werden.

⁹ http://www.boeckler.de/pdf/p_pflugesensible_arbeitszeiten.pdf

4.7 Beratungstätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte des MDR wird intensiv als vertrauliche Ansprechpartnerin von Frauen und Männern genutzt. Die Anfragen thematisieren dabei nicht nur allgemeine Fragen der Gleichstellung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Sondern sie reichen von Konflikten am Arbeitsplatz, über Altersdiskriminierung bis hin zu Anfragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Homophobie. In den vertraulichen Gesprächen werden Problemlagen erörtert und Lösungsstrategien entwickelt. Bei Bedarf werden die Belange gegenüber der Geschäftsleitung oder Vorgesetzten vertreten.

5 Betriebliche Sozialberatung im MDR

„Gesundheit ist gewiss nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“

A. Schopenhauer

Für Unternehmen lohnt es sich in die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu investieren. So lassen sich Krankheit, Fluktuation und innere Kündigung vermindern und Arbeitsergebnisse optimieren. Seit Mai 2014 beschreitet der MDR in diesem Sinne neue Wege und hat zunächst für ein Jahr eine betriebliche Sozialberatung eingerichtet. Aufgabe der Sozialberaterin ist es, die psychosoziale Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten des MDR zu fördern. Sie unterstützt die festangestellten und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere bei Fragen zu persönlichen Belastungen und zwischenmenschlichen Problemen im beruflichen wie privatem Bereich, bei Suchtgefährdung und Abhängigkeitserkrankungen. Auf ausdrücklichem Wunsch der Beschäftigten bezieht die Sozialberaterin die betreffenden Führungskräfte mit ein, die ihrerseits gehalten sind, sie in ihrer Rolle zu unterstützen. Umgekehrt können sich auch die Führungskräfte Rat von ihr holen. Gleiches gilt für die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten. Das Angebot wird gut angenommen. Im Ergebnis der geplanten Evaluierung nach einem Jahr wird über die Fortsetzung dieses Piloten entschieden.

6 Veranstaltung „Wandel oder Stillstand – Rollenbilder in den Medien?“ anlässlich des Internationalen Weltfrauentages

Anlässlich des Internationalen Frauentages diskutierten am 10. März 2014 Wissenschaftlerinnen, Medienmacherinnen und Journalistinnen über hergebrachte und aktuelle Rollenbilder in den Medien. 140 Gäste waren der Einladung der Intendantin und Gleichstellungsbeauftragten gefolgt. Die Medienforscherin Prof. Dr. Margreth Lünenborg von der Freien Universität Berlin hielt das Impulsreferat zum Thema „Geschlechterbilder in den Medien“. Im Mittelpunkt standen wissenschaftliche Studien aus verschiedenen Jahren und signifikante Entwicklungen in der Darstellung von Frauen in den Medien. Ihre Beispiele betrafen u. a. Spitzenpersonal aus der Politik und geschlechtsspezifische visuelle Normen. Das zweite Impulsreferat hielt Klaudia Wick, Fernsehkritikerin und Leiterin des Filmfestivals Baden-Baden. Ihr Thema „Frauenbilder in der alternden Gesellschaft“.

Anhand von Filmszenen aus fiktionalen TV-Produktionen öffentlich-rechtlicher Sender erläuterte sie stereotype Rollenbilder wie „Frauen als Opfer von Gewalt“ und „Frauen im Alter“. Auch MDR-Formate wie „In aller Freundschaft“ und Tatort „Kalter Engel“, der den Negativpreis „Saure Gurke“ bekam, wurden kritisch hinterfragt.

Bei der anschließenden Diskussion nutzte MDR-Fernsehfilmchefin Jana Brandt die Gelegenheit, zu den Äußerungen von Klaudia Wick Stellung zu nehmen und die Arbeit in ihrer Redaktion zu erläutern. Sie unterstrich: „Alles muss nicht alles haben“. In der Breite gebe es viele Facetten der Darstellung von Frauen. Die bekannte TV-Journalistin Anne Will berichtete über ihre Erfahrungen als Moderatorin einer Politikshow. Wenn Frauen für Diskussionen angefragt würden, sagen sie oft ab. Zur Begründung heiße es dann häufig, „tut mir leid, das tue ich mir ungern an“. Dennoch sei es wichtig, dass jungen Frauen weibliche Vorbilder zur Verfügung stehen. Sie warb dafür mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, damit ihre Präsenz auch in Talkshows als „normal empfunden“ werde. Als Vertreterin von „Pro Quote“ sprach Grimme-Preisträgerin Dr. Sylvia Nagel von ihrer Arbeit als Regisseurin von Dokumentarfilmen. Einen interessanten Blick von außen brachte die aus Finnland stammende Fernsehautorin Sonya Winterberg ein. Sie wünschte sich u. a. mehr einfache Bürgerinnen in den Talkshows. Die Intendantin Prof. Karola Wille betonte die bedeutsame Rolle des öffentlich-rechtlichen Fernsehens, das sich um eine differenzierte Abbildung der Wirklichkeit bemühen muss. Die Sender müssen Angebote für alle machen, dabei werde die Generationen-debatte an Relevanz gewinnen.



Rechte: MDR v.l.n.r.: Dr. Sylvia Nagel, Sonya Winterberg, Anne Will, Hilde Weeg (Moderatorin der Veranstaltung), Jana Brandt, Klaudia Wick und Prof. Dr. Margreth Lünenborg (FU Berlin) während der Podiumsdiskussion

7 Herbsttreffen der Medienfrauen

Die Geschäftsleitung des MDR förderte auch 2014 den Erfahrungsaustausch der MDR-Frauen mit den Frauen anderer öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten. Dabei werden in der Regel für mindestens 10 Frauen die Reisekosten, die Teilnahmegebühr übernommen sowie ein Tag Freistellung für die Tagung gewährt. Gastgeberinnen des 37. Herbsttreffens waren die Kolleginnen aus dem Norddeutschen Rundfunk. Sie hatten ein umfangreiches wie vielfältiges Programm erarbeitet, das Motto lautete „Mut zu mehr!“ Besonders spannend gestaltete sich die Podiumsdiskussion zu den gesellschaftspolitischen Themen „Umbruch in der Gesellschaft – neue Rollenbilder“ mit Jana Schiedeck, Hamburger Senatorin für Justiz und Gleichstellung, Lisa Orties, Journalistin und Moderatorin von „frauTV“, Lutz Mamor, NDR-Intendant und Maximilian von Düring, „Initiative Männer für morgen“. Großes Interesse fand gleichfalls die konträre Diskussionsrunde zum Thema „Feminismus im Wandel“ zwischen Lore Maria Peschel-Gutzeit, ehemalige Hamburger Justizsenatorin und Katharina Wolf, gleichstellungspolitische Sprecherin der CDU in Hamburg. Lore Peschel-Gutzeit setzte dabei klare Worte: „Kein Mensch, der bei Trost ist, gibt Macht freiwillig ab.“ 25 Veranstaltungen boten ein breites Themenspektrum von Social Media für Journalistinnen, über Kommunikationsstrategien und Einblicke in die Gremienarbeit der Rundfunkanstalten bis hin zu Kamera-Workshops an. Der Gewinner des Negativpreises „Saure Gurke“ war der SWR-Fernsehdirektor Christoph Hauser für den WM-Club im Ersten zur Fußballweltmeisterschaft. Die Begründung: „Die Konzeptmacher haben keine Mühen gescheut die Bühne – oder in diesem Fall den schlüpfrigen Steg – für ein Feuerwerk von Machosprüchen zu bereiten.“ Ziel der alljährlichen Veranstaltung ist die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, den Erfahrungsaustausch und das Networking zu gestalten und zu fördern. Im kommenden Jahr ist Radio Bremen Gastgeber des 38. Herbsttreffens.



Thema eines Workshops: Karrierestrategien von Frauen und Männern

8 Pro Quote und Journalistinnenbund im MDR

Am 13. Oktober 2014 begrüßte die Intendantin Prof. Karola Wille gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalchef Dr. Andreas Bauer Vertreterinnen von Pro Quote und des Journalistinnenbundes.

Die Vertreterinnen informierten sich über die aktuelle Frauenquote im MDR in Führungspositionen, über die Besetzung von journalistisch herausgehobenen Positionen wie z. B. im Korrespondentennetz, die gezielte Förderung von Frauen mit Potential und über Angebote des MDR für mehr Familienfreundlichkeit. Fazit von Sonya Winterberg: „Den eingeschlagenen Weg der Umstrukturierungen mit aller Konsequenz weiterverfolgen. Dabei dürfen Journalistinnen nicht auf der Strecke bleiben. Der Sender braucht starke Führungsfrauen, anders ist der konsequente Übergang in das digitale Zeitalter nicht zu machen.“



v.l.n.r.: Johanna Lemke (Pro Quote), Prof. Dr. Karola Wille (Intendantin des MDR), Dr. Sylvia Nagel (Pro Quote), Sonya Winterberg (jb), Claudia Müller (Gleichstellungsbeauftragte des MDR)¹⁰

¹⁰ Abdruck mit freundlicher Genehmigung von Pro Quote, Sylvia Nagel

9 Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR

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

Die Frauen-, Gleichstellungs- und Chancenbeauftragten positionieren sich u. a. zu aktuellen medienpolitischen Themenstellungen, so im Berichtsjahr zur Anregung der GFMK¹¹ zu einer Themenwoche „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in der ARD und im ZDF. Neben dieser mittelfristigen Planung plädierten sie dafür, den Internationalen Frauentag am 8. März für einen Thementag im Programm zu nutzen. Darüber hinaus unterstützten sie die Forderung der GFMK zur Prüfung der Vergabe eines Medienpreises. Sie regten an, den bereits erfolgreich etablierten Juliane-Barthel-Preis politisch zu fördern und damit in seiner Popularität aufzuwerten. Mit dem niedersächsischen Frauen-Medienpreis werden Autorinnen und Autoren ausgezeichnet, die in Hörfunk- und Fernsehbeiträgen auf ernste oder unterhaltsame Weise die Rollenvielfalt von Frauen abbilden, Konflikte und Missstände, aber auch emanzipatorische Lösungen und alternative Lebensentwürfe aufzeigen. Beim DLR in Berlin diskutierten sie mit der Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig den Gesetzentwurf zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, der im März 2015 in Kraft gesetzt wurde. Die Forderung nach einer 50-Prozent-Quote in den öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten ist nicht neu. Bereits 2012 hatten die Teilnehmerinnen des Herbsttreffens der Medienfrauen in ihrer „Saarbrücker Erklärung“ eine 50-Prozent-Quote auf allen Ebenen sowie in allen Räten und Gremien gefordert.

10 Schlussbemerkungen und Empfehlungen

Mit der Dienstanweisung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie mit dem Konzept zur Gleichstellung und Familienförderung hat sich der MDR verpflichtet, konkrete Schritte zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern umzusetzen. Der aktuelle Bericht zeigt eine Vielzahl von Maßnahmen auf, die die Gleichstellung und Familienförderung im MDR voran bringen und positive Veränderungen befördern. Den meisten Führungskräften ist der Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und dem Anteil weiblicher Führungskräfte bewusst. An der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen hat diese Erkenntnis wenig geändert. Eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im MDR kann nur dann nachhaltig gelingen, wenn das Vorhaben unternehmenspolitisch und strukturorientiert umgesetzt wird.

¹¹ Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und –minister, –senatorinnen und –senatoren der Länder

Dabei gewinnt immer mehr das Umdenken in der Arbeitswelt und die Entwicklung einer Unternehmenskultur an Bedeutung, die sich am Leitbild der Erwerbstätigen mit potentiellen Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebenslauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensläufe von Frauen und Männern wertschätzt. Wir brauchen ein Bild von Karriere, das nicht altersspezifisch ist. Folgerichtig liegt die Steuerungsverantwortung bei den Führungskräften. Genderkompetenz gewinnt somit als Schlüsselfrage immer mehr an Bedeutung. Von der Gleichstellungsbeauftragten werden folgende Maßnahmen empfohlen:

1. Maßnahmen zur Entwicklung einer gendergerechten Unternehmenskultur: Zur Erhöhung der Genderkompetenz und Sensibilität sollten für Personalverantwortliche und Führungskräfte (mit und ohne Vorgesetztenfunktion) Gender-Trainings angeboten werden.
2. Monitoring zur Stellenvergabe bei Führungspositionen: Um Transparenz und eine einheitliche Datengrundlage zu schaffen, wird die Durchführung eines jährlichen gendersensiblen Monitorings zur Stellenvergabe bei Führungspositionen (einschließlich AT) empfohlen. Entsprechende Indikatoren sollten von der HA PO in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet werden.
3. Zielvereinbarungen mit den Führungskräften und finanzielle Anreize zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen: Prüfung von Verfahren und Best Practice unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere des AGG.
4. Erarbeitung von Kriterien für Beurteilungen und Bewertungen für Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Übertragung von höherwertigen Aufgaben: 1. Schritt Impulsvortrag von Prof. Isabell M. Welpé (TUM) zum wissenschaftlichen Projekt „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften“. 2. Schritt Erarbeitung eines Schulungskonzepts für Personalverantwortliche und Führungskräfte.
5. Maßnahmen zum zielgerichteten Ausbau der Qualifikation: Das Fortbildungsangebot sollte um weitere spezifische Seminare zur Karriereentwicklung von Frauen mit Potential ausgebaut werden.

Grundsätzlich sollte darauf geachtet werden, dass Genderperspektiven in allen Fortbildungsangeboten integrativ Berücksichtigung finden. Die Anzahl von Trainerinnen und Trainern sollte ausgewogen sein. Für Beschäftigte mit Familienverpflichtungen oder in Elternzeit sollten betriebliche Angebote unterbreitet werden, die die „Vereinbarkeit“ angemessen berücksichtigt.

6. Maßnahmen zur Stärkung der Motivation: Programme zur individuellen Förderung und Mentoring für Frauen mit Karrierewunsch sollten erarbeitet und umgesetzt werden. Unterstützend könnte eine Beschäftigtenbefragung zu „Motivation und Barrieren für die Karriereplanung“ wirken, die jene Stellschrauben identifizieren soll, die Frauen an einer beruflichen Karriere hindern.

7. Mehr Frauen für MINT-Berufe gewinnen: Die Weiterentwicklung der Strategien des Personalmarketings, der wirksame Ausbau der Aktivitäten und Initiativen des MDR im Bereich der Berufsausbildung sowie die Kontaktpflege zu den Hochschulen durch attraktive und innovative Angebote für Trainee-Programme, Praxissemester, Abschlussarbeiten werden empfohlen. Das Ausbildungsprogramm des MDR sollte mittelfristig weitere duale Studiengänge für Ingenieurwissenschaften und Informatik anbieten. Die nominierten und ausgezeichneten Frauen für den Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ sollten noch intensiver ins Blickfeld der Öffentlichkeit rücken. Hierbei können die programmlichen Angebote des MDR nützen. Diesen Frauen sollten berufliche Perspektiven im MDR angeboten werden.
8. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Selbstverantwortung und Zeitsouveränität sind entscheidende Faktoren für eine flexible familienbewusste Arbeitszeitkultur. Deshalb sollten die aktuellen Angebote im MDR (Nutzung von Token und temporäre Telearbeit) durch weitere Angebote ausgebaut werden. Z. B. betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung (Kindergarten/Belegplätze), Betreuung von Kindern in den Ferien, haushaltnahe Dienstleistungen, finanzielle Zuschüsse für Eltern und pflegende Beschäftigte, Service- und Betreuungsangebote für Krankheit sowie Pflege. Eine Zertifizierung als „Familienfreundliches Unternehmen“ sollte ebenfalls angestrebt werden. Das Verfahren der Auditierung könnte unterstützend die Maßnahmen begleiten.
9. Väter im Spagat von Familie und Beruf: „Vereinbarkeit“ darf nicht nur ein Frauenthema sein. Deshalb sollte zielgerecht eine vätergerechte Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit im Unternehmen geführt werden und entsprechende Angebote z. B. Seminare, Veranstaltungen etc. angeboten werden. Inhalte könnten sein, den aktuellen Wandel der letzten Jahre hin zum partnerschaftlichen Familienmodell darzustellen, worin Väter ein verändertes Rollenbild erleben. Es sollte die Frage aufgegriffen werden, was den Vätern hierbei wichtig ist, wie Arbeitgeber darauf reagieren können und warum sich für sie Väterfreundlichkeit in einer Organisation lohnt. Best-Practice-Beispiele insbesondere aus höheren Hierarchien sollten kommuniziert werden.
10. Alternative Karrieremodelle – 45 plus: Wenn eine Karriere mit 45 plus möglich ist, entspannt sich die Rushhour. Deshalb sind Rollenvorbilder von Frauen und Männern, die Elternzeit nehmen, beruflich eine Zeit kürzer treten, Sorgearbeit wie Pflege wahrnehmen, Ehrenämter ausüben o. a. Lebensentwürfen nachgehen und dennoch Karrierechancen und berufliche Entwicklungen wahrnehmen können, von immenser Bedeutung. Das Personalmanagement sollte zukunftsfähig darauf ausgerichtet werden und entsprechende Maßnahmen zur Beratung sowie Unterstützung erarbeiten.

11 Anhänge

Tab. 1 Anzahl Frauen und Männer in den Direktionen

Direktion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendanz/Gremienbüro*	70	66,7	66	64,7	35	33,3	36	35,3	-4	1	105	102
Juristische Direktion	17	73,9	16	72,7	6	26,1	6	27,3	-1	0	23	22
Personalräte	6	75,0	6	75,0	2	25,0	2	25,0	0	0	8	8
Hörfunkdirektion	196	39,3	198	40,2	303	60,7	295	59,8	2	-8	499	493
Fernsehdirektion	188	55,8	193	56,8	149	44,2	147	43,2	5	-2	337	340
Verwaltungsdirektion	167	65,5	166	66,1	88	34,5	85	33,9	-1	-3	255	251
Betriebsdirektion	125	28,8	125	28,2	309	71,2	318	71,8	0	9	434	443
LFH Sachsen	72	45,0	73	45,6	88	55,0	87	54,4	1	-1	160	160
LFH Thüringen	58	55,2	62	55,9	47	44,8	49	44,1	4	2	105	111
LFH Sachsen-Anhalt	53	44,5	56	46,7	66	55,5	64	53,3	3	-2	119	120
Gesamt	952	46,6	961	46,9	1.093	53,4	1.089	53,1	9	-4	2.045	2.050
nachrichtl.: Kinderkanal ARD/ZDF	39	70,5	35	58,3	25	29,5	25	41,7	-4	0	64	60

* abweichend von anderen Darstellungen, z.B. im Geschäftsbericht des MDR, erfolgt hier und im Folgenden bzgl. der Mitarbeiter/-innen des Gremienbüro eine gemeinsame Darstellung mit denen der Intendanz

Tab. 2 Anteile Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im MDR

MDR	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	8	19,5	8	20,0	33	80,5	32	80,0	0	-1	41	40
I	14	26,4	15	26,8	39	73,6	41	73,2	1	2	53	56
II	43	28,9	41	27,9	106	71,1	106	72,1	-2	0	149	147
III	37	35,9	41	36,9	66	64,1	70	63,1	4	4	103	111
IV	76	41,3	79	40,9	108	58,7	114	59,1	3	6	184	193
V	93	41,9	92	41,8	129	58,1	128	58,2	-1	-1	222	220
VI	66	39,1	71	41,5	103	60,9	100	58,5	5	-3	169	171
VII	78	42,9	74	41,8	104	57,1	103	58,2	-4	-1	182	177
VIII	109	52,4	124	54,9	99	47,6	102	45,1	15	3	208	226
IX	200	63,5	198	63,9	115	36,5	112	36,1	-2	-3	315	310
X	117	70,5	109	69,4	49	29,5	48	30,6	-8	-1	166	157
XI	33	58,9	29	63,0	23	41,1	17	37,0	-4	-6	56	46
XII	1	16,7	1	20,0	5	83,3	4	80,0	0	-1	6	5
SO I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	0	0	8	8
SO II	6	17,1	6	16,7	29	82,9	30	83,3	0	1	35	36
SO III	6	26,1	6	26,1	17	73,9	17	73,9	0	0	23	23
SO IV	3	20,0	3	20,0	12	80,0	12	80,0	0	0	15	15
SO V	23	54,8	24	57,1	19	45,2	18	42,9	1	-1	42	42
CHOR/1	4	80,0	6	85,7	1	20,0	1	14,3	2	0	5	7
CHOR/2	6	54,5	6	66,7	5	45,5	3	33,3	0	-2	11	9
CHOR/3	6	46,2	6	46,2	7	53,8	7	53,8	0	0	13	13
CHOR/4	21	53,8	20	52,6	18	46,2	18	47,4	-1	0	39	38
Gesamt	952	46,6	961	46,9	1.093	53,4	1.089	53,1	9	-4	2.045	2.050

Tab. 3 Anteile Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im KiKA

Kinderkanal ARD/ZDF	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
I	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
II	3	60,0	3	50,0	2	40,0	3	50,0	0	1	5	6
III	3	50,0	3	50,0	3	50,0	3	50,0	0	0	6	6
IV	2	33,3	2	33,3	4	66,7	4	66,7	0	0	6	6
V	5	50,0	6	54,5	5	50,0	5	45,5	1	0	10	11
VI	9	75,0	7	70,0	3	25,0	3	30,0	-2	0	12	10
VII	3	60,0	2	40,0	2	40,0	3	60,0	-1	1	5	5
VIII	8	72,7	8	88,9	3	27,3	1	11,1	0	-2	11	9
IX	3	100,0	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0	3	3
X	3	75,0	1	50,0	1	25,0	1	50,0	-2	0	4	2
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	39	60,9	35	58,3	25	39,1	25	41,7	-4	0	64	60

Tab. 4 Anteile Frauen und Männer nach VG in der Intendanz

Intendanz/ Gremienbüro*	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	1	16,7	1	16,7	5	83,3	5	83,3	0	0	6	6
I	1	33,3	1	33,3	2	66,7	2	66,7	0	0	3	3
II	8	61,5	8	61,5	5	38,5	5	38,5	0	0	13	13
III	3	75,0	2	66,7	1	25,0	1	33,3	-1	0	4	3
IV	6	66,7	7	50,0	3	33,3	7	50,0	1	4	9	14
V	8	53,3	9	75,0	7	46,7	3	25,0	1	-4	15	12
VI	6	54,5	7	53,8	5	45,5	6	46,2	1	1	11	13
VII	9	81,8	7	70,0	2	18,2	3	30,0	-2	1	11	10
VIII	3	50,0	4	57,1	3	50,0	3	42,9	1	0	6	7
IX	12	100,0	12	100,0	0	0,0	0	-	0	0	12	12
X	8	88,9	7	87,5	1	11,1	1	12,5	-1	0	9	8
XI	5	83,3	1	100,0	1	16,7	0	0,0	-4	-1	6	1
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	70	66,7	66	64,7	35	33,3	36	35,3	-4	1	105	102

* abweichend von anderen Darstellungen, z.B. im Geschäftsbericht des MDR, erfolgt hier und im Folgenden bzgl. der Mitarbeiter/-innen des Gremienbüro eine gemeinsame Darstellung mit denen der Intendanz

Tab. 5 Anteile Frauen und Männer nach VG in der JD

Juristische Direktion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	-	2	100,0	1	100,0	0	-1	2	1
I	0	0,0	1	33,3	1	100,0	2	66,7	1	1	1	3
II	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
III	2	50,0	2	50,0	2	50,0	2	50,0	0	0	4	4
IV	2	100,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	-1	0	2	1
V	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
VI	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0	2	2
VII	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	-	0	0	1	1
VIII	2	100,0	1	100,0	0	0,0	0	-	-1	0	2	1
IX	0	-	3	-	0	-	0	-	3	0	0	3
X	7	100,0	4	100,0	0	0,0	0	-	-3	0	7	4
XI	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	-	0	0	2	2
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	17	73,9	16	72,7	6	26,1	6	27,3	-1	0	23	22

Tab. 6 Anteile Frauen und Männer nach VG in der HD

Hörfunkdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	1	12,5	1	12,5	7	87,5	7	87,5	0	0	8	8
I	1	20,0	1	25,0	4	80,0	3	75,0	0	-1	5	4
II	6	21,4	5	17,9	22	78,6	23	82,1	-1	1	28	28
III	1	6,7	3	18,8	14	93,3	13	81,3	2	-1	15	16
IV	10	25,0	10	24,4	30	75,0	31	75,6	0	1	40	41
V	28	48,3	27	47,4	30	51,7	30	52,6	-1	0	58	57
VI	5	21,7	5	25,0	18	78,3	15	75,0	0	-3	23	20
VII	7	35,0	7	38,9	13	65,0	11	61,1	0	-2	20	18
VIII	14	45,2	18	51,4	17	54,8	17	48,6	4	0	31	35
IX	31	55,4	30	53,6	25	44,6	26	46,4	-1	1	56	56
X	13	72,2	10	71,4	5	27,8	4	28,6	-3	-1	18	14
XI	2	50,0	2	66,7	2	50,0	1	33,3	0	-1	4	3
XII	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0	0	2	2
SO I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	0	0	8	8
SO II	6	17,1	6	16,7	29	82,9	30	83,3	0	1	35	36
SO III	6	26,1	6	26,1	17	73,9	17	73,9	0	0	23	23
SO IV	3	20,0	3	20,0	12	80,0	12	80,0	0	0	15	15
SO V	23	54,8	24	57,1	19	45,2	18	42,9	1	-1	42	42
CHOR1	4	80,0	6	85,7	1	20,0	1	14,3	2	0	5	7
CHOR2	6	54,5	6	66,7	5	45,5	3	33,3	0	-2	11	9
CHOR3	6	46,2	6	46,2	7	53,8	7	53,8	0	0	13	13
CHOR4	21	53,8	20	52,6	18	46,2	18	47,4	-1	0	39	38
Gesamt	196	39,3	198	40,2	303	60,7	295	59,8	2	-3	499	493

Tab. 7 Anteile Frauen und Männer nach VG in der FD

Fernsehdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	3	33,3	3	33,3	6	66,7	6	66,7	0	0	9	9
I	6	28,6	6	27,3	15	71,4	16	72,7	0	1	21	22
II	16	36,4	15	34,1	28	63,6	29	65,9	-1	1	44	44
III	15	34,9	15	36,6	28	65,1	26	63,4	0	-2	43	41
IV	23	48,9	22	50,0	24	51,1	22	50,0	-1	-2	47	44
V	22	50,0	21	48,8	22	50,0	22	51,2	-1	0	44	43
VI	15	65,2	18	66,7	8	34,8	9	33,3	3	1	23	27
VII	13	54,2	13	59,1	11	45,8	9	40,9	0	-2	24	22
VIII	8	72,7	12	80,0	3	27,3	3	20,0	4	0	11	15
IX	30	90,9	30	88,2	3	9,1	4	11,8	0	1	33	34
X	32	100,0	34	100,0	0	0,0	0	0,0	2	0	32	34
XI	5	83,3	4	80,0	1	16,7	1	20,0	-1	0	6	5
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	188	55,8	193	56,8	149	44,2	147	43,2	5	-2	337	340

Tab. 8 Anteile Frauen und Männer nach VG in der VD

Verwaltungsdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	2	66,7	2	66,7	1	33,3	1	33,3	0	0	3	3
I	2	33,3	2	28,6	4	66,7	5	71,4	0	1	6	7
II	4	36,4	4	40,0	7	63,6	6	60,0	0	-1	11	10
III	2	40,0	2	33,3	3	60,0	4	66,7	0	1	5	6
IV	5	29,4	6	33,3	12	70,6	12	66,7	1	0	17	18
V	4	28,6	3	21,4	10	71,4	11	78,6	-1	1	14	14
VI	8	66,7	8	66,7	4	33,3	4	33,3	0	0	12	12
VII	22	73,3	21	70,0	8	26,7	9	30,0	-1	1	30	30
VIII	18	78,3	20	80,0	5	21,7	5	20,0	2	0	23	25
IX	64	85,3	61	87,1	11	14,7	9	12,9	-3	-2	75	70
X	22	66,7	21	67,7	11	33,3	10	32,3	-1	-1	33	31
XI	13	59,1	15	68,2	9	40,9	7	31,8	2	-2	22	22
XII	1	25,0	1	33,3	3	75,0	2	66,7	0	-1	4	3
Gesamt	167	65,5	166	66,1	88	34,5	85	33,9	-1	-3	255	251

Tab. 9 Anteile Frauen und Männer nach VG in der BD

Betriebsdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	-	5	100,0	5	100,0	0	0	5	5
I	2	28,6	2	28,6	5	71,4	5	71,4	0	0	7	7
II	1	6,7	1	6,3	14	93,3	15	93,8	0	1	15	16
III	1	12,5	1	9,1	7	87,5	10	90,9	0	3	8	11
IV	4	23,5	3	18,8	13	76,5	13	81,3	-1	0	17	16
V	8	17,0	11	21,2	39	83,0	41	78,8	3	2	47	52
VI	19	23,8	20	25,0	61	76,3	60	75,0	1	-1	80	80
VII	17	27,4	15	24,6	45	72,6	46	75,4	-2	1	62	61
VIII	28	39,4	27	37,0	43	60,6	46	63,0	-1	3	71	73
IX	28	38,9	29	38,7	44	61,1	46	61,3	1	2	72	75
X	14	36,8	13	35,1	24	63,2	24	64,9	-1	0	38	37
XI	3	25,0	3	30,0	9	75,0	7	70,0	0	-2	12	10
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	125	28,8	125	28,2	309	71,2	318	71,8	0	9	434	443

Tab. 10 Anteile Frauen und Männer nach VG im LFH Sachsen

LFH Sachsen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	-	2	100,0	2	100,0	0	0	2	2
I	1	16,7	1	16,7	5	83,3	5	83,3	0	0	6	6
II	2	18,2	2	18,2	9	81,8	9	81,8	0	0	11	11
III	6	60,0	7	53,8	4	40,0	6	46,2	1	2	10	13
IV	8	44,4	10	50,0	10	55,6	10	50,0	2	0	18	20
V	11	55,0	10	52,6	9	45,0	9	47,4	-1	0	20	19
VI	6	66,7	5	62,5	3	33,3	3	37,5	-1	0	9	8
VII	2	12,5	3	17,6	14	87,5	14	82,4	1	0	16	17
VIII	6	46,2	11	57,9	7	53,8	8	42,1	5	1	13	19
IX	15	42,9	11	40,7	20	57,1	16	59,3	-4	-4	35	27
X	13	72,2	12	70,6	5	27,8	5	29,4	-1	0	18	17
XI	2	100,0	1	100,0	0	0,0	0	-	-1	0	2	1
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	72	45,0	73	45,6	88	55,0	87	54,4	1	-1	160	160

Tab. 11 Anteile Frauen und Männer nach VG im LFH Thüringen

LFH Thüringen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	-	3	100,0	3	100,0	0	0	3	3
I	1	50,0	1	50,0	1	50,0	1	50,0	0	0	2	2
II	2	16,7	2	18,2	10	83,3	9	81,8	0	-1	12	11
III	2	66,7	3	75,0	1	33,3	1	25,0	1	0	3	4
IV	9	56,3	10	50,0	7	43,8	10	50,0	1	3	16	20
V	8	66,7	7	70,0	4	33,3	3	30,0	-1	-1	12	10
VI	6	75,0	7	77,8	2	25,0	2	22,2	1	0	8	9
VII	4	33,3	4	33,3	8	66,7	8	66,7	0	0	12	12
VIII	15	65,2	15	65,2	8	34,8	8	34,8	0	0	23	23
IX	9	75,0	10	71,4	3	25,0	4	28,6	1	1	12	14
X	2	100,0	3	100,0	0	0,0	0	-	1	0	2	3
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	58	55,2	62	55,9	47	44,8	49	44,1	4	2	105	111

Tab. 12 Anteile Frauen und Männer nach VG im LFH Sachsen-Anhalt

LFH Sachsen-Anhalt	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	1	33,3	1	33,3	2	66,7	2	66,7	0	0	3	3
I	0	0,0	0	-	2	100,0	2	100,0	0	0	2	2
II	4	26,7	4	28,6	11	73,3	10	71,4	0	-1	15	14
III	5	45,5	6	46,2	6	54,5	7	53,8	1	1	11	13
IV	9	50,0	10	52,6	9	50,0	9	47,4	1	0	18	19
V	3	30,0	3	27,3	7	70,0	8	72,7	0	1	10	11
VI	0	0,0	0	-	1	100,0	0	-	0	-1	1	0
VII	3	50,0	3	50,0	3	50,0	3	50,0	0	0	6	6
VIII	13	52,0	14	56,0	12	48,0	11	44,0	1	-1	25	25
IX	10	52,6	10	58,8	9	47,4	7	41,2	0	-2	19	17
X	5	62,5	5	55,6	3	37,5	4	44,4	0	1	8	9
XI	0	0,0	0	-	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Gesamt	53	44,5	56	46,7	66	55,5	64	53,3	3	-2	119	120

Tab. 13 Anteile Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen im MDR 2014

Tätigkeitsgruppen	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	13	25,0	39	75,0	52
Abteilungsleiterin	28	30,8	63	69,2	91
Referentin/Revisorin	65	54,2	55	45,8	120
Redakteurin/Producer	202	41,7	282	58,3	484
Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	112	68,3	52	31,7	164
Ingenieurin	19	13,7	120	86,3	139
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/ Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	94	24,0	298	76,0	392
Systemanalytikerin/Operatorin	5	45,5	6	54,5	11
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/ 1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	264	84,3	49	15,7	313
Sekretärin/Kraftfahrer/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	80	86,0	13	14,0	93
Musikerin/Choristin	79	41,4	112	58,6	191
Gesamt	961	46,9	1.089	53,1	2.050

Tab. 14 Anteile Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen im KiKA 2014

Kinderkanal ARD/ZDF	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	0	-	1	100,0	1
Abteilungsleiterin	4	40,0	6	60,0	10
Referentin/Revisorin	3	75,0	1	25,0	4
Redakteurin/Producer	13	52,0	12	48,0	25
Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	3	100,0	0	-	3
Ingenieurin	0	-	1	100,0	1
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/ Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	1	25,0	3	75,0	4
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1.Sekretärin/ Assistentin (Verwaltung)	11	91,7	1	8,3	12
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	0	-	0	-	0
Gesamt	35	58,3	25	41,7	60

Tab.15 Altersstruktur Frauen und Männer in den Direktionen 2014

Intendanz/Gremienbüro	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	5	100,0	0	-	5
zwischen 30 und 40 Jahren	14	51,9	13	48,1	27
zwischen 40 und 50 Jahren	20	60,6	13	39,4	33
zwischen 50 und 60 Jahren	20	76,9	6	23,1	26
über 60 Jahre	7	63,6	4	36,4	11
Gesamt	66	64,7	36	35,3	102

Juristische Direktion	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	1	100,0	0	-	1
zwischen 30 und 40 Jahren	6	85,7	1	14,3	7
zwischen 40 und 50 Jahren	6	85,7	1	14,3	7
zwischen 50 und 60 Jahren	2	33,3	4	66,7	6
über 60 Jahre	1	100,0	0	-	1
Gesamt	16	72,7	6	27,3	22

Hörfunkdirektion	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	11	84,6	2	15,4	13
zwischen 30 und 40 Jahren	29	55,8	23	44,2	52
zwischen 40 und 50 Jahren	62	37,6	103	62,4	165
zwischen 50 und 60 Jahren	76	38,4	122	61,6	198
über 60 Jahre	20	30,8	45	69,2	65
Gesamt	198	40,2	295	59,8	493

Fernsehdirektion	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	13	92,9	1	7,1	14
zwischen 30 und 40 Jahren	26	61,9	16	38,1	42
zwischen 40 und 50 Jahren	79	64,2	44	35,8	123
zwischen 50 und 60 Jahren	54	45,4	65	54,6	119
über 60 Jahre	21	50,0	21	50,0	42
Gesamt	193	56,8	147	43,2	340

Verwaltungsdirektion	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	12	80,0	3	20,0	15
zwischen 30 und 40 Jahren	27	73,0	10	27,0	37
zwischen 40 und 50 Jahren	44	63,8	25	36,2	69
zwischen 50 und 60 Jahren	54	59,3	37	40,7	91
über 60 Jahre	29	74,4	10	25,6	39
Gesamt	166	66,1	85	33,9	251

Betriebsdirektion	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	11	50,0	11	50,0	22
zwischen 30 und 40 Jahren	19	27,9	49	72,1	68
zwischen 40 und 50 Jahren	39	29,8	92	70,2	131
zwischen 50 und 60 Jahren	40	26,1	113	73,9	153
über 60 Jahre	16	23,2	53	76,8	69
Gesamt	125	28,2	318	71,8	443

LFH Sachsen	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	4	80,0	1	20,0	5
zwischen 30 und 40 Jahren	7	77,8	2	22,2	9
zwischen 40 und 50 Jahren	27	48,2	29	51,8	56
zwischen 50 und 60 Jahren	26	37,7	43	62,3	69
über 60 Jahre	9	42,9	12	57,1	21
Gesamt	73	45,6	87	54,4	160

LFH Thüringen	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	8	100,0	0	-	8
zwischen 30 und 40 Jahren	8	72,7	3	27,3	11
zwischen 40 und 50 Jahren	21	61,8	13	38,2	34
zwischen 50 und 60 Jahren	17	44,7	21	55,3	38
über 60 Jahre	8	40,0	12	60,0	20
Gesamt	62	55,9	49	44,1	111

LFH Sachsen-Anhalt	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
bis 30 Jahre	2	100,0	0	-	2
zwischen 30 und 40 Jahren	5	71,4	2	28,6	7
zwischen 40 und 50 Jahren	23	51,1	22	48,9	45
zwischen 50 und 60 Jahren	24	44,4	30	55,6	54
über 60 Jahre	2	16,7	10	83,3	12
Gesamt	56	46,7	64	53,3	120

Tab. 16 Einstellungen und Austritte Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen VG AT bis IV im MDR

Direktion	Frauen				Männer			
	Einstellungen		Austritte		Einstellungen		Austritte	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Intendantz/Gremienbüro	2	0	1	1	1	2	0	0
Juristische Direktion	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	0	1	0	1	4	2	2	3
Fernsehdirektion	2	2	1	4	1	0	0	4
Verwaltungsdirektion	1	0	1	0	1	1	1	1
Betriebsdirektion	0	0	0	1	0	1	0	0
LFH Sachsen	1	1	0	0	0	1	1	0
LFH Thüringen	0	2	1	1	0	3	0	2
LFH Sachsen-Anhalt	1	2	0	0	1	1	0	1
Gesamt	7	8	4	8	8	11	4	11

Tab. 17 Anteile Frauen und Männer in der Fort- und Weiterbildung im MDR 2014

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	562	49,7	569	50,3	1.131
Medienübergreifende Kurse	151	57,9	110	42,1	261
PC-Kurse	108	44,1	137	55,9	245
Produktion und Technik	101	33,3	202	66,7	303
Sicherheit	49	57,6	36	42,4	85
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	82	43,4	107	56,6	189
Fremdsprachenkurse	27	56,3	21	43,8	48
Betriebswirtschaft	80	62,5	48	37,5	128
Seminare im Bürobereich	33	75,0	11	25,0	44
Persönliche Kompetenz	209	42,4	284	57,6	493
Kurse zu Rechtsfragen	124	52,5	112	47,5	236
Kurse für Personalräte	27	49,1	28	50,9	55
Gesamt	1.553	48,3	1.665	51,7	3.218

Tab. 18 Anteile Frauen und Männer in der Fort- und Weiterbildung im KiKA 2014

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	58	65,9	30	34,1	88
Medienübergreifende Kurse	33	84,6	6	15,4	39
PC-Kurse	31	66,0	16	34,0	47
Produktion und Technik	8	61,5	5	38,5	13
Sicherheit	0	-	0	-	0
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	2	28,6	5	71,4	7
Fremdsprachenkurse	0	-	0	-	0
Betriebswirtschaft	1	14,3	6	85,7	7
Seminare im Bürobereich	3	100,0	0	-	3
Persönliche Kompetenz	51	73,9	18	26,1	69
Kurse zu Rechtsfragen	1	20,0	4	80,0	5
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
Gesamt	188	67,6	90	32,4	278

Tab. 19 Verteilung Frauen und Männer in Altersteilzeit in den Direktionen 2014

Direktion	Frauen				Männer				Veränderungen		Gesamt	
	2013		2014		2013		2014		Frauen	Männer	2013	2014
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendanz/Gremienbüro	4	100,0	2	66,7	0	0,0	1	33,3	-2	1	4	3
Juristische Direktion	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Personalräte	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	6	60,0	4	66,7	4	40,0	2	33,3	-2	-2	10	6
Fernsehdirektion	2	100,0	1	33,3	0	0,0	2	66,7	-1	2	2	3
Verwaltungsdirektion	5	100,0	5	100,0	0	0,0	0	-	0	0	5	5
Betriebsdirektion	4	36,4	5	27,8	7	63,6	13	72,2	1	6	11	18
LFH Sachsen	1	33,3	0	-	2	66,7	3	100,0	-1	1	3	3
LFH Thüringen	0	0,0	0	-	1	100,0	0	-	0	-1	1	0
LFH Sachsen-Anhalt	0	-	0	-	-	-	1	100,0	0	1	0	1
Gesamt	22	61,1	17	43,6	14	38,9	22	56,4	-5	8	36	39