

# Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2019



Mitten in Deutschland.  
Mitten im Leben.

mdr

Inhalt	
<b>1</b>	<b>Vorbemerkungen ..... 3</b>
<b>2</b>	<b>Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten ..... 5</b>
2.1	Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ..... 5
2.2	Führungspositionen ..... 5
2.2.1	Journalistische Führungspositionen ..... 11
2.2.2	Höherwertige Positionen in Teilzeit ..... 12
2.3	Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen ..... 12
2.4	Vereinbarkeit von Beruf und Familie ..... 15
2.4.1	Teilzeit..... 15
2.4.2	Elternzeit..... 15
2.4.3	Projekt „mdr Arbeitswelten“ ..... 16
2.5	Berufsausbildung und Volontariate ..... 17
2.6	Fort- und Weiterbildung ..... 18
2.7	Personalentwicklung und Talentförderung ..... 20
<b>3</b>	<b>Frauen in der Technik..... 20</b>
<b>4</b>	<b>Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen ..... 21</b>
4.1	Besetzung der Korrespondentenbüros..... 21
4.2	Hitliste der ARD-Tagesthemenkommentare 2019..... 21
<b>5</b>	<b>Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter..... 22</b>
<b>6</b>	<b>Förderung der audiovisuellen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sowie Engagement in der Charta der Vielfalt ..... 25</b>
6.1	Diversity-Checkliste ..... 26
6.2	Mehr Expertinnen im Programm ..... 27
6.3	Diversity-Tag ..... 27
6.4	Monitoring ..... 28
6.5	Redaktionsinterne Fortbildungen..... 29
6.6	Charta der Vielfalt..... 29
<b>7</b>	<b>Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung..... 30</b>
<b>8</b>	<b>Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins ..... 31</b>
<b>9</b>	<b>Netzwerken..... 32</b>
<b>10</b>	<b>Kongress des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) in Leipzig .... 33</b>
<b>11</b>	<b>Internationaler Frauentag ..... 34</b>

12	Herbsttreffen der Medienfrauen .....	34
13	Konferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF.....	35
14	Frauen und Männeranteil im MDR Rundfunk- und Verwaltungsrat.....	35
15	Zusammenfassung und Ausblick .....	36

## 1 Vorbemerkungen

Zu Beginn der Corona-Pandemie berief der französische Präsident Emmanuel Macron einen Krisenstab ein, der ausschließlich aus Männern bestand. Dies veranlasste die französische Gleichstellungsministerin Marlène Schiappa, eine Untersuchung über die Präsenz von Frauen in Medien und Expertengremien in Auftrag zu geben, denn „Gerade in Krisenzeiten können wir die Welt nicht ohne eine Hälfte der Bevölkerung analysieren“. Für die MaLisa-Stiftung waren ähnliche Überlegungen Anlass, eine Studie zur Repräsentation von Frauen in der Medienberichterstattung zum Thema Corona zu erstellen.<sup>1</sup> Die Ergebnisse sind ernüchternd. In der Corona-Krise sind in den Medien kaum Frauen als Expertinnen gefragt. In TV-Formaten waren nur 22 % der Experten weiblich. In der Online-Berichterstattung wurden nur zu 7 % Expertinnen erwähnt. Etwas häufiger kamen Expertinnen in Talksendungen mit einem Anteil von 28 % vor. Dabei werden Sie vor allem zu den Themen Bildung und Soziales befragt, weniger zu Wirtschaft oder Epidemiologie, als viele männliche Kollegen. Diese Zahlen zeigen, dass in Zeiten der Krise Prioritäten „alt“ bewertet werden. Die verlässliche Versorgung der Menschen mit Informationen ist gerade in schwierigen Zeiten besonders wichtig. Eine ausgewogene geschlechtergerechte und diverse Berichterstattung ist Teil des öffentlichen Auftrags. Insoweit besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf.

"Plötzlich in der Krise, sind alle Frauen weg", schreibt Julia Jäkel in einem Gastbeitrag der "Zeit".<sup>2</sup> Die Gruner+Jahr-Chefin lenkt den Blick auf eine eklatante Begleiterscheinung der Corona-Pandemie: „Das Virus rüttelt ein paar Wochen lang am mühsam justierten System unserer gesellschaftlichen Arbeits- und Lebensstrukturen - und schon ist die Fassade der weiblichen Macht- und Führungsbeteiligung weggebröckelt“. Die Corona-Krise", bringt Jäkel es auf den Punkt, "macht offensichtlich, wer in Deutschland wirklich, wirklich entscheidet. Wie die realen Strukturen sind. Und dass das Gebot der Diversität offenbar nur an ruhigen Tagen zählt." Vor allem der Alltag von Frauen anders als der von Männern – ist betroffen. Ein Großteil der Mütter musste von heute auf morgen rund um die Uhr die Kinder beschäftigen, bekochen und beschulen, während ihr "Homeoffice" sich in die Abende, Nächte und Wochenenden verschiebt. Frauen mit ihrem rund 75-prozentigen Anteil an systemrelevanten Beschäftigten halten die Gesellschaft am Laufen, verrichten ihre Arbeit unter erschwerten Bedingungen und sind dabei unterbezahlt. Gleichermaßen droht ein Rückschritt – fallen doch viele Paare in Zeiten des Homeschooling in alte Rollenmuster zurück. Dies ist auch bedingt durch den Gender Pay Gap, welcher die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen eher zu Hause bleiben als ihre Partner, erhöht. Aber auch wenn beide von zu Hause aus arbeiten, sorgt das nicht nur für Harmonie. Eine Untersuchung des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung Berlin stellte bei Frauen im Home Office eine deutlich geringere Zufriedenheit mit der eigenen Arbeits- Familien- und Lebenssituation fest als bei Männern.

---

<sup>1</sup> [https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Studie\\_MaLisa\\_Geschlechterverteilung\\_in\\_der\\_Corona\\_Berichterstattung.pdf](https://malisastiftung.org/wp-content/uploads/Studie_MaLisa_Geschlechterverteilung_in_der_Corona_Berichterstattung.pdf)

<sup>2</sup> <https://kress.de/news/detail/beitrag/145027-nein-julia-jaekel-das-ist-kein-gedoens.html>

Präsidentin Jutta Almendinger führt dies auf eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen zurück und sieht darin einen Verlust an Würde und Rechten für alle Frauen.<sup>3</sup>

Dabei ist eines klar: Die Ungleichheit kommt nicht durch die Corona-Krise zustande. Ihre Konturen treten nur schärfer hervor als sonst. Corona macht auch deutlich, wie modern unsere Arbeitswelt geworden ist – Telearbeit und flexible Arbeitszeiten, Videokonferenzen anstatt langer Sitzungen – deckt aber auch auf, wie modernisierungsbedürftig Gleichstellungspolitik an einigen Punkten ist.

Leipzig, den 08.07.2020

Claudia Müller  
Gleichstellungsbeauftragte

---

<sup>3</sup> [https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung?wt\\_zmc=sm.ext.zonaudev.mail.ref.zeitde.share.link.x](https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung?wt_zmc=sm.ext.zonaudev.mail.ref.zeitde.share.link.x)

## 2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

### 2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2019 waren insgesamt 2.077 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis beim MDR<sup>4</sup> beschäftigt, 1.009 Frauen und 1.068 Männer. Das sind 18 weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der Frauen sank um zwei – die der Männer um 16. Der Altersdurchschnitt der festangestellten Mitarbeitenden ist von 49,1 Jahre auf 49,3 Jahre leicht gestiegen. Die Frauen sind mit durchschnittlich 47,8 Jahren etwas jünger als die Männer.

Im Kinderkanal waren zum Stichtag 63 Festangestellte tätig, 39 Frauen und 24 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr sank die Zahl der Frauen und Männer jeweils um eins. Der Altersdurchschnitt beim KiKA ist mit 46,6 Jahren etwas jünger.

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

### 2.2 Führungspositionen

Eine zentrale Fragestellung im Rahmen der Gleichstellung ist, wie stark Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Führung ist im MDR klar definiert. Disziplinarische Personal- und Budgetverantwortung sind Voraussetzung. Den Status „Führungskraft“ hatten zum Stichtag des Berichtsjahres unverändert 183 Personen, davon 62 Frauen und 121 Männer, inne. Das sind zwei Frauen mehr und zwei Männer weniger als im Vorjahr. Somit hat sich die Frauenquote von insgesamt 32,8 % auf 33,9 % erhöht. Somit hält der Trend der Steigerung des Frauenanteils im MDR an. Nachfolgend die Entwicklung der letzten drei Jahre.

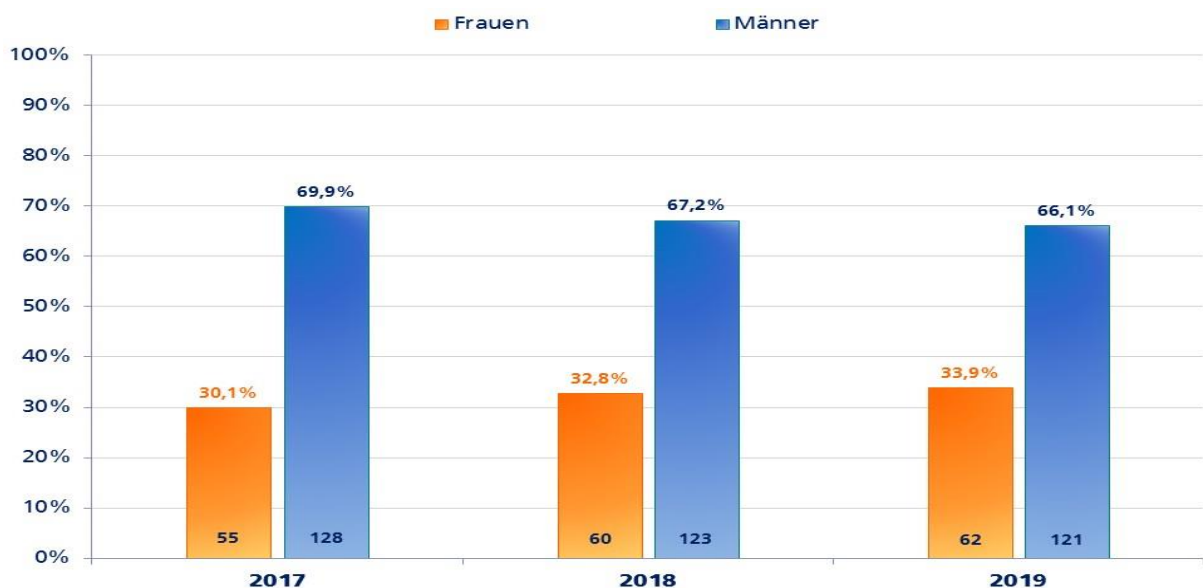


Abb.1 Verteilung Frauen und Männer in Führungspositionen insgesamt im MDR 2017 bis 2019

<sup>4</sup> Ohne KiKA und MDR-Werbung

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatte das Landesfunkhaus Sachsen mit 47,1 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der PD Halle mit 44,8 %, der Verwaltungsdirektion mit 42,9 % und der PD Leipzig mit 42,4 %. Die Landesfunkhäuser Sachsen-Anhalt und Thüringen erreichen einen Anteil von Frauen in Führung von jeweils 40,0 % und 37,5 % sowie die Intendanz von 38,5 %. Nach wie vor wirken die strukturellen Barrieren für Frauen in den technischen Bereichen, in denen es strukturell bedingt schwieriger ist, Frauen in Führung zu bringen. Denn grundsätzlich studieren in Deutschland weniger Frauen zum Beispiel Ingenieurwissenschaften oder IT-Fächer. Betroffen davon ist die Betriebsdirektion, wo der Anteil an Führungsfrauen 15,5 % beträgt.

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

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

#### MDR insgesamt

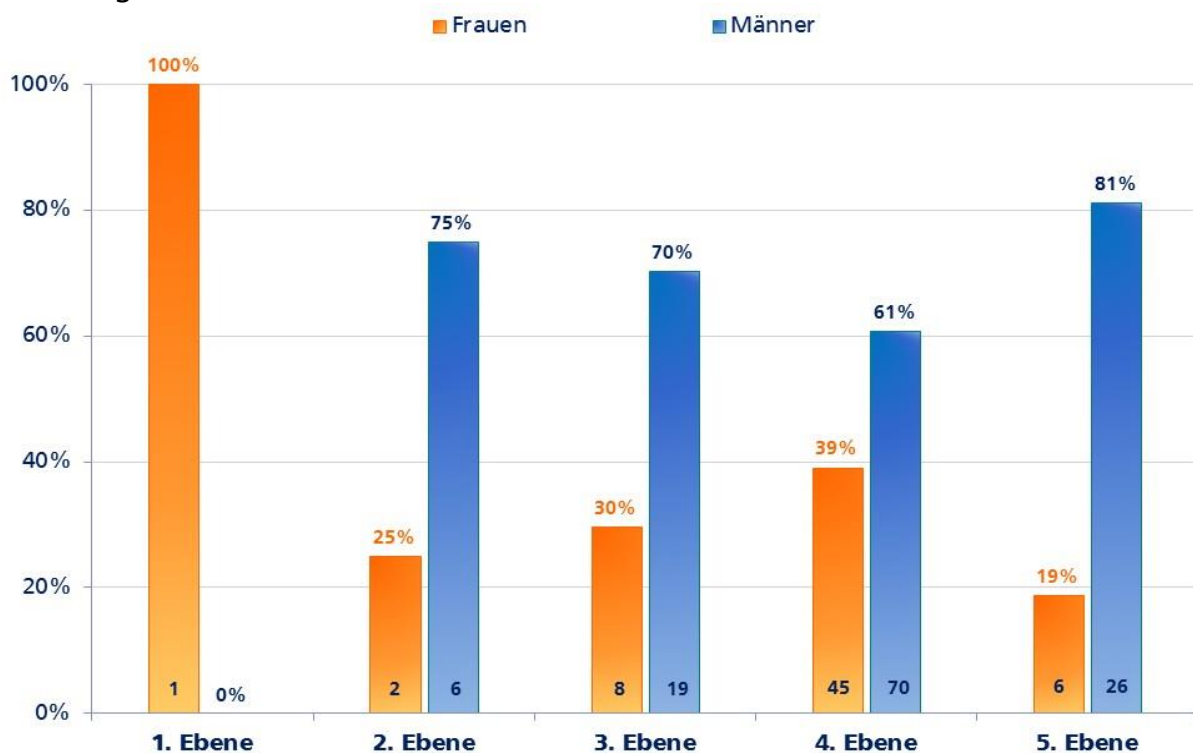


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1. bis 5. im MDR 2019

Auf der 3. und 4. Führungsebene reduzierte sich die Zahl der männlich besetzten Positionen um zwei und vier. Bei der Teamleitung stieg der weibliche Anteil um zwei und die der Männer um vier.

## Intendanz

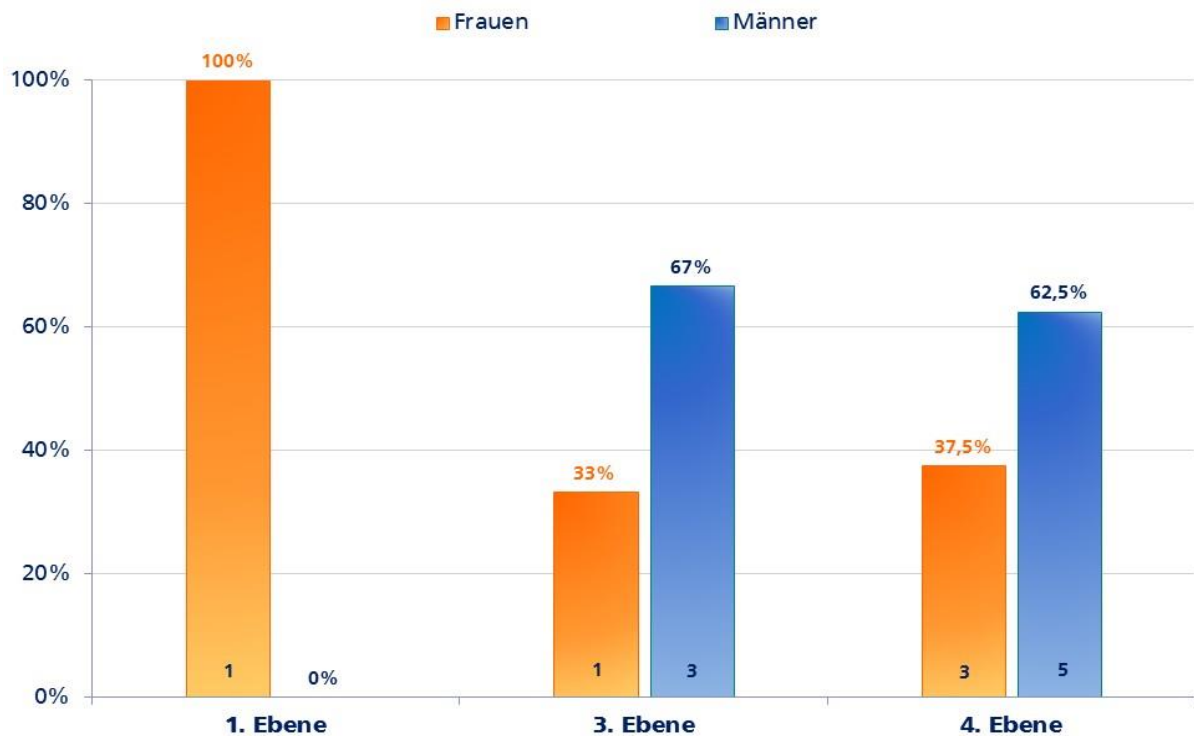


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2019

Der Anteil von Führungsfrauen stieg in der Intendanz auf 38,5 %. Die Veränderung ist auf die Verringerung um eine Position (männlich) auf Ebene 3 zurückzuführen.

## Programmdirektion Leipzig<sup>5</sup>

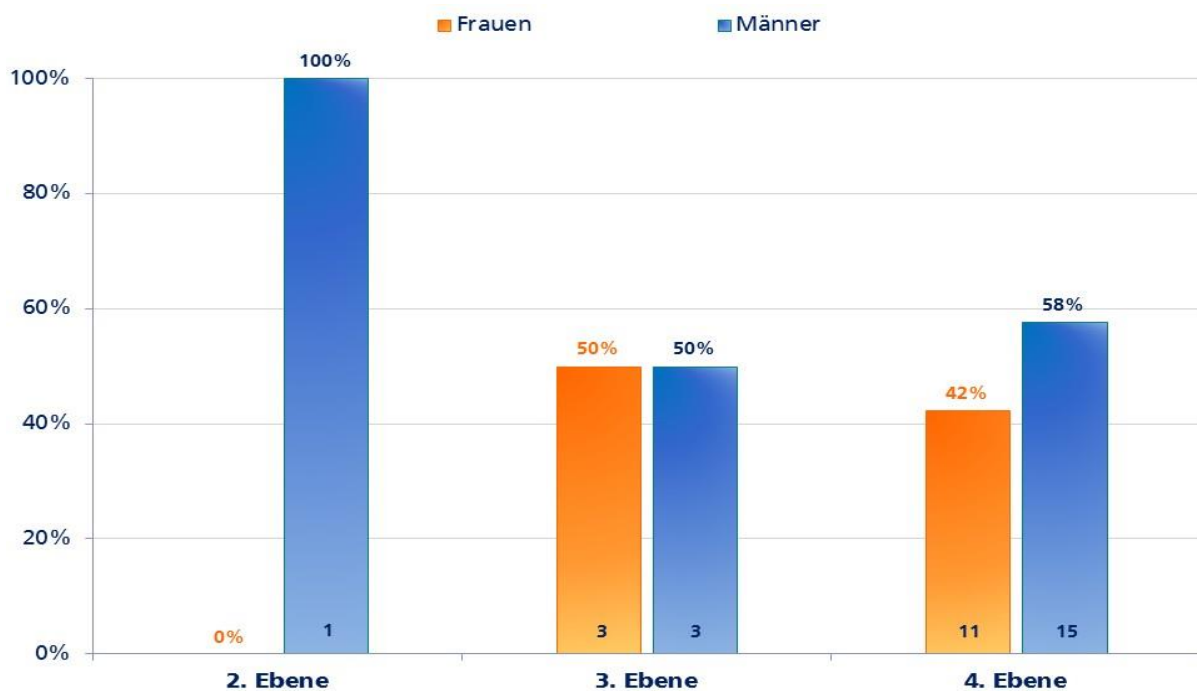


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2019

<sup>5</sup> Ohne KiKA



In der Programmdirektion Leipzig besetzten nunmehr 42,4 % der Führungspositionen Frauen, wobei der Anteil im Vorjahr bei 40,5 % lag. Durch strukturelle Veränderungen sank die Anzahl der Führungspositionen insgesamt von 37 auf 33.

### Kinderkanal

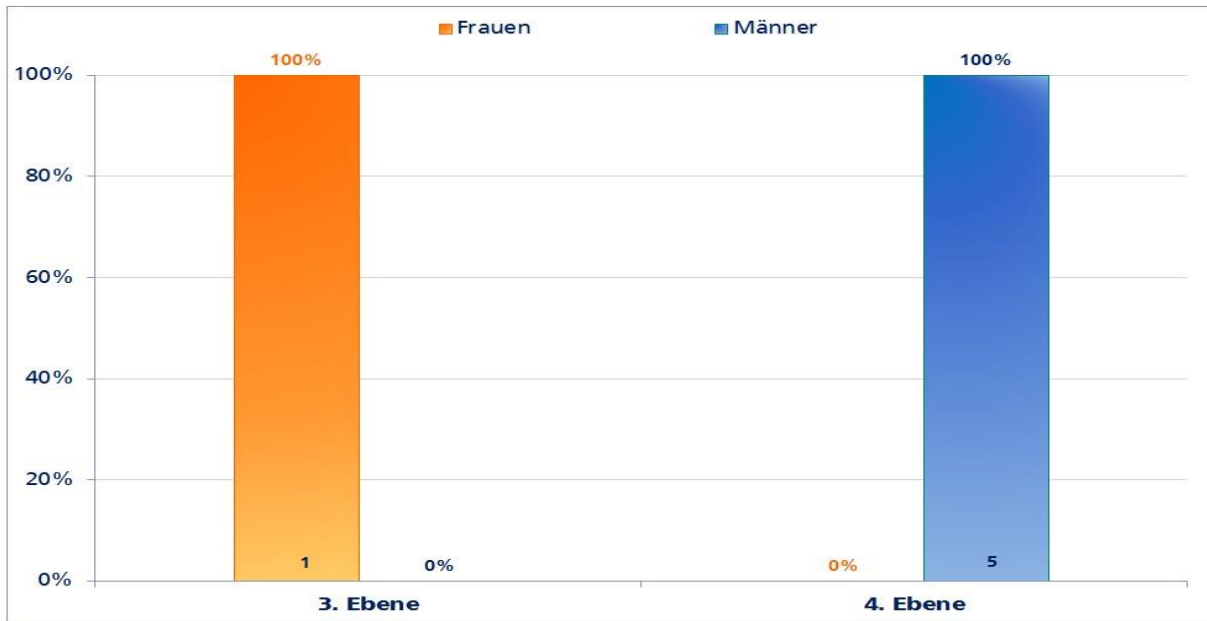


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2019

Beim Kinderkanal gab es gegenüber dem Vorjahr keine Veränderung.

### Programmdirektion Halle

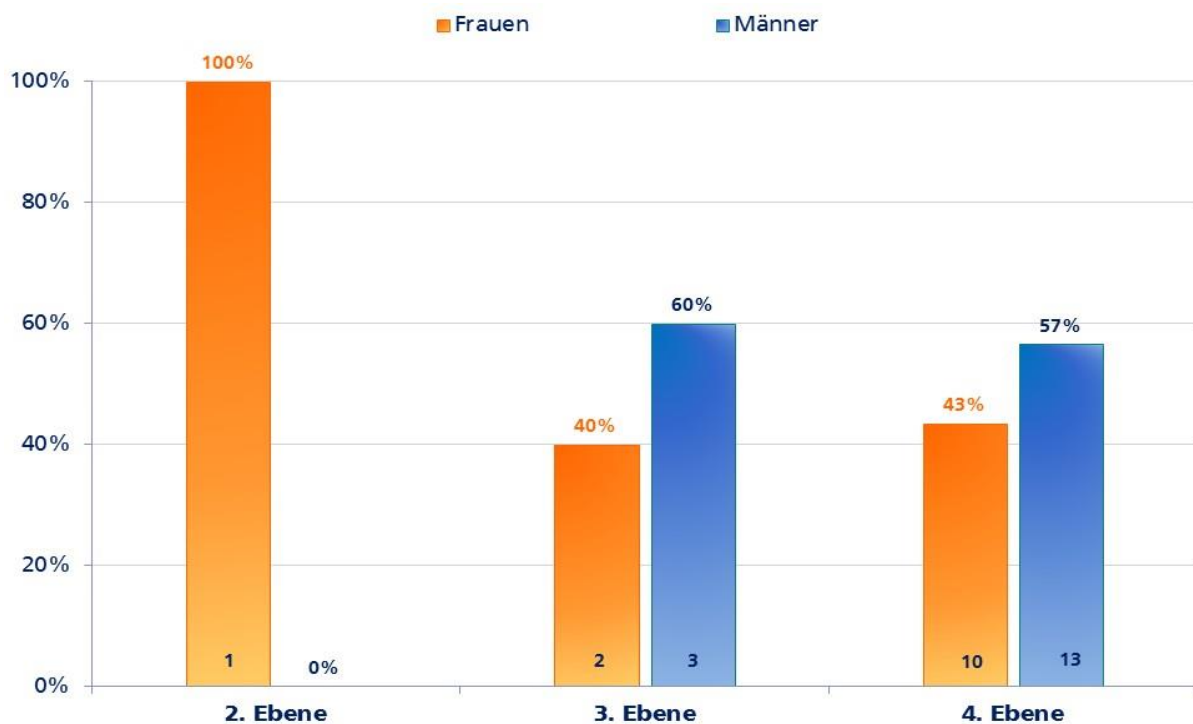


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2019

In der Programmdirektion Halle sank der Anteil von Frauen in Führungspositionen gegenüber dem Vorjahr leicht von 45,8 % auf 44,8%. Allerdings erhöhten sich auf Ebene 4 die weiblichen Positionen um zwei und die der männlichen um drei. Die Veränderungen stehen im Zusammenhang mit der strukturellen Umgestaltung der PD Leipzig und PD Halle.

### Verwaltungsdirektion

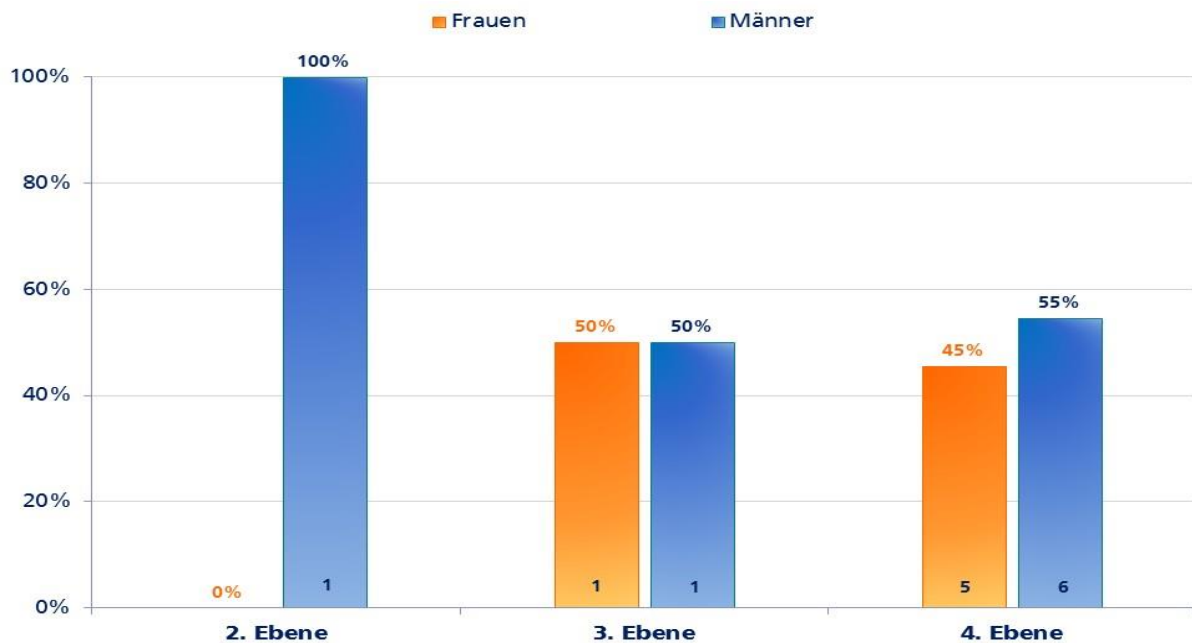


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2019

In der Verwaltungsdirektion verringerten sich die weiblich besetzten Positionen auf vierter Ebene um eins. Daraus ergibt sich nunmehr ein Frauenanteil von insgesamt 42,9 %.

### Betriebsdirektion

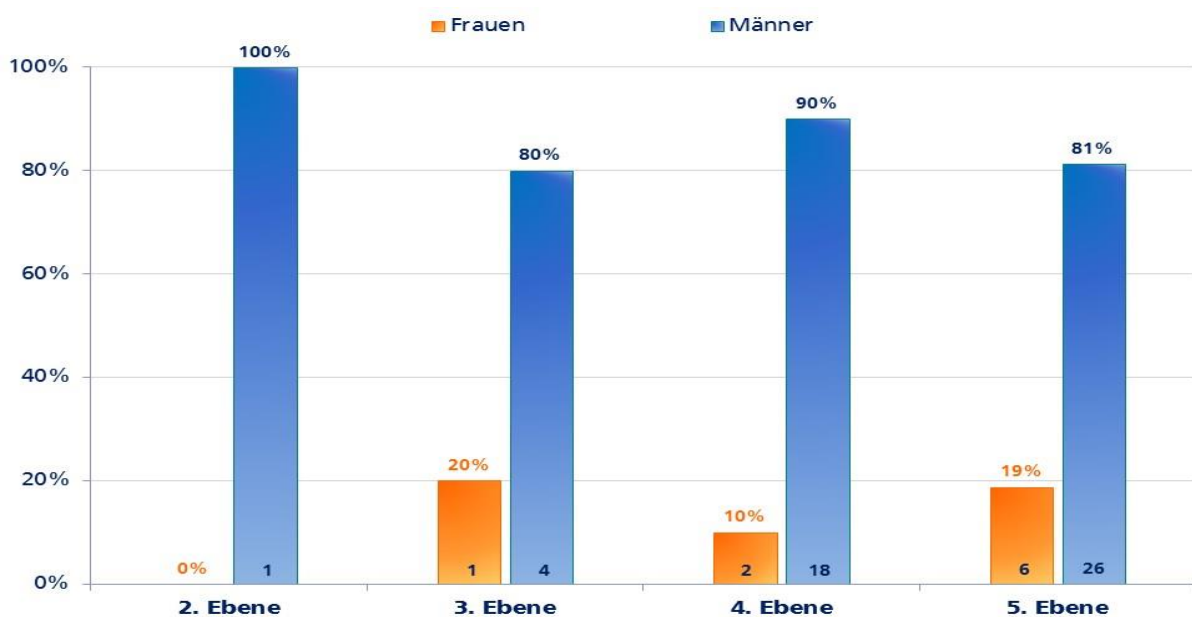


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2019

In der Betriebsdirektion waren Frauen auf allen Führungsebenen unverändert stark unterrepräsentiert. Die Anzahl der weiblich besetzten Positionen auf der Ebene 4 sank um eins, dagegen stieg diese auf Ebene 5 um zwei. Um vier stieg die Anzahl der männlich besetzten Positionen auf Ebene 5. Insgesamt erhöhte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen von 15,1 % auf 15,5 %.

### LFH Sachsen

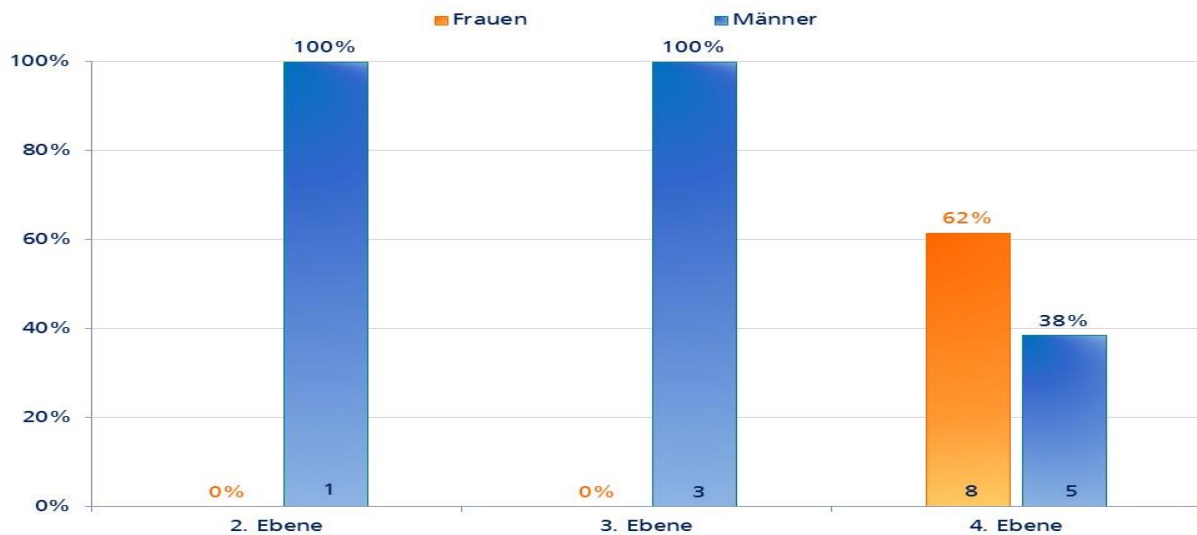


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2019

Im LFH Sachsen trugen acht Frauen und neun Männer Führungsverantwortung. Die Zahl der Männer reduzierte sich um eins, die der Frauen stieg um zwei. Somit verbesserte sich der Anteil von Frauen insgesamt von 37,5 % auf 47,1 %. Eine erfreuliche Entwicklung.

### LFH Sachsen-Anhalt

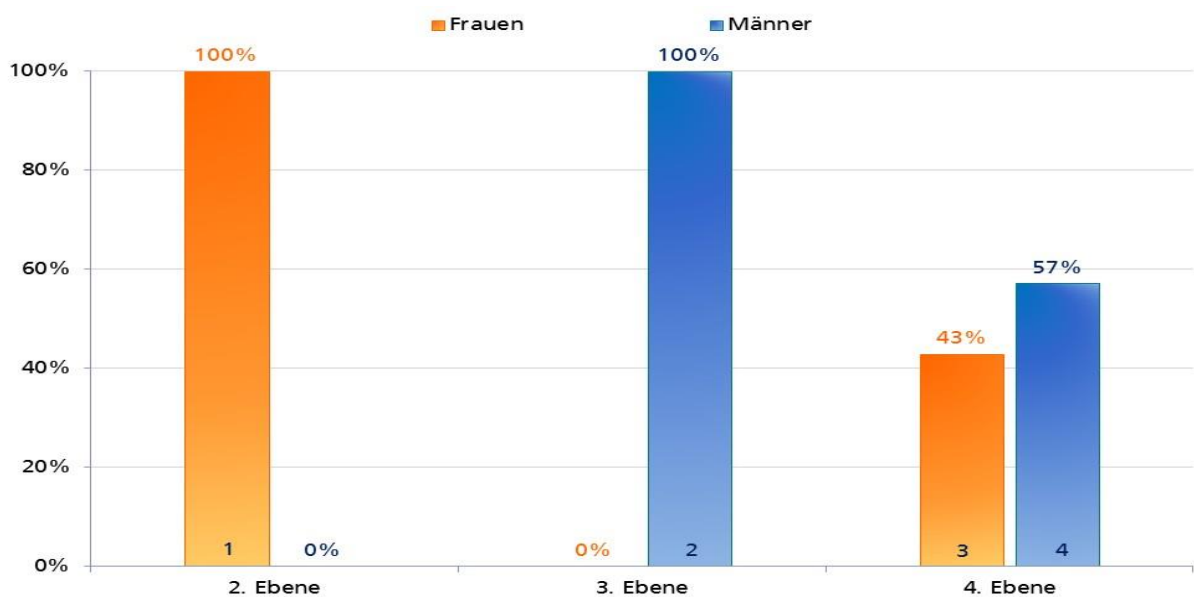


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen im LFH Sachsen-Anhalt 2019

Zum Vorjahr wurde eine Position in Elternzeitvertretung männlich nachbesetzt. Somit sank der Frauenanteil insgesamt auf 40,0 %.

## LFH Thüringen

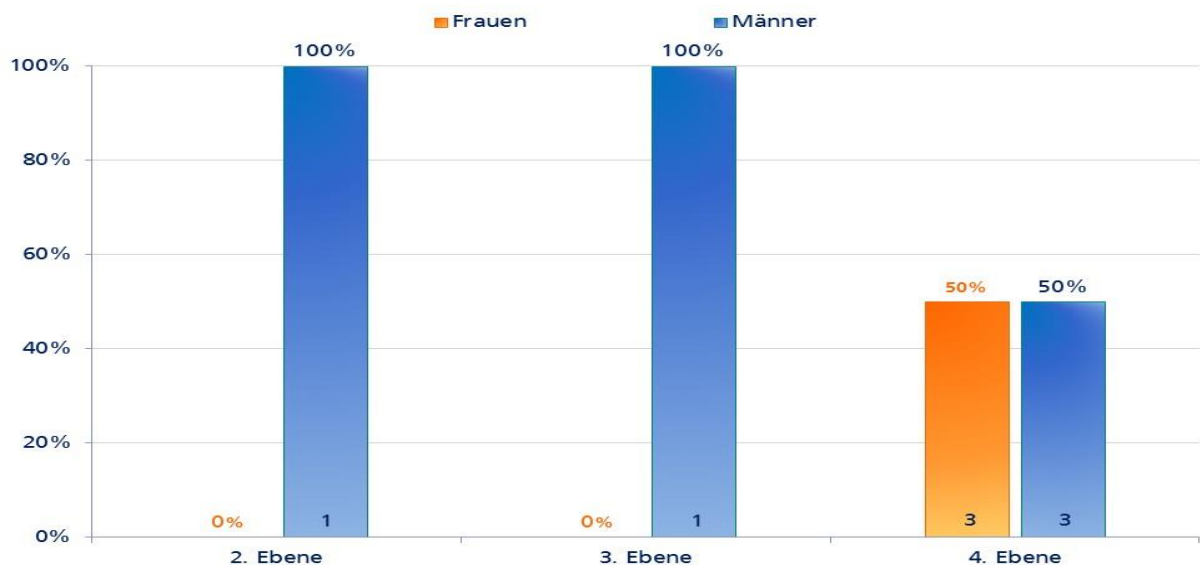


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2019

Im LFH Thüringen blieb der Frauenanteil über alle Führungsebenen insgesamt unverändert bei 37,5 %. Im Unterschied zu den Landesfunkhäusern hält das LFH mit sechs Positionen auf der Ebene 4 eine flachere Hierarchie vor.

### 2.2.1 Journalistische Führungspositionen

In den Redaktionen des MDR sind zum Stichtag des Berichtsjahres 209 Frauen und 273 Männer als Redakteurinnen/Redakteur sowie Producer tätig. Daraus folgt ein Frauenanteil von 43,4 %. Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der journalistischen Führungspositionen wider. 76 journalistischen Führungspositionen des MDR waren zum Stichtag mit 36 Frauen und 40 Männern besetzt. Die Veränderung ergibt nunmehr einen Anteil an Frauen von insgesamt 47,4 %.

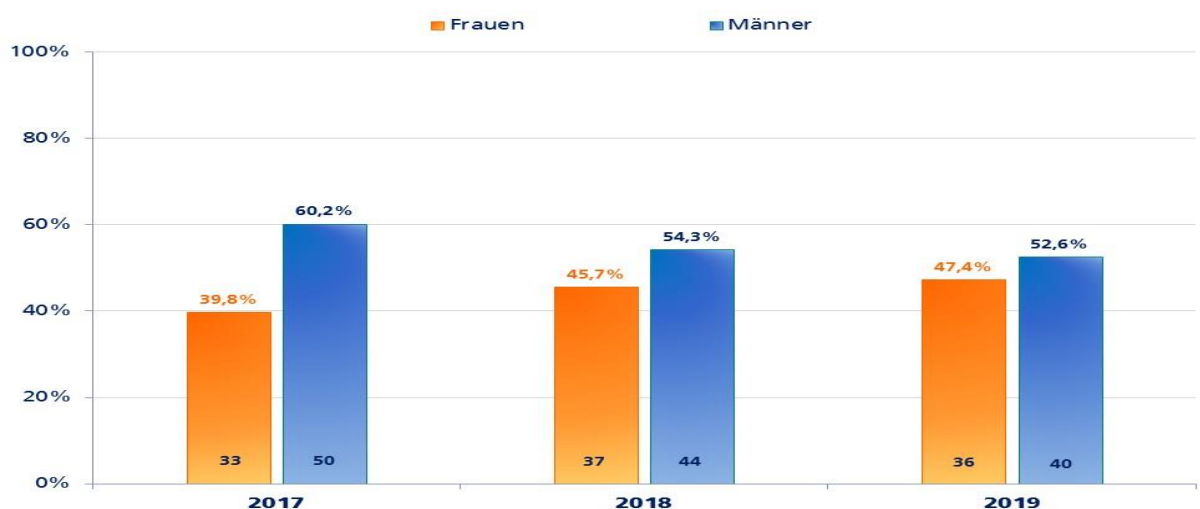


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer in Journalistischen Führungspositionen 2017 bis und 2019 im MDR

### 2.2.2 Höherwertige Positionen in Teilzeit

Die meisten Frauen und Männer in Führung üben ihre Position in Vollzeitbeschäftigung aus. Für neue Modelle zur Förderung insbesondere von Frauen in entsprechenden Positionen, wie geteilte Führung und Führung in Teilzeit, ist der MDR grundsätzlich offen. Dennoch besteht weiterhin große Zurückhaltung bei der tatsächlichen Umsetzung. Hier wird es zukünftig erforderlich sein, Angebote zu unterbreiten und strukturelle Bedingungen zu schaffen, um die zeitliche Beanspruchung der Führungskräfte mit den persönlichen Möglichkeiten und Wünschen der Betroffenen in Übereinstimmung zu bringen. Gerade die jüngere Generation legt Wert darauf, ein Privatleben zu haben und dieses vom Beruf zu trennen. Bemerkenswert ist eine aktuelle Information von Radio Bremen, wo eine Direktorin in ihrer dritten Amtszeit mit einer reduzierten Teilzeitrates von 85 % arbeiten wird. „Es passt gerade gut zu Radio Bremen, dass wir ein Arbeitszeitmodell auf Direktor\*innenebene bekommen, es ist ein Zeichen zeitgemäßer Arbeitskultur auch in die ARD“ kommentiert Intendantin Yvette Gerner die Neuregelung im Intranet.

"

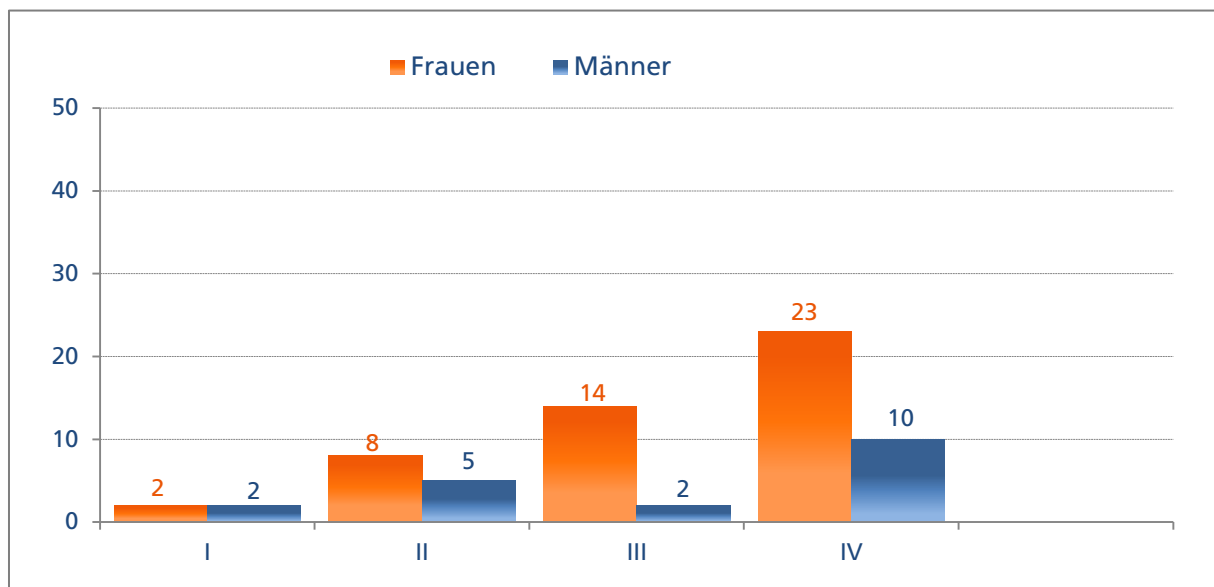


Abb. 13 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2019 im MDR

### 2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.954 externe Bewerbungen und 154 interne Bewerbungen auf Stellenausschreibungen vor. Von den insgesamt 154 internen Bewerbungen entfielen 93 auf Frauen und 61 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 53 Frauen und 31 Männer den Zuschlag. 22 interne Frauen und 9 interne Männer waren mit ihrer Bewerbung erfolgreich. Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr extern 58 Frauen und 16 Männer beworben, wovon eine Frau und zwei Männer eingestellt wurden. Von drei internen Bewerbungen waren eine Frau und ein Mann erfolgreich.

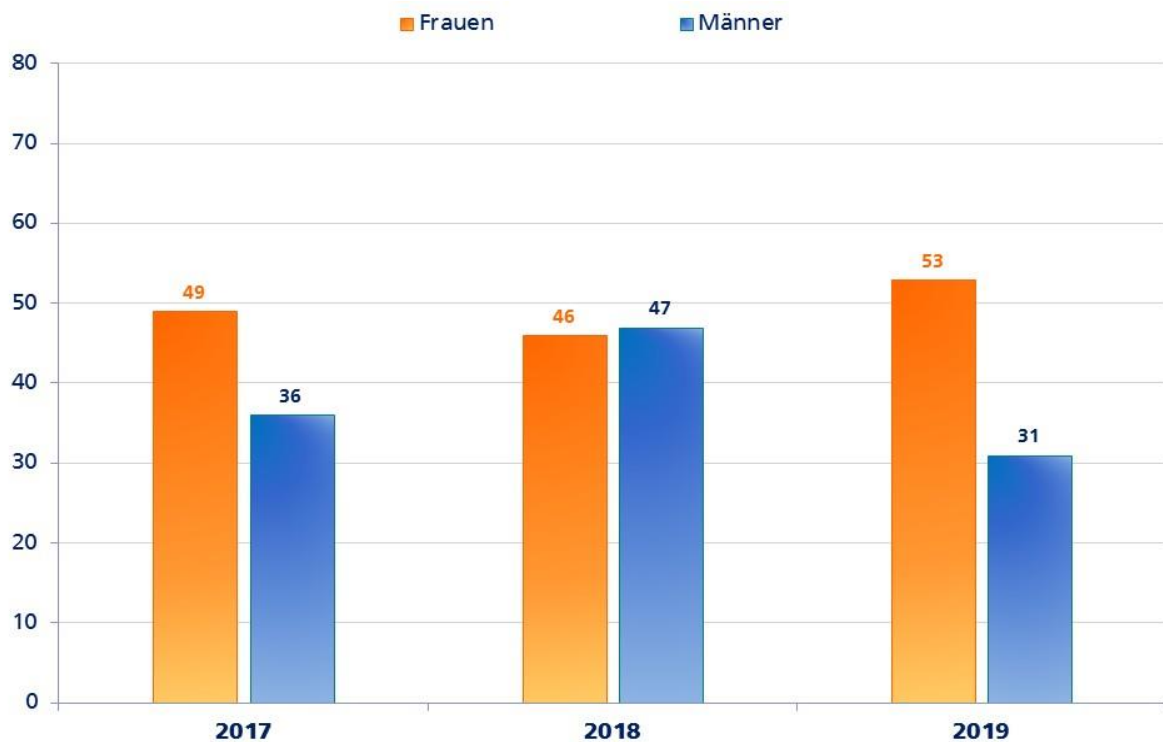


Abb. 14 Anzahl der Einstellungen im Jahresvergleich 2017 bis 2019 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden dreizehn Frauen und sechs Männer eingestellt. Diese Entwicklung sowie die nachfolgende in Bezug auf Höhergruppierungen bewirken die Steigerung der Gesamtzahl von Frauen von 202 auf 213, was einem Anteil von nunmehr 37,5 % entspricht. Eine positive Entwicklung.

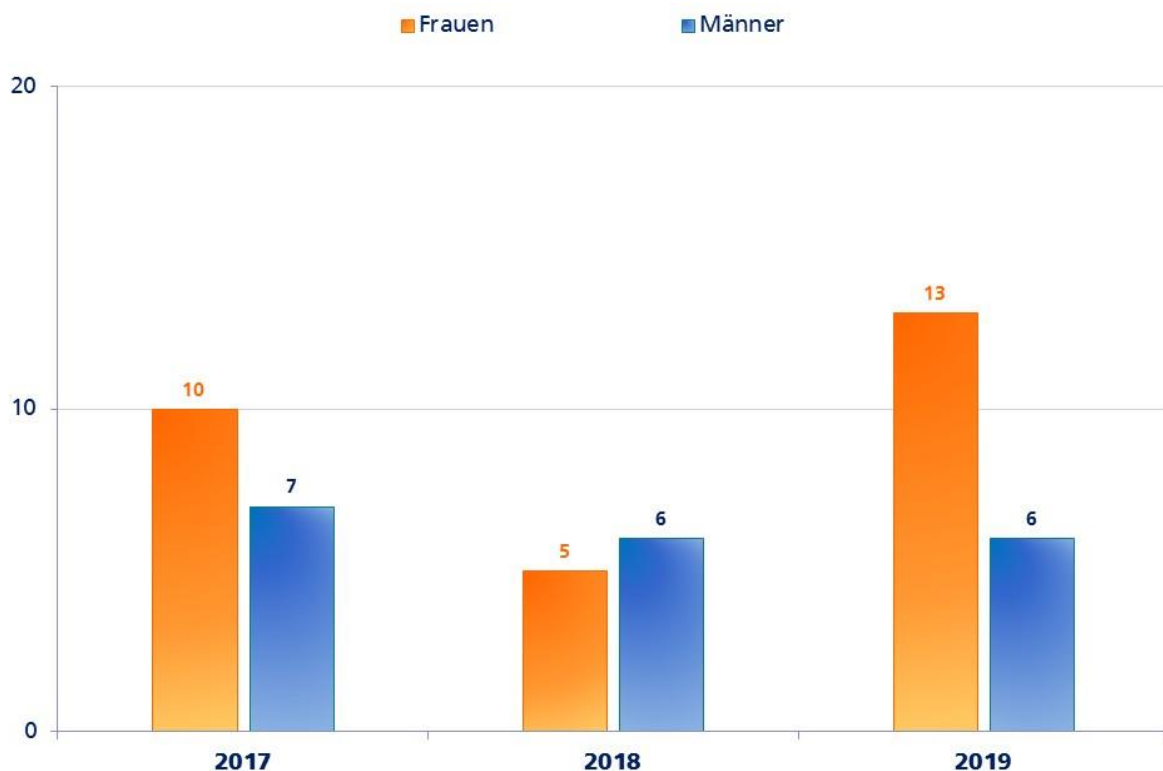


Abb. 15 Anzahl der Einstellungen VG AT bis IV im Jahresvergleich 2017 bis 2019 im MDR

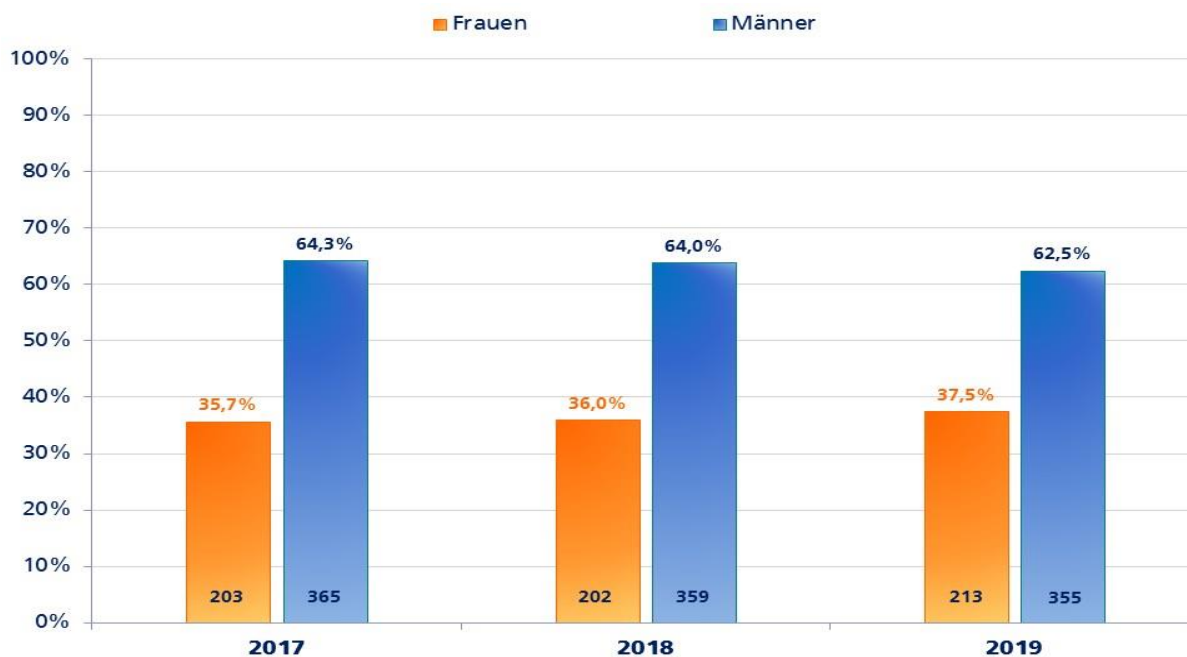


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2017 bis 2019

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 55 Frauen und 46 Männer höhergruppiert.

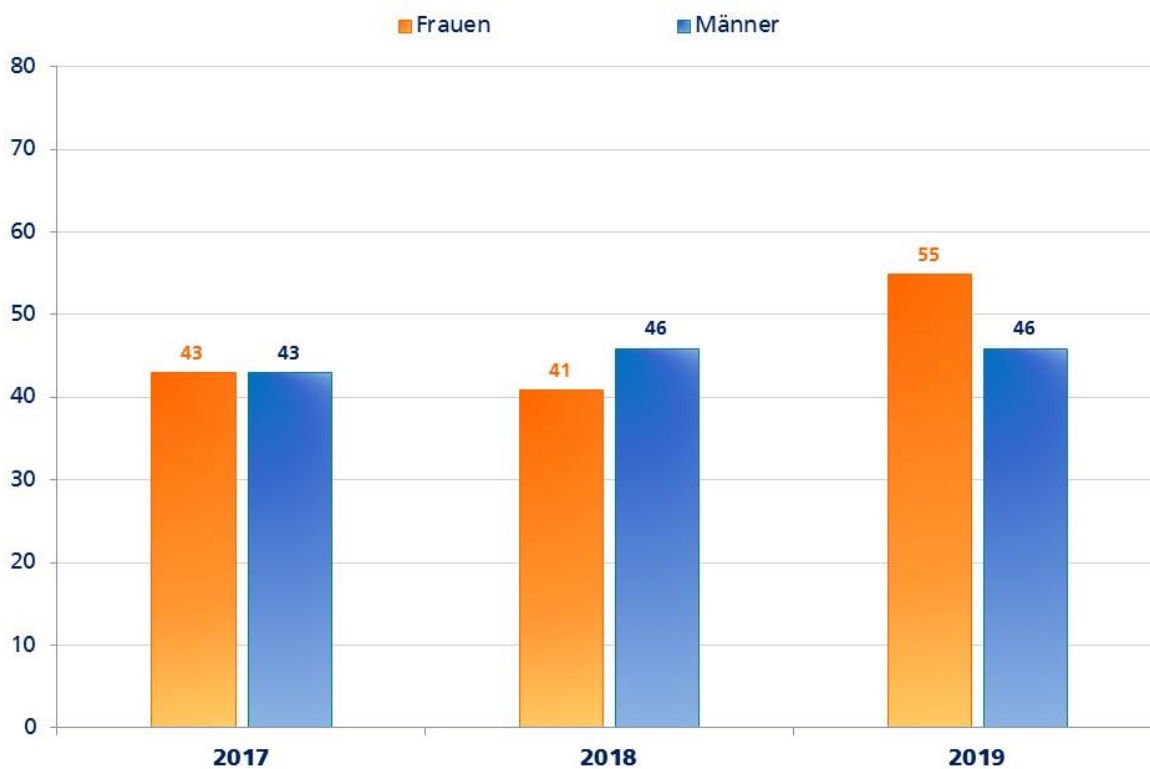


Abb. 17 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2016 bis 2019 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen I bis IV wurden im Berichtsjahr 25 Frauen und 21 Männern entsprechende Aufgaben übertragen.

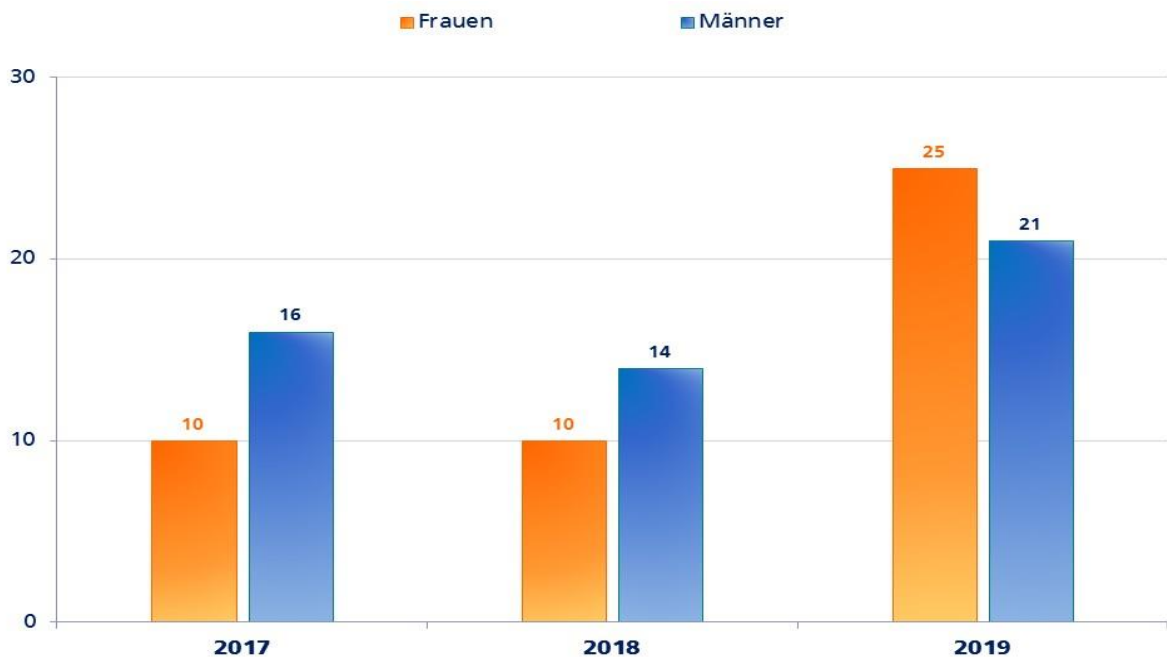


Abb. 18 Verteilung von Frauen und Männern bei Höhergruppierungen der VG I bis IV 2017 bis 2019 im MDR

## 2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 2.4.1 Teilzeit

Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten wurden wie in den Vorjahren mehr unterschiedliche Teilzeitvereinbarungen im MDR geschlossen. So stieg die Gesamtzahl der Teilzeitarbeitenden um 32 auf 344, 277 Frauen und 67 Männer. Das sind dem Trend folgend 26 Frauen und sechs Männer mehr. Der Anteil von Frauen an Mitarbeitenden in Teilzeit betrug 80,5 %. Die Teilzeitquote im gesamten MDR erhöhte sich leicht um 1,7 % und lag bei 16,6 %. Werden alle weiblichen Beschäftigten in den Blick genommen, so arbeiten von den 1.009 Frauen 27,5 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es nur 6,3 %. Im Vergleich zum ÖRR in den Altbundesländern ist die Teilzeitquote beim MDR immer noch deutlich geringer.

Im Kinderkanal arbeiteten 13 Frauen und ein Mann in Teilzeit, was einer Teilzeitquote von 22,2 % entspricht.

Die meisten TZ arbeitenden Frauen sind in den Vergütungsgruppen IX, VIII und V beschäftigt.

### 2.4.2 Elternzeit

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit um 28 verringert.



	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
<b>Elternzeit</b> (Zeitraum: 01.01.-31.12.2019)	<b>46</b>	<b>61,3</b>	<b>29</b>	<b>38,7</b>	<b>75</b>
- darunter Teilzeit während Elternzeit	7	87,5	1	12,5	8

Abb. 19 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2019 im MDR <sup>6</sup>

### 2.4.3 Projekt „mdr Arbeitswelten“

Das Projekt, soll die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und die Unternehmenskultur sowie die Anpassung an neue technologische Prozesse fördern. Dafür wird auf die bestehenden Möglichkeiten flexiblen Arbeitens aufgebaut und diese zeitgemäß und bedarfsgerecht angepasst. Der Projektzeitraum erstreckt sich vom 03.12.2018 bis 31.12.2021. Gemeinsam mit festen und freien Kolleginnen und Kollegen aus Redaktionen und Produktion diskutierte das Projektteam in mehreren Zielgruppenworkshops aktuelle Erfahrungen, Vorschläge und Ideen für mehr Flexibilität, aber auch Grenzen und Herausforderungen. Die Ergebnisse mit Ideensammlung und Vorschlägen wurden mit den Führungskräften ausgewertet. Lösungsansätze werden nunmehr über ausgewählte Pilotprojekte erarbeitet und erprobt. Dabei kann es keine einheitliche Lösung für alle Redaktions- und Produktionsbereiche nach dem Gießkannenprinzip geben, sondern es müssen bereichsspezifische Lösungen gefunden werden. Dafür werden entsprechende Ressourcen und die proaktive Unterstützung durch die Geschäftsleitung benötigt. Die Workshops werden in weiteren Bereichen fortgesetzt. Darüber hinaus wurde allen Beschäftigten über das Intranet ein „Wegweiser für flexibles Arbeiten“ zur Verfügung gestellt. Ziel ist die bessere Auffindbarkeit von Informationen und Formularen zu bereits bestehenden Angeboten des MDR zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten für feste und freie Mitarbeitende. Weiterhin wurde ein Coworking-Pilot im Gebäude Alte Börse erarbeitet, wo neue Arbeitsformen erprobt werden sollen. Dabei soll insbesondere die bereichsübergreifende Teamarbeit und der Austausch gefördert und zudem Mitarbeitenden anderer Standorte ein temporärer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden. Flankierend zu diesem Projekt wurden in Zusammenarbeit mit dem Gebäudemanagement weitere temporäre Arbeitsmöglichkeiten an den Hauptstandorten eingerichtet, damit Beschäftigte Zeiten vor, zwischen und nach Terminen effizient nutzen zu können. In der Pilotphase wurde von Mitarbeitenden Feedback zu den Standorten und Testmöbeln eingeholt, welches in der Einrichtung der temporären Arbeitsmöglichkeiten berücksichtigt wird.

Aus aktuellem Anlass soll an dieser Stelle ein Ausblick in das Jahr 2020 erfolgen. Der Lockdown und die Beschränkungen der Corona-Pandemie haben und werden die Arbeitswelt weiter verändern. Wir erleben, dass sehr vieles möglich ist, wovon wir vorher nur in der Theorie überzeugt waren: Home Offices und virtuelle Treffen anstelle von Konferenzen vor Ort. Die verantwortlichen Bereiche des MDR haben schnell und professionell sowie zuverlässig die entsprechenden organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen geschaffen.

<sup>6</sup> Für den KiKa liegen keine statistischen Angaben vor.

Auch das Projektteam Arbeitswelten hat den Prozess mit Webinar-Angeboten zu den Themen „Homeoffice“, „Virtuelle Führung verteilter Teams“ und „Online-Meetings und -Workshops gestalten und moderieren“ maßgeblich unterstützt. Im Intranet wurde ein Forum „#miteinanderflexibel“ als Austauschplattform für Mitarbeitende zu flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und Auswertung von Erfahrungsberichten aus der Corona-Zeit angeboten. Nunmehr gilt es, die geltenden Regeln (DA Telearbeit) schnellstmöglich anzupassen und an die positiven Erfahrungen aus der Corona-Zeit anzuknüpfen.

## 2.5 Berufsausbildung und Volontariate

Insgesamt 68 junge Menschen waren in fünf Ausbildungsberufen und zwei dualen Studiengängen vertreten. Für die kaufmännische Ausbildung ab Herbst 2019 lagen 223 Bewerbungen vor, davon 168 von Frauen und 55 von Männern. 201 Bewerbungen erreichten den MDR für die technische Ausbildung. Davon entfielen 71 auf Frauen und 130 auf Männer. Der erste Studiengang des dualen Studiums Fernsehproduktion/Studienrichtung Fernsehwirtschaft (neu Fernsehmanagement) im MDR mit einer ehemaligen weiblichen technischen Auszubildenden endet 2020. Ein weiterer technischer dualer Studiengang - Informationstechnologie/Medieninformatik - konnte im Berichtsjahr nach Ausschreibung mit einem Studenten starten. Bewerbungen von Frauen lagen leider nicht vor.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	33	76,7	10	23,3	43
technische Berufe	6	26,1	17	73,9	23
Duales Studium	1	50,0	1	50,0	2
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>58,8</b>	<b>28</b>	<b>41,2</b>	<b>68</b>

Abb. 20 Frauen und Männer in Ausbildung 2019 im MDR

Für das Programmvolontariat ab 01.03.2019 lagen 124 Bewerbungen vor, davon 72 von Frauen und 52 von Männern.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	18	62,1	11	37,9	29
Volontärspraktikanten	0	-	0	-	0
<b>Gesamt</b>	<b>18</b>	<b>62,1</b>	<b>11</b>	<b>37,9</b>	<b>29</b>

Abb. 21 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2019 im MDR

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

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	113	72,0	44	28,0	157
Schülerpraktika	51	49,5	52	50,5	103
<b>Praktika Gesamt</b>	<b>164</b>	<b>63,1</b>	<b>96</b>	<b>36,9</b>	<b>260</b>

Abb. 22 Frauen und Männer im Praktikum 2019 im MDR

Der gemeinsame Ausbildungstag des MDR und der DREFA wurde 2019 zum sechsten Mal mit großer Beteiligung ausgerichtet. Beim Girls/Boys-Day, auch Zukunftstag genannt, erhielten Schülerinnen und Schüler an vier verschiedenen MDR-Standorten sowie beim KiKA Einblicke in die vielseitige Medienwelt und probierten sich selbst aus. Der große Zuspruch und die Begeisterung konnten nur gelingen, weil sich die beteiligten Bereiche des MDR großartig engagierten. Beide Aktionen wurden von den Auszubildenden des MDR mit großem Engagement unterstützt.

Der MDR möchte den akademischen Nachwuchs ausbauen und sein Engagement in den Bereichen Informationstechnik, Medienproduktionstechnik und Ingenieurwissenschaften erhöhen. Nachdem 2017 von acht Studierenden (davon zwei Studentinnen) Master-, Bachelor- und Abschlussarbeiten betreut wurden, in 2018 keine, wurden im Berichtsjahr drei Abschlussarbeiten von Studierenden fachlich begleitet, davon zwei in der Betriebsdirektion. Die Kontakte zu MINT-Netzwerken und Hochschulen müssen gezielt genutzt werden, um eine angemessene Anzahl von Abschlussarbeiten zu begleiten und darüber Nachwuchs für den MDR zu rekrutieren.

## 2.6 Fort- und Weiterbildung

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

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	129	56,3	100	43,7	229
Medienübergreifende Kurse	712	45,4	856	54,6	1568
IT-, PC-Kurse	333	52,9	296	47,1	629
Produktion und Technik	29	27,1	78	72,9	107
Sicherheit	58	48,3	62	51,7	120
Managementtraining	357	42,4	484	57,6	841
Fremdsprachenkurse	5	55,6	4	44,4	9
Betriebswirtschaft	64	70,3	27	29,7	91
Büro u. Sekretariat	16	94,1	1	5,9	17
Persönliche Kompetenz	122	52,1	112	47,9	234
Kurse zu Rechtsfragen	51	47,7	56	52,3	107
Kurse für Personalräte	16	39,0	25	61,0	41
<b>Gesamt</b>	<b>1.892</b>	<b>47,4</b>	<b>2.101</b>	<b>52,6</b>	<b>3.993</b>

Abb. 23 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2019

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

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	23	65,7	12	34,3	35
Medienübergreifende Kurse	52	73,2	19	26,8	71
IT-, PC-Kurse	11	57,9	8	42,1	19
Produktion und Technik	0	-	0	-	0
Sicherheit	5	55,6	4	44,4	9
Managementtraining	5	33,3	10	66,7	15
Fremdsprachenkurse	1	100,0	0	-	1
Betriebswirtschaft	0	-	1	100,0	1
Büro u. Sekretariat	5	100,0	0	-	5
Persönliche Kompetenz	13	68,4	6	31,6	19
Kurse zu Rechtsfragen	0	-	0	-	0
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>65,7</b>	<b>60</b>	<b>34,3</b>	<b>175</b>

Abb. 24 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2019

Frauen und Männer als Kursleitung zu gewinnen, wurde in Bezug auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter erreicht. 33 Trainerinnen und 31 Trainer waren im Einsatz. Das Auswahlgremium für das 26. Programmvolontariat war paritätisch mit Frauen und Männern besetzt. Das vom MDR entwickelte Schulungsangebot enthielt auch im Berichtsjahr Vorschläge zu gleichstellungsrelevanten Themen, die die Gleichstellungsbeauftragte einbrachte.

## 2.7 Personalentwicklung und Talentförderung

Nachdem der erste Durchgang des Mentoring-Programms mit 12 Frauen erfolgreich beendet wurde, wurde die Fortsetzung beschlossen. Weiterhin stehen als Mentorin oder Mentor Führungskräfte der dritten Hierarchieebene zur Verfügung, das sind Hauptredaktions- und Hauptabteilungsleiter\*innen. Ein deutliches Zeichen dafür, dass die Mentorinnen und Mentoren den Wissensaustausch mit den Mentees genauso schätzen wie diese die individuelle bedarfsgerechte Unterstützung in Führungs- und Entwicklungsfragen. Mit Blick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen richtet sich das neue Programm wieder ausschließlich an Frauen.

Ein weiteres erfolgreiches Instrument der Nachwuchsförderung war das fünfte NFP<sup>7</sup> mit acht Frauen und sieben Männern. Das vielseitige Programm hatte eine Dauer von 18 Monaten. Im Ergebnis der Evaluierung hat der Lenkungsausschuss Bildung die Weiterentwicklung beschlossen. Ab 2020 wird ein Kompetenzentwicklungsprogramm starten, das die Förderung einer breiteren Zielgruppe ermöglichen soll. Die paritätische Besetzung von Frauen und Männern ist weiterhin vorgegeben.

Diese Programme, mit denen Kernkompetenzen, Vernetzung und Engagement der Talente gefördert werden, liefern Anerkennung für erbrachte Leistungen und neue Perspektiven. Diese umgekehrt für das Unternehmen wichtigen Ressourcen und Potentiale gilt es im Blick zu behalten und weiter in der beruflichen Entwicklung zu fördern.

## 3 Frauen in der Technik

Die stärkere Präsenz von Frauen in MINT-Studiengängen und Berufen ist ein wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen, das den öffentlich-rechtlichen Rundfunk unmittelbar berührt. In der Medienproduktion und in den technischen Abteilungen gibt es immer mehr, aber immer noch zu wenige Frauen in Fach- und Führungspositionen. Um Veränderungen zu erreichen, ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte in diesen Bereichen nach wie vor von Bedeutung. Mit diesem Ziel diskutierte die Gleichstellungsbeauftragte auch im Berichtsjahr mit dem Führungskreis der Betriebsdirektion den Gleichstellungsbericht, die Datenanalyse, Empfehlungen und Anregungen. Im Ergebnis wurden konkrete Maßnahmen vereinbart, an deren Umsetzung die Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt. Das betrifft insbesondere spezifische Fördermaßnahmen von Frauen über Fortbildung, Beratung und Coaching sowie Übertragung von Projektaufgaben, die die Sichtbarkeit von Frauen erhöht. Darüber hinaus wäre hilfreich, mittelfristig eine technische Aufnahmeleitung/Volontariat zu etablieren und diese Ausbildung insbesondere für junge Frauen attraktiv zu bewerben. Fakten und Zahlen sind für eine Priorisierung hilfreich. Insoweit soll der Status Quo der Beschäftigten in der Betriebsdirektion anhand einer definierten Fragestruktur ermittelt und dabei zukünftige Tätigkeitsfelder sowie weitere diverse Kriterien neben Alter und Geschlecht in den Blick genommen werden. Die Ergebnisse können Indikatoren für die Weiterentwicklung eines strategischen Personalmanagements sein.

---

<sup>7</sup> NFP = Nachwuchsförderungsprogramm

Zwischenzeitlich wurde im MDR die Initiierung eines Employer Branding Prozesses beschlossen. Employer Branding ist ein Aufgabenfeld, welches sich gleichermaßen zwischen Personalmanagement und Marketing bewegt. Dazu kommt die Ausrichtung als strategischer Gesamtansatz. Für die Prozessinitiierung wurden von der Arbeitsgruppe die MINT-Berufe innerhalb des MDR als erste Zielgruppe („Pilot“) identifiziert. Ergänzend werden von der Arbeitsgruppe auch Ableitungen für die digitalen Jobprofile erarbeitet.

Der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie und wird maßgeblich vom MDR unterstützt. MDR Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow ist Mitglied der Jury. Auf der Internationalen Funkausstellung (IFA) in Berlin wurden bei der Verleihung des Förderpreises die Gewinnerinnen mit ihren Arbeiten vorgestellt. Bei zwei der Arbeiten handelt es sich um Dissertationen. In der „tagesschau“ und im MDR wurde von der Preisverleihung berichtet.

## **4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen**

### **4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros**

Aus überregionalen Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio und Ausland) berichteten im Berichtsjahr sieben Frauen und sieben Männer. Somit stieg die Anzahl der Korrespondentinnen um vier, die der Männer sank um drei. Erstmals wird das Auslandstudio Neu Delhi von einer Frau geleitet. Genauso bemerkenswert ist die Nachfolgebesetzung des Auslandskorrespondentenbüros Washington mit einem Tandem, eine Frau und ein Mann. Dieses Modell nutzen auch zwei Journalistinnen für die landespolitische Korrespondenzposition Sachsen. Ein positiver Trend, um weiteren meinungsstarken und kompetenten Journalistinnen eine Stimme zu verleihen.

### **4.2 Hitliste der ARD-Tagesthemenkommmentare 2019**

37 Journalistinnen und 45 Journalisten haben im Berichtsjahr Kommentare in den Tagesthemen gesprochen. Das entsprach einem Frauenanteil von 45,1 %. Von den 210 Kommentaren sprachen Männer insgesamt 125 und Frauen 85. Der Anteil der von Frauen gesprochenen Kommentare betrug somit 40,5 %. Das ist eine deutliche Steigerung gegenüber 2018, als die entsprechende Zahl bei 36,9 % lag. Insgesamt verteilten sich die Tagesthemen-Kommentare 2019 auf mehr Personen als in den zurückliegenden Jahren. Die Sender platzierten sich wie folgt:

1. NDR	49 (2018 : 43)
2. SWR	47 (2018 : 51)
3. WDR	36 (2018 : 45)
4. BR	26 (2018 : 31)
5. HR	17 (2018 : 6)
6. MDR	15 (2018 : 25)
7. RBB	12 (2018 : 10)
8. SR	6 (2018 : 4)
9. RB	2 (2018 : 2)
Gesamt	210 (2018 : 217)

Abb. 25 Anzahl Kommentare je LRA

Quelle: ARD Programmdirektion München

Die Anzahl der Kommentare des MDR sank gegenüber dem Vorjahr um 10 auf 15. Damit liegt der MDR hinter dem NDR, SWR, WDR, BR, HR nunmehr auf Platz sechs. Von den 15 entfielen 11 Kommentare auf Oliver Köhr und Tim Herden sowie vier Kommentare auf Kristin Marie Schwietzer und Kerstin Palzer.<sup>8</sup> Die höhere Schlagzahl von Tim Herden und Oliver Köhr ergibt sich durch die langjährige Tätigkeit im HSB mit einem entsprechenden Standing in der Chefredakteurskonferenz. Eine weitere Rolle spielt dabei, dass Tim Herden die Wahlberichterstattung Sachsen und Thüringen federführend für den MDR und die ARD organisiert hat und entsprechend tief in den Strukturen und Debatten verankert war. Wenn es also um fachliche Fragen zu diesem Thema, was Deutschland über Monate bewegte, ging, war er derjenige der mit der größten Expertise ausgestattet war. So kann man die höheren Zahlen bei ihm erklären. Seit vielen Jahren prägt ebenso Oliver Köhr als Gesicht des MDR in Berlin die Berichterstattung. Die MDR-Chefredaktion versicherte, dass sie eine ausgewogene Besetzung auch beim Thema Kommentar im Fokus haben. So habe man in den letzten Monaten etliche Gespräche geführt, um z. B. Kristin Schwietzer innerhalb des HSB in eine formale Zuständigkeit zu integrieren. Sie wird absehbar das politische Ressort „CDU“ übernehmen und damit ihr persönliches Standing für weitere Abstimmungen auch verbessern können. Dass die Nachbesetzung von Julia Krittian mit Kerstin Palzer gelang, setzte ein gutes Signal. So sind zwei Frauen und zwei Männer des MDR weiterhin als Kommentatoren im HSB tätig. Ziel ist, die Debatte aktueller Themen um weibliche Stimmen des MDR weiter zu bereichern und sich so an einer Berichterstattung mit diversen Perspektiven zu beteiligen.

## 5 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Rundfunkrat des MDR beauftragte die Gleichstellungsbeauftragte, im Gleichstellungsbericht 2019 über die Verteilung von Frauen und Männern bei den arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen zu informieren.

<sup>8</sup> <https://www.medienkorrespondenz.de/ansichten-sachen/artikel/die-tagesthemen-kommentar-hitliste-2019.html>



Die vorliegende Auswertung umfasst die freien Mitarbeitenden, die nach den Abrechnungsdaten im Honorarsystem im Kalenderjahr 2019 mindestens 72 Tage beschäftigt waren und nicht mehr als 79.000 Euro Einkünfte erhielten.

	männlich	weiblich	gesamt
Anzahl Personen	800	835	1.635
Honorarbetrag	35.456.836,97 €	32.639.819,39 €	68.096.656,36 €
Honorar/ Person/ a	44.321,05 €	39.089,60 €	41.649,33 €
Anteil an Anzahl (%)	48,9%	51,1%	
Anteil an Honorar (%)	52,1%	47,9%	

Abb. 26 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (erfasst sind Personen im Sinne § 12 a des Tarifvertrages)

Bei den hier erfassten freien Mitarbeitenden zeigt sich für das Berichtsjahr quantitativ ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis bei der Anzahl der beschäftigten Frauen und Männer. Bei den Honoraren insgesamt beträgt der weibliche Anteil 47,9 %, so dass Frauen im Durchschnitt pro Person und Jahr 5.231,45 € weniger verdienen als Männer. Der Gap beträgt damit 4,2 %.

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen Freien nach überwiegenden Tätigkeiten und ihren Durchschnittsverdiensten pro Jahr, so zeigt sich nachfolgendes Bild. Es üben wesentlich mehr Frauen Tätigkeiten in der Redaktionsassistenz aus als Männer. Dagegen sind Männer in den Bereichen Videojournalismus, Kamera, EB, Hörfunklayout, Produktion Multimedia und Medientechnik Bild u. Ton Cross. stärker vertreten.

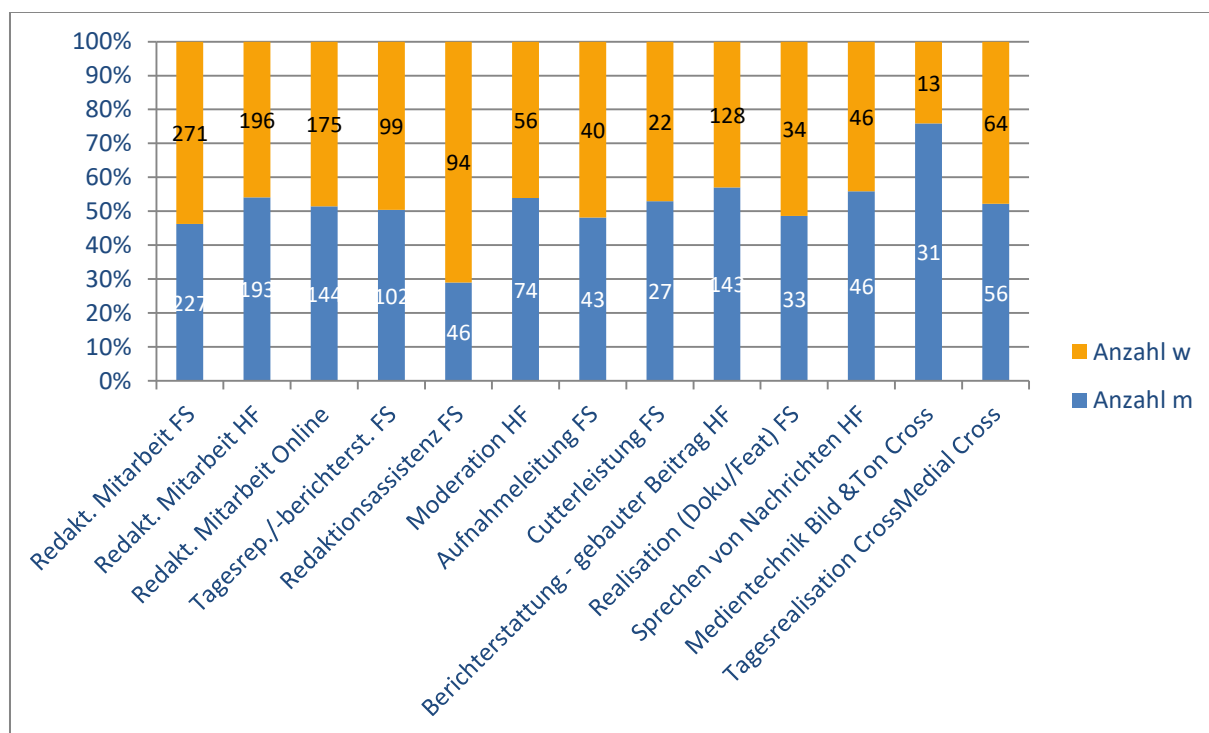


Abb. 27 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2019



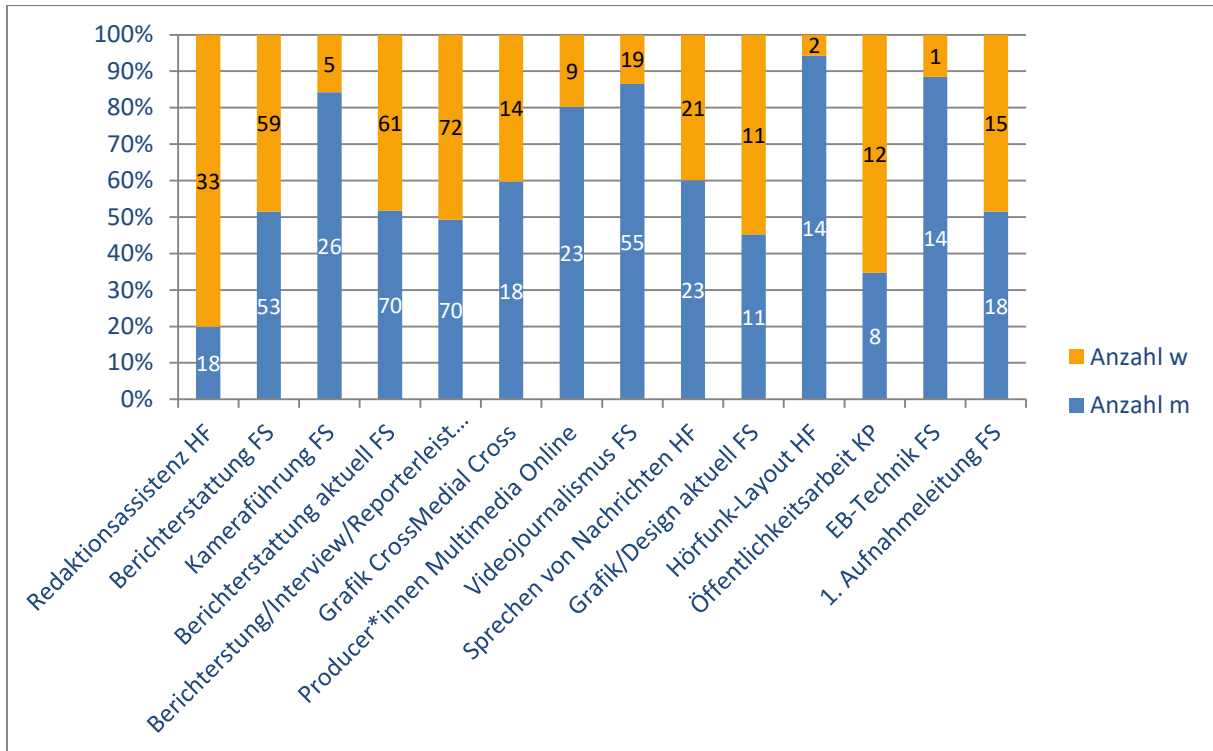


Abb. 28 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2019

In 14 von insgesamt 27 Tätigkeitsgruppen liegt das Durchschnittshonorar pro Jahr der Männer höher als das der Frauen. In 12 Tätigkeitsgruppen verdienen Frauen bezogen auf das Durchschnittshonorar im Jahr mehr als Männer.

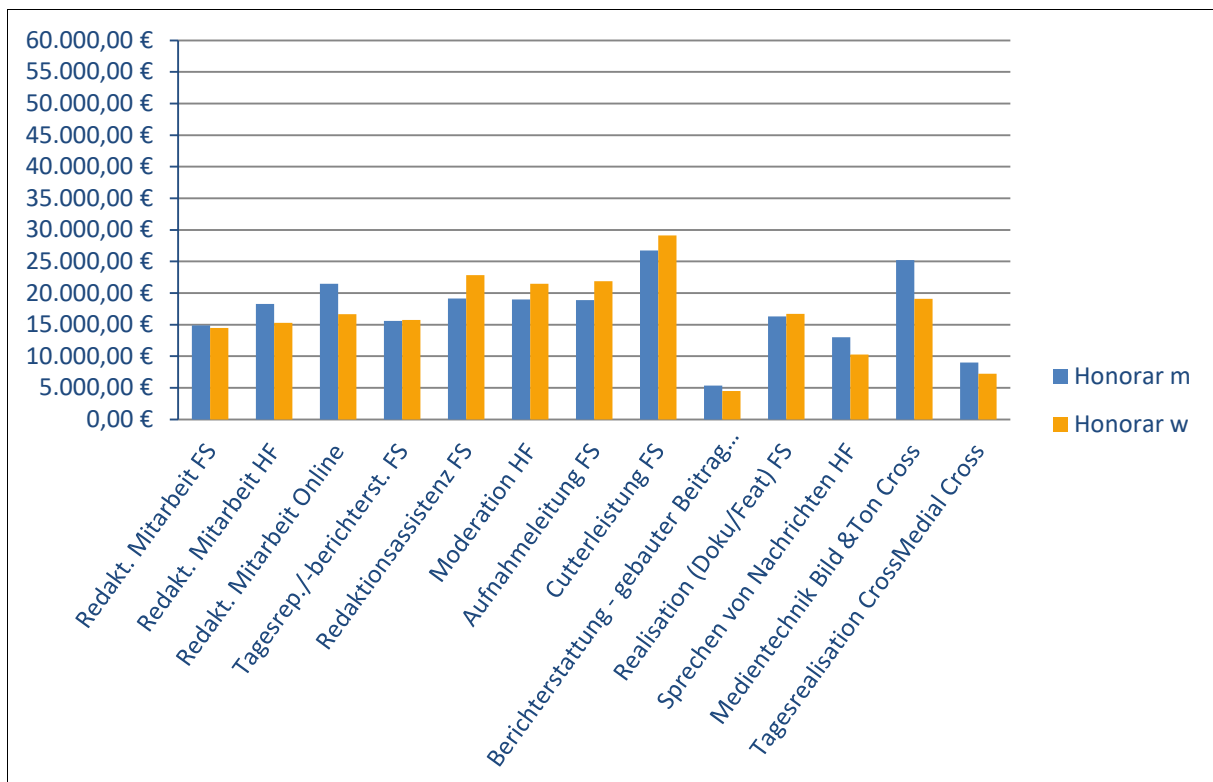


Abb. 29 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2019

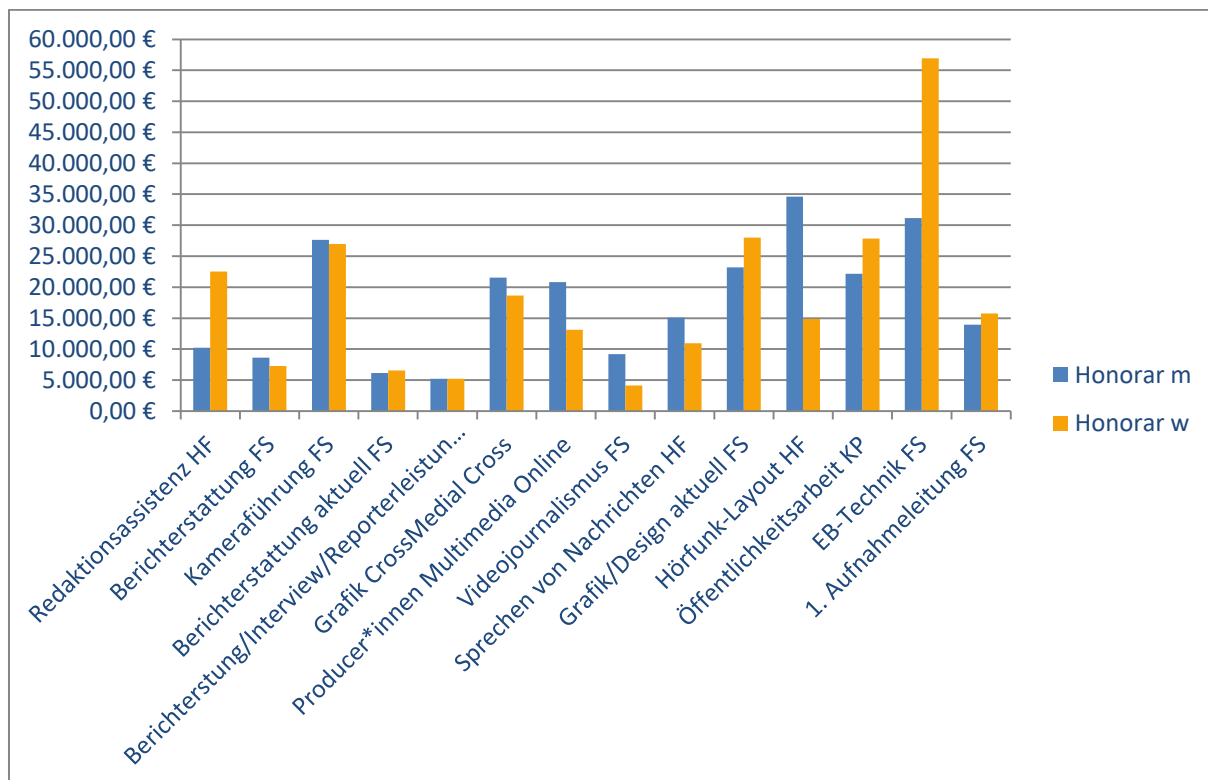


Abb. 30 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2019

Bei der Frage nach den Gründen findet sich statistisch gesehen kein Hinweis zu den Kategorien „Alter“ und „Dauer der Betriebszugehörigkeit“, so dass eine Bewertung schwer möglich ist. Gleichfalls ist zu beachten, dass die Honorare in ihrer Höhe nicht individuell festgeschrieben sind, sondern es gilt der Tarifvertrag. Auf dieser Grundlage werden die Honorare verhandelt. Gleichmaßen ist von Bedeutung, dass die o. g. Tätigkeiten unterschiedliche Zeiträume berücksichtigen. So werden bei den Tages- und Schichtleistungen Tätigkeiten ab vier Stunden ausgewertet. Spielräume ergeben sich insbesondere in Bezug auf persönliche Qualifikation und Berufserfahrung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlecht darf keine Rolle spielen. Sinnvoll wäre ein Vergleich auf Basis der Vollzeitäquivalenz.

## 6 Förderung der audiovisuellen Diversität und Geschlechtergerechtigkeit sowie Engagement in der Charta der Vielfalt

Die gesellschaftliche Debatte zur Geschlechtergerechtigkeit vor und hinter der Kamera sowie zur Berücksichtigung von Diversität in den Programmangeboten, aber auch in der heutigen Arbeitswelt, hat in den vergangenen Jahren eine enorme Dynamik entwickelt. Der Stellenwert dieser Themen wird noch weiter zunehmen, so mit Blick auf die Akzeptanz der Programmangebote durch sich zunehmend diversifizierende Nutzergruppen. Zudem wachsen die Herausforderungen an Unternehmen und Einrichtungen durch den demographischen Wandel und damit einhergehende veränderte Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Um Talente für sich zu gewinnen und damit die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten, braucht es mittlerweile mehr als einen sicheren Arbeitsplatz.

Im MDR wurden und werden diese Herausforderungen bereits auf verschiedenen Ebenen aufgegriffen. So sind die Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung im MDR, das Gleichstellungskonzept und das Projekt „Arbeitswelten“ zu nennen. Mit der Förderung der audiovisuellen Diversität hat sich die Geschäftsleitung unter anderem im Juli 2018 und im November 2019 befasst. Sowohl intern als auch ARD-weit wurden mit Werkstätten und Impulsen sowie verschiedenen Gremienbefassungen (Intendantinnen und Intendanten, Programmkonferenzen, Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten, MDR-Rundfunkrat, MDR-Programmausschuss Fernsehen) fortlaufend Akzente gesetzt, um eine Sensibilisierung und Fokussierung zu erreichen.

Im Juli 2019 wurde nunmehr ein weiterführendes Konzept beschlossen, das auf die bislang vorliegenden Erkenntnisse aufbaut und Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen bündelt (Sensibilisierung und Kompetenzerwerb, internes Monitoring, Umsetzungsschritte). Es wurde von der Programmdirektion Leipzig in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Es beinhaltet auch direktionsbezogene Vorhaben, die von den jeweiligen Programmdirektionen eingebracht wurden. Mit dem Konzept soll ein wesentlicher Schritt zur Förderung der audiovisuellen Diversität erfolgen.

Im Berichtsjahr wurde durch die Degeto in Zusammenarbeit mit der ARD die Folgestudie zur „Audiovisuelle Diversität und geschlechtergerechte Darstellung in Film und Fernsehen in Deutschland“ beauftragt. Darüber hinaus erwägt der MDR eine ergänzende separate Auswertung für seine Programme. Die Studie für das Jahr 2020 wird die Veränderungen der weiblichen und männlichen Geschlechterdarstellungen im deutschen Fernsehen und Kino seit 2016 ermitteln. Mit dem neu hinzukommenden Engagement in der „Charta der Vielfalt“ soll es flankierend gelingen, sowohl die MDR-Programmangebote als auch das Haus selbst vielfältiger aufzustellen. Der Beitritt zur Charta war durch die Geschäftsleitung im Dezember befürwortet worden. Das vorliegende Konzept definiert nun die Ansprechpersonen und inhaltliche Ansätze, so dass der Beitritt des MDR nach Beschlussfassung im August 2019 vollzogen wurde.

## **6.1 Diversity-Checkliste**

Mit der Einführung der „Diversity-Checkliste“ wird die Bedeutung des Themas für die Programminhalte unterstrichen. Sie dient der Sensibilisierung der Programmschaffenden für das Thema „Vielfalt in den Programmen“ und soll zu einer Kultur der Vielfalt führen. In aller Kürze beschränkt sie sich auf wenige Kernfragen, deren Beantwortung eine rasche und sichere Einschätzung der Diversity-Aspekte ermöglicht. Die Checkliste ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Redaktionen. Die Checkliste, die federführend von der Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet wird, wurde in Zusammenarbeit mit der Hauptabteilung Kommunikation gestaltet und an alle Redaktionen ausgereicht. In den Programmdirektionen, auf der Führungskräftekonferenz sowie im Intranet wurde sie flankierend kommuniziert.

## 6.2 Mehr Expertinnen im Programm

Männer dominieren die Medien, erklären die Welt. Frauen sind dagegen deutlich unterrepräsentiert. Das ist das Ergebnis der Rostocker Studie zu Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen aus dem Jahr 2017.<sup>9</sup> Die Aufgabe lautet deshalb, mehr Vielfalt, mehr kompetente Frauen aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen im Programm zu haben, die als Expertinnen auf allen Ausspielwegen des MDR präsent sind.

Um das zu erreichen, identifizierte eine Arbeitsgruppe der Hauptredaktion Information (Programmdirektion Leipzig) gezielt Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ziel ist es, für diese Bereiche Expertinnen zu finden, sie zu fördern und bei Bedarf ein Medientraining anzubieten und zu coachen. Hierzu wurde eine umfangreiche Datensammlung mit weiblichen Kontakten erstellt. Eine Vernetzung über die Hauptredaktion Information ist ebenfalls erfolgt, die Arbeitsgruppe ist insbesondere mit dem Landesfunkhaus Thüringen in engem Austausch. Zum Ausbau der Datensammlung gibt es weiterhin eine enge Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt sowie weiteren Partnern in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen. Ein wichtiger Meilenstein dieses Projektes war die im November 2019 durchgeführte Konferenz mit 12 Wissenschaftlerinnen aus dem Sendegebiet mit Vertretungen aller Redaktionen der Hauptredaktion. Von Rechtsextremismus, Regulierung internationaler Finanzmärkte, Elektromobilität, Strukturwandel bis Nachhaltigkeit und Ökobilanzen: Es wurden zahlreiche neue und spannende Aspekte in diesen Bereichen von diesen Fachfrauen vorgestellt. Danach wurden redaktionelle „Patenschaften“ ins Leben gerufen, durch die enge Kontakte zu den Expertinnen gehalten und gemeinsam Themen akquiriert werden sollen. Die Arbeitsergebnisse kommen selbstverständlich dem gesamten MDR zugute. Gemeinsam mit dem Landesfunkhaus Thüringen, das bereits das neue Redaktionssystem Resy umsetzt, werden die Daten in eine für alle Beschäftigten zugängliche Datenbank eingepflegt, in der gezielt Frauen als Expertinnen gesucht werden können. Bestärkt durch den ersten Erfolg, ist eine zweite Konferenz in 2020 geplant. Um zu wissen, wie groß der Anteil der weiblichen Experten generell im Programm ist, hat die Chefredaktion eine Kooperation mit der Universität Leipzig angestoßen. Die Ergebnisse werden im September 2020 erwartet.

## 6.3 Diversity-Tag

Analog zur Diversitäts-Werkstatt im November 2018 wurde vor allem für alle interessierten Programmierenden, aber auch für weitere interessierte Beschäftigte mit der Planung eines Aktionstages begonnen. Ziel war, im Charakter von Impulsvorträgen und Workshops und eher spielerischen Aktivitäten wie einem Diversity-Parcours neue Erkenntnisse, Austausch und Hinterfragen zu ermöglichen. Mit der Ausgestaltung wurden die Programmdirektion Leipzig und die Gleichstellungsbeauftragte beauftragt. Die Hauptabteilung Kommunikation und weitere interessierte Bereiche unterstützen das Vorhaben. Dabei erfolgt auch eine Integration des „Netzwerks Vielfalt im MDR“. Der Termin des 8. bundesweiten Diversity-Tags ist der 26. Mai 2020.

---

<sup>9</sup> Universität Rostock „Geschlechterdarstellungen und Audiovisuelle Diversität in Film und Fernsehen“, initiiert durch die MaLisa-Stiftung und im Auftrag von ARD, ZDF, ProSiebenSat1 und der Mediengruppe RTL

## 6.4 Monitoring

Mit der bereits erwähnten Studie der Universität Rostock aus dem Jahr 2017 wurden die Defizite bei der audiovisuellen Abbildung von Vielfalt deutlich. Eine Neuauflage der Studie wird für das Jahr 2020 geplant. Daraus sind nach heutigem Stand übergreifende Erkenntnisse zu erwarten, nicht jedoch Zahlen, die sich ausschließlich auf MDR-Angebote beziehen. Deshalb erwägt der MDR eine ergänzende separate Auswertung für seine Programme.

Die im Jahr 2018 im MDR durchgeführte quantitative Analyse der Programmangebote beruhte auf einer manuellen Erfassung der reinen Geschlechtergerechtigkeit, die in der Programmdirektion Leipzig für das MDR-Fernsehen und in der Programmdirektion Halle für die MDR-Hörfunkangebote aggregiert wurden. Die Ergebnisse beinhalten die Stichprobe einer ausgewählten Programmwoche und eine quantitative Gewichtung prägender Gesichter bzw. Stimmen. Im Unterschied zur Rostocker Studie bestand nach Auffassung der Programmdirektion Leipzig so die Möglichkeit, die Ergebnisse nicht nur anhand eines bestimmten Untersuchungszeitraums zu erarbeiten, sondern als Korrektiv das Geschlechterverhältnis der regelmäßig wiederkehrenden Hauptpersonen, die die Wahrnehmung des Publikums insbesondere prägen dürften, über das gesamte Jahr 2018 zu betrachten. Während sich bei den prägenden Gesichtern eine relative Ausgewogenheit zeigte (52 Prozent Männer zu 48 Prozent Frauen), ergab sich bei der Programmwoche ein größeres Ungleichgewicht (63 Prozent Männer zu 37 Prozent Frauen). In den Radioprogrammen war ebenfalls eine relative Ausgewogenheit bei den prägenden Stimmen (52 Prozent Frauen zu 48 Prozent Männer) festzustellen, in der Sendewoche wurde ebenfalls eine männliche Dominanz registriert (60 Prozent Männer zu 40 Prozent Frauen). Deshalb soll ein standardisiertes Monitoring zur Messung der audiovisuellen Diversität etabliert werden. Diese Messung soll im Idealfall neben der reinen Geschlechtszugehörigkeit weitere Diversitätskriterien abbilden, beispielsweise die Altersfrage, die in der Rostocker Studie ebenfalls Beachtung fand. Hierzu wird fachliche Expertise herangezogen, die in der Abteilung Markt- und Medienforschung der Intendantz angesiedelt ist. Entsprechende Vorabsprachen auf Arbeitsebene haben stattgefunden. Die Markt- und Medienforschung soll beauftragt werden zeitnah ein Tool zur Messung der audiovisuellen Diversität zu entwickeln. Damit könnte ein Monitoring im Zweijahres-Abstand etabliert und somit fester Bestandteil des MDR-Qualitäts-Monitorings werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte schlägt vor, dass nach dem Vorbild der BBC-Challenge 50:50 schrittweise ein Wettbewerb der Redaktionen gestartet wird. Die Chefredaktion der PD Leipzig, wo bereits Projekte für mehr Frauen in den Programmangeboten initiiert wurden, könnte als Pilot agieren und nach Evaluierung andere Bereiche nachziehen.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> <https://www.bbc.com/5050/impact2020>  
<https://www.bbc.com/5050/impact2020/executivesummary>

## 6.5 Redaktionsinterne Fortbildungen

Um Diversität im Programm zu erreichen, ist das Bewusstmachen und Überwinden von Denkmustern und Stereotypen die wesentliche Voraussetzung. Die Vermittlung von Best Practice-Beispielen aus anderen Redaktionen oder anderen Landesrundfunkanstalten trägt zum Erkennen weiterer Handlungsoptionen bei. Workshops, Impulsveranstaltungen wie die bereits erwähnte Werkstatt im November 2018 sowie Seminare können unterstützen. Ein Fortbildungsangebot im offenen Katalog des BildungsCentrums unter dem Titel „Raus aus der Schublade“ fand nicht den gewünschten Zuspruch. Es erscheint deshalb sinnvoll, Fortbildungsveranstaltungen in den einzelnen redaktionellen Bereichen zu organisieren, um anhand der konkreten Produkte Änderungsbedarfe zu erkennen und in die Wege zu leiten. Es obliegt den einzelnen Programmdirektionen, in Zusammenarbeit mit dem BildungsCentrum den entsprechenden Bedarf zu erkennen und die Bildungsmaßnahme zu organisieren. Im Austausch zwischen BildungsCentrum, der AG Fort- und Weiterbildung, dem Lenkungsausschuss Bildung und den Programmdirektionen wird die Entwicklung weiterer Seminare und Workshop-Angebote für mehr Vielfalt in den Programmen vorangetrieben. Neben den Vorhaben im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes und der Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung wird dieses Thema im Zusammenhang mit der derzeit unter Federführung des BildungsCentrums laufenden Überarbeitung des bisherigen Nachwuchsförderprogramms aufgegriffen. Die Programmdirektionen sind hier gefragt, bei künftigen Auswahlentscheidungen für die Teilnahme an Förderprogrammen auch Diversitätskriterien zu berücksichtigen. Die systematische Förderung von (weiblichen) Talenten im MDR ist eine wesentliche Aufgabe, um bestehende Ungleichgewichte abzubauen.

## 6.6 Charta der Vielfalt

Im August 2019 hat der MDR die Beitrittsurkunde zur „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Der MDR schließt sich damit über 3.000 großen und kleinen Unternehmen sowie Institutionen in Deutschland an, die insgesamt 13 Millionen Menschen beschäftigen und mit dieser freiwilligen Selbstverpflichtung die Botschaft aussenden, ein Arbeitsumfeld frei von Vorurteilen zu schaffen. Mit der Unterzeichnung verpflichtet sich der MDR zur Teilhabe aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Diese Kultur der Vielfalt im MDR zu fördern, soll zu einem Anliegen des gesamten Hauses werden. Zur Unterstützung dieses Prozesses hat sich ein Netzwerk für Vielfalt im MDR gegründet. Es zählt inzwischen über 30 Mitglieder aus verschiedenen Bereichen des MDR. Im Ergebnis der Treffen im Oktober und Dezember 2019 wurden Ideen und Vorschläge identifiziert, priorisiert und erste Schritte zur Umsetzung ausgearbeitet. Um Diversität im Unternehmen erfolgreich zu etablieren, sind weiterführende strategische Maßnahmen erforderlich.

## 7 Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung

Die seit 2018 geführte Sexismus-Debatte hat insbesondere in Medienunternehmen zu einer starken Auseinandersetzung mit dieser Thematik geführt, sind hier doch Strukturen und Rollenbilder eng miteinander verwoben. Die Unternehmensleitung des MDR hat sich klar positioniert und lehnt jede Art von Diskriminierung und sexueller Belästigung ab. Zunächst stand die rechtliche Absicherung im Vordergrund des organisationspolitischen Interesses, genauso wichtig ist die Veränderung der Betriebskultur. Deshalb müssen weiterhin Maßnahmen entwickelt werden, die positiv und nachhaltig auf die Betriebskultur einwirken. Die mdr-internen Regelungen wie bspw. die Dienstvereinbarung Konfliktmanagement mit Verweis auf ein Netz von Ansprechpersonen, die Erarbeitung eines Verhaltenskodex für Beschäftigte, Informationen über das Intranet, verpflichtende Seminare für Führungskräfte, Angebote im offenen Weiterbildungskatalog, Schulungen für Auszubildende und Volontär\*innen sind gute Präventionsmaßnahmen zur Sensibilisierung, Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierung und Sexismus. Die Erfahrungen im Umgang mit der Vermittlung des Themas sind unterschiedlich. Für die Schulung der Auszubildenden konnte die Künstlerin Sookee gewonnen werden. Die deutsche Rapperin ergreift für queere Menschen Partei und engagiert sich gegen Homophobie, Sexismus sowie gegen Rassismus und Antisemitismus in Deutschland. Das Seminar kam sehr gut an. Dagegen ist bei anderen Fortbildungen, Gesprächen und Beratungen festzustellen, dass es nicht widerstandsfrei war bzw. ist, die Hintergründe und Begründungszusammenhänge für sexistisches Verhalten zu beleuchten. Diese liegen letztlich in einem antiquierten Rollenverständnis und erfordern ein Umdenken im Sozialverhalten. Deshalb ist ein stetiger Austausch und eine Reflektion zu Erfahrungen im Umgang und weiteres Vorgehen von besonderer Bedeutung, um die Ursachen des Themas nicht zu verflachen und nachhaltig auf die Betriebskultur einzuwirken. Hier sind alle Beschäftigten gefragt, vor allem Führungskräfte in Ihrer Vorbildfunktion. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung „WPP-Studie“ zeigt ganz konkrete Ansätze für betriebliche Handlungsfelder auf. Diese Erkenntnisse können hilfreich sein, die bestehenden Rahmenbedingungen weiter zu verbessern.<sup>11</sup> In diesem Zusammenhang empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte ein eigenes Regelwerk in Form einer Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Gleichermaßen wird eine Belegschaftsumfrage zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz empfohlen. Beim NDR wurde eine Umfrage in Zusammenarbeit mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) durchgeführt, an der sich 41 % der Mitarbeitenden beteiligten. Dieser hohe Resonanzwert zeigt die Relevanz dieses Themas bei den Beschäftigten. Die Auswertung im Rahmen von Veranstaltungen, die Erarbeitung von strukturellen Maßnahmen etc. wurden durch die Belegschaft positiv bewertet.

---

<sup>11</sup> [https://www.genderconsultings.de/images/GeCo/publications/1905\\_Betriebskultur\\_gestalten.pdf](https://www.genderconsultings.de/images/GeCo/publications/1905_Betriebskultur_gestalten.pdf)

Die in Zusammenschluss von öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten, Verbänden, Gewerkschaften und Organisationen der deutschen Kulturbranche im Juni 2018 gegründete Vertrauensstelle Themis gegen sexuelle Belästigung und Gewalt hat sich inzwischen etabliert.<sup>12</sup> Die Justitiarin der Vertrauensstelle Maren Lansink war Gast auf der im März 2019 beim MDR in Leipzig stattgefundenen Gleichstellungskonferenz der ÖRR und berichtete über ihre Tätigkeit. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten unterstützen die Tätigkeit der Vertrauensstelle ausdrücklich und vereinbarten einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch.

## 8 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins

Nach dem Beitritt zur Charta der Vielfalt und der Gründung eines eigenen Netzwerkes für Vielfalt hat sich der MDR zu einem diskriminierungsfreien Sprachgebrauch im MDR bekannt. Als sprachprägendes Medienhaus steht der MDR in einer besonderen Verantwortung. Deshalb betonte das Direktorium, dass bei der journalistischen Arbeit das Streben nach größtmöglicher Präzision zum Handwerkszeug gehöre. Für den Sprach- und Schreibgebrauch hat sich das Haus zunächst dafür entschieden, entweder neutrale Begriffe oder die Doppelform zu benutzen. Diese Entscheidung bedeutet auch, dass der sogenannte Genderstern und auch andere integrierende Schreibweisen zur Bezeichnung des dritten Geschlechts wie Gender-Gap bis auf weiteres im MDR keine Verwendung finden. Damit folgt der MDR dem Rat für deutsche Rechtschreibung und der Kultusministerkonferenz, die sich gegen „vorzeitige Empfehlungen und Festlegungen“ in diesem Zusammenhang ausgesprochen haben, da die Erprobungsphase verschiedener Bezeichnungen des dritten Geschlechts in den Ländern des deutschen Sprachraums unterschiedlich schnell und intensiv verlaufe. Dort wo es gesetzliche Verpflichtungen gibt (z. B. die Formel „m/w/d“ bei Ausschreibungen) wird dies im MDR beachtet. Mit der getroffenen Entscheidung sollen ein Jahr lang Erfahrungen gesammelt werden, um diese anschließend, auch unter Berücksichtigung der bis dahin erfolgten gesellschaftlichen Weiterentwicklung des Sprachgebrauchs, erneut zu bewerten. Der von der Gleichstellungsbeauftragten erstellte Leitfaden mit dem Titel „Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins“ steht allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung. Darin wird auch auf die digitale Plattform „genderleicht.de“ hingewiesen, die nützliche Tipps und Tools für Medienschaffende bietet.<sup>13</sup>

Damit kann es gelingen, die längst gängige sprachliche Sensibilität weiter zu kultivieren und im Unternehmen flächendeckend ein konsequentes antidiskriminierendes und wertschätzendes Sprachhandeln zu etablieren.

---

<sup>12</sup> <https://themis-vertrauensstelle.de/>

<sup>13</sup> <https://www.genderleicht.de/>



## 9 Netzwerken

Zu ihrem 8. Netzwerktreffen haben sich am 4. Februar 2020 60 Frauen aus verschiedenen MDR-Bereichen und dem KiKA in Erfurt getroffen. Im Konferenzraum des Kinder-Medien-Zentrums wurden die Netzwerkerinnen von der Intendantin Karola Wille und Landesfunkhausdirektor Boris Lochthofen begrüßt.

Die neue MDR Unternehmenssprecherin Julia Krittian folgte der Einladung, um sich vorzustellen. Sie betonte, dass sie sich als leidenschaftliche Journalistin für den ÖRR<sup>14</sup> einsetzen will. In Zeiten, in denen dieser immer wieder in Frage gestellt wird, müsse man sich der Kritik stellen, genauso über Erfolge sprechen und schöne Geschichten erzählen. Annett Glatz von der Hauptredaktion Information berichtete von den ersten Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Expertinnen aus der Region, die man für das Programm gewinnen möchte. Neben dem Treffen im September 2019 wurden redaktionelle „Partnerschaften“ ins Leben gerufen. Daneben versuche man, genaue Zahlen über den Einsatz von Fachfrauen in der HaR Information zu erhalten und werde für dieses Vorhaben mit der Universität Leipzig kooperieren. Cornelia Fach-Petersen von der Juristischen Direktion stellte die unabhängige Beratungsstelle Themis vor, die sich mit der Aufarbeitung von Fällen sexueller Belästigung und Gewalt im Arbeitsumfeld von Film-, Fernseh- und Theaterschaffenden beschäftigt. Als ARD-Delegierte bei Themis sprach sie u. a. über aktuelle Fallzahlen und die Finanzierung des Vereins. Drei Netzwerkfrauen berichteten von ihren Erfahrungen beim 20-monatigen Mentoring-Programm. Die Workshops im begleitenden Programm, der Erfahrungsaustausch mit den Mentorinnen und Mentoren sowie mit den Mentees war ein „enormer Gewinn“.

Die Vorsitzende des MDR-Rundfunkrates Professorin Gabriele Schade, Informatikerin, stellte das Gender-Wissen-Informatik-Netzwerk (GEWINN) vor, ein Projekt der Fachhochschule Erfurt. Wie kommt Diversität in die Software? Mit dieser Frage beschäftigt sich dieses Projekt mit dem Ziel, die Forschung zu Gender und Informatik in der Praxis nutzbar zu machen.

Als Impuls von extern präsentierte die Start-Up-Firma OWN space neueste Entwicklungen für den Einsatz von künstlicher Intelligenz bei Recherchen im Netz. In Zeiten von Big Data können spezielle Software-Anwendungen die Suche und die Auswertung von Veröffentlichungen erleichtern. Die Softwareentwicklerin Dr. Tatjana Samsonowa und ihr Kollege Sebastian Deneff verwiesen auf die Vorteile und Möglichkeiten der Arbeit mit den von ihnen programmierten Agenten, verschwiegen auch nicht ungeklärte Fragen wie z. B. die Erkennung von Fake-News. Dabei sei es entscheidend, auf welche Datensätze sich die gewünschte Suche beziehe.

Am Ende des abwechslungsreichen Tages diskutierten Teilnehmerinnen mit der Intendantin und drei Programmdirektorinnen über aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen. Am Folgetag besuchten Netzwerkfrauen auf Einladung von Programmgeschäftsführerin Astrid Plenk den Kinderkanal von ARD/ZDF.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Öffentlich-rechtlicher Rundfunk

<sup>15</sup> <http://intra/der-mdr/news/netzwerktreffen-frauen-in-fuehrung100.htm>

## 10 Kongress des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) in Leipzig

Sport in den Medien, das ist vor allem Männersport und da wiederum dominiert König Fußball. Studien zeigen, 88 % der Sportberichterstattung dreht sich um männliche Sportleistungen. Das entspricht etwa dem Männeranteil in den Sportredaktionen und ist auch ein Spiegelbild mangelnder Diversität.<sup>16</sup> Bei der Besetzung der Redaktionen ist der MDR allerdings ein Stück weiter. Zwei von drei Sportredaktionen der PD Leipzig werden von Frauen geleitet. Das Moderationsteam ist paritätisch besetzt, zwei Frauen und zwei Männer. Als Reporterinnen sind sieben Frauen und drei Männer tätig. Im LFH Sachsen führt eine Frau die Sportredaktion und auch das Moderationsteam ist weiblich. Im LFH Erfurt arbeiten sieben Frauen und sieben Männer in der Sportredaktion, die von einem Mann geleitet wird. Dagegen besteht im LFH Sachsen-Anhalt noch eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen.<sup>17</sup> Bei der Sportberichterstattung selbst, bestehen auch beim MDR deutliche Defizite bei der audiovisuellen Abbildung von Vielfalt. Deshalb brauchen wir eine Programmanalyse und Auseinandersetzung mit dem Ziel, mehr Frauen und mehr Diversität in den Sportarten der Programmangebote. Eine separate Untersuchung im Rahmen der in 2020 beauftragten Folgestudie durch die Universität Rostock könnte dabei ein erster Schritt sein. Unabhängig davon sollte diesem Bereich im Monitoring ein besonderes Gewicht gegeben werden.

Sensibilität für dieses wichtige Thema ist durchaus vorhanden. So konnte die Gleichstellungsbeauftragte bei der Anfrage des DOSB zur Ausrichtung des Jahreskongresses 2019 vermitteln. Der Kongress zum Thema „geschlechtergerechte Darstellung in den (Sport) Medien“ fand am 28. September 2019 in Leipzig statt. Der MDR unterstützte über eine Kooperation diese Veranstaltung. MDR-Sportchef Raiko Richter hielt einen Impuls und diskutierte auf dem Podium. Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied der Jury zur Verleihung des Gleichstellungspreises und leitete eine Session zum Thema Netzwerken mit den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten im ÖRR und informierte über die Besetzung der Sportredaktionen des MDR. Durch die Veranstaltung führte die ARD/MDR-Sportmoderatorin Stefanie Müller-Spirra.

Die Journalistin Jutta Heeß (Deutschlandfunk Kultur) und der Leipziger Tischtennisverein Leutzscher Fuchse sind die Preisträger des DPOSBN-Gleichstellungspreises. Jutta Heeß wurde für ihre langjährige Berichterstattung über und für Frauen im Sport geehrt, wobei die Jury auch ganz besonders ihre gründliche Recherche und Fachexpertise sowie faire Umsetzung würdigte. Ihre derart gekonnte mediale Begleitung des Themas ist wertvolle Unterstützung für alle, die sich im Sport für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. Die Leutzscher Fuchse zeigen laut DOSB vorbildlich, wie ein Sportverein für Frauensport werben kann.

---

<sup>16</sup> <https://www.br.de/nachrichten/sport/medien-startup-will-sportlerinnen-sichtbarer-machen,S2WNixH>

<sup>17</sup> Zuarbeit der Redaktionen 09/2019

Die Füchse spielen mit ihren Bundesliga- und Oberligateams nicht nur hochklassig Tischtennis, sondern ebenso gekonnt auf der Klaviatur der Sozialen Medien. Verein, Spielerinnen und Übungsleitende posten auf allen Kanälen, sind omnipräsent und immer „am Ball“, professionell dabei mit Unterstützung der Medien.<sup>18</sup>

## 11 Internationaler Frauentag

Nach dem beeindruckenden Auftritt der Kabarettistin Lisa Eckhart im vergangenen Jahr, der mit dem Satz endete, „Vielleicht ist Scheitern einfach mein Ding“ widmete sich der Frauentag 2019 im MDR einem philosophischen Thema, das in gewisser Weise diesen Gedanken weiterführte: „Negativ-Performance als Überlebensstrategie in der Leistungsgesellschaft“. Die Philosophin Prof. Dr. Alice Lagaay, die aus England stammt und in Berlin arbeitet, war eingeladen, als Impulsgeberin über Stress, schöpferische Indifferenz und Kreativität zu sprechen. Sie vermittelte Anregungen zu ungewöhnlichen Betrachtungsweisen, was auf den ersten Blick paradox erscheint, kann Quelle des Neuen sein. Sie entschied sich dafür, ihre Thesen nicht in Form eines Vortrages vorzubringen, sondern gemeinsam mit dem Publikum Antworten auf diese Frage zu suchen, Perspektiven zu sammeln und darüber zu sprechen. Ihr Ziel war es, das „Paradigma“ außer Kraft zu setzen, indem man das Unbestimmte eruiert. Die Referentin freute sich, dass die philosophischen Ausführungen eine rege Diskussion hervorgerufen hatten. Als Fazit gab sie den Anwesenden mit auf den Weg, die „Liebe im Beliebigen zu erkennen“ und „Mut zum Ziellosen“ zu haben. Denn „manchmal führt ein Umweg direkter zum Ziel“, so die Philosophin über das Geheimnis des Paradoxen. Dann falle es vielleicht leichter, etwas zu verändern und Neues zu beginnen.<sup>19</sup>

## 12 Herbsttreffen der Medienfrauen

Anfang November 2019 trafen sich ca. 300 Frauen der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten zum 42. Herbsttreffen der Medienfrauen von ARD, ZDF, ORF, Deutschlandradio und Deutscher Welle beim Hessischen Rundfunk in Frankfurt am Main. Mit dabei waren auch sieben Frauen vom MDR, die wieder kostenfrei anreisen und an den Workshops und Podiumsdiskussionen teilnehmen konnten. Mit dem Austragungsort eng verbunden war das Motto des Herbsttreffens: „Mehr Mäuse? Mehr Wert? – Frauen und Geld“, flankiert von Podiumsdiskussion und Seminarangeboten. Zum ersten Mal waren in diesem Jahr auch drei Männer mit einem Workshop zum Thema „Feministen als Verbündete“ dabei. Ein NDR Kollege, der zu diesem Zeitpunkt über eine Jobrotation im Bereich Gleichstellung und Diversity tätig war, diskutierte mit dem ORF Gleichstellungsbeauftragten und einem feministischen Blogger und mehreren Frauen über die Möglichkeiten von Männern, sich stärker in den Themenfeldern Gleichstellung und Chancengleichheit zu engagieren.

---

<sup>18</sup> <https://gleichstellung.dosb.de/service/news/news-detail/news/dosb-gleichstellungspreis-an-jutta-heess-und-leutzscher-fuechse/>

<sup>19</sup> <http://intra/der-mdr/news/frauentagsveranstaltung110.html>

Ein weiteres Novum auf dem Herbsttreffen: Der fast 40 Jahre alte Negativpreis „Saure Gurke“ wurde von den Gastgeberinnen nach einem Beschluss der Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten würdevoll verabschiedet und dem Rundfunkarchiv in Frankfurt übergeben. Die Konferenz hatte die „Saure Gurke“ als nicht mehr zeitgemäß gesehen und befürwortete unter anderem eher einen Positivpreis auszuloben, der die guten Beispiele im Programm der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten voranstellt. Das nächste Treffen findet vom 13. bis 15. November 2021 in Mainz beim Südwestrundfunk statt.

### **13 Konferenzen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten von ARD, ZDF, DW, DLR und ORF**

Die Frühjahrskonferenz der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks fand beim MDR in Leipzig statt. Zu Gast war die Juristin der Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt. Seit Start von Themis im Oktober 2018 hatte sie mit ihrer Kollegin, einer Psychologin, 150 Betroffene beraten. Unter den Gründungsmitgliedern von Themis befinden sich auch ARD und ZDF. Um auch zukünftig professionelle Aufarbeitung und Prävention sicherstellen zu können, forderten die Teilnehmerinnen der Gleichstellungskonferenz in einem Schreiben an die Intendant\*innen von ARD und ZDF eine Verbesserung der finanziellen und personellen Rahmenbedingungen der Vertrauensstelle und die weitere Sicherung von Themis. Mit Blick auf die anstehende Wahl der Nachfolge des Intendanten des SWR haben sich die Teilnehmerinnen in einem Plädoyer für die Vorbildfunktion des öffentlich-rechtlichen Rundfunks an die Gremien des SWR gewandt und dazu aufgefordert, die gesellschaftliche Verantwortung des Senders in Bezug auf die tatsächliche Gleichstellung wahrzunehmen. Die Wahl einer Intendantin im SWR sei das richtige Signal. Die Gleichstellungsbeauftragten forderten erneut, Führungspositionen im ÖRR zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Die Herbstkonferenz richtete das Deutschlandradio in Köln aus. Mit der stellvertretenden Ressortleiterin Gleichstellung und Diversity beim Deutschen Olympischen Sportbund gab es einen Austausch zur geschlechtergerechten Darstellung in den Medien. Über die unterschiedlichen Aspekte zum Thema Homeoffice und mobiles Arbeiten diskutierten die Teilnehmerinnen mit der Personalabteilung des Deutschlandradios und erstellten anschließend eine Synopse, inwieweit die einzelnen Rundfunkanstalten bei diesem Thema aufgestellt sind.

### **14 Frauen und Männeranteil im MDR Rundfunk- und Verwaltungsrat**

Der Rundfunkrat des MDR setzt sich aus 43 Mitgliedern zusammen. Zum Stichtag des Berichtsjahres waren davon sieben weiblich. Das entspricht einem Anteil von 16,3 %. Die Mitglieder vertreten gesellschaftlich relevante Gruppen in den drei Staatsvertragsländern. Den Vorsitz hatte bis November 2019 ein Mann inne, im Anschluss folgte eine Frau. Ihr zur Seite stehen zwei männliche Stellvertretungen.

Weder der MDR-Staatsvertrag noch eine andere Norm enthält bislang Vorgaben für eine angemessene Repräsentanz von Frauen. Auch im Verwaltungsrat des MDR mit seinen sieben Mitgliedern überwiegt der Anteil der Männer. Zwei Verwaltungsrätinnen ergeben einen Anteil von 28,6 %. Dennoch wäre es wünschenswert, dass sich die Gremien der aktuellen gesellschaftspolitischen Debatte zur Parität stellen und im Sinne einer Corporate Social Responsibility über die gesetzlich geforderten Standards hinaus Verantwortung tragen.

## 15 Zusammenfassung und Ausblick

2019 war für gleichstellungsrelevante Themen im MDR wieder ein ereignisreiches Jahr. Die Sensibilisierung für mehr Parität im Programm und der Beitritt in die Charta der Vielfalt unterstützen einen offenen und wertschätzenden Austausch, der das eigene Bewusstsein nochmal schärfte und sich an vielen Stellen in den programmlichen Inhalten bereits spiegelt. Chancengleichheit und Diversität nähern wir uns nur über eine klare, täglich gelebte Haltung. Diskussionen über Strukturen und Systeme sowie regelmäßige Programm- und Inhaltsanalysen über Geschlechterrepräsentationen, ein sendereigenes Monitoring und eine kontinuierliche Diskussion mit den Redaktionsverantwortlichen wurden angestoßen. Dazu müssen bekannte Stellschrauben immer wieder nachjustiert werden. Denn nur ein beharrliches Nachhalten der Ergebnisse, wie in diesem Gleichstellungsbericht, bei Präsentationen in Direktoriums- oder Gremiensitzungen fördern ein Umdenken und konsequentes Handeln. Der Kultur- Sprach- und Bewusstseinswandel, der auch von Führungskräften im MDR gelebt und unterstützt wird, hat bereits begonnen und muss konsequent fortgesetzt und kommuniziert werden. Je mehr Frauen in der Belegschaft sich in Berufsgruppen und Führungs- und Fachpositionen etablieren, in denen noch vor Jahren eine sehr deutliche Unterrepräsentanz herrschte, desto eher fallen tradierte Rollenklischees und Stereotype. Gute Vorbilder festigen nachhaltig moderne Vorstellungen – auch im Arbeitsalltag.

Der **Anstieg von weiblichen journalistischen Führungskräften auf 47,4 %** zeigt, dass der MDR das Thema mit seinen Maßnahmen zur Förderung dieses Ziels ernst nimmt. Das langfristige Ziel auf allen Führungsebenen einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen, muss dagegen weiter forciert werden. Hier hat sich der **Anteil weiblicher Führungspositionen im Berichtsjahr leicht von 32,8 % auf 33,9 % erhöht**. Die Unterrepräsentanz spiegelt vor allem der **AT-Bereich** wider, wo von insgesamt 37 Positionen nur 8 Positionen weiblich besetzt sind. Das sind **21,6 %**. Unverändert langsam steigt der Frauenanteil in technischen Bereichen des MDR. Um Veränderungen zu erreichen, ist eine Sensibilisierung der Führungskräfte in diesen Bereichen nach wie vor von großer Bedeutung. **Das Engagement des MDR in die MINT-Initiativen muss deshalb ergebnisorientierter ausgerichtet werden**. Die identifizierten Maßnahmen müssen konsequent durchgesetzt und die entsprechenden Ressourcen bereitgestellt werden. Eine regelmäßige transparente Evaluierung sollte den Prozess begleiten.

Einen **besonderen Wert** bei der Erfüllung der Gleichstellungsziele haben verlässliche Rahmenbedingungen, die ein Höchstmaß an **Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungspflichten** für Frauen und Männer ermöglichen. Das Projekt „Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR“ hat gerade in Corona-Zeiten bewiesen, welche große Chance für eine moderne, wert- sowie vertrauensschätzende Unternehmenskultur darin liegt. Allerdings nutzen immer noch zu wenige Männer, die Angebote Teilzeit und Elternzeit. Von einer gleichberechtigten Verantwortung von Frauen und Männern für die Familie sind wir noch weit entfernt. Wir brauchen Gleichstellungsstandards, die bisher geltende Regeln und Einstellungen weiterentwickeln, Karriere auch in Teilzeit fördern und Jobsharing ermöglichen. Somit die Umsetzung **zielführender Maßnahmen** auf der **strategischen Basis von Gender Mainstreaming** voranbringen.

**Gleichstellung ist Führungsaufgabe**, deshalb sind eine verstärkte Sensibilisierung als auch die Kompetenzentwicklung auf dem Gebiet der Gleichstellung auf der Führungsebene weiterhin von Bedeutung. Eine geschlechtergerechte und auf Diversität ausgerichtete **Personal- und Förderstrategie ist die Voraussetzung für erfolgreiche Personalnachbesetzungsverfahren und Talentmanagement sowie allen Mitarbeitenden eine berufliche Perspektive zu bieten**. Das betrifft nicht nur Führungspositionen, sondern auch Positionen in Fachverantwortung. Die Programme Mentoring für junge Führungsfrauen und Nachwuchsförderung sowie Angebote des Fortbildungsprogramms sind wichtige Instrumente, die fortgeführt und weiterentwickelt müssen. Das neu gestartete Projekt Employer Branding ist ein wichtiges Signal.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das **regelmäßige und systematische Monitoring der Gleichstellungsarbeit**, um in Zukunft schnell Instrumente zu erkennen, die gut funktionieren oder Änderungen vornehmen zu können, wo es Probleme gibt. Führungskräfte stehen hier besonders in der Verantwortung. Hierzu ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den Programmdirektionen in den Führungskräfteberatungen regelmäßig im Gespräch.

Das Thema **Public Value** ist aktueller denn je und bestimmt den Diskurs über den Auftrag und die Legitimation des ÖRR in Deutschland. Eine zunehmend wichtige Rolle spielt hierbei **Diversity** (Diversität und Vielfalt). Während Diversity durch Anerkennung und Wertschätzung aller zum gesellschaftlichen Zusammenhang beiträgt, ist Public Value der öffentliche Wert einer Institution für die Gemeinschaft. Beide Konzepte bedingen sich gegenseitig und sind für den ÖRR essentiell, weil sie die gesamte Gesellschaft in den Blick nehmen, Zusammenhalt befördern, Teilhabe ermöglichen und Verantwortung übernehmen.<sup>20</sup> **Deshalb muss Diversity expliziter Teil der Unternehmensstrategie sein**. Mittels „Diversity-Management (DIM)“ ist die Durchführung systematisch konkreter und miteinander verzahnter Maßnahmen für den gesamten MDR erforderlich, die regelmäßig zu evaluieren sind. Insoweit erscheint eine Anbindung des DIM an die neu geschaffene Stabstelle Public Value dem Ziel förderlich. Die Ausstattung mit entsprechenden personellen Ressourcen ist damit verbunden. Das MDR-Netzwerk für Vielfalt kann den Prozess proaktiv begleiten und unterstützen.

---

<sup>20</sup> Media Perspektiven 1/2020 „Diversity und Public Value – gesellschaftliche Vielfalt als Mehrwert für alle“ v. Inge Mohr und Dieter Schiller