



**Bericht der Gleichstellungsbeauftragten  
zur Gleichstellung**

im MITTELDEUTSCHEN RUNDFUNK

**2015**

## Inhalt

Vorbemerkungen .....	2
1 Entwicklung der Anteile von Frauen und Männern in allen Vergütungsgruppen und Führungspositionen .....	3
1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	3
1.2 Verteilung über alle Vergütungsgruppen .....	4
1.3 Verteilung in den Vergütungsgruppen AT bis IV .....	5
1.3.1 MDR gesamt .....	5
1.3.2 Verteilung in den Direktionen .....	6
1.4 Führungspositionen nach Ebenen im MDR .....	7
1.5 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen .....	11
1.6 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen .....	13
1.7 Auswertung der Altersstruktur .....	14
2 Personalentwicklung .....	15
2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen .....	15
2.2 Höhergruppierungen .....	15
2.3 Berufsausbildung, Volontariate und Weiterbildungen .....	17
3 Teilzeit und Elternzeit .....	19
4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit .....	20
4.1 Teilnahme an Bewerbungsgesprächen .....	20
4.2 „Komm, mach MINT“ .....	21
4.3 Girls Day .....	21
4.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	22
4.5 Kita-Umfrage im MDR .....	24
5 Veranstaltung anlässlich des Weltfrauentages „Kind und Karriere“ .....	26
6 Netzwerken im MDR .....	28
7 Sächsischer Gleichstellungsbeirat .....	29
8 Herbsttreffen der Medienfrauen .....	30
9 Gleichstellungskonferenz von ARD/ZDF/DW und DLR .....	31
10 Schlussbemerkungen und Empfehlungen .....	31
11 Anhänge .....	33

## 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

Die bundespolitischen Debatten um mehr Frauen in Führungspositionen, den als Megatrend beschriebenen „Female Shift“ und die Einführung des Gesetzes zur Frauenquote haben das Thema Gender und Gleichstellung stärker in das gesellschaftspolitische Bewusstsein gestellt. Für Wissenschaft und Wirtschaft ist unbestreitbar, dass Frauen nach Führungspositionen streben und Männer mehr Zeit für Privatleben und Familie fordern. Der Balanceakt zwischen beruflichem Erfolg und neuen Familienmodellen ist Herausforderung und Verwirklichung zugleich. Vor diesem Hintergrund war die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern auch in 2015 im MDR ein wichtiges Thema.

Unverändert bleibt das Ziel, einen ausgeglichenen Anteil von jeweils 50 % Frauen und Männern in allen Bereichen und Hierarchiestufen zu erreichen. Trotz erzielter Fortschritte besteht gerade bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen weiter Handlungsbedarf.

Im Berichtsjahr öffnete sich der MDR gezielt dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer Podiumsdiskussion anlässlich des Weltfrauentages wurde auf vielfältigste Art darüber diskutiert, dass sich Stereotype und das traditionelle Rollenverständnis immer mehr auflösen und wie familienfreundliche Personalpolitik gestaltet werden kann. Viel Lob wurde für die alternative Kinderbetreuung während der Streiks im vergangenen Jahr geäußert. So stellte sich der MDR während eines vierwöchigen Ausstands der öffentlichen Betreuungseinrichtungen im Mai 2015 auf seine erste Bewährungsprobe ein.

Die Veränderungen in der Gesellschaft sowie die Ausrichtung auf die Bedürfnisse der nachfolgenden Generation werden wegweisend für eine moderne und zukunftsfähige Arbeitswelt sein. Wesentliche Treiber für den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität sind die Megatrends Individualisierung und Digitalisierung.

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten Claudia Müller und ihrer Stellvertreterin Ines Hoge-Lorenz wurde mit Wirkung vom 1. März 2015 für eine Zeit von drei Jahren verlängert.

Leipzig, den 28. September 2016

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

## 1.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2015 standen insgesamt 2.080 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis<sup>1</sup> des MDR, 986 Frauen und 1.094 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um 25 – die der Männer um fünf. Der Anteil der Frauen an der Belegschaft betrug zu diesem Zeitpunkt 47,4 %. Im KiKA waren zum Stichtag 65 Festangestellte tätig, 38 Frauen und 27 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg dort die Zahl der Frauen um drei – die der Männer um zwei. Daraus folgt ein weiblicher Anteil von 58,5 %.

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

Der Jahresvergleich der Direktionen zeigt minimale Veränderungen in den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern. Die Tabelle 1 im Anhang informiert über die absoluten Zahlen in den Direktionen.

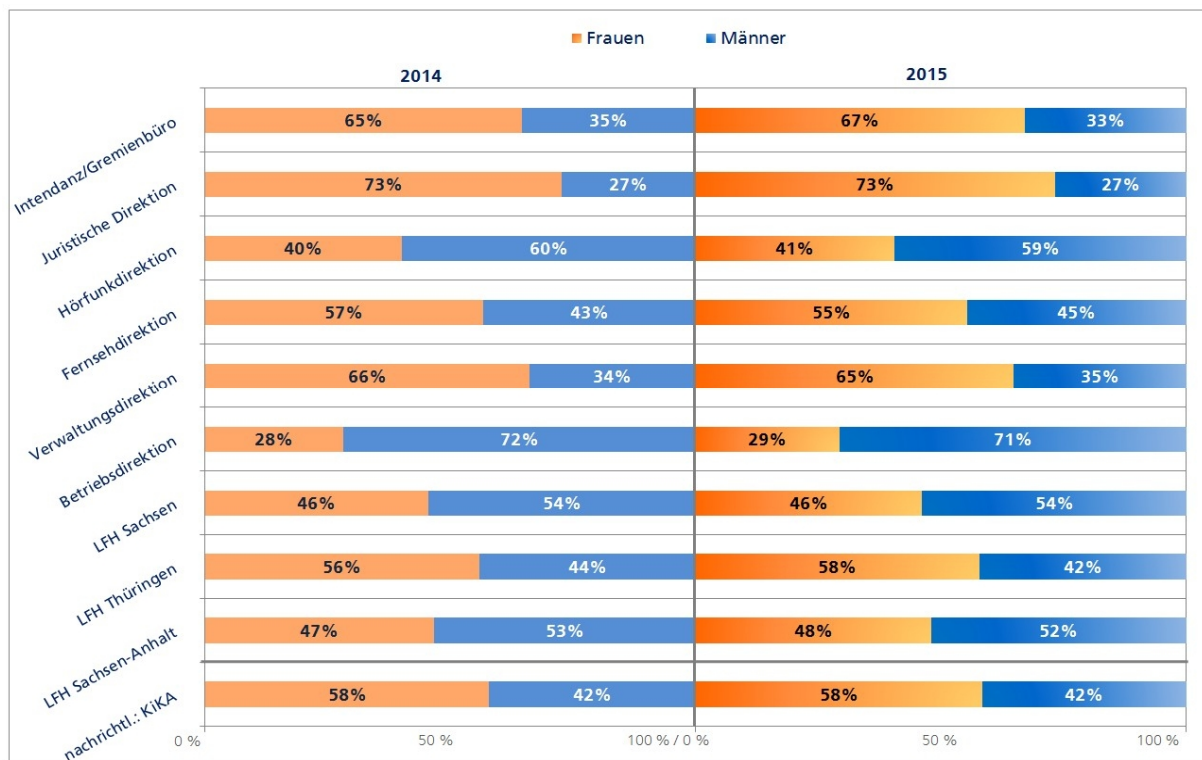


Abb. 1 Anteile in % Frauen und Männer in den Direktionen

<sup>1</sup> Ohne KiKA, und MDR-Werbung

## 1.2 Verteilung über alle Vergütungsgruppen

Unverändert sind die meisten Frauen in den Vergütungsgruppen VIII bis XI beschäftigt. Dabei sind sie anteilmäßig am stärksten in den Vergütungsgruppen VIII und IX vertreten.

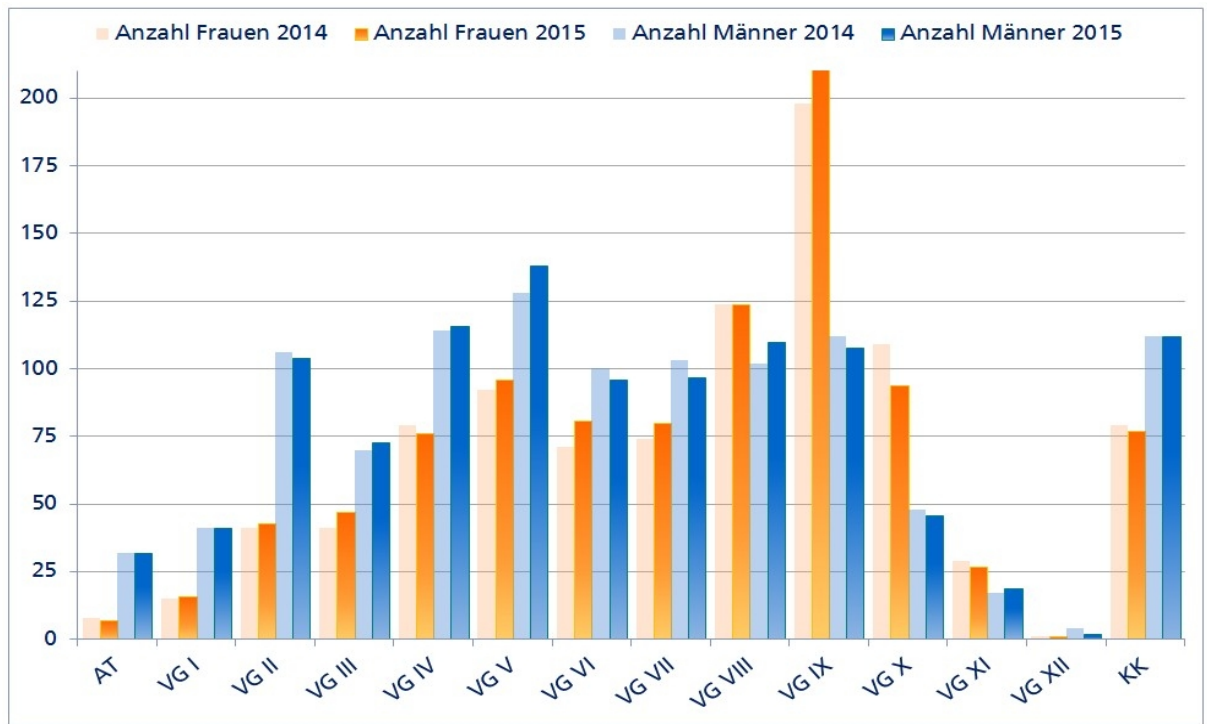


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über Vergütungsgruppen im MDR<sup>2</sup>

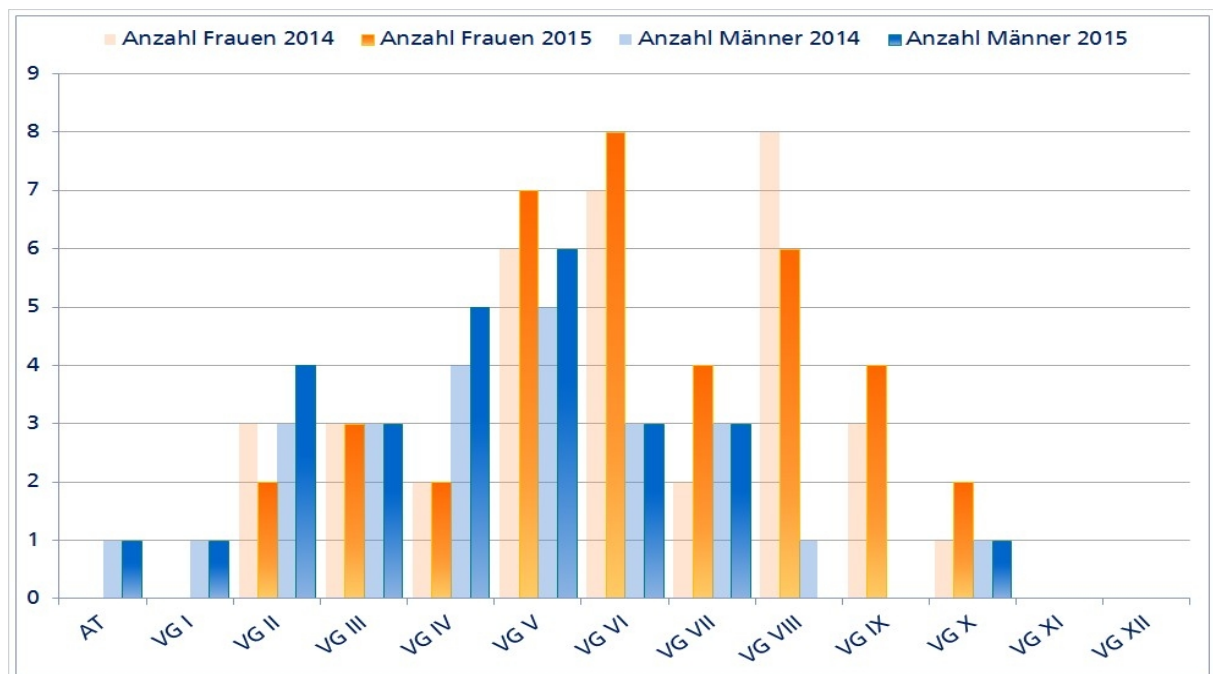


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über Vergütungsgruppen im KiKA

<sup>2</sup> KK = Anzahl von Frauen und Männern der Klangkörper

Im KiKA finden sich Frauen vorwiegend in den Vergütungsgruppen V bis IX. Die Anzahl von Frauen und Männern über alle Vergütungsgruppen in den Direktionen ist im Anhang Tab. 2 bis 12 dargestellt.

### 1.3 Verteilung in den Vergütungsgruppen AT bis IV

#### 1.3.1 MDR gesamt

Unter Führungspositionen in den VG AT bis IV werden nachfolgend Tätigkeiten verstanden, die Führungsaufgaben, sonstige Leitungsfunktionen oder hochqualifizierte Aufgaben umfassen. Das seit vielen Jahren vorherrschende Bild, dass im Bereich der außertariflichen Vergütung und in den Vergütungsgruppen I bis IV der Anteil der Männer im MDR überwiegt, hat sich auch 2015 nicht wesentlich verändert. Allerdings ist der Zuwachs an Frauen in der Vergütungsgruppe III um 6 Positionen bemerkenswert. In den Vergütungsgruppen III und IV ist die Zahl der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den anderen höheren Vergütungsgruppen mit 39,0 % und 40,0 % anhaltend am höchsten. Diese Entwicklung kann sich nur auf die höheren Vergütungsgruppen übertragen, wenn frühzeitig verstärkt qualifizierte weibliche Nachwuchsführungskräfte ausgewählt und gezielt gefördert werden.

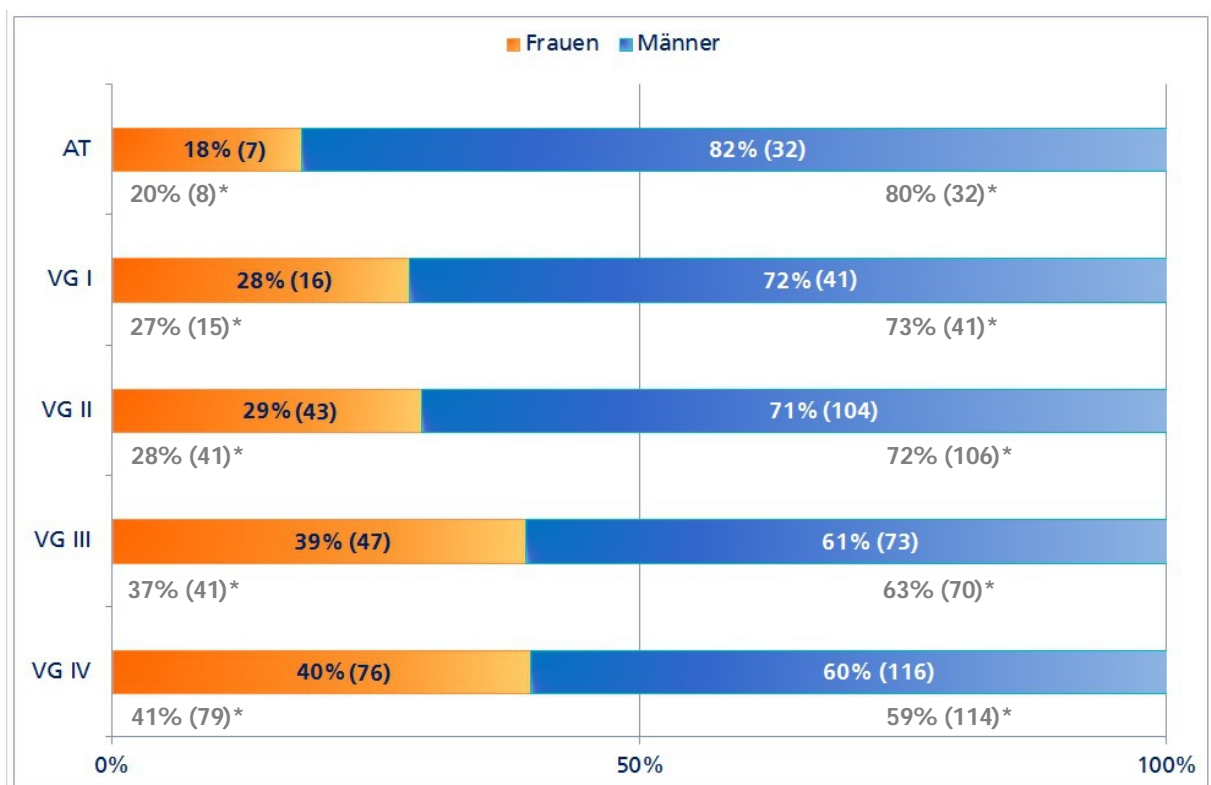


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2015

\* Vorjahreszahlen 2014

Insgesamt waren zum Stichtag des Berichtsjahres im MDR 189 Frauen in Führungspositionen. Das entspricht einer Quote von 34,1 %.

Der Vergleich der letzten fünf 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 2015 stieg im Bereich AT bis IV die Anzahl der Frauen von 152 auf 189 (+ 37) und die der Männer von 332 auf 366 (+ 34).

### 1.3.2 Verteilung in den Direktionen

In der Betriebsdirektion sind anhaltend wenige Frauen in den Vergütungsgruppen AT bis IV vertreten. Hier wird besonders deutlich, dass die geringe weibliche Beschäftigungsquote von nur 29,3 % eine wesentliche Ursache ist. Um wirksame Veränderungen zu erreichen, müssen die Strategien des Personalmarketings und die MINT-Initiativen des MDR konsequent weiterentwickelt werden. Positive Entwicklungen sind in der Hörfunkdirektion zu verzeichnen, wo durch strukturelle Veränderungen weitere fünf Frauen in die höheren Vergütungsgruppen aufgestiegen sind. Fortschritte sind auch in den Landesfunkhäusern zu konstatieren, wo mittlerweile der Frauenanteil die 40,0 % Marke erreicht hat bzw. in Thüringen sogar auf 42,9 % gestiegen ist. Beim KiKA sank die Zahl der Frauen über die VG AT bis IV von acht auf sieben. Die Zahl der Männer wuchs um zwei Positionen auf 14. Damit verringerte sich der Anteil der Frauen auf 33,3 %. Diese rückläufige Entwicklung sollte im Ergebnis der geplanten Stellenbesetzungen bei den aktuellen Umstrukturierungen zwingend berücksichtigt werden.

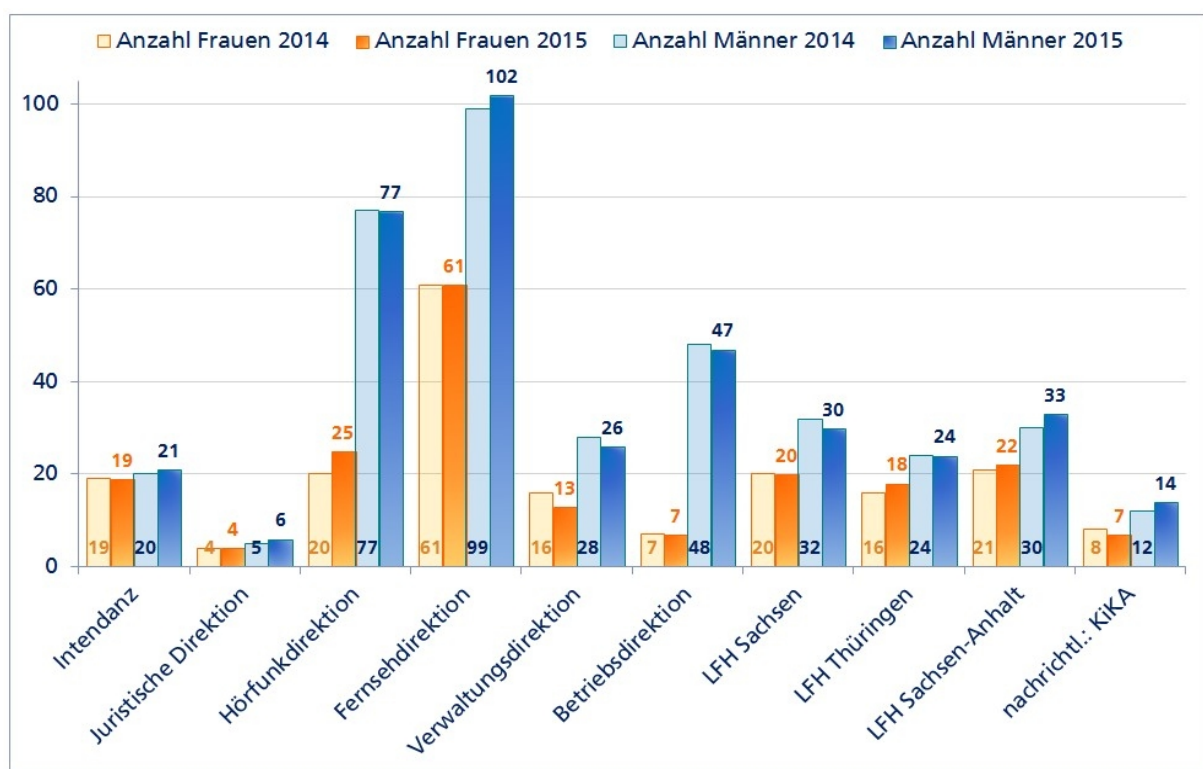


Abb. 5 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV nach Direktionen

## 1.4 Führungspositionen nach Ebenen im MDR

Im Sommer 2014 wurden im Rahmen des Strategieprozesses MDR 2017 zukunftsweisende Entscheidungen durch das Direktorium getroffen. Die entsprechenden organisatorischen und strukturellen Veränderungen hatten Auswirkungen auf die Führungshierarchie. Erstmals wird für den Gleichstellungsbericht die IT-gestützte Abbildung der Organisation des MDR (Organisationsmanagement) genutzt. So werden im Folgenden die aktuellen Geschlechteranteile in den Führungspositionen nach Ebenen des MDR und weiter pro Direktion und Landesfunkhaus angeführt.<sup>3</sup> Dabei handelt es sich ausschließlich um Führungspositionen der 1. bis 5. Ebene mit disziplinarischer Verantwortung. Darunter fallen alle Mitglieder der Geschäftsleitung (Intendantin, Direktor/in), die Hauptabteilungsleiter/innen und Hauptredaktionsleiter/innen, die Abteilungsleiter/innen und Redaktionsleiter/innen sowie die Teamleiter/innen.

Insgesamt befinden sich 122 Männer und 55 Frauen in Führungspositionen des MDR. Daraus ergibt sich eine Frauenquote von 31,1 %. Die wenigsten Frauen sind in zweiter und fünfter Ebene vertreten. In diesem Zusammenhang ist jedoch zu berücksichtigen, dass 13 Stellen zum Zeitpunkt der Erhebung noch unbesetzt sind.

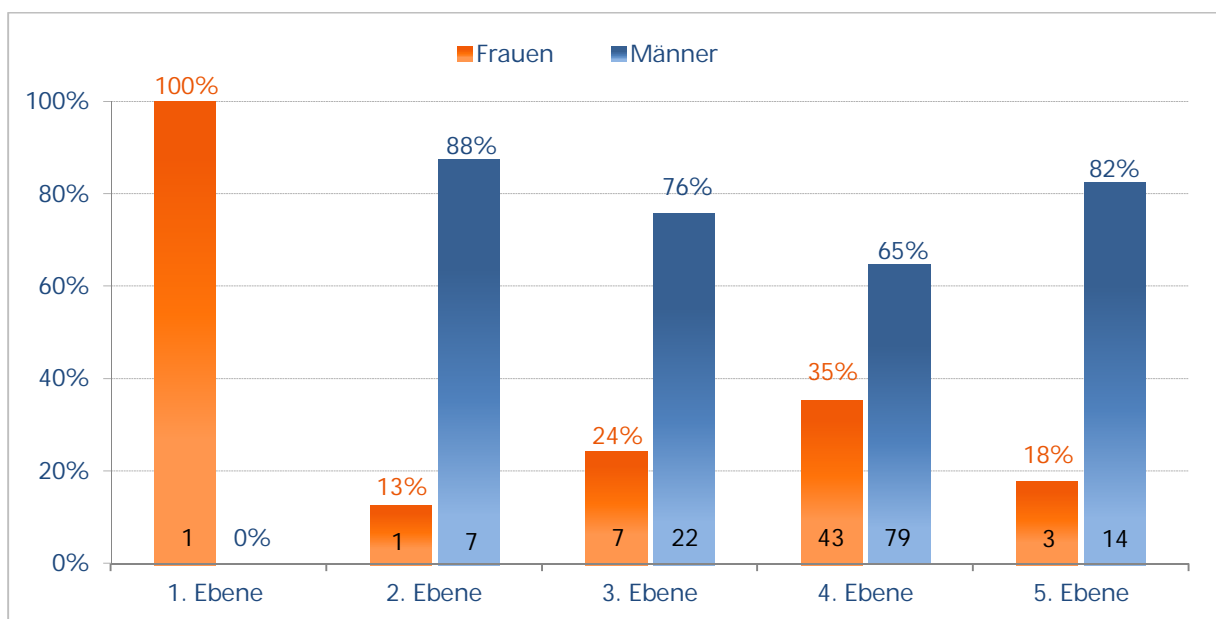


Abb. 6 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene im MDR

Im Folgenden werden die Geschlechteranteile separat für die einzelnen Direktionen und Landesfunkhäuser angeführt.

### Intendanz

Der Mitteldeutsche Rundfunk wird von einer Frau geführt. Die Ebenen drei und vier sind größtenteils von Männern besetzt. Insgesamt liegt die Frauenquote hier bei 28,6 %.

<sup>3</sup> Quelle Intranet Stichtag 1. April 2016



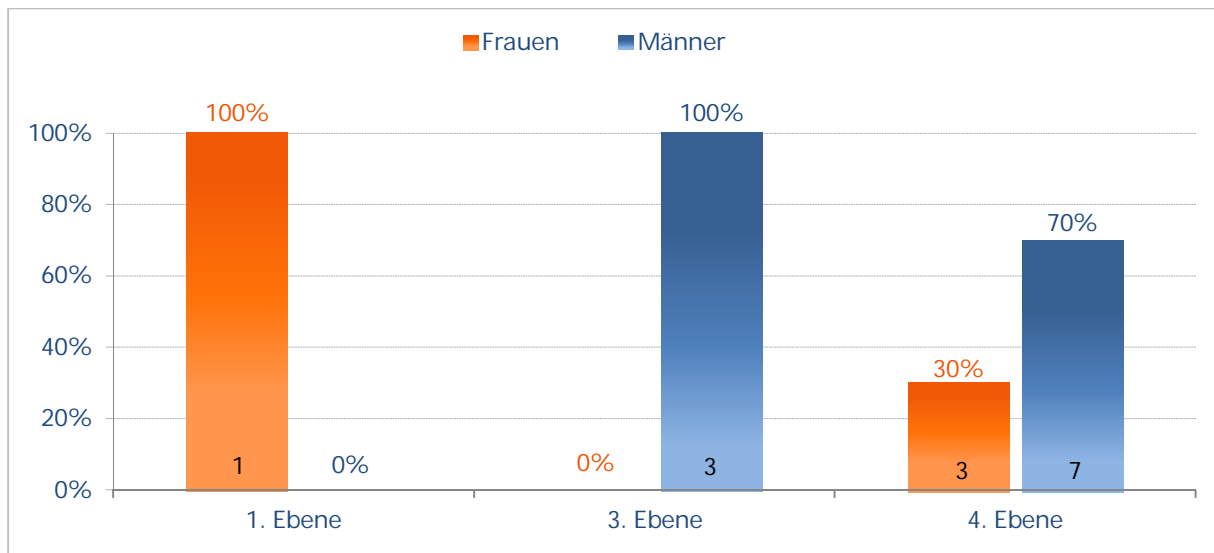


Abb. 7 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.- 5. Ebene der Intendanz

### Hörfunkdirektion

Insgesamt liegt die Frauenquote in der Hörfunkdirektion in den Führungspositionen mit 36,4 % im guten Mittelfeld. Auf vierter Ebene hat sich der Frauenanteil mit einer Quote von 43,8 % äußerst positiv entwickelt. Auf dritter Ebene hingegen dominieren mit 80,0 % die männlichen Kollegen. Insgesamt sind zum Zeitpunkt der Erhebung sechs Stellen in der Hörfunkdirektion unbesetzt.

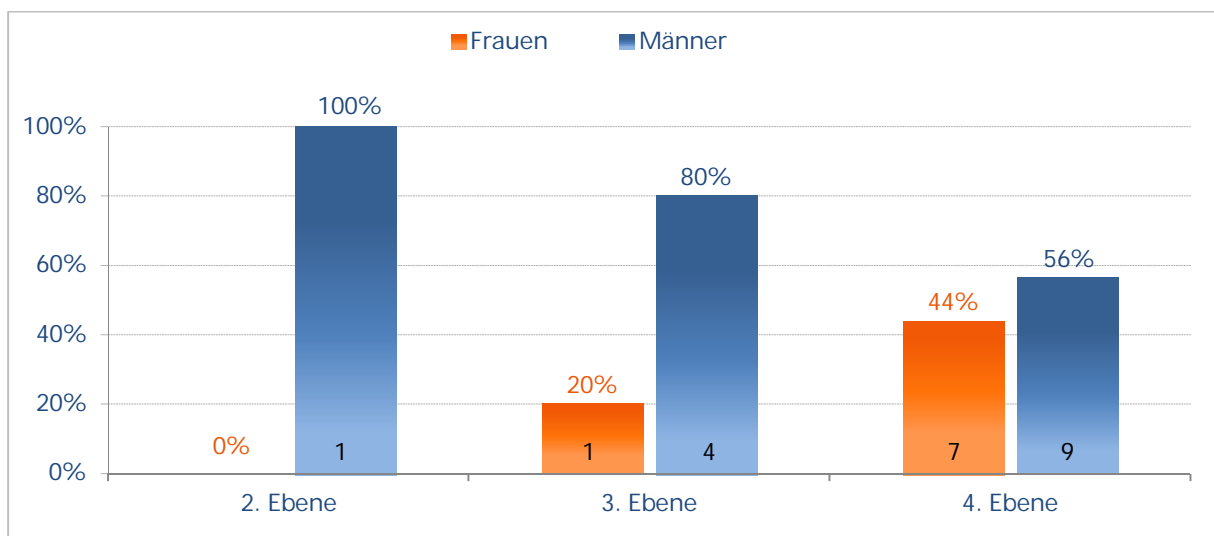


Abb. 8 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene der Hörfunkdirektion

### Fernsehdirektion

Die Fernsehdirektion kommt mit einer Frauenquote von insgesamt 36,7 % zu einem ähnlichen Ergebnis. Auffallend ist hier der Geschlechteranteil auf der dritten Führungsebene mit jeweils 50,0 %. Dagegen weist die vierte Ebene mit 35,0 % Entwicklungsbedarf auf.

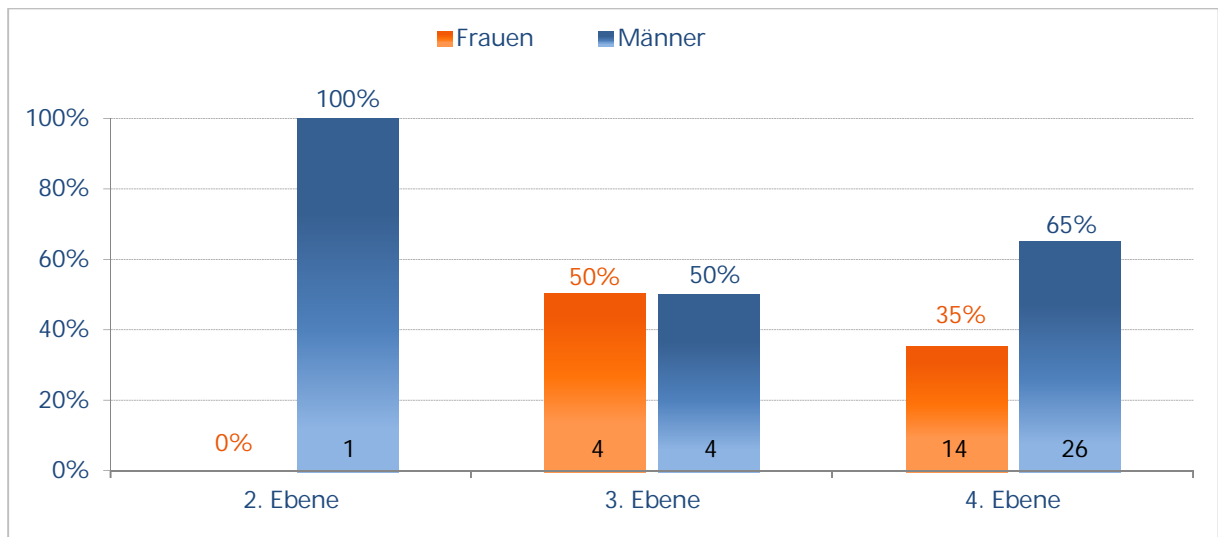


Abb. 9 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene der Fernsehdirection

### Verwaltungsdirektion

In der Verwaltungsdirektion sind die Geschlechteranteile auf dritter Ebene ausgeglichen und auf der vierten Ebene nahezu. Insgesamt liegt die Frauenquote bei beachtlichen 42,9 %.

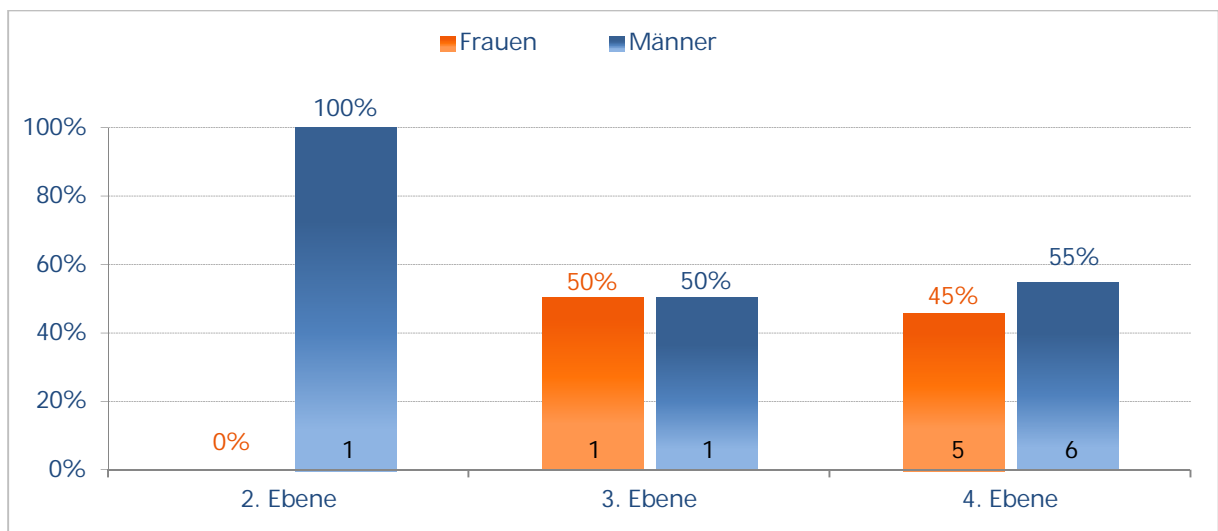


Abb. 10 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene der Verwaltungsdirektion

### Betriebsdirektion

In der Betriebsdirektion sind auf allen Führungsebenen Frauen erheblich unterrepräsentiert. Insgesamt liegt die Frauenquote nur bei 14,0 %. Vier Stellenbesetzungsverfahren stehen noch aus. Von 43 Führungskräften sind sechs Frauen.

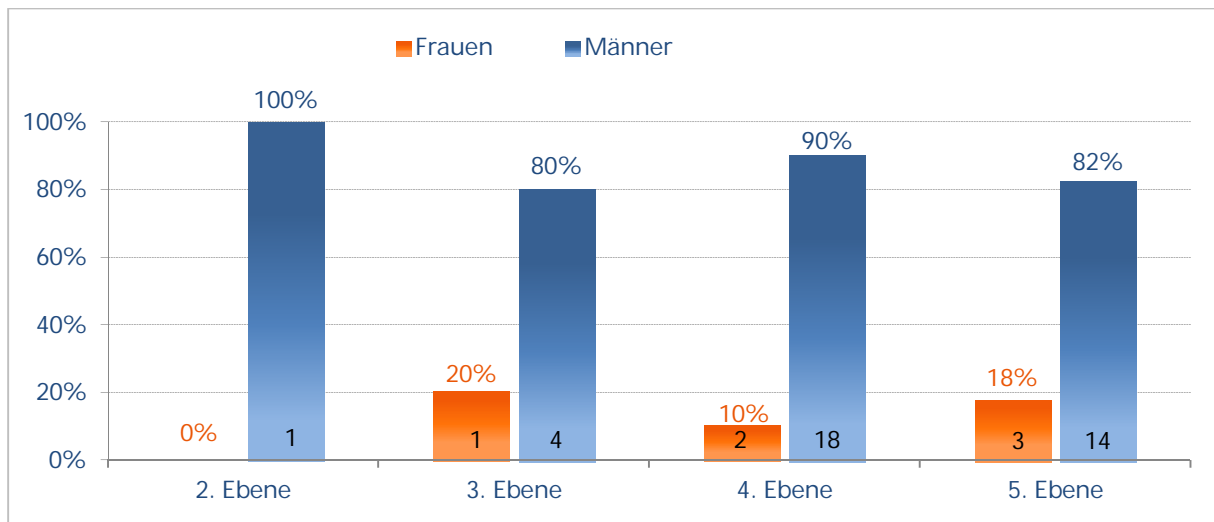


Abb. 11 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene der Betriebsdirektion

### LFH Sachsen

Im LFH Sachsen sind auf zweiter und dritter Ebene ausschließlich Männer vertreten. Auf vierter Ebene sind die Geschlechter mit jeweils 50,0 % ausgeglichen. Insgesamt verzeichnet das LFH Sachsen mit noch zwei unbesetzten Stellen eine Frauenquote von 35,7 %.

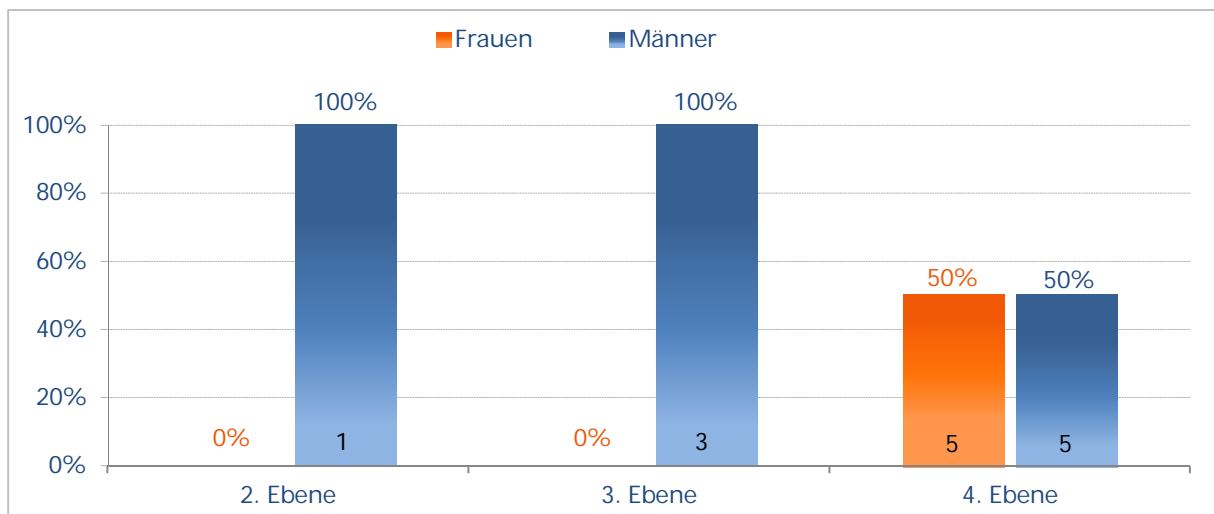


Abb. 12 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene im LFH Sachsen

### LFH Sachsen-Anhalt

Das Landesfunkhaus wird von einer Frau geführt. Auf dritter Ebene sind die zwei vorhandenen Stellen männlich besetzt. Auf der vierten Führungsebene sind die Frauen mit vier Beschäftigten gegenüber drei männlichen Angestellten durch eine Frauenquote von rund 57,1 % stark präsent. Insgesamt nimmt das LHF Sachsen-Anhalt mit einer Quote von 50:50 damit eine vorbildliche Funktion im Ausgleich der Geschlechter ein.

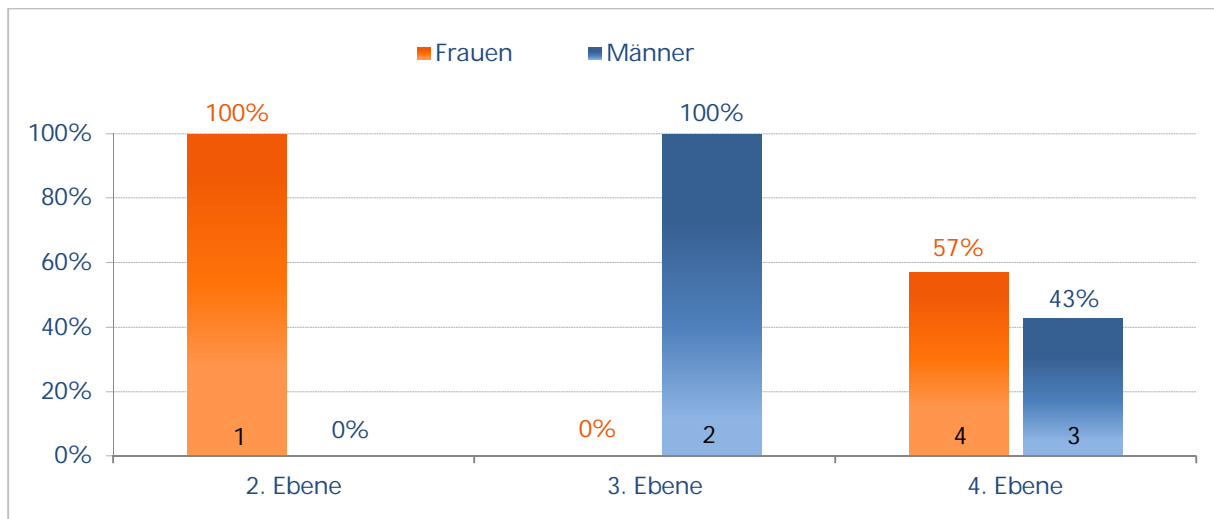


Abb. 13 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.- 5. Ebene im LFH Sachsen-Anhalt

### LFH Thüringen

Im LFH Thüringen sind insgesamt sieben Männer und drei Frauen in Führungspositionen beschäftigt. Damit erzielt das LFH eine Frauenquote von 30,0 %. Auf vierter Ebene sind mit 37,5 % drei Frauen in Führungspositionen vertreten.

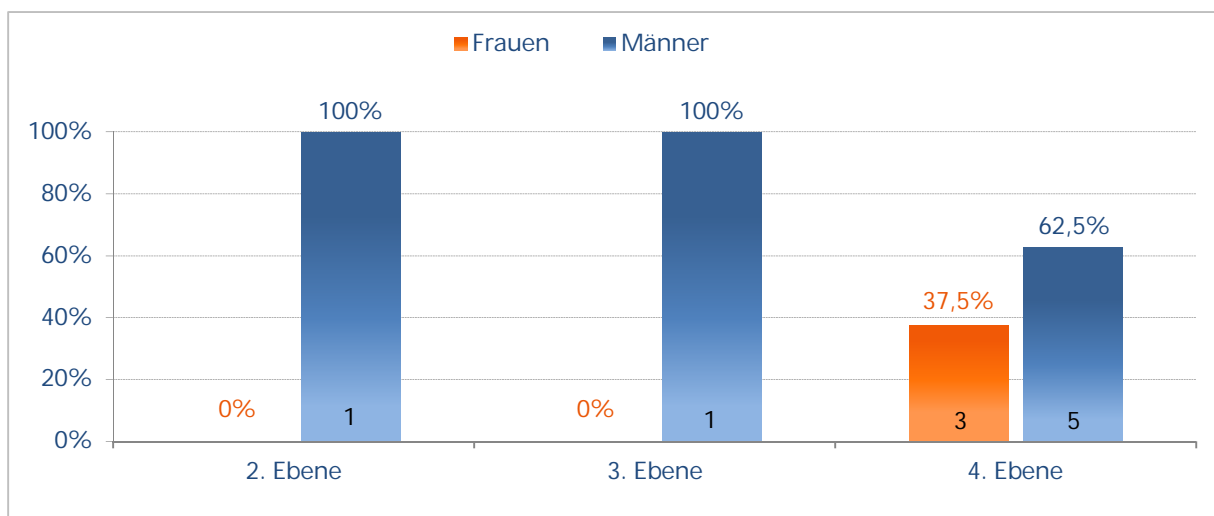


Abb. 14 Anteile in % Frauen und Männer in Führungspositionen 1.-5. Ebene im LFH Thüringen

### Juristische Direktion

Der juristischen Direktion steht der Direktor vor, weitere Führungsebenen gibt es nicht.

#### 1.5 Auswertungen nach Tätigkeitsgruppen

Die Analyse der Besetzung von Führungspositionen innerhalb der Tätigkeitsgruppen unterstreicht gleichfalls die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen. In der Gruppe "Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung" sank die Anzahl der Frauen von 13 auf 9. Die Anzahl der Männer verringerte sich um 13 Positionen auf 26.

Ursache sind insbesondere strukturelle Veränderungen und die Einführung eines Organisationsmanagements. Die Auswirkungen auf den Frauenanteil sind marginal (+ 0,7 % auf 25,7 %). Im KiKA ist unverändert eine Position mit einem Mann besetzt.

Im Berichtsjahr 2015 wurde von der HA Personal und Organisationsentwicklung die Tätigkeitsgruppe „Teamleiterin“ erstmals getrennt erfasst. Auffällig ist auch hier der niedrige Frauenanteil. So sind im Berichtsjahr 3 Teamleiterinnen und 17 Teamleiter beschäftigt, dies entspricht damit einer weiblichen Quote von 15 %.

Für die Tätigkeitsgruppen der „Abteilungsleiterin“ und „Referentin/Revisorin“ liegt dafür der erste Vergleichswert vor. Im Bereich der Abteilungsleitung stieg die Anzahl der Frauen von 28 auf 37, die der Männer von 63 auf 76. Damit stieg die Frauenquote mit 1,9 Prozentpunkten auf 32,7 % an. Die Ursachen des enormen Anstiegs liegen ebenso in der Veränderung des neuen Organisationsmanagements. Ein fast ausgewogenes Bild vermittelt hingegen die Tätigkeitsgruppe „Referentin/Revisorin“. Dort sind zum Stichtag 76 Frauen und 65 Männer tätig. Das ergibt einen Anteil der Frauen von 53,9 %.

Im KiKA arbeiten drei Frauen, eine weniger als im Vorjahr und unverändert sechs Männer in der Funktion Abteilungsleitung. Damit sinkt die weibliche Quote von 40 % auf 33,3 %. Vier 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/Assistent-Producer/Redaktionsassistentin“. Als „Redakteurinnen und Producer“ sind 204 Frauen und 286 Männer tätig. Das entspricht einem Frauenanteil von 41,6 %. Die Zahl der als „Assistentin-Producer/Redaktionsassistentin“ in den Redaktionen Beschäftigten beträgt im Berichtsjahr 111 Frauen und 52 Männer. Eine ausgewogene Verteilung ist wünschenswert. So sind Strategien gefragt, den männlichen Anteil weiter zu erhöhen. In der Gruppe der „Redakteurinnen und Producer“ des KiKA ist das Verhältnis mit 15 Frauen und 14 Männern fast ausgeglichen. Als „Assistent-Producer/Redaktionsassistentin“ arbeiten dort zwei Frauen und keine Männer.

In der Tätigkeitsgruppe „Ingenieurin“ ist die Zahl der Frauen gegenüber dem Vorjahr um zwei Positionen auf 21 gestiegen. Die Anzahl der Männer ist hingegen von 120 auf 115 gesunken. Damit lässt sich mit einer Frauenquote von 15,4 % (+1,7 %) eine positive Entwicklung für 2015 ziehen. Im KiKA arbeitet unverändert ein Ingenieur. Die Vertretung in der Tätigkeitsgruppe „Systemanalytikerin/Operatorin“ hat sich zu Gunsten der männlichen Beschäftigten verändert. Damit verringert sich im Berichtsjahr die Tätigkeitsgruppe um eine weibliche Position auf vier Frauen und stieg mit einer weiteren männlichen Besetzung auf sieben Männer an. Die Frauenquote ist damit von 45,5 % auf 36,4 % stark gesunken.

In der Tätigkeitsgruppe „Technik, Handwerk, Ton, Kamera etc.“ sank im Berichtsjahr die Anzahl der Frauen um vier auf 90.

Die Anzahl der Männer reduzierte sich um 24 auf 274. Daraus folgt ein Anstieg der Quote von Frauen mit knapp 0,7 % auf 24,7 %. Der KiKA beschäftigt in dieser Gruppe unverändert eine Frau und drei Männer.

Der Blick über alle Tätigkeitsgruppen zeigt, dass die meisten Frauen in der Gruppe „Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/1. Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)“ tätig sind. 277 Frauen und nur 52 Männer üben verwaltungsspezifische Tätigkeiten aus, das entspricht in dieser Gruppe einem weiblichen Anteil von 84,2 %. Beim KiKA arbeiten im Berichtsjahr 13 Frauen, zwei mehr als im Vorjahr, und unverändert nur ein Mann in dieser Gruppe. Hier wird das traditionelle Berufswahlverhalten der Geschlechter besonders deutlich.

Siehe Anhang Tabelle 13 (MDR) sowie Tabelle 14 (KiKA).

## 1.6 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

Im Berichtsjahr wurde eine Erhebung<sup>4</sup> erstellt, um die geschlechterspezifischen Anteile in den Moderationen von Sendungen zu untersuchen. Im MDR Fernsehen und bei MDR Info moderieren 43 Frauen und 43 Männer Nachrichtensendungen und Informationsmagazine in den Bereichen Talk, Sport, Ratgeber, Kultur, Kirche und Bildung. Drei Frauen und vier Männer sind Moderatoren der Sportsendungen Spio/extra und MDR aktuell. 25 Moderatorinnen und 25 Moderatoren sind bei MDR Info tätig. Fünf Frauen und sieben Männer moderieren im KiKA (KiKA live, Baumhaus, KIKANINCHEN, Tanzalarm, Schnitzeljagd, Erde an Zukunft). Insgesamt lässt sich hier eine Ausgewogenheit der Geschlechter resümieren. Es wird empfohlen, ein sendereigenes Monitoring zur Analyse von Diversity, Gender und Alter für weitere Formate (z. B. fiktionale Produktionen) zu entwickeln. Ziel muss es sein, Vielfalt und Ausgewogenheit in den Programmen aber auch bei der Personalstruktur zu gewährleisten. Ein positives Signal setzt dabei die Selbstverpflichtung von ARD und Degeto, in den nächsten drei Jahren in Fernsehfilmen und Serien gezielt den Anteil von weiblichen Regiebesetzungen auszubauen. Unterstützend wirken dabei zwei aktuelle Studienprojekte zum Thema Diversität in der deutschen Filmbranche, an denen sich die ARD beteiligt. Zum einen geht es um eine Studie der FFA unter dem Titel „GENDER UND FILM Rahmenbedingungen und Ursachen der Geschlechterverteilung von Filmschaffenden in Schlüsselpositionen in Deutschland“. Ein Thema, das in der jüngeren Vergangenheit insbesondere auch von Pro Quote Regie vorangetrieben wurde. Die zweite Studie befasst sich mit den Inhalten der Produktionen. Unter dem Titel "Audiovisuelle Diversität / Geschlechterdarstellungen in Film und Fernsehen in Deutschland" wird untersucht, welche unterschiedlichen Bilder von Frauen/Mädchen und Männer/Jungen deutsche audiovisuelle Medien zeigen. Angestrebt wird eine Präsentation der Studienergebnisse in einem gemeinsamen Pressetermin von ARD, ZDF, RTL und SAT1 im Juni/Juli 2017.

Innerhalb der Korrespondentenbüros sind drei von 11 Positionen mit Frauen besetzt. Aber: Alle drei Landeskorrespondenten von MDR Info (heute: MDR Aktuell) sind weiblich. Diesem guten Beispiel sollte grundsätzlich gefolgt werden.

---

<sup>4</sup> Erhebung von Ingrid Hofmann, FD, vom 03.03.2016, berücksichtigt feste und freie Beschäftigte

Die Hitliste der ARD-Tagesthemenkommentare<sup>5</sup> 2015 weist 215 Kommentare aus, mit 69 Sprechern und 23 Sprecherinnen. Die 16 MDR-Kommentare wurden ausschließlich von Männern gesprochen. Hier zeigt sich zwingender Handlungsbedarf, um meinungsstarken und kompetenten Journalistinnen eine Stimme zu verleihen. Auch weiterhin ist auf die praktizierten transparenten Ausschreibungsverfahren bei Nachbesetzungen von Stellen zu achten, um frühzeitig weibliche Nachwuchskräfte zu entwickeln.

### 1.7 Auswertung der Altersstruktur

Im Jahr 2015 lag das Durchschnittsalter im MDR unverändert bei 48,78 Jahren. Frauen waren demnach im Schnitt 47,25 Jahre, Männer dagegen 50,15 Jahre alt. In der Altersstruktur bis 40 Jahre überwiegt der weibliche Anteil deutlich, bei den älter als 50-Jährigen bestimmen die Männer die Mehrheit.

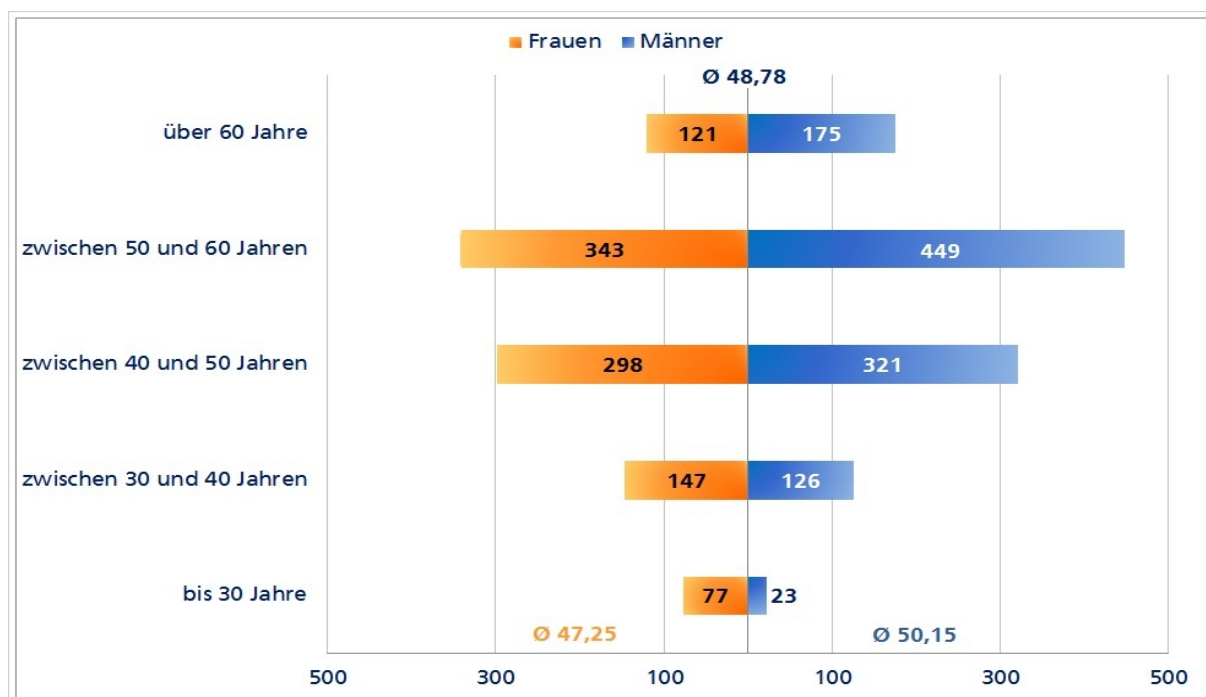


Abb. 15 Altersstruktur im MDR 2015

Die Altersstruktur beim KiKA ist „jünger“, so arbeiten dort 21 Festangestellte in der Altersgruppe „bis 40 Jahre“. Im Vorjahr waren es noch 18. Damit steigt der Anteil von 30,01 % auf 32,3 %. Der weibliche Anteil bleibt dabei konstant bei 66,7 %.

<sup>5</sup> Quelle: Tagesspiegel vom 18.01.2016 mit Verweis auf Medienkorrespondenz

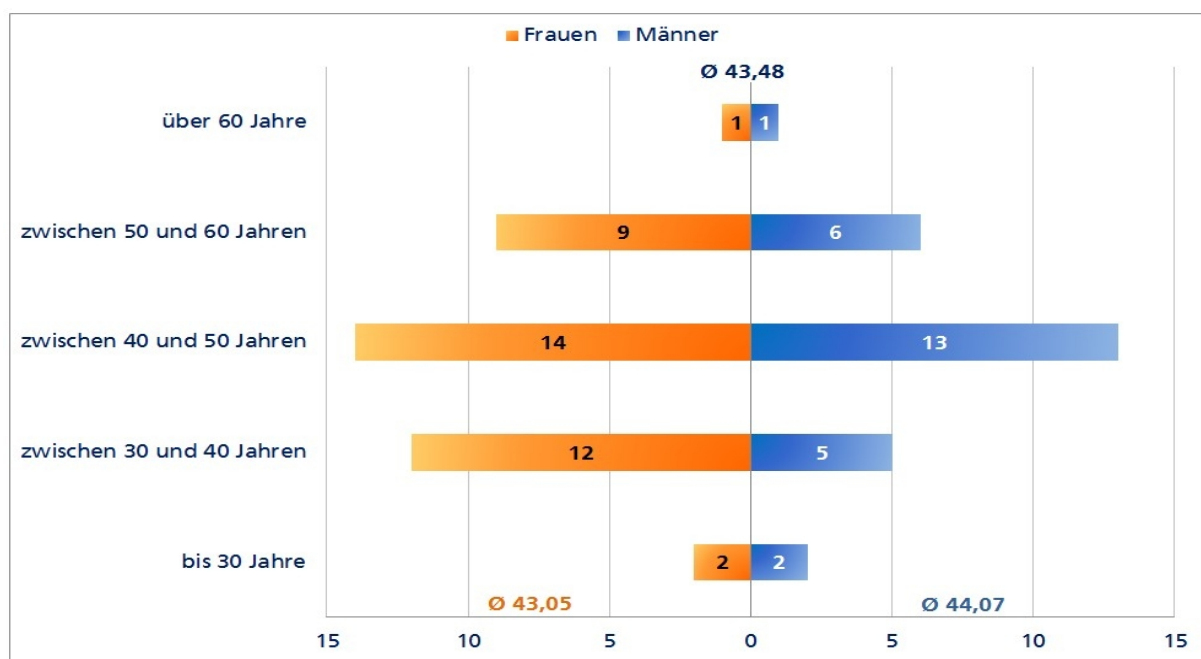


Abb. 16 Altersstruktur im KiKA 2015

## 2 Personalentwicklung

### 2.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Im Berichtsjahr lagen insgesamt 2.919 Bewerbungen (externe und interne) vor. Davon entfielen 1.857 auf Frauen und 1.062 auf Männer. Von den externen Bewerbungen erhielten 72 Frauen und 46 Männer den Zuschlag. Anders als in den Vorjahren wurde für das Berichtsjahr keine weitergehende statistische Auswertung zur Besetzung von Planstellen im Ergebnis von Ausschreibungen mit internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern generiert.

Der MDR bietet seinen Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung eine berufliche Perspektive, indem er ihnen eine Weiterbeschäftigung von maximal einem Jahr gewährt. Das betraf im Berichtsjahr 15 Frauen und vier Männer. Die Abbildungen im Anhang zeigen detailliert die Einstellungen und Austritte in den Direktionen im Jahresvergleich auf. In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden im Berichtsjahr sieben Frauen und neun Männer eingestellt. Im Vorjahr waren es acht Frauen und 11 Männer. (Tabelle 15, 16 und 17)

Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr 99 Frauen und 53 Männer beworben. Vier externe Bewerbungen von Frauen und zwei von Männern fanden Berücksichtigung. Innerhalb des Vergütungsgruppenbereiches I bis IV hat sich durch eine Höhergruppierung und eine Einstellung die Unterrepräsentanz von Frauen kaum verändert.

### 2.2 Höhergruppierungen

Im Berichtszeitraum wurden im MDR insgesamt 77 Frauen und 52 Männer höhergruppiert. Im Jahr 2014 waren es noch 57 Frauen und 42 Männer.



Damit wurden gegenüber dem Vorjahr 30 Mitarbeiter mehr höhergruppiert. Während in der Fernsehdirektion die meisten Frauen (19) höhergruppiert wurden, waren es in der Betriebsdirektion vorwiegend männliche Beschäftigte (27).

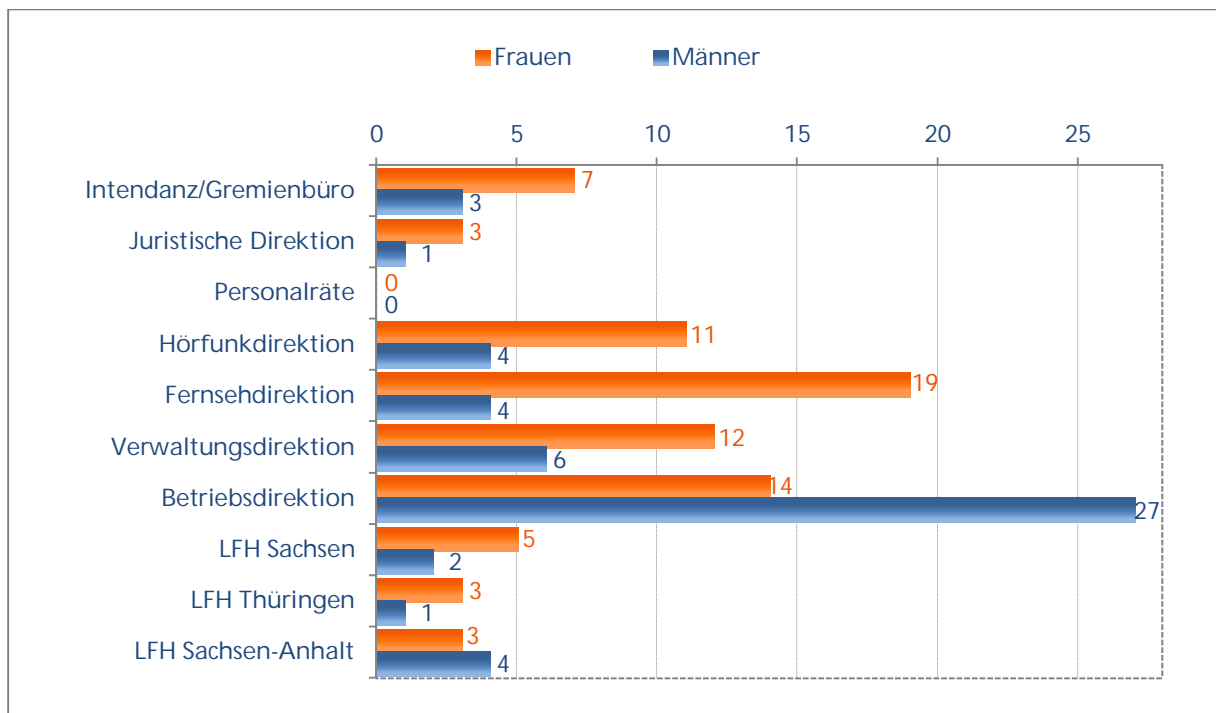


Abb. 17 Höhergruppierungen in den Direktionen und Landesfunkhäusern

Im Berichtsjahr sind die Geschlechter bei Höhergruppierungen im Bereich VG AT bis IV nahezu ausgeglichen. Damit entfiel auf 17 Frauen (sieben mehr als im Vorjahr) und 18 Männer (fünf weniger als 2014) eine höhere Vergütungsgruppe.

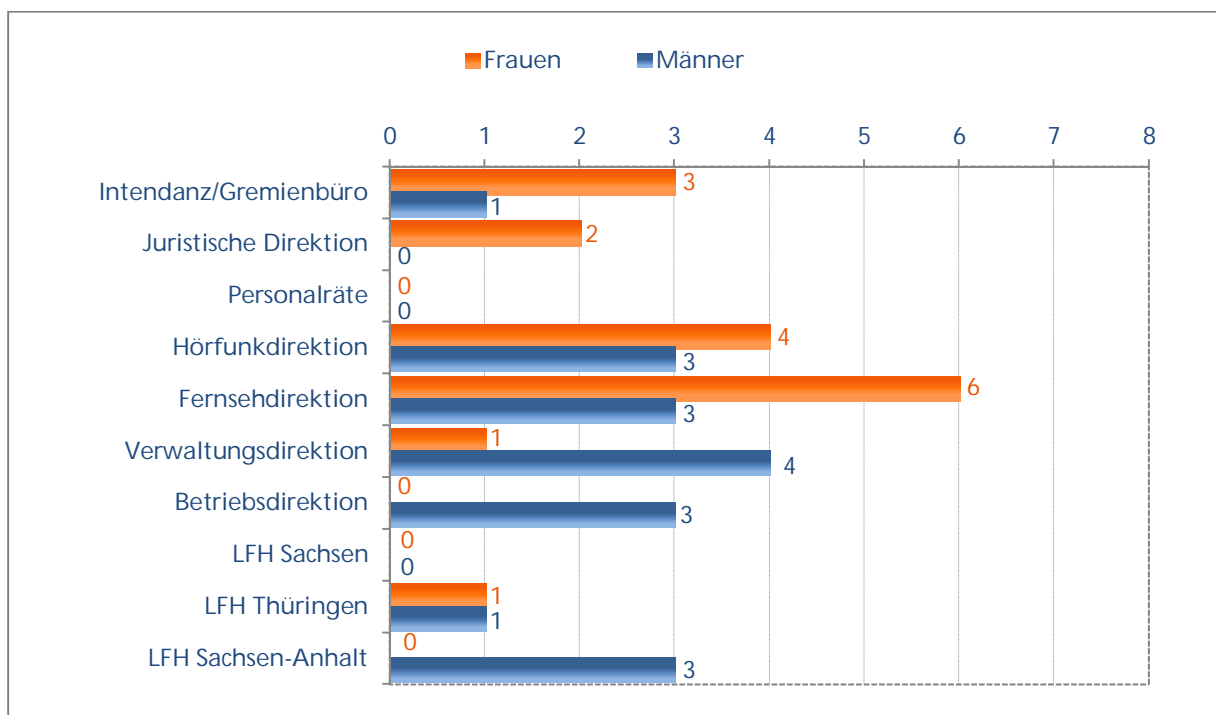


Abb. 18 Höhergruppierungen VG AT bis IV in den Direktionen und Landesfunkhäusern

### 2.3 Berufsausbildung, Volontariate und Weiterbildungen

Dem Trend der Vorjahre folgend bewarben sich im Berichtsjahr 426 junge Menschen beim MDR auf Berufsausbildungsplätze, drei mehr als im Vorjahr, davon 236 Frauen und 190 Männer. Bei den Auszubildenden gibt es auch weiterhin einen Überhang an Frauen bei den kaufmännischen Berufen. Somit waren zum Stichtag 31.12.2015 43 Frauen und sechs Männer in Ausbildung. Bei den technischen Berufen besetzten aufgrund zu geringer Anzahl von Bewerbungen nur wenige Frauen Ausbildungsplätze. Dort waren neun Frauen und 17 Männer in Ausbildung. Der weibliche Anteil von 33,3 % im Vorjahr ist auf 34,6 % leicht gestiegen.

Ein Programmvolontariat nahmen 10 Frauen und 10 Männer in Anspruch. Mit Blick auf die Anzahl der männlichen Bewerber von nur 131 gegenüber weiblichen Bewerbern von 275 sind erstere überproportional im Programmvolontariat vertreten. Als Volontärs-Praktikanten waren fünf Frauen und drei Männer im Einsatz.

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.

Nach dem Erfolg des vergangenen Jahres fand am 20. Juni 2015 wieder der gemeinsame Ausbildungstag des MDR und der DREFA statt.



Ausbildungstag 2015 v. MDR/DREFA, Rechte: MDR/Stephan Flad

Dabei übertraf das Interesse mit rund 750 Besucherinnen und Besucher das des Vorjahres (543).

Erneut konnten sich die Interessierten an Infoständen, Praxisinseln, im Rahmen von Führungen und Workshops über acht verschiedene Berufe im Foyer des MDR-Hochhauses umfassend informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MDR Bildungszentrums und der Personalabteilung der DREFA standen den Kindern, Jugendlichen und interessierten Eltern für Fragen und Informationen zur Verfügung. So konnten die Interessierten z.B. beim Bewerbungstest gleich vor Ort ihr Allgemeinwissen erproben. Auf besonders großes Interesse stieß in diesem Jahr das Angebot „Mach was mit Schnitt!“, bei dem die Jugendlichen Einblicke in die Ausbildungsinhalte der Film- und Videoeditoren von den Auszubildenden des MDR erhielten. Auch Frank-Thomas Suppee, der Leiter des Bildungszentrums zog eine positive Bilanz: „Ein besonderer Dank geht an alle Auszubildenden von MDR und DREFA, die sehr engagiert ihre Berufsbilder vorgestellt und damit bei den Besuchern einen großartigen Eindruck hinterlassen haben.“

Der MDR bietet für seine Beschäftigten ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsprogramm an. Die Fortbildungsveranstaltungen hatten insgesamt 3.691 Teilnehmende (+473), davon 1.733 Frauen und 1.958 Männer. Beim KiKA wurden im Berichtsjahr insgesamt 246 (-32) Teilnehmende gezählt, davon 140 Frauen und 106 Männer. Die Aufschlüsselung auf die Kursarten zeigen die Tabellen 19 und 20 im Anhang.

Im Berichtsjahr wurden im zentralen Fort- und Weiterbildungsprogramm des MDR 92 Veranstaltungen durchgeführt, davon 53 Seminare mit Trainern und 38 Seminare mit Trainerinnen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich das Ungleichgewicht deutlich verbessert, so verdoppelte sich der Anteil der Trainerinnen von 20,2 % auf 41,3 %. Für eine weitere Veranstaltung wurde sowohl eine Trainerin als auch ein Trainer beauftragt. Damit konnte man sich deutlich dem Ziel nähern, einen ausgewogenen Einsatz von Frauen und Männern als Kursleitung zu gewährleisten. Entscheidendes Kriterium dabei ist auch der kompetente Einsatz von gendersensitiver Methodik-Didaktik durch die Trainerinnen und Trainer. Darauf sollte bei der Auswahl zukünftig mehr geachtet werden.

Das Fort- und Weiterbildungsangebot des MDR soll die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten im MDR gezielt fördern. Vor diesem Hintergrund werden die Angebote des Fort- und Weiterbildungsprogrammes bedacht um weitere frauenspezifische Bildungsangebote für alle Berufs- und Tätigkeitsgruppen ergänzt. Auf Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten wurde nunmehr zum dritten Mal das Seminar „Frauen in Führungspositionen“ in das offene Weiterbildungsangebot aufgenommen. Das Seminar erfreut sich eines großen Zuspruchs und wurde von den Teilnehmerinnen sehr gut bewertet. Dementsprechend wurde das Aufsetzseminar nach einem halben Jahr erfolgreich durchgeführt.

Im Rahmen der neu konzipierten Führungskräfteentwicklung wurde auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten das wichtige Thema Genderkompetenz in die berufliche Weiterentwicklung der Führungskräfte integriert. Die Gleichstellungsbeauftragte merkt an, dass politisches und organisatorisches Handeln niemals geschlechtsneutral ist. Einstellungen und Verhalten sind immer mit sozialen Festschreibungen verbunden. Ebenso wird zu oft verkannt, dass das verfassungsrechtliche Gleichstellungsgebot ein genauso wichtiges Staatsziel ist, wie das geforderte Prinzip der Bestenauslese.

Insoweit sollten die Kompetenzen, die von Führungskräften als zeitgemäßes Führungsverhalten erwartet werden, in Anforderungsprofilen und Beurteilungskriterien verankert werden. Die Umsetzung von Gleichberechtigung verfolgt dabei die berufliche Förderung von Frauen und außerdem die Genderkompetenz als Fachaufgabe. In den letzten Jahrzehnten hat die Geschlechterforschung eine Vielzahl von Erkenntnissen erbracht, die die Bedeutung der Geschlechterverhältnisse nicht nur in der Gesellschaft, sondern auch in der Wissenschaft, Wirtschaft, der Kultur und der Technik, im Sport und nicht zuletzt in Organisationen beleuchten.<sup>6</sup> Das entsprechende Seminar startet in 2016.

### 3 Teilzeit und Elternzeit

Entsprechend den Bedürfnissen der Beschäftigten werden im MDR unterschiedliche Teilzeitvereinbarungen geschlossen. Nach wie vor wird diese Möglichkeit am häufigsten von Frauen genutzt. Fast jede fünfte Frau ist in Teilzeit tätig. Von insgesamt 231 Festangestellten, die zum Stichtag 31.12.2015 in Teilzeit gearbeitet haben, waren es 192 Frauen und 39 Männer. 2014 waren es insgesamt noch 208 Teilzeitbeschäftigte. Daraus folgt ein Anteil der Frauen zum Stichtag des Berichtsjahres von 83,1 %. Die Anzahl der Männer stieg von 34 auf 39, was einem Anteil von nunmehr 16,9 % entspricht. Im Berichtsjahr ist die Teilzeitquote gesamt im MDR um ein Prozent angestiegen und liegt bei 11,1 % aber weit unter dem Durchschnitt der anderen ARD-Anstalten. Im Kinderkanal arbeiteten zum Stichtag 13 Frauen und ein Mann in Teilzeit. Die Verteilung der absoluten Zahlen über die Vergütungsgruppen zeigen die nachfolgenden Abbildungen 19 und 20.

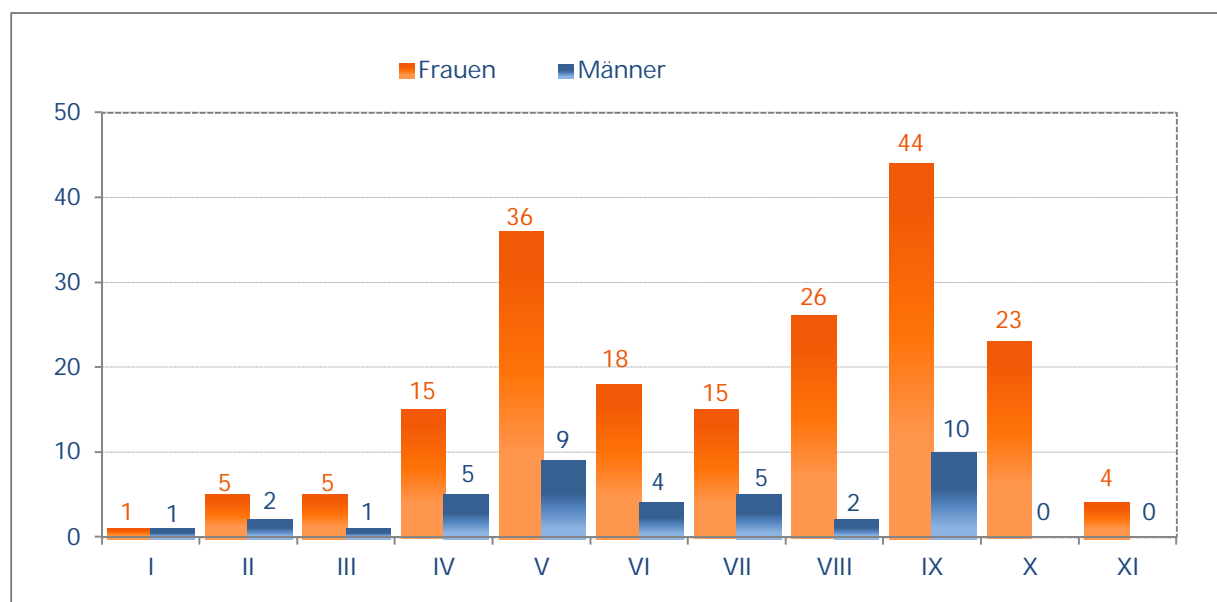


Abb. 19 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit 2015 im MDR

<sup>6</sup> Siehe u.a. Stiegler, B; Schmalhofer, H.; von Woedtke A. (2015): Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze – 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik. Eine Handreichung. Online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/11247.pdf>

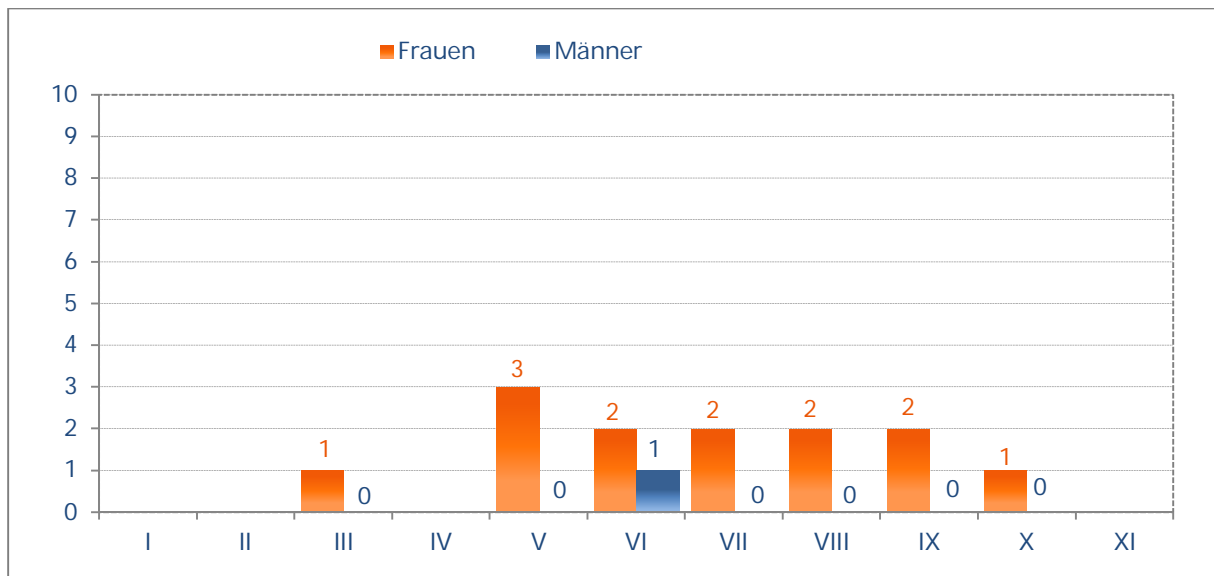


Abb. 20 Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit 2015 im KiKA

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

Im Berichtsjahr haben 39 Frauen und 31 Männer Elternzeit in Anspruch genommen. Die Anzahl von Männern in Elternzeit ist gegenüber 2014 um vier gestiegen, die der Frauen um zwei. Im KiKA haben fünf Frauen Elternzeit in Anspruch genommen.

Im Berichtsjahr nahmen insgesamt 49 Beschäftigte Altersteilzeit wahr, davon 25 Frauen und 24 Männer.

## 4 Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

### 4.1 Teilnahme an Bewerbungsgesprächen

Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Bewerbungsgesprächen regelt die Dienstweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR. Das betrifft den Bereich der Vergütungsgruppen I bis IV. Die Zusammenarbeit zwischen den am Auswahlverfahren Beteiligten gestaltet sich grundsätzlich kooperativ und nutzbringend. Da der Erfolg von Organisationen maßgeblich von der Qualität der Führungskräfte abhängt, sind weitere Strategien gefragt, die besten Talente zu gewinnen. Von besonderer Bedeutung sind dabei die angemessene Leistungsbewertung und Beurteilung. Erfolgreiche Organisationen setzen auf Auswahl- und Beurteilungsmethoden, welche dem neuesten Forschungsstand entsprechen. Deshalb empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte, Grundsätze zur gendersensitiven Personalauswahl und Beurteilung zu erarbeiten.

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes der TUM München „Auswahl und Beurteilung von Führungskräften in der Wirtschaft und Wissenschaft – wie unterscheiden sich Männer und Frauen?“<sup>7</sup> könnten dabei als Grundlage dienen.

Mit Blick auf die hohe Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen, wo z. B. der Anteil der Ingenieurinnen nur 15,4 % beträgt, empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte wiederholt, auch in den Vergütungsgruppen V bis VII ihre Mitwirkung vorzusehen. Aufgrund ihrer Mitarbeit bei der Umsetzung der Ziele des MDR im MINT-Bereich wäre diese Handhabung konsequent und zielführend. Leider ist die Geschäftsleitung des MDR dieser Empfehlung bislang nicht gefolgt.

#### 4.2 „Komm, mach MINT“

Seit dem Beitritt der ARD zum nationalen Pakt „Komm, mach MINT“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) unterstützen die Rundfunkanstalten mit Aktionen, 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. Zum siebten Mal wurde im Rahmen der IFA der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ vergeben. Die Bemühungen des MDR, den ARD/ZDF-Förderpreis und die nominierten und ausgezeichneten Frauen noch intensiver ins Blickfeld der Öffentlichkeit zu rücken, sollte ausgebaut werden. Hierfür eignen sich die sendereigenen Angebote. Darüber hinaus sollten den talentierten Frauen berufliche Perspektiven im MDR angeboten werden.

Die Arbeitsgruppe aus dem Kreis der MINT-Koordinatorinnen und der Gleichstellungsbeauftragten von ARD/ZDF hat sich im Berichtsjahr auf Einladung der MINT-Koordinatorinnen des MDR in Leipzig zu einem Erfahrungsaustausch getroffen. Themenschwerpunkte waren die Gestaltung der MINT-Seiten im Internet/Intranet, Technikführungen zur Berufsorientierung für Mädchen und Jungen aller Altersklassen und der Ausbau von Pools von Role Models als Vorbilder für Bildung und Berufswahl in den Sendern. Zu Gast war eine Vertreterin der ARD-ZDF Medienakademie, die über die Herausforderungen der Organisation rund um den ARD-ZDF Förderpreis „Frauen und Medientechnologie“ zur Arbeit im Projektbüro informierte und einen Einblick in die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Social Media) gab. Weiterhin berichtete sie über die Entwicklung im Hinblick auf die Bewerberinnen und die Studiengänge sowie über Erfolgsgeschichten. Die Gleichstellungsbeauftragte empfiehlt hieran anzuknüpfen.

#### 4.3 Girls Day

Seit 2002 engagiert sich der MDR für den „Girls Day“. Auch im Berichtsjahr bekamen Mädchen im Alter zwischen 14 und 16 Jahren die Chance, Einblicke in technische Medienberufe zu erhalten und einmal mehr hinter die Kulissen schauen zu können. In der Hörfunkzentrale waren auch zahlreiche Jungen im Rahmen des „Boys Day“ zu Gast. Die Angebote waren überaus vielfältig und abwechslungsreich.

---

<sup>7</sup> Projektleiterinnen Prof. Dr. I. Welpke und Prof. Dr. C. Peus, TUM München, Projektlaufzeit 2011 bis 2015

Unter dem Motto „Wir gestalten eine Nachrichtensendung“ konnten die Mädchen durch Anleitung von erfahrenen Kollegen und Auszubildenden des MDR die Sendung „MDR um Vier“ aufzeichnen. Eine andere Gruppe „Vorsicht, Technik(berufe)“ lud die Interessentinnen dazu ein, sich beim Aufbau von Computern und deren Vernetzung auszuprobieren. Eine Führung durch die Media City und den MDR sowie eine Gesprächsrunde zu den technischen Ausbildungsberufen rundeten den Tag ab. In der Hörfunkzentrale erhielten 18 Mädchen und 15 Jungen Einblicke in die Arbeit im Service Center. Bei MDR JUMP drehte sich alles rund um die Arbeit des JUMP Verkehrszentrums, in dem die jungen Interessentinnen und Interessenten sich auch selbst am Mikrophon ausprobieren durften. Im Landesfunkhaus in Sachsen-Anhalt konnten sich darüber hinaus 15 Schülerinnen und 4 Schüler ein Bild von der Studiotchnik machen und auch einmal selbst vor und hinter der Kamera stehen.



MDR Girlsday 2015, Rechte: MDR

#### 4.4 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. So ist Zeitmangel ein Problem, das Familien quer durch alle Bevölkerungsschichten am meisten belastet (vgl. MFKJKS 2015: 172).<sup>8</sup> „Dies gilt insbesondere auch für die 1,6 Millionen alleinerziehenden Elternteile (vor allem Mütter) in Deutschland.

---

<sup>8</sup> Vgl. MFKJKS/Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (2015): Familienbericht Nordrhein-Westfalen. Familien gestalten Zukunft. Online unter: [https://www.mfkjks.nrw/sites/default/files/asset/document/familienbericht\\_langfassung.pdf](https://www.mfkjks.nrw/sites/default/files/asset/document/familienbericht_langfassung.pdf)

Vor allem für sie sind bedarfsgerechte Betreuungszeiten eine unabdingbare Voraussetzung für den eigenständigen Lebensunterhalt“ (BMFSFJ 2015: 11).<sup>9</sup> Zwar kehren viele Frauen wieder früher in den Berufsalltag zurück, dabei jedoch vornehmlich als Teilzeitkräfte. „Frauen mit ‚kleinen Teilzeiten‘ und geringem Einkommen tragen ein höheres Risiko finanzieller Abhängigkeit, mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten und unzureichender sozialer Sicherung. Eine schnellere Berufsrückkehr und die Erhöhung des Erwerbsvolumens sind wichtige Voraussetzungen, um das Risiko der Altersarmut von Frauen und die bestehenden geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede weiter abzubauen“ (BMFSFJ 2015: 21). So gaben rund 21 % der Mütter an, ihnen fehlten die passenden Betreuungsangebote, um früher in den Beruf zurückzukehren.

Es muss also zukünftig noch mehr für die Vereinbarkeit der beruflichen und familiären Aufgaben unternommen und die Eltern unterstützt werden.

Auch der MDR hat erkannt, wie wichtig es ist, betriebspezifische und familienfreundliche Angebote anzubieten. So stellt sich das Unternehmen 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. Demnach sollen Arbeitszeiten, Urlaubs- und Terminplanungen ermöglicht werden, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende betriebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen.



Kinderbetreuung beim MDR in Leipzig während des Kita-Streiks, Rechte: MDR/Jan Urbach

---

<sup>9</sup> Siehe BMFSFJ/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Monitor-Familienforschung-Ausgabe-35-sonderausgabe-015.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>.



Viel Lob wurde für die alternative Kinderbetreuung während des Ausstands im vergangenen Jahr geäußert. So stellte sich der MDR während eines vierwöchigen Warnstreiks der öffentlichen Betreuungseinrichtungen ab dem 11. Mai 2015 auf seine erste Bewährungsprobe ein. Neben der Unterstützung der Firma „Wiesenknopf“ erklärten sich Beschäftigte des Gebäudemanagements, des Personalrates Leipzig und der Telemedien spontan bereit, bei der Betreuung der insgesamt bis zu 22 Kinder unterschiedlichsten Alters von 8:00 bis 17:00 Uhr behilflich zu sein. Die Aktion war nur möglich, weil die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Unterstützerinnen und Unterstützer unbürokratisch grünes Licht durch die Intendantin Prof. Dr. Karola Wille und den Personalchef Dr. Andreas Bauer erhalten hatten und auf das Gebäudemanagement Leipzig, den Sicherheitsingenieur, die Technische Infrastruktur und den Einkauf/Logistik bauen konnten. Die Intranet-Redaktion informierte engagiert über das Geschehen und das positive Feedback der betroffenen Eltern.



Kinderbetreuung beim MDR in Leipzig während des Kita-Streiks, Rechte: MDR/Oliver Kollmer

#### 4.5 Kita-Umfrage im MDR

Um zu klären, wie auch der MDR zukünftig aktiver die Vereinbarkeit von Familie und Beruf seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen kann, beauftragte das Direktorium die Gleichstellungsbeauftragte, den möglichen Bedarf an betrieblich unterstützten Kinderbetreuungsangeboten zu erfassen. Mit der Bedarfsumfrage wurde an das positive Fazit der alternativen Kinderbetreuung angeknüpft. Die Mitarbeiterbefragung wurde im Herbst des Berichtsjahres gestellt. Die Auswertungen liegen zwischenzeitlich vor.

Wichtig ist dabei anzumerken, dass die nachstehenden Ergebnisse nur eine Momentaufnahme abbilden, die Herausforderung liegt in der Prognose der zukünftigen Verhältnisse. Insgesamt nahmen 514 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MDR an der Befragung teil, davon schlossen 429 die Befragung komplett ab. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden sind weiblich und Festangestellte des MDR. Die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (55 %) ist am stärksten vertreten, gefolgt von 25 % im Alter zwischen 40 und 49 Jahren, 18 % im Alter bis 29 Jahre und knapp 2 % der Befragten sind über 50 Jahre. Mit 93 % gaben 397 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, dass sie das Angebot einer betrieblich organisierten Kinderbetreuung nutzen würden. Auf die Frage, ob im Moment oder in nächster Zeit Bedarf der Unterbringung besteht, gaben 58 % einen zeitnahen Bedarf an, dabei sind 25 % der Befragten in ihrer Planung noch ungewiss. Insgesamt lässt sich so von einem prognostischen Wert von ca. 83 % (354 Personen) ausgehen.

Insbesondere der Wunsch bei 216 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach einer kurzfristigen Betreuung bereits ab 2016 macht die Brisanz der betrieblichen Unterstützung deutlich. Das Kindesalter zum Zeitpunkt der Betreuung liegt bei den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem Jahr. Mit einem wöchentlichen Betreuungsbedarf mit durchschnittlich 40 Stunden<sup>10</sup> schlägt sich die Hauptbetreuungszeit zwischen 8:00 bis 18:00 Uhr nieder. In 18 % der Fälle wird sich sogar für eine spätere Betreuung nach 18:00 Uhr ausgesprochen, das betrifft 67 Kinder. Für 97 Kinder melden die Beschäftigten einen Wochenendbetreuungsbedarf und in 10 % der Fälle weiterhin einen Nachtbetreuungsbedarf an, dies betrifft 35 Kinder.

Was den Betreuungsbedarf pro MDR-Standort betrifft, meldet der Großteil Bedarf einer Kinderbetreuung am Standort Leipzig (293 Personen). Mit 11 % (49 Personen) besteht ein durchschnittlich hoher Bedarf auch in Erfurt. Dabei scheint der Ort der Betreuung für die Meisten (251: 59 %) gleichermaßen denkbar sowohl „nahe der Firma“ als auch „nahe am Wohnort“. Für eine Betreuung ausschließlich „nahe der Firma“ sprechen sich 33 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus. Somit präferiert eine große Mehrheit der Befragten eine betriebsnahe Betreuung.

Das Engagement auf Seiten der Eltern ist ebenfalls hervorzuheben. Fast die Hälfte (206 Personen) der an der Umfrage Teilnehmenden würden sich ehrenamtlich engagieren oder mitwirken. Besonders die Mithilfe bei Festen und Veranstaltungen trifft mit 96 % (229 Personen) auf sehr großen Zuspruch. Mehr als die Hälfte der hier Befragten (148 Personen) gaben an, durch Spenden zu unterstützen und weitere 52 % (124 Personen) halten eine Fördermitgliedschaft für denkbar.

Insgesamt stieß die Umfrage auf großes Lob und Zuspruch, so haben 74 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Feedback zum Ausdruck gebracht. Nach Meinung einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätte das Thema „betriebliche Kita“ schon längst umgesetzt werden sollen und für einige kommt es leider zu spät. Aber dennoch ist es „nie-mals zu spät“.

---

<sup>10</sup> Für 61 Kinder wünschen sich die Beschäftigten eine Betreuung von 50 Stunden wöchentlich.

Das zentrale Argument ist bei vielen die Flexibilität – wechselnde Dienste, Schicht- und Wochenenddienste, Betreuung über 17:00 Uhr hinaus, sind hier nur einige der Stichworte. Darüber hinaus sind die Beschäftigten der Meinung, dass eine betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zur Steigerung der Attraktivität des MDR beiträgt.

Die Ergebnisse der Kita-Umfrage machen deutlich, dass ein Bedarf an einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung besteht. Insbesondere der sehr kurzfristige Bedarf bereits für 2016 signalisiert, dass eine schnelle Lösung oder temporäre Angebote gefunden werden sollten. Flexible Öffnungszeiten und Betreuungsbedarf nach 17:00 Uhr sowie an Wochenenden sind den Beschäftigten sehr wichtig (Hinweis auf Dienstplanung).

Sollte sich der MDR für Angebote einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung entscheiden, gäbe es unterschiedliche Wege.

Vorstellbar wären eine Betriebs-Kita oder Belegplatzmodelle je nach Bedarf, vorausgesetzt die baulichen und örtlichen Gegebenheiten sind vorhanden. Die Vollkosten einer betrieblichen bzw. betriebsnahen Einrichtung können in unterschiedlichen Anteilen durch das Unternehmen, das Bundesland, die Kommune und die Eltern getragen werden. Zu prüfen wäre, ob/welche öffentlichen Mittel des Landes und der Kommune zur Verfügung gestellt werden können. Des Weiteren müsste aufgrund der in den Fördermodellen festgelegten Vorgaben entschieden werden, ob das Modell den spezifischen Bedarfen und Zielen des MDR und der Mitarbeiterfamilien entspricht. Gegenwärtig ist Kinderbetreuung ein öffentliches Thema und viele Kommunen initiieren lokale Bündnisse für Familien unter Einbeziehung der Unternehmen. Durch gemeinsame Diskussion mit den Verantwortlichen in der Kommune kann es daher möglich sein, über die bisher übliche lokale Förderpraxis hinausgehende Lösungen zu finden. Der Prozess der Meinungsbildung und der Entscheidung ist sehr komplex, da rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen zu bewerten sind. Dabei sind wesentliche Unterschiede der Kita-Gesetze in den Ländern zu beachten. Die AG Kinderbetreuung unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten wurde vom Direktorium des MDR zunächst beauftragt, mit den Verantwortlichen der Kommunen die Berücksichtigung des zukünftigen Bedarfs des MDR im Bedarfsplan der Städte und machbare Kooperationen mit anderen Unternehmen und freien Trägern zu erörtern.

## 5 Veranstaltung anlässlich des Weltfrauentages „Kind und Karriere“

Anlässlich des internationalen Frauentages luden am 11. März 2015 die Intendantin Prof. Dr. Karola Wille und die Gleichstellungsbeauftragte Claudia Müller zu einer Veranstaltung zum Thema Beruf und Familie nach Leipzig ein.



Rechte: MDR, Alex Berger; v.l.n.r.: Petra Köpping, Volker Baisch, Anke Domscheit-Berg, Moderatorin Minou Amir-Sehhi, Martin Wehrle, Amelie Fried.

Welche Möglichkeiten gibt es, Beruf und Familie besser unter einen Hut zu bringen? Wie kann ein Unternehmen seine Beschäftigten dabei unterstützen? Warum ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch nicht überall durchgesetzt? Warum können Männer nach der Elternzeit ins berufliche Abseits gelangen? Fragen wie diese standen im Mittelpunkt der Veranstaltung, auf der die hochkarätigen Gäste, wie die bekannte Fernsehjournalistin und Buchautorin Amelie Fried, die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Sachsen, Frau Petra Köpping, Karriereberater und Buchautor Martin Wehrle und Volker Baisch von der Väter GmbH gemeinschaftlich debattierten. Minou Amir-Sehhi, MDR, moderierte die Veranstaltung. Trotz unterschiedlicher Standpunkte in Einzelfragen stimmte das Podium überein: Die Vereinbarkeit von Kind und Karriere ist mehr als eine Frage der Organisation. Auch im MDR gibt es noch einiges zu tun, wie die Beiträge in der abschließenden Diskussion für das Publikum verdeutlichten. Das betrifft insbesondere die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit, welche die Digitalisierung ermöglicht. Dass die Nachfrage enorm scheint, zeigt die Herausgabe von 2500 Token im MDR.

Die Ergebnisse von Untersuchungen sprechen eine klare Sprache. 85 % der Beschäftigten, die bereits heute mit dem Computer und Internet mindestens zeitweise von zu Hause arbeiten, geben an, dass ihnen die Vereinbarkeit gut gelingt; bei Eltern mit Präsenzjobs sind es hingegen nur 33 %.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Siehe BMFSFJ/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>

Kernergebnisse von weiteren Befragungen ergaben, dass für Beschäftigte mobile Arbeitsformen zentraler Bestandteil der Neuen Vereinbarkeit sind. Die Auflösung der Grenzen zwischen Familien- und Arbeitswelt wird von den Beschäftigten weniger kritisch gesehen als vermutet. Home Office bietet Potenziale, die besser genutzt werden könnten. Wichtig ist dabei, dass sich die Unternehmenskultur ändert.

## 6 Netzwerken im MDR

Auch im Berichtsjahr 2015 trafen sich erneut in verschiedenen Netzwerken MDR-Mitarbeiterinnen, um aktuelle Themen gemeinschaftlich zu diskutieren und in einen Austausch zu treten. Das Anfang 2014 ins Leben gerufene Assistentinnen-Netzwerk tagte Ende März 2015 bereits zum fünften Mal. Dabei ging es neben internen organisatorischen Dingen insbesondere um Veränderungen des Berufsbildes und um die Problemfelder rund um den Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bezüglich der Vereinbarkeit war sich das Netzwerk einig, dies kann nur dann funktionieren, wenn das gesamte Arbeitsumfeld an einem Strang zieht und ein gegenseitiges Verständnis für die Problematik vorhanden ist.

So stelle sich für freie Kolleginnen z.B. die Frage, ob Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Eine Antwort konnte zunächst nicht gefunden werden, aber das Assistentinnen-Netzwerk bemüht sich um weitere Klärung der Thematik. Des Weiteren möchte sich das Netzwerk auch stärker für sportliche Aktivitäten, wie „Rückenschule fürs Sekretariat“ oder „Ausgleichssport zum Büroalltag“ einsetzen. Ein erster ARD-weiter Austausch wurde ihnen durch einen eigenen Workshop beim 38. Herbsttreffen der Medienfrauen in Bremen zu teil. Der Workshop sollte die Gelegenheit bieten, von Erfahrungen zu berichten und neue Impulse für die weitere Arbeit zu sichern. Grit Oppitz-Heinemann leitete dabei als Co-Moderatorin durch den Workshop.

Ein weiteres MDR-internes Netzwerk wurde im Berichtsjahr gegründet, das Netzwerk „Frauen in Führungspositionen“. Entstanden ist die Idee bereits im Ergebnis des ersten zweitägigen Seminars „Frauen in Führung“ im November 2013. Das Netzwerk bezieht direktions- und fachübergreifende weibliche Führungskräfte des MDR mit dem Ziel ein, Kompetenzen und Stärken zu bündeln, Wissen und Erfahrungen auszutauschen, medienpolitische Entwicklungen und berufliche Perspektiven zu diskutieren und zu bestärken. Während es für viele Kollegen zum Berufsalltag gehört, Netzwerke zu pflegen, sind Kolleginnen noch etwas verhalten. Hier möchte das Netzwerk Frauen in Führung entgegenwirken und die Kolleginnen durch direktionsübergreifende Verbindungen zum Austausch anregen und unterstützen. Daneben übt das Netzwerk eine beratende Tätigkeit zum Thema Gender-Diversity aus. Im Frühjahr und im Herbst 2015 trafen sich die Netzwerkerinnen in Bautzen und Leipzig zum Erfahrungsaustausch. Erörtert wurde neben der künftigen Verbesserung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern auch die MDR-Unternehmenskultur. Thematisiert wurde gleichfalls die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anhand flexibler Arbeitszeitgestaltung und durch Weiterentwicklung der im MDR vorhandenen Teilzeitmodelle.



Beim Treffen des Netzwerks Frauen in Führungspositionen am 11.11.2015, Rechte: MDR/Daniela Höhn

Darüber hinaus hat das Netzwerk Vorschläge unterbreitet, Strategien für eine familienbewusste Personalpolitik mitzugestalten und in der Personalentwicklung sowie Fortbildung mitzuwirken, z. B. als Mentorinnen oder als Referentinnen. Diskutiert wurden ebenso aktuelle frauenpolitische Themen, die Auswirkungen des Strategieprozesses 2017 und die neuen Herausforderungen zur Gewährleistung des Qualitätsjournalismus im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. In Bautzen begrüßten die Teilnehmerinnen die Intendantin Prof. Dr. Karola Wille und den Direktor des MDR Landesfunkhauses Sachsen Sandro Viroli. In Leipzig waren neben Prof. Dr. Karola Wille, auch die Direktorin des MDR Landesfunkhauses Sachsen-Anhalt Elke Lüdecke und der Personalchef Dr. Andreas Bauer Gäste des Netzwerktreffens.

## 7 Sächsischer Gleichstellungsbeirat

Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit September 2015 Mitglied des Gleichstellungsbeirates Sachsen. Die Berufung erfolgte mit Zustimmung der Intendantin durch die Staatsministerin für Gleichstellung und Integration Petra Köpping. Der Gleichstellungsbeirat versteht sich als Organ der Meinungsbildung und des Erfahrungsaustausches zwischen den im Freistaat Sachsen tätigen Akteuren im Bereich der Gleichstellung. Dem Beirat gehören Mitglieder des Sächsischen Landtages, Vertreterinnen und Vertreter der Gleichstellungspolitik, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen, der Wirtschaft, der Wissenschaft, der Kirchen und Wohlfahrtsverbände sowie der kommunalen Spitzenverbände an. Der Beirat befasst sich mit aktuellen Themen sowie mittel- und langfristigen Perspektiven und Vorhaben der Gleichstellungspolitik und Gesetzesvorhaben.

Schwerpunkte werden dabei gleichstellungs-, vereinbarkeits-, bildungs- und beschäftigungspolitische Themen sein.

## 8 Herbsttreffen der Medienfrauen

Die „Medienfrauentreffen“ genannte jährliche Veranstaltung, im Wechsel von den Rundfunkanstalten ausgerichtet, versteht sich als Hierarchie übergreifende Vertretung der Interessen aller Frauen in den verschiedenen Medienberufen. Sie dient dem Netzwerken, dem Austausch über neue Entwicklungen sowie von Aspekten der beruflichen, strategischen und persönlichen Förderung. Die ausrichtende Anstalt hat dabei die Möglichkeit, ihre besondere Kultur und ihre Unternehmensziele, insbesondere hinsichtlich des Umgangs mit der Verteilung und Verbesserung der Geschlechterstrukturen, zu präsentieren. Das jeweilige Bundesland wird in der Auftaktveranstaltung thematisch zur Frauenpolitik vertreten. Die Geschäftsleitung des MDR förderte auch 2015 den Erfahrungsaustausch der MDR-Frauen mit den Frauen anderer öffentlich-rechtlicher Rundfunkanstalten. Gastgeberinnen des 38. Herbsttreffens waren die Kolleginnen von Radio Bremen. Unter dem Motto „großnichtig“ hatten sie ein umfangreiches wie vielfältiges Programm erarbeitet.



38. Herbsttreffen der Medienfrauen, v.l.n.r.: Moderatorin Ulrike Hauffe, Christine Strobl, Brigitta Nickelsen, Sheila Mysorekar, Stefanie Lohaus. Copyright Radio Bremen, Foto: A. Steffen

Mit der Vergabe des Negativpreises „Saure Gurke“ schloss der zweite Tag des Medienfrauentreffens. Der Gewinner des Negativpreises der „Sauren Gurke“ war 2015 der MDR-Sportredakteur Frank Stuckatz, der für seinen Beitrag über die Bob-Pilotin Sandra Kiriasis „ausgezeichnet“ wurde. Porträtiert wurde in seinem Beitrag die Siegesreihe der Bob-Fahrerin. Neben der olympischen Goldmedaille sicherte sie sich den Titel der dreifachen Weltmeisterin und den neunfachen Weltcup-Gesamtsieg.

Dabei zählt für den Film-Autor hingegen etwas ganz anderes, denn im Grunde ihres Herzens sei Sandra Kiriasis ein unbekümmertes, aber auch empfindsames Mädchen geblieben. Die Preis-Begründung der Jury lautet dabei wie folgt: „Wir lernen, dass es für Sportlerinnen nicht auf Siege ankommt. Wichtiger ist, bei verpassten Triumphen die Gefühle offen zu zeigen. Ein typisches 40-jähriges Mädchen eben – und der Reporter ist ganz nah dran!“

Auf dem 38. „Herbsttreffen der Frauen in den Medien“ wurden unter Beteiligung von fast 300 Frauen aus der ARD, dem ZDF, dem Deutschlandradio, der Deutschen Welle und dem ORF drei Resolutionen zur Vielfalt, zur Ausschreibung von Leitungspositionen und zur Nachfolge des Intendanten des Hessischen Rundfunks verabschiedet.<sup>12</sup> Im kommenden Jahr ist das ZDF Gastgeber des 39. Herbsttreffens.

## 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 bei der DW in Bonn und beim HR in Frankfurt am Main. Das Treffen der Kolleginnen setzt wichtige Impulse für die Arbeit in den Sendern, darüber hinaus nehmen sie stets zu aktuellen medienpolitischen Themen Stellung. So richteten sie an die Intendantinnen und Intendanten von ARD/ZDF/DW und DLR eine Resolution. Darin stellten sie eine abnehmende Akzeptanz des Themas Geschlechtergerechtigkeit und eine unseriöse Aufarbeitung des Themas Geschlechterforschung (Gender Studies) fest. Eindeutiges und aktuelles Beispiel dafür sei die „hart aber fair“-Sendung vom 02.03.2015. Sie forderten die Intendanten und Intendantinnen der Sender auf, ihrer Verantwortung hinsichtlich des Informations- und Bildungsauftrags des öffentlich-rechtlichen Rundfunks nachzukommen. Darüber hinaus sollen die Programmverantwortlichen aufgerufen werden, diese Themen angemessen umzusetzen, um so Kenntnisse zu vermitteln und die Sensibilität für die komplexe Thematik zu erhöhen.

## 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. Trotz Bestreben, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, gibt es noch ein Ungleichgewicht bei der Besetzung von Frauen und Männern. Das Ziel - 50 % in allen Hierarchiestufen - ist noch lange nicht erreicht.

---

<sup>12</sup> Vgl. Radio Bremen (2015): großnichtig. 38. Herbsttreffen der Medienfrauen 2015. Online unter: <http://www.radiobremen.de/unternehmen/veranstaltungen/medienfrauentreffen/resolutionen100.html>.



Eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im MDR kann nur dann nachhaltig gelingen, wenn das Vorhaben unternehmenspolitisch und strukturorientiert umgesetzt wird. Folglich liegt die Steuerungsverantwortung bei den Führungskräften.

Neue Modelle zur Förderung von Frauen in entsprechenden Positionen, wie geteilte Führung und Führung in Teilzeit, sollten proaktiv in der Personalplanung und -entwicklung berücksichtigt werden. So wird es Frauen eher ermöglicht, sich auch für Leitungspositionen zu entscheiden, wenn die Lebensphase stark familienorientiert ist. Fakt ist, dass sich gerade bei Hochqualifizierten die Phase der Familiengründung mit der karriereintensiven beruflichen Entwicklung zeitlich stark überschneidet.

Darüber hinaus sind im MDR Frauen in technischen Bereichen immer noch eine Minderheit. Hier wird das traditionelle Berufswahlverhalten der Geschlechter besonders deutlich. Der MDR sollte auch in Zukunft weiter in gezielte Aus-, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten investieren, um u. a. die Fach- und Führungskarriereentwicklung von Frauen mit Potential weiter zu fördern.

Auch der Ausbau der Zusammenarbeit mit den Universitäten und Hochschulen könnte dazu beitragen, jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Personalrekrutierung zu berücksichtigen, um damit gleichzeitig der veränderten Altersstruktur aufgrund der älteren Belegschaft entgegenzuwirken. Das Engagement des MDR in die MINT-Initiativen sollte ergebnisorientierter ausgerichtet werden. Die Bereitstellung von Ressourcen für Traineestellen und duale technische Studiengänge wären eine Investition in die Zukunft. Für entsprechende strategische Maßnahmen sollte sich der Lenkungsausschuss Bildung einsetzen.

Familie hat gleichfalls für die Beschäftigten des MDR allergrößte Bedeutung. Allerdings haben viele Familien das Gefühl, unter Druck zu stehen. Dies gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. So konstatierte die Bundesministerin Manuela Schwesig: „Die ‚Rush Hour‘ des Lebens ist kein Schicksal, sondern hängt zu einem guten Teil von Rahmenbedingungen ab, die sich ändern lassen. Dazu müssen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften an einem Strang ziehen. Ein gelungener Ausweis dieser Strategie ist das Memorandum „Familie und Arbeitswelt“, in dem wir uns in gemeinsamer Arbeit auf Leitsätze für die NEUE Vereinbarkeit verständigt haben“ (Schwesig zit. n. BMFSFJ 2015: 5).<sup>13</sup> Die Leitsätze des Memorandums bieten eine gute Grundlage, die anstehende Evaluierung des MDR-Konzeptes Gleichstellung und Familienförderung nachhaltig zu gestalten. Dabei sind auch die Handlungsempfehlungen des Gleichstellungsberichts vom Vorjahr weiterhin aktuell und sollten schrittweise im konstruktiven Dialog umgesetzt werden.

---

<sup>13</sup> Siehe BMFSFJ/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Memorandum Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/memorandum-neue-vereinbarkeit.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>.

# 11 Anhänge

Tab. 1 Anzahl Frauen und Männer in den Direktionen

Direktion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendanz/Gremienbüro*	66	64,7	80	67,2	36	35,3	39	32,8	14	3	102	119
Juristische Direktion	16	72,7	22	73,3	6	27,3	8	26,7	6	2	22	30
Personalräte	6	75,0	6	75,0	2	25,0	2	25,0	0	0	8	8
Hörfunkdirektion	198	40,2	202	40,6	295	59,8	296	59,4	4	1	493	498
Fernsehdirektion	193	56,8	192	55,3	147	43,2	155	44,7	-1	8	340	347
Verwaltungsdirektion	166	66,1	159	64,9	85	33,9	86	35,1	-7	1	251	245
Betriebsdirektion	125	28,2	130	29,3	318	71,8	313	70,7	5	-5	443	443
LFH Sachsen	73	45,6	73	46,2	87	54,4	85	53,8	0	-2	160	158
LFH Thüringen	62	55,9	63	57,8	49	44,1	46	42,2	1	-3	111	109
LFH Sachsen-Anhalt	56	46,7	59	48,0	64	53,3	64	52,0	3	0	120	123
<b>Gesamt</b>	<b>961</b>	<b>46,9</b>	<b>986</b>	<b>47,4</b>	<b>1.089</b>	<b>53,1</b>	<b>1.094</b>	<b>52,6</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>2.050</b>	<b>2.080</b>
nachrichtl.: Kinderkanal ARD/ZDF	35	58,3	38	58,5	25	41,7	27	41,5	3	2	60	65

\* 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	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	8	20,0	7	17,9	32	80,0	32	82,1	-1	0	40	39
I	15	26,8	16	28,1	41	73,2	41	71,9	1	0	56	57
II	41	27,9	43	29,3	106	72,1	104	70,7	2	-2	147	147
III	41	36,9	47	39,2	70	63,1	73	60,8	6	3	111	120
IV	79	40,9	76	39,6	114	59,1	116	60,4	-3	2	193	192
V	92	41,8	96	41,0	128	58,2	138	59,0	4	10	220	234
VI	71	41,5	81	45,8	100	58,5	96	54,2	10	-4	171	177
VII	74	41,8	80	45,2	103	58,2	97	54,8	6	-6	177	177
VIII	124	54,9	124	53,0	102	45,1	110	47,0	0	8	226	234
IX	198	63,9	217	66,8	112	36,1	108	33,2	19	-4	310	325
X	109	69,4	94	67,1	48	30,6	46	32,9	-15	-2	157	140
XI	29	63,0	27	58,7	17	37,0	19	41,3	-2	2	46	46
XII	1	20,0	1	33,3	4	80,0	2	66,7	0	-2	5	3
SO I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	0	0	8	8
SO II	6	16,7	6	17,1	30	83,3	29	82,9	0	-1	36	35
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	24	57,1	20	54,1	18	42,9	17	45,9	-4	-1	42	37
CHOR/1	6	85,7	5	55,6	1	14,3	4	44,4	-1	3	7	9
CHOR/2	6	66,7	9	81,8	3	33,3	2	18,2	3	-1	9	11
CHOR/3	6	46,2	5	41,7	7	53,8	7	58,3	-1	0	13	12
CHOR/4	20	52,6	21	53,8	18	47,4	18	46,2	1	0	38	39
<b>Gesamt</b>	<b>961</b>	<b>46,9</b>	<b>986</b>	<b>47,4</b>	<b>1.089</b>	<b>53,1</b>	<b>1.094</b>	<b>52,6</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>2.050</b>	<b>2.080</b>

Tab. 3 Anteile Frauen und Männer nach Vergütungsgruppen im KiKA

Kinderkanal ARD/ZDF	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	0,0	0	-	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
I	0	0,0	0	-	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
II	3	50,0	2	33,3	3	50,0	4	66,7	-1	1	6	6
III	3	50,0	3	50,0	3	50,0	3	50,0	0	0	6	6
IV	2	33,3	2	28,6	4	66,7	5	71,4	0	1	6	7
V	6	54,5	7	53,8	5	45,5	6	46,2	1	1	11	13
VI	7	70,0	8	72,7	3	30,0	3	27,3	1	0	10	11
VII	2	40,0	4	57,1	3	60,0	3	42,9	2	0	5	7
VIII	8	88,9	6	100,0	1	11,1	0	0,0	-2	-1	9	6
IX	3	100,0	4	100,0	0	0,0	0	0,0	1	0	3	4
X	1	50,0	2	66,7	1	50,0	1	33,3	1	0	2	3
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>58,3</b>	<b>38</b>	<b>58,5</b>	<b>25</b>	<b>41,7</b>	<b>27</b>	<b>41,5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	<b>65</b>

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

Intendanz/ Gremienbüro*	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	1	16,7	1	20,0	5	83,3	4	80,0	0	-1	6	5
I	1	33,3	1	33,3	2	66,7	2	66,7	0	0	3	3
II	8	61,5	7	58,3	5	38,5	5	41,7	-1	0	13	12
III	2	66,7	4	66,7	1	33,3	2	33,3	2	1	3	6
IV	7	50,0	6	42,9	7	50,0	8	57,1	-1	1	14	14
V	9	75,0	11	78,6	3	25,0	3	21,4	2	0	12	14
VI	7	53,8	8	53,3	6	46,2	7	46,7	1	1	13	15
VII	7	70,0	7	70,0	3	30,0	3	30,0	0	0	10	10
VIII	4	57,1	4	57,1	3	42,9	3	42,9	0	0	7	7
IX	12	100,0	14	93,3	0	-	1	-	2	1	12	15
X	7	87,5	10	90,9	1	12,5	1	9,1	3	0	8	11
XI	1	100,0	7	100,0	0	0,0	0	0,0	6	0	1	7
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>64,7</b>	<b>80</b>	<b>67,2</b>	<b>36</b>	<b>35,3</b>	<b>39</b>	<b>32,8</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>102</b>	<b>119</b>

\* 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	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	0	-	0	-	1	100,0	1	100,0	0	0	1	1
I	1	33,3	1	33,3	2	66,7	2	66,7	0	0	3	3
II	0	-	1	-	0	-	1	-	1	1	0	2
III	2	50,0	2	50,0	2	50,0	2	50,0	0	0	4	4
IV	1	100,0	0	-	0	0,0	0	-	-1	0	1	0
V	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
VI	1	50,0	3	75,0	1	50,0	1	25,0	2	0	2	4
VII	1	100,0	1	50,0	0	-	1	-	0	1	1	2
VIII	1	100,0	1	100,0	0	-	0	-	0	0	1	1
IX	3	-	6	-	0	-	0	-	3	0	3	6
X	4	100,0	3	100,0	0	-	0	-	-1	0	4	3
XI	2	100,0	4	100,0	0	-	0	-	2	0	2	4
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>72,7</b>	<b>22</b>	<b>73,3</b>	<b>6</b>	<b>27,3</b>	<b>8</b>	<b>26,7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>30</b>

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

Hörfunkdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	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	25,0	2	40,0	3	75,0	3	60,0	1	0	4	5
II	5	17,9	7	23,3	23	82,1	23	76,7	2	0	28	30
III	3	18,8	4	26,7	13	81,3	11	73,3	1	-2	16	15
IV	10	24,4	11	25,0	31	75,6	33	75,0	1	2	41	44
V	27	47,4	28	49,1	30	52,6	29	50,9	1	-1	57	57
VI	5	25,0	6	27,3	15	75,0	16	72,7	1	1	20	22
VII	7	38,9	6	35,3	11	61,1	11	64,7	-1	0	18	17
VIII	18	51,4	18	51,4	17	48,6	17	48,6	0	0	35	35
IX	30	53,6	31	54,4	26	46,4	26	45,6	1	0	56	57
X	10	71,4	9	69,2	4	28,6	4	30,8	-1	0	14	13
XI	2	66,7	2	40,0	1	33,3	3	60,0	0	2	3	5
XII	0	0,0	0	0,0	2	100,0	1	100,0	0	-1	2	1
SO I	2	25,0	2	25,0	6	75,0	6	75,0	0	0	8	8
SO II	6	16,7	6	17,1	30	83,3	29	82,9	0	-1	36	35
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	24	57,1	20	54,1	18	42,9	17	45,9	-4	-1	42	37
CHOR/1	6	85,7	5	55,6	1	14,3	4	44,4	-1	3	7	9
CHOR/2	6	66,7	9	81,8	3	33,3	2	18,2	3	-1	9	11
CHOR/3	6	46,2	5	41,7	7	53,8	7	58,3	-1	0	13	12
CHOR/4	20	52,6	21	53,8	18	47,4	18	46,2	1	0	38	39
<b>Gesamt</b>	<b>198</b>	<b>40,2</b>	<b>202</b>	<b>40,6</b>	<b>295</b>	<b>59,8</b>	<b>296</b>	<b>59,4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>493</b>	<b>498</b>

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

Fernsehdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	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	27,3	6	26,1	16	72,7	17	73,9	0	1	22	23
II	15	34,1	15	33,3	29	65,9	30	66,7	0	1	44	45
III	15	36,6	18	40,9	26	63,4	26	59,1	3	0	41	44
IV	22	50,0	19	45,2	22	50,0	23	54,8	-3	1	44	42
V	21	48,8	18	42,9	22	51,2	24	57,1	-3	2	43	42
VI	18	66,7	20	69,0	9	33,3	9	31,0	2	0	27	29
VII	13	59,1	12	52,2	9	40,9	11	47,8	-1	2	22	23
VIII	12	80,0	18	85,7	3	20,0	3	14,3	6	0	15	21
IX	30	88,2	35	89,7	4	11,8	4	10,3	5	0	34	39
X	34	100,0	25	96,2	0	0,0	1	3,8	-9	1	34	26
XI	4	80,0	3	75,0	1	20,0	1	25,0	-1	0	5	4
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>193</b>	<b>56,8</b>	<b>192</b>	<b>55,3</b>	<b>147</b>	<b>43,2</b>	<b>155</b>	<b>44,7</b>	<b>-1</b>	<b>8</b>	<b>340</b>	<b>347</b>

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

Verwaltungsdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	2	66,7	1	33,3	1	33,3	2	66,7	-1	1	3	3
I	2	28,6	2	33,3	5	71,4	4	66,7	0	-1	7	6
II	4	40,0	4	44,4	6	60,0	5	55,6	0	-1	10	9
III	2	33,3	2	25,0	4	66,7	6	75,0	0	2	6	8
IV	6	33,3	4	30,8	12	66,7	9	69,2	-2	-3	18	13
V	3	21,4	6	30,0	11	78,6	14	70,0	3	3	14	20
VI	8	66,7	9	69,2	4	33,3	4	30,8	1	0	12	13
VII	21	70,0	23	74,2	9	30,0	8	25,8	2	-1	30	31
VIII	20	80,0	18	78,3	5	20,0	5	21,7	-2	0	25	23
IX	61	87,1	61	88,4	9	12,9	8	11,6	0	-1	70	69
X	21	67,7	19	63,3	10	32,3	11	36,7	-2	1	31	30
XI	15	68,2	9	50,0	7	31,8	9	50,0	-6	2	22	18
XII	1	33,3	1	50,0	2	66,7	1	50,0	0	-1	3	2
<b>Gesamt</b>	<b>166</b>	<b>66,1</b>	<b>159</b>	<b>64,9</b>	<b>85</b>	<b>33,9</b>	<b>86</b>	<b>35,1</b>	<b>-7</b>	<b>1</b>	<b>251</b>	<b>245</b>

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

Betriebsdirektion	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	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	6,3	1	7,1	15	93,8	13	92,9	0	-2	16	14
III	1	9,1	1	8,3	10	90,9	11	91,7	0	1	11	12
IV	3	18,8	3	18,8	13	81,3	13	81,3	0	0	16	16
V	11	21,2	12	20,7	41	78,8	46	79,3	1	5	52	58
VI	20	25,0	23	29,5	60	75,0	55	70,5	3	-5	80	78
VII	15	24,6	19	32,2	46	75,4	40	67,8	4	-6	61	59
VIII	27	37,0	25	31,6	46	63,0	54	68,4	-2	8	73	79
IX	29	38,7	31	41,3	46	61,3	44	58,7	2	-2	75	75
X	13	35,1	12	36,4	24	64,9	21	63,6	-1	-3	37	33
XI	3	30,0	1	14,3	7	70,0	6	85,7	-2	-1	10	7
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>28,2</b>	<b>130</b>	<b>29,3</b>	<b>318</b>	<b>71,8</b>	<b>313</b>	<b>70,7</b>	<b>5</b>	<b>-5</b>	<b>443</b>	<b>443</b>

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

LFH Sachsen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	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	20,0	9	81,8	8	80,0	0	-1	11	10
III	7	53,8	7	53,8	6	46,2	6	46,2	0	0	13	13
IV	10	50,0	10	52,6	10	50,0	9	47,4	0	-1	20	19
V	10	52,6	11	50,0	9	47,4	11	50,0	1	2	19	22
VI	5	62,5	5	71,4	3	37,5	2	28,6	0	-1	8	7
VII	3	17,6	3	17,6	14	82,4	14	82,4	0	0	17	17
VIII	11	57,9	11	55,0	8	42,1	9	45,0	0	1	19	20
IX	11	40,7	13	48,1	16	59,3	14	51,9	2	-2	27	27
X	12	70,6	10	66,7	5	29,4	5	33,3	-2	0	17	15
XI	1	100,0	0	-	0	-	0	-	-1	0	1	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>45,6</b>	<b>73</b>	<b>46,2</b>	<b>87</b>	<b>54,4</b>	<b>85</b>	<b>53,8</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>160</b>	<b>158</b>

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

LFH Thüringen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
AT	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	18,2	2	18,2	9	81,8	9	81,8	0	0	11	11
III	3	75,0	3	60,0	1	25,0	2	40,0	0	1	4	5
IV	10	50,0	12	57,1	10	50,0	9	42,9	2	-1	20	21
V	7	70,0	6	66,7	3	30,0	3	33,3	-1	0	10	9
VI	7	77,8	7	77,8	2	22,2	2	22,2	0	0	9	9
VII	4	33,3	4	40,0	8	66,7	6	60,0	0	-2	12	10
VIII	15	65,2	15	68,2	8	34,8	7	31,8	0	-1	23	22
IX	10	71,4	12	75,0	4	28,6	4	25,0	2	0	14	16
X	3	100,0	1	100,0	0	-	0	-	-2	0	3	1
XI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>55,9</b>	<b>63</b>	<b>57,8</b>	<b>49</b>	<b>44,1</b>	<b>46</b>	<b>42,2</b>	<b>1</b>	<b>-3</b>	<b>111</b>	<b>109</b>

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

LFH Sachsen-Anhalt	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	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	-	2	100,0	2	100,0	0	0	2	2
II	4	28,6	4	28,6	10	71,4	10	71,4	0	0	14	14
III	6	46,2	6	46,2	7	53,8	7	53,8	0	0	13	13
IV	10	52,6	11	47,8	9	47,4	12	52,2	1	3	19	23
V	3	27,3	3	30,0	8	72,7	7	70,0	0	-1	11	10
VI	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
VII	3	50,0	5	62,5	3	50,0	3	37,5	2	0	6	8
VIII	14	56,0	12	52,2	11	44,0	11	47,8	-2	0	25	23
IX	10	58,8	12	63,2	7	41,2	7	36,8	2	0	17	19
X	5	55,6	5	62,5	4	44,4	3	37,5	0	-1	9	8
XI	0	-	0	-	1	100,0	0	-	0	-1	1	0
XII	0	-	0	-	0	-	0	-	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>56</b>	<b>46,7</b>	<b>59</b>	<b>48,0</b>	<b>64</b>	<b>53,3</b>	<b>64</b>	<b>52,0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>123</b>

Tab. 13 Anteile Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen im MDR 2015

Tätigkeitsgruppen	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Intendantin/Direktorin/Hauptabteilungsleiterin/ Leiterin einer besonders herausgehobenen Abteilung	9	25,7	26	74,3	35
Abteilungsleiterin	37	32,7	76	67,3	113
Teamleiterin	3	15,0	17	85,0	20
Referentin/Revisorin	76	53,9	65	46,1	141
Redakteurin/Producer	204	41,6	286	58,4	490
Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	111	68,1	52	31,9	163
Ingenieurin	21	15,4	115	84,6	136
Managerin/Designerin/Tonmeisterin/Kamerafrau/ Technikerin/Handwerkerin/Assistentin (Progr./Technik)	90	24,7	274	75,3	364
Systemanalytikerin/Operatorin	4	36,4	7	63,6	11
Archivarin/Dokumentarin/Sachbearbeiterin/ 1.Sekretärin/Assistentin (Verwaltung)	277	84,2	52	15,8	329
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	77	86,5	12	13,5	89
Musikerin/Choristin	77	40,7	112	59,3	189
<b>Gesamt</b>	<b>986</b>	<b>47,4</b>	<b>1.094</b>	<b>52,6</b>	<b>2.080</b>

Tab. 14 Anteile Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen im KiKA 2015

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	3	33,3	6	66,7	9
Teamleiterin	0	-	0	-	0
Referentin/Revisorin	4	80,0	1	20,0	5
Redakteurin/Producer	15	51,7	14	48,3	29
Assistent-Producer/Redaktionsassistentin	2	100,0	0	-	2
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)	13	92,9	1	7,1	14
Sekretärin/Kraftfahrerin/Bürogehilfin/Betriebsgehilfin	0	-	0	-	0
<b>Gesamt</b>	<b>38</b>	<b>58,5</b>	<b>27</b>	<b>41,5</b>	<b>65</b>

Tab. 15 Einstellungen auf Planstellen in den Direktionen

Direktion	Einstellungen							
	2014				2015			
	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	1	3	0	0	9	3	1	0
Juristische Direktion	1	0	1	0	4	0	1	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	12	7	1	0	14	10	4	0
Fernsehdirektion	14	1	4	0	12	12	1	1
Verwaltungsdirektion	3	1	0	0	10	7	3	0
Betriebsdirektion	6	19	2	5	12	11	2	3
LFH Sachsen	4	2	2	0	3	1	0	0
LFH Thüringen	6	5	2	0	3	0	2	0
LFH Sachsen-Anhalt	3	2	1	0	5	2	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>72</b>	<b>46</b>	<b>15</b>	<b>4</b>

Tab. 16 Einstellungen und Austritte in den VG I bis IV in den Direktionen

Direktion	Frauen				Männer			
	Einstellungen		Austritte		Einstellungen		Austritte	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Intendantz/Gremienbüro	0	0	1	1	2	1	0	1
Juristische Direktion	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	1	3	1	0	2	3	3	3
Fernsehdirektion	2	1	4	3	0	4	4	1
Verwaltungsdirektion	0	0	0	3	1	0	1	1
Betriebsdirektion	0	0	1	0	1	0	0	2
LFH Sachsen	1	0	0	0	1	0	0	2
LFH Thüringen	2	1	1	0	3	0	2	0
LFH Sachsen-Anhalt	2	2	0	1	1	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

Tab. 17 Einstellungen und Austritte Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen VG AT bis IV

Direktion	Frauen				Männer			
	Einstellungen		Austritte		Einstellungen		Austritte	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Intendantz/Gremienbüro	0	0	1	1	2	1	0	1
Juristische Direktion	0	0	0	0	0	0	0	0
Personalräte	0	0	0	0	0	0	0	0
Hörfunkdirektion	1	3	1	0	2	3	3	3
Fernsehdirektion	2	1	4	3	0	4	4	1
Verwaltungsdirektion	0	0	0	3	1	0	1	1
Betriebsdirektion	0	0	1	0	1	0	0	2
LFH Sachsen	1	0	0	0	1	0	0	2
LFH Thüringen	2	1	1	0	3	0	2	0
LFH Sachsen-Anhalt	2	2	0	1	1	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>

Tab. 18 Höhergruppierungen Frauen und Männer in den Direktionen

Höhergruppierungen	Frauen				Männer				Veränderung		Gesamt	
	2014		2015		2014		2015		Frauen	Männer	2014	2015
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Intendantz/Gremienbüro	7	63,6	7	70,0	4	40,0	3	30,0	0	-1	11	10
Juristische Direktion	5	100,0	3	75,0	0	-	1	25,0	-2	1	5	4
Personalräte	1	100,0	0	-	0	-	0	-	-1	0	1	0
Hörfunkdirektion	8	66,7	11	73,3	4	26,7	4	26,7	3	0	12	15
Fernsehdirektion	11	50,0	19	82,6	11	47,8	4	17,4	8	-7	22	23
Verwaltungsdirektion	3	50,0	12	66,7	3	16,7	6	33,3	9	3	6	18
Betriebsdirektion	7	30,4	14	34,1	16	39,0	27	65,9	7	11	23	41
LFH Sachsen	9	81,8	5	71,4	2	28,6	2	28,6	-4	0	11	7
LFH Thüringen	4	100,0	3	75,0	0	-	1	25,0	-1	1	4	4
LFH Sachsen-Anhalt	2	50,0	3	42,9	2	28,6	4	57,1	1	2	4	7
<b>MDR Gesamt</b>	<b>57</b>	<b>57,6</b>	<b>77</b>	<b>59,7</b>	<b>42</b>	<b>42,4</b>	<b>52</b>	<b>40,3</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>99</b>	<b>129</b>

Tab. 19 Anteile Frauen und Männer in der Fort- und Weiterbildung im MDR 2015

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	435	47,5	480	52,5	915
Medienübergreifende Kurse	122	64,9	66	35,1	188
PC-Kurse	77	51,0	74	49,0	151
Produktion und Technik	109	32,0	232	68,0	341
Sicherheit	76	37,4	127	62,6	203
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	150	33,1	303	66,9	453
Fremdsprachenkurse	21	48,8	22	51,2	43
Betriebswirtschaft	47	46,5	54	53,5	101
Seminare im Bürobereich	48	87,3	7	12,7	55
Persönliche Kompetenz	533	51,4	504	48,6	1037
Kurse zu Rechtsfragen	107	56,6	82	43,4	189
Kurse für Personalräte	8	53,3	7	46,7	15
<b>Gesamt</b>	<b>1.733</b>	<b>47,0</b>	<b>1.958</b>	<b>53,0</b>	<b>3.691</b>

Tab. 20 Anteile Frauen und Männer in der Fort- und Weiterbildung im KiKA 2015

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	23	67,6	11	32,4	34
Medienübergreifende Kurse	8	88,9	1	11,1	9
PC-Kurse	24	54,5	20	45,5	44
Produktion und Technik	10	45,5	12	54,5	22
Sicherheit	0	-	0	-	0
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	11	61,1	7	38,9	18
Fremdsprachenkurse	1	50,0	1	50,0	2
Betriebswirtschaft	3	60,0	2	40,0	5
Seminare im Bürobereich	2	66,7	1	33,3	3
Persönliche Kompetenz	47	50,0	47	50,0	94
Kurse zu Rechtsfragen	11	73,3	4	26,7	15
Kurse für Personalräte	0	-	0	-	0
<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>56,9</b>	<b>106</b>	<b>43,1</b>	<b>246</b>