

Bericht der Intendantin zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2022



Mitten in Deutschland.
Mitten im Leben.

mdr

Inhalt

1 Vorbemerkungen	2
2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten ...	3
2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	3
2.2 Führungspositionen.....	3
2.2.1 Journalistische Führungspositionen	10
2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen	11
2.4 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	14
2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	17
2.5.1 Teilzeit.....	17
2.5.2 Elternzeit	17
2.5.3 Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR.....	17
2.5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement	18
2.5.5 Angehörigenpflege.....	18
2.5.6 Wertkonto	18
2.6 Berufsausbildung, Volontariat und Praktika	18
2.7 Fort- und Weiterbildung	20
2.8 Personalentwicklung und Talentförderung	21
3 Frauen in der Technik	22
4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen	23
4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros	23
4.2 ARD-Tagesthemekommentare/Meinungen.....	23
5 Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Programm und in der Belegschaft.....	23
5.1 Der Leipziger Impuls III.....	24
5.2 Die Vielfaltsagenda im MDR	24
5.3 Aktivitäten des Vielfaltsmanagements.....	25
5.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring	26
6 Schutz vor sexueller Belästigung	27
7 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins	28
8 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“	29
9 Veranstaltungen	30
9.1 Internationaler Frauentag.....	30
9.2 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF .	30
9.3 Herbsttreffen der Medienfrauen	30
10 Gremien.....	31
11 Zusammenfassung und Ausblick	31

1 Vorbemerkungen

2022 war erneut ein bewegtes und durch Krisen geprägtes Jahr. Hoffnung auf etwas mehr Normalität nach zwei Jahren pandemiebedingter Einschränkungen wurden durch den russischen Angriff auf die Ukraine im Februar zunichtegemacht. Auswirkungen des Krieges wie zum Beispiel schutzsuchende Flüchtlinge, steigende Lebenshaltungskosten, Debatte um Energieversorgung und Sicherheitsfragen brachten neue Herausforderungen. Auch war Corona immer noch da. Auf Auswirkungen der pandemiebedingten Beschränkungen im privaten wie beruflichen Bereich sowie Belastungen durch die aktuellen globalen Krisen und deren Wirkungen auf die psychische Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen ging die betriebliche Sozialberaterin in ihrem Jahresbericht 2022 ein.

Die Teilnahme der öffentlich-rechtlichen Anstalten an der 50:50 Challenge nach dem Vorbild der BBC gilt als Meilenstein 2022. Auch der MDR ist seit Januar offizieller Partner der BBC-Initiative „50:50 – The equality project“. Erste Erfolge nach einem Jahr Zählung zeigen die Bereitschaft zur Veränderung hin zu mehr Parität im Programm. Das ermutigt, um Gleichstellung und Diversität im MDR weiter voranzutreiben.

Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 31,4 % in 2021 auf 33,2 % im Berichtsjahr erhöht.

Im März trat die Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung in Kraft. Sie soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. gezielt zu verfolgen. Alle Beschäftigten im MDR, allen voran die Führungskräfte, sind in besonderem Maße dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsumfeldes mitzuwirken, das von gegenseitigem Respekt, Achtung und Toleranz geprägt und in dem kein Platz für sexuelle Belästigung ist.

Basis der Arbeit der MDR-Gleichstellungsbeauftragten ist zurzeit die Dienstanweisung zur Förderung der beruflichen Gleichstellung beim MDR. Gemäß § 41 Abs. 1 des MDR-Staatsvertrags hat der MDR die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zu fördern. Die Verhandlung mit dem Gesamtpersonalrat über eine Dienstvereinbarung Gleichstellung hat im Berichtsjahr begonnen.

Mit Einführung des Vielfaltsmanagements im Jahr 2021 ergaben sich viele Schnittstellen zur Gleichstellungsarbeit im MDR. Die MDR-Gleichstellungsbeauftragte und der MDR-Vielfaltsmanager arbeiten seitdem sehr eng zusammen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie mehr Diversität als zentrale strategische Ziele im Unternehmen weiter voranzutreiben. Der Gleichstellungsbericht 2022 gibt einen statistischen Überblick über die personellen Grunddaten und zeigt zugleich relevante Maßnahmen und Angebote im MDR auf, die zu einer Förderung von Gleichstellung und Diversität beitragen.

2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten

2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zum Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 2.035 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis beim MDR¹ beschäftigt, 1.011 Frauen und 1.024 Männer. Das sind 19 Mitarbeitende weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der Frauen stieg um 1, die der Männer reduzierte sich um 20. Der Altersdurchschnitt der festangestellten Mitarbeitenden ist von 49,7 Jahre auf 49,9 Jahre leicht gestiegen. Die Frauen sind mit durchschnittlich 48,4 Jahren jünger als die Männer (51,4 Jahre).

Im Kinderkanal von ARD und ZDF (KiKA) waren zum Stichtag 67 Festangestellte tätig, 43 Frauen und 24 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Anzahl der Frauen gleich. Die Anzahl der Männer erhöhte sich um einen Mann. Der Altersdurchschnitt ist beim KiKA mit 46,9 Jahren jünger als beim MDR. Die Frauen sind mit durchschnittlich 46,1 Jahren jünger als die Männer (48,5 Jahre).

In der vom MDR federführend verantworteten ARD-Gemeinschaftseinrichtung „ARD Kultur“ waren 10 Mitarbeitende beschäftigt, 6 Frauen und 4 Männer.

Der Altersdurchschnitt lag bei 39 Jahren. Der Anteil an Führungsfrauen betrug 50 %.

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

2.2 Führungspositionen

Eine wichtige 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 196 Personen, davon 65 Frauen (Vorjahr: 60) und 131 Männer (Vorjahr: 131), inne.

- Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 31,4 % in 2021 auf 33,2 % im Berichtsjahr erhöht.

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatten die Juristische Direktion und die Programmdirektion Leipzig mit jeweils 50 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt vom Landesfunkhaus Sachsen mit 47,1 %, der Programmdirektion Halle mit 45,8 %, dem Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt mit 36,4 %, der Intendanz und dem Landesfunkhaus Thüringen mit jeweils 33,3 % und der Verwaltungsdirektion mit 29,4 %. Der Anteil an Führungsfrauen in der Betriebsdirektion betrug 15,5 %.

¹ ohne KiKA, MDR-Werbung und ARD Kultur

Die Entwicklung „Frauen und Männer in Führungspositionen“ der letzten drei Jahre auf einen Blick:

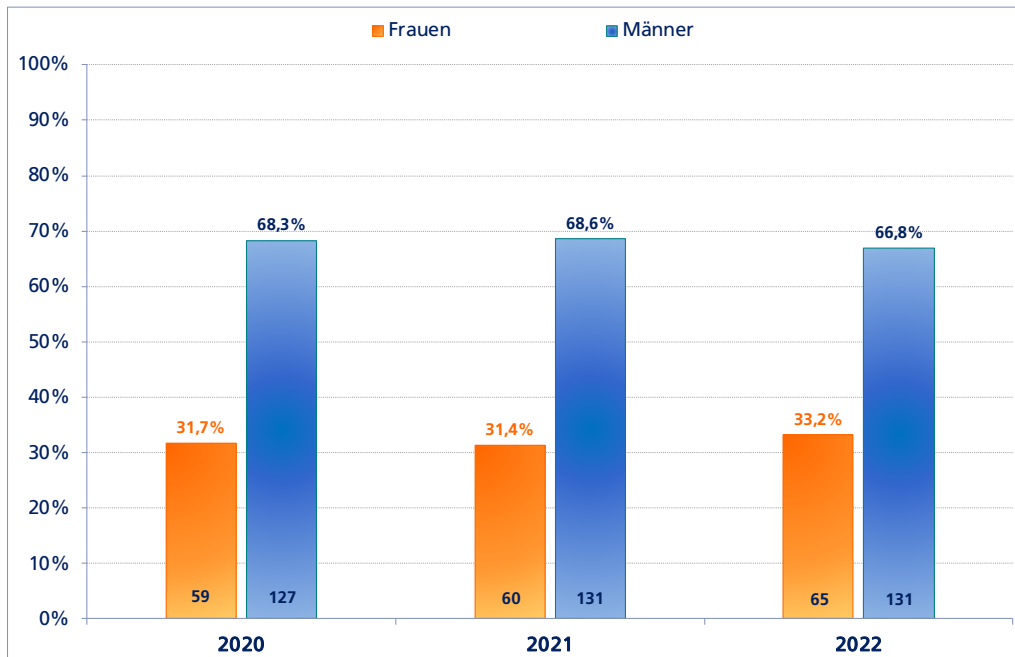


Abb.1 Verteilung Frauen und Männer in Führungspositionen insgesamt im MDR 2020 bis 2022

Verteilung Frauen und Männer über die einzelnen Führungsebenen für den MDR insgesamt und über alle Programmdirektionen sowie Direktionen:

Das Hierarchiemodell des MDR gliedert sich in 5 Führungsebenen: Ebene 1: Intendantin, Ebene 2: Direktionen/Intendanz, Ebene 3: Hauptabteilungen/Hauptredaktionen, Ebene 4: Abteilungen/Redaktionen, Ebene 5: Teams (nicht in allen Direktionen vorhanden)

MDR insgesamt

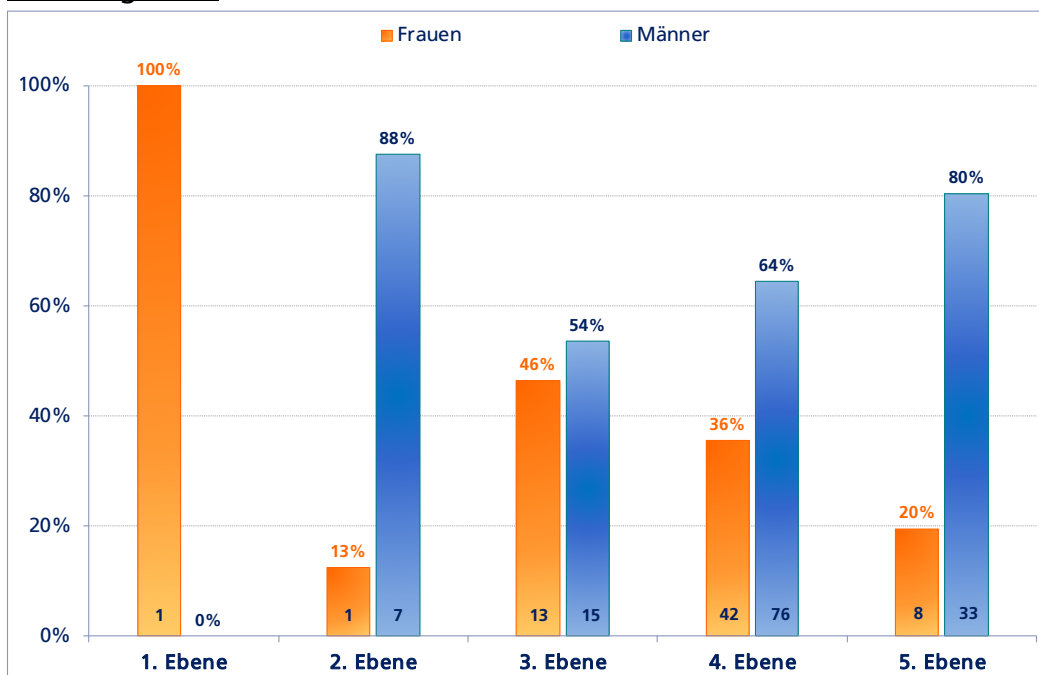


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1 bis 5 im MDR 2022

Intendanz

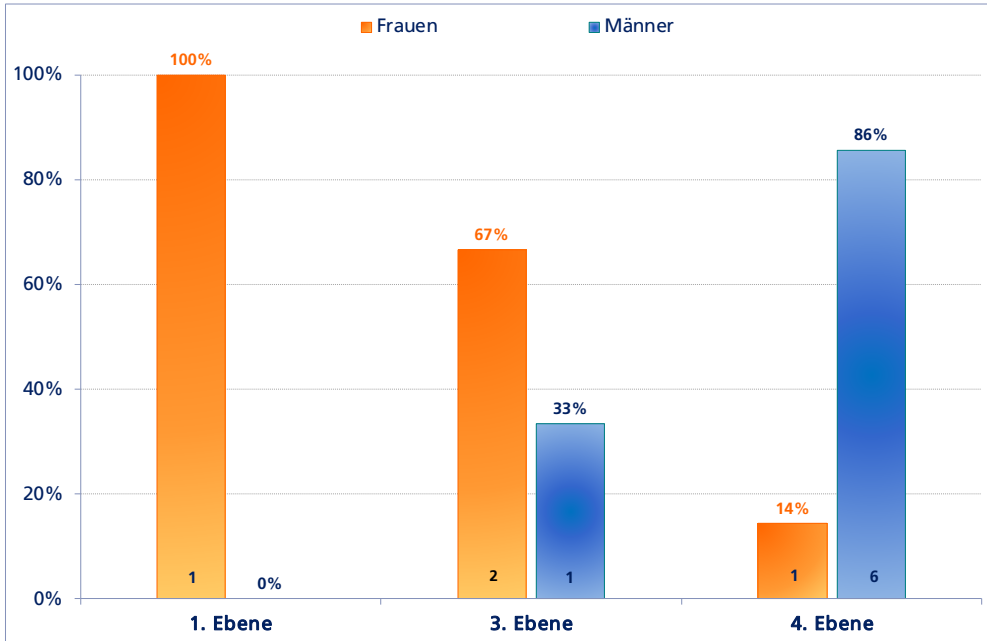


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2022 (ohne Gremienbüro)

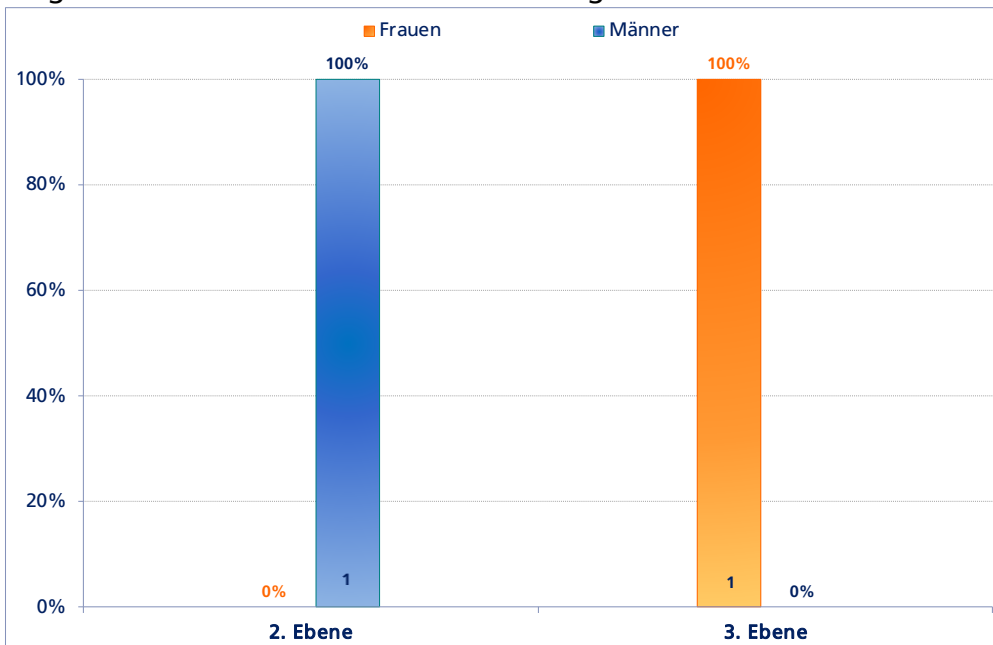
Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 6 % auf 33,3 %.

Gremienbüro

Die Abteilung Gremienbüro wurde wie im Vorjahr von einer männlichen Führungskraft geleitet.

Juristische Direktion

Die Juristische Direktion wurde wie im Vorjahr von einem Direktor geleitet. Die neue eingeführte HA Recht wird von einer Frau geleitet.



Programmdirektion Leipzig²

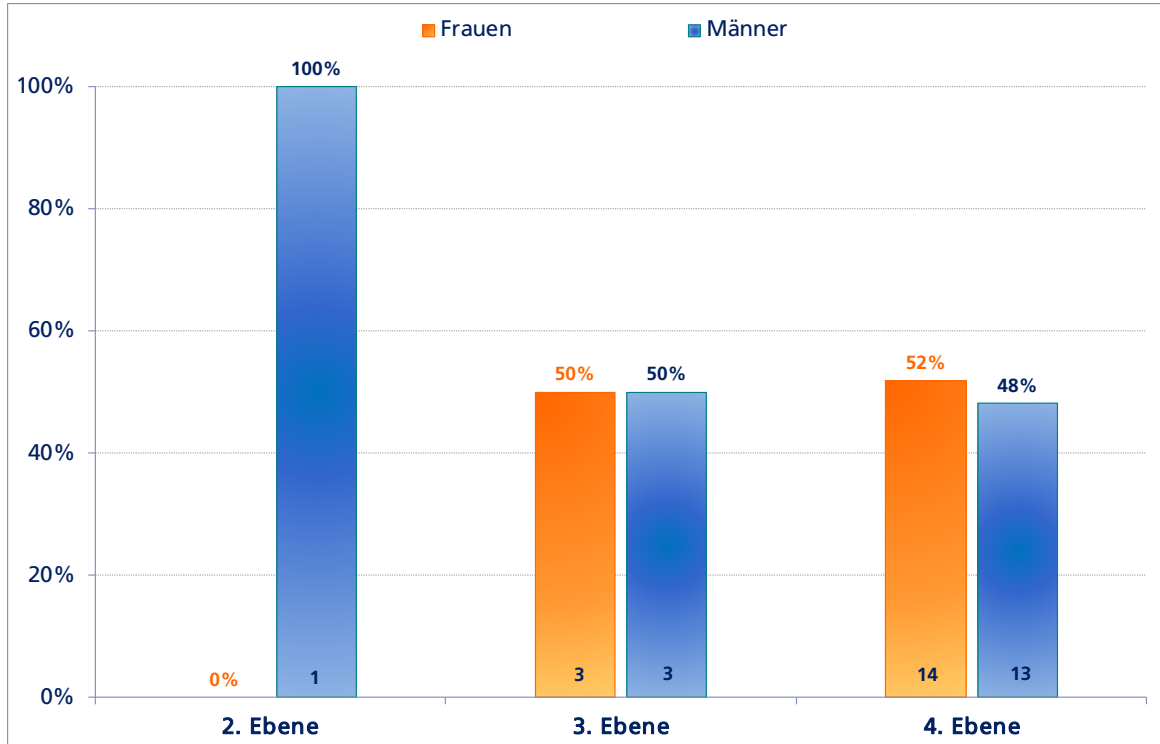


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 2,9 % auf 50 %.

Kinderkanal

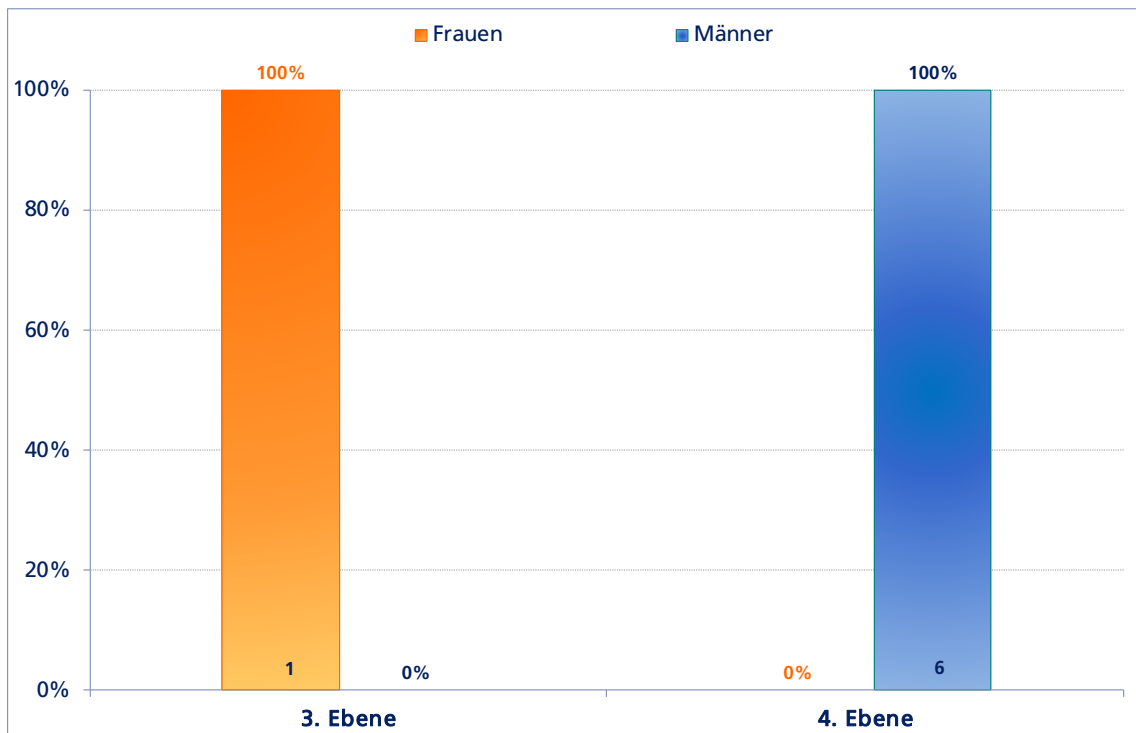


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des KiKA 2022

² ohne KiKA

Seit 2018 ist die Programmgeschäftsführung des KiKA weiblich. Weitere sechs Männer tragen im KiKA Führungsverantwortung. Gegenüber dem Vorjahr gab es einen Mann in Führungsverantwortung mehr.

Programmdirektion Halle

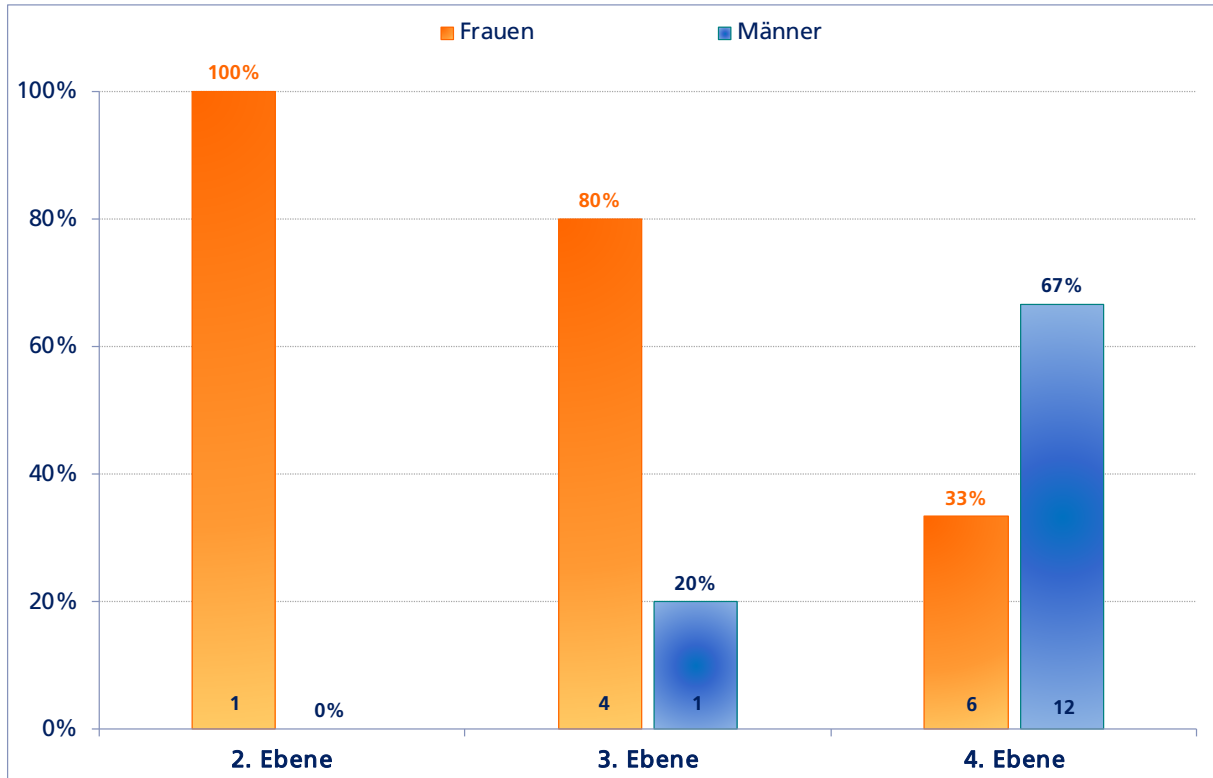


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1,4 % auf 45,8 %.

Verwaltungsdirektion

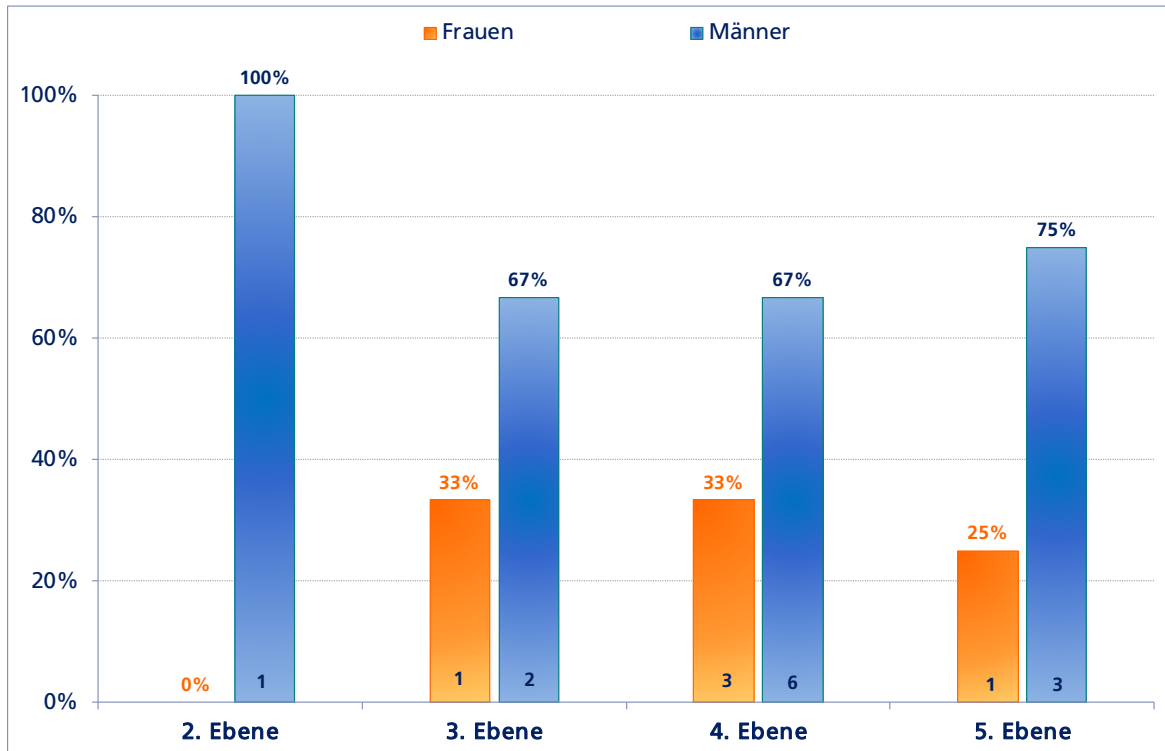


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 0,8 % auf 29,4 %.

Betriebsdirektion

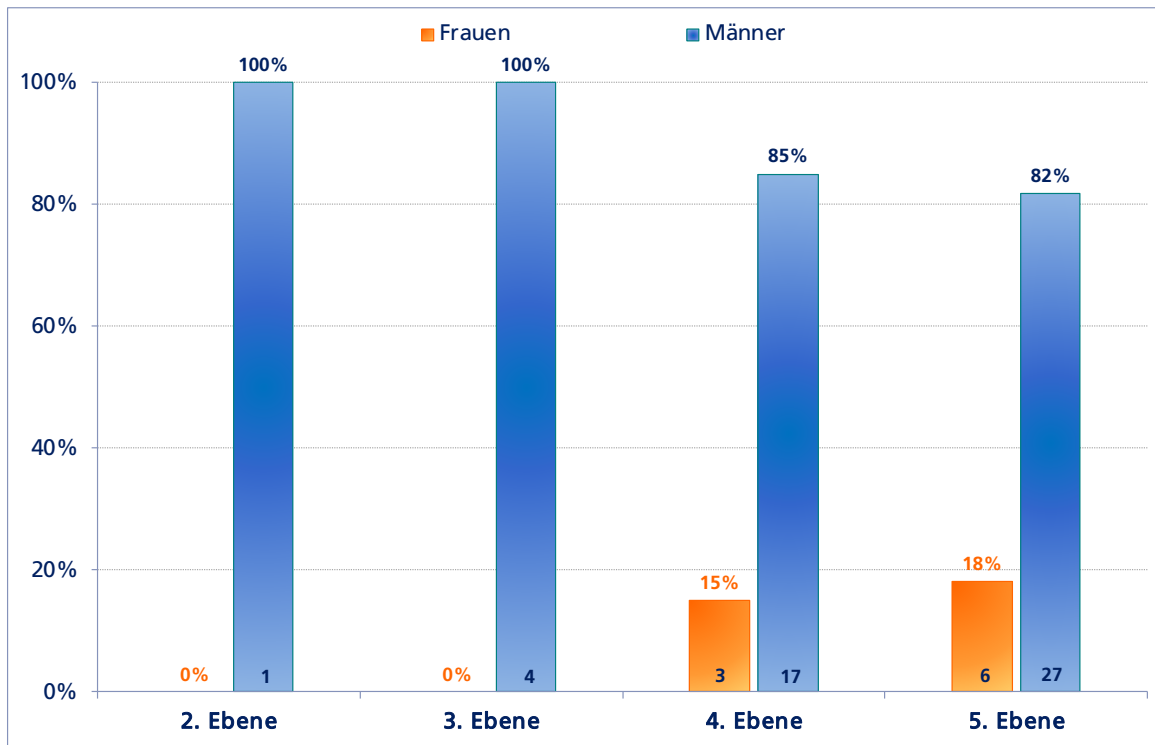


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 3,4 % auf 15,5 %.

LFH Sachsen

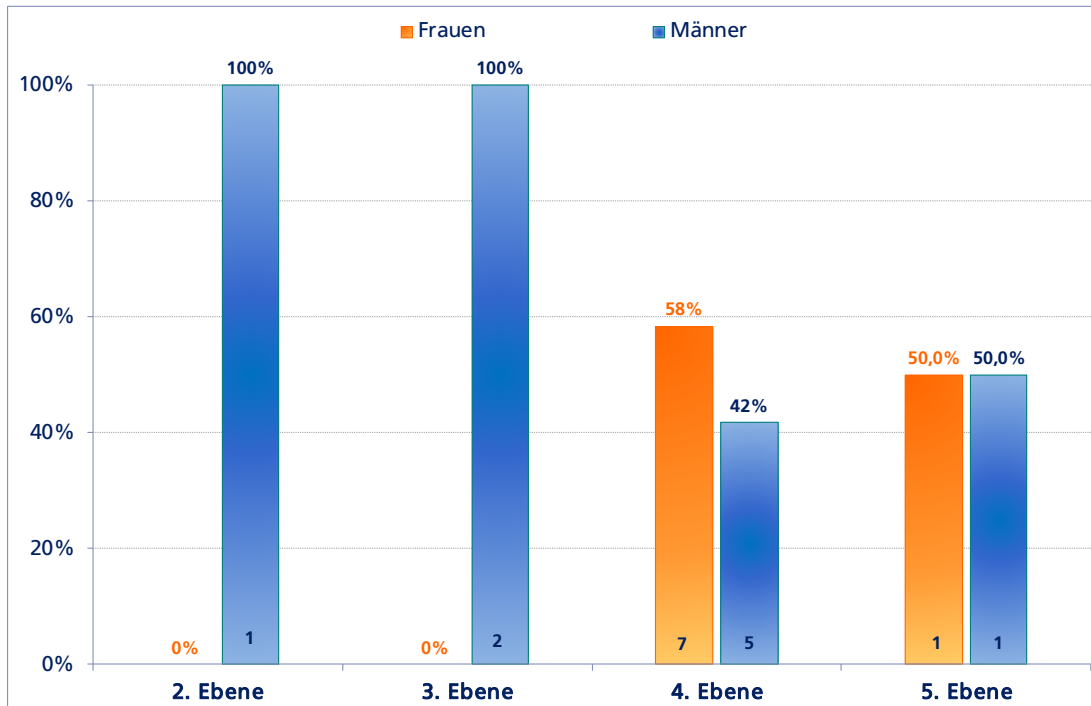


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 2,9 % auf 47,1 %.

LFH Sachsen-Anhalt

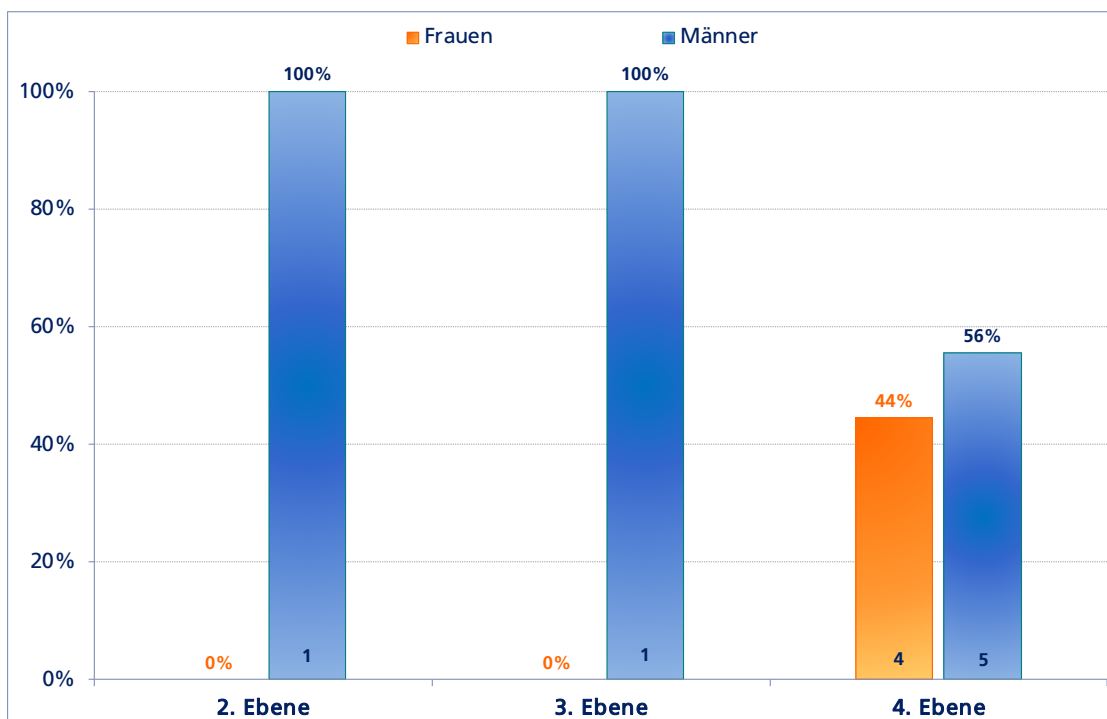


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen-Anhalt 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 3,6 % auf 36,4 %.

LFH Thüringen

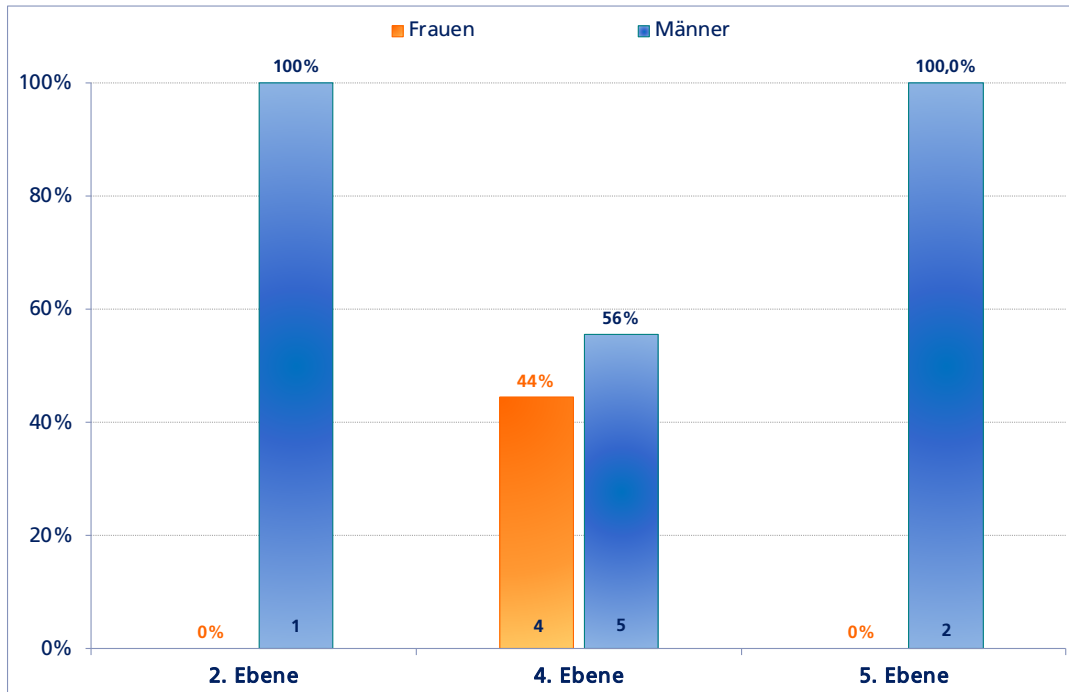


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2022

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 8,4 % auf 33,3 %.

2.2.1 Journalistische Führungspositionen

85 journalistische Führungspositionen des MDR waren zum Stichtag mit 39 Frauen und 46 Männern besetzt.

- Der Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen reduzierte sich um 0,4 Prozentpunkte auf 45,9 %.

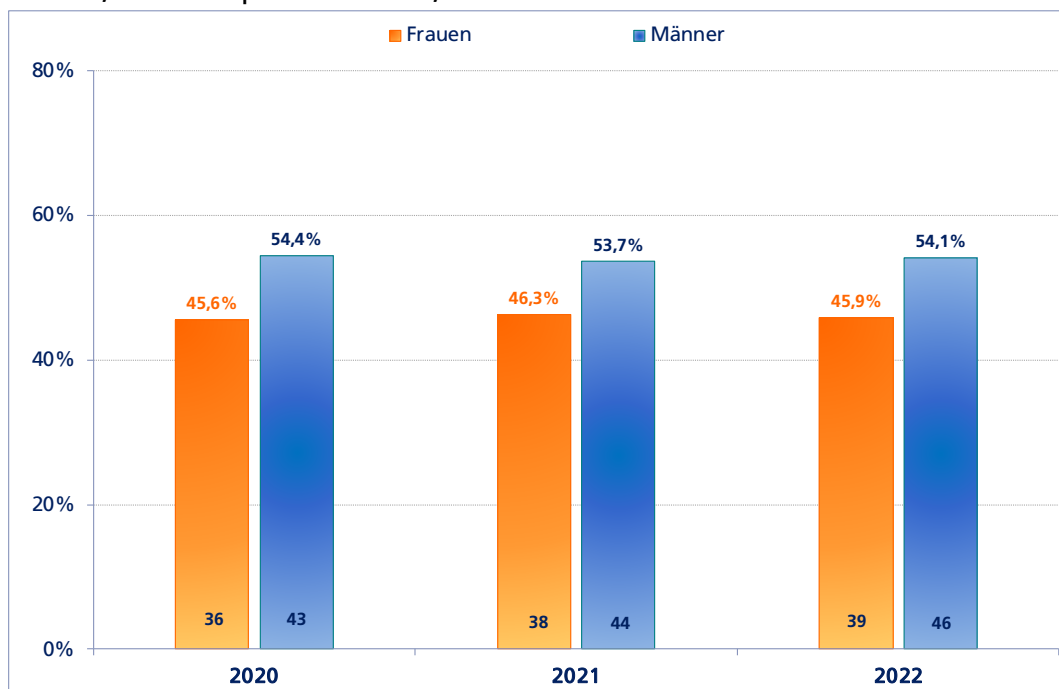


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer in journalistischen Führungspositionen 2020 bis 2022 im MDR

2.2.2 Führen in Teilzeit

Auch 2022 wurden Tätigkeiten in den VG 1 bis IV überwiegend in Vollzeitbeschäftigung ausgeübt.

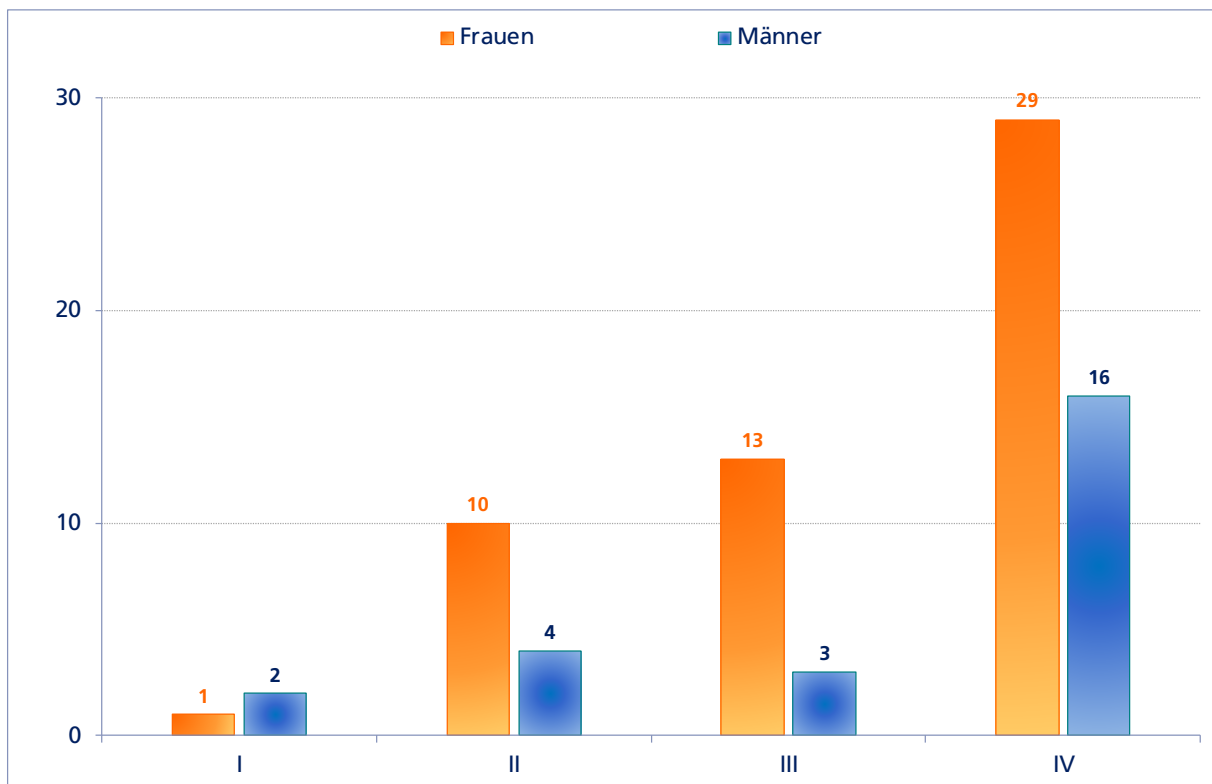


Abb. 13 Anzahl Frauen und Männer in den VG I bis IV in Teilzeit 2022 im MDR

2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen

Insgesamt lagen 1.546 externe Bewerbungen und 81 interne Bewerbungen auf Stellenausschreibungen vor.

1.546 externe Bewerbungen: 946 Frauen
 592 Männer
 8 Divers

81 interne Bewerbungen: 54 Frauen
 27 Männer

Von den externen Bewerbungen erhielten 37 Frauen und 32 Männer den Zuschlag. 26 im MDR bereits beschäftigte Frauen sowie 8 Männer waren mit ihrer Bewerbung erfolgreich.

Auf Stellen im KiKA hatten sich im Berichtsjahr extern 55 Frauen und 23 Männer beworben, wovon vier Frauen und zwei Männer eingestellt wurden. Von drei internen Bewerbungen waren eine Frau und ein Mann erfolgreich.

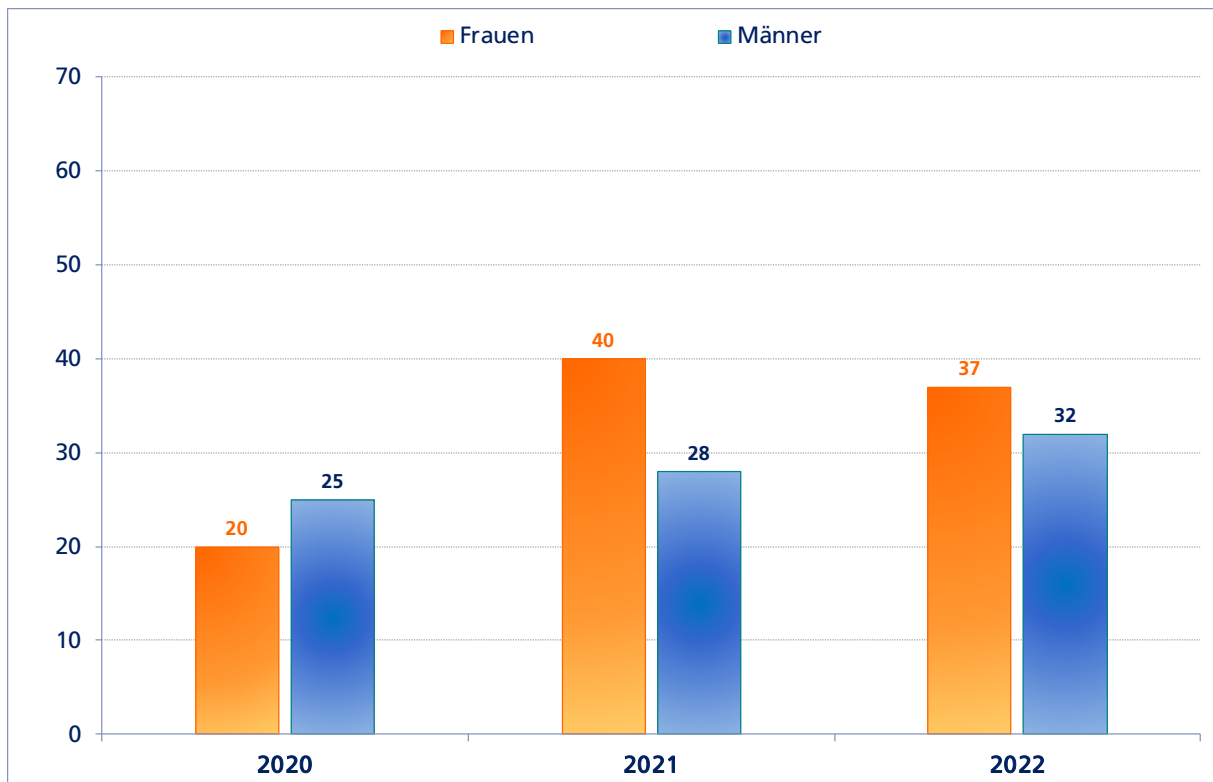


Abb. 14 Anzahl der externen Einstellungen im Jahresvergleich 2020 bis 2022 im MDR

Davon wurden in den Vergütungsgruppen AT bis IV zehn Frauen und vierzehn Männer eingestellt.

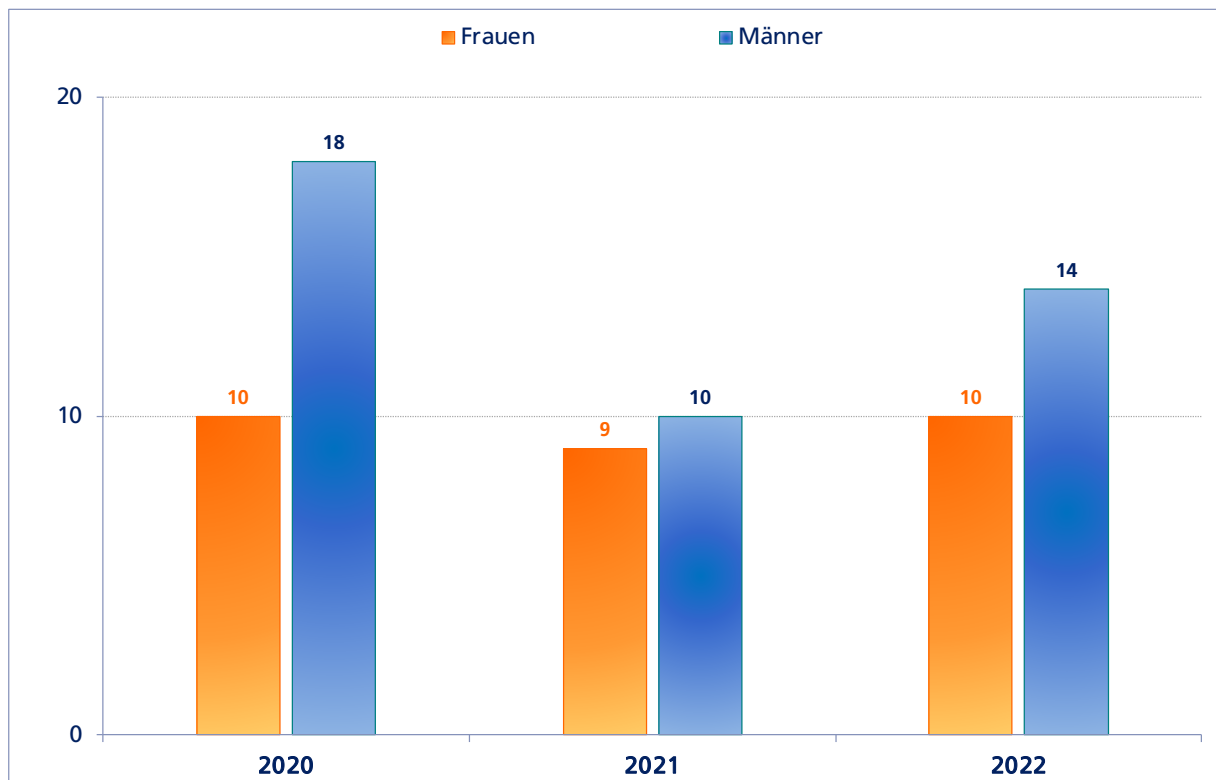


Abb. 15 Anzahl der Einstellungen VG AT bis IV im Jahresvergleich 2020 bis 2022 im MDR

Bei den Höhergruppierungen von Frauen in den VG AT bis IV bewirkte die Steigerung der Gesamtzahl von 232 auf 241 Frauen eine Erhöhung von 0,4 % auf nunmehr 39,3 %.

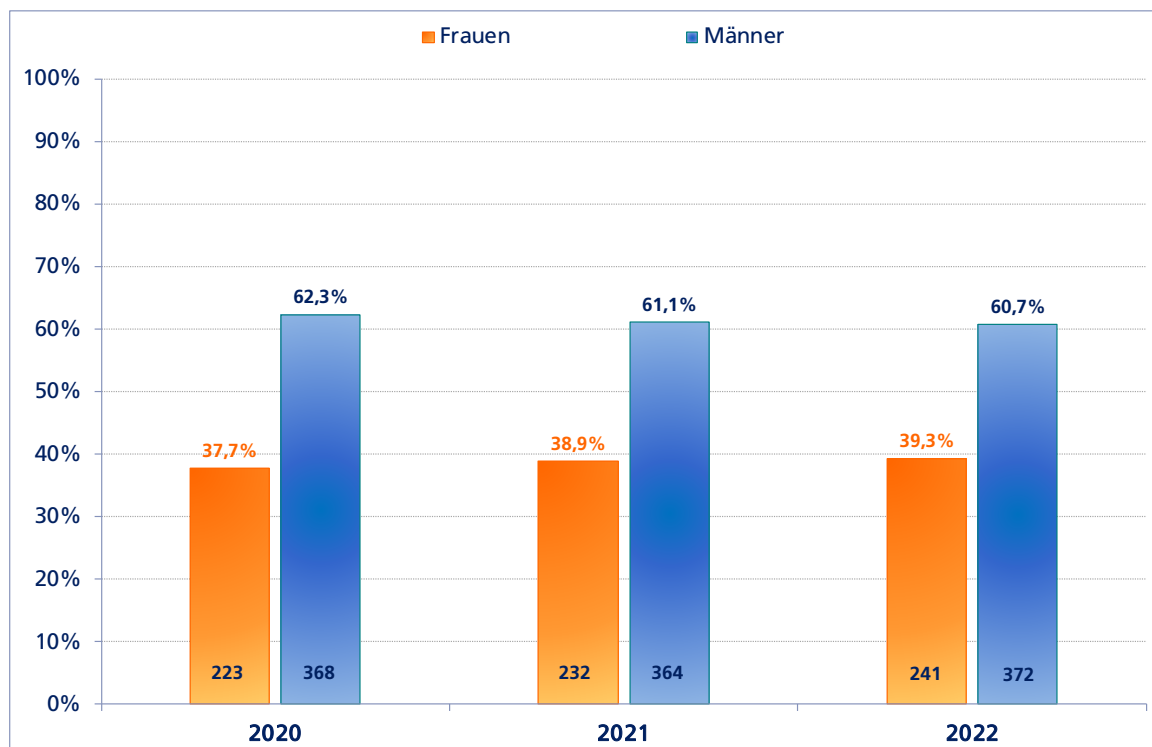


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2020 bis 2022 (MDR ohne die GSEA)

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 71 Frauen und 57 Männer höhergruppiert.

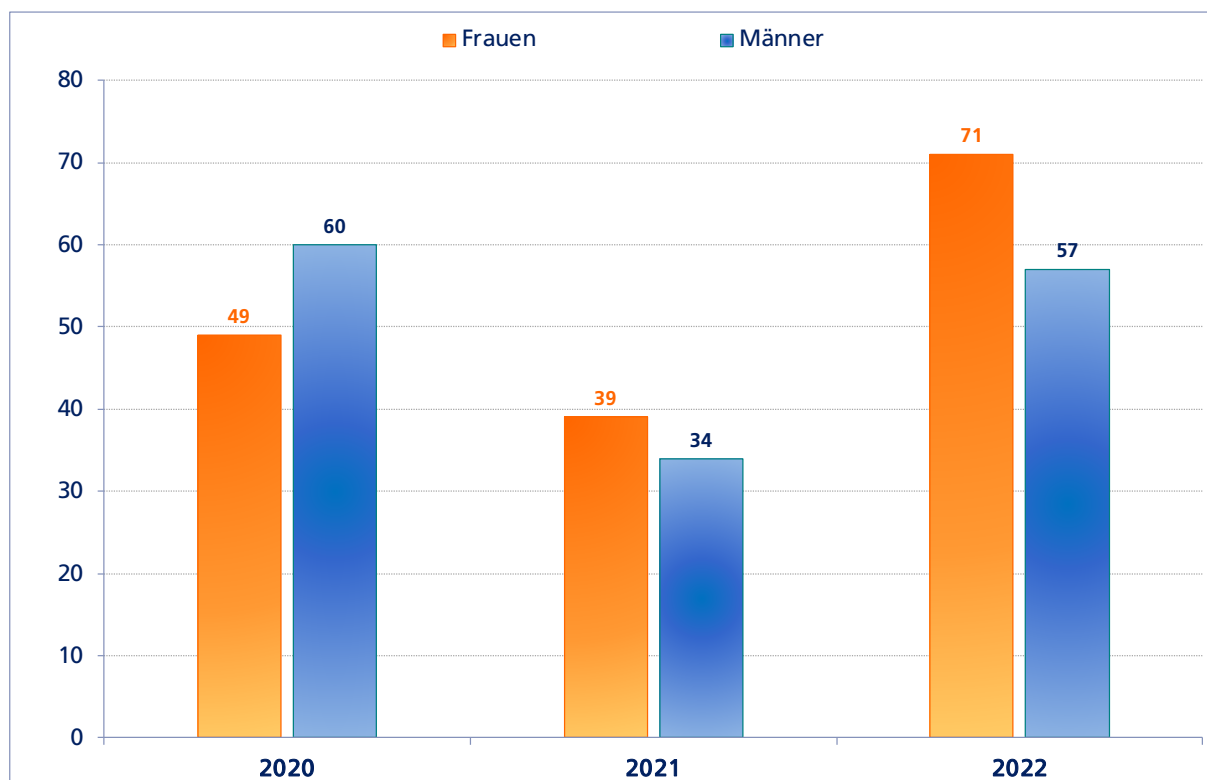


Abb. 17 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2020 bis 2022 im MDR

Davon wurden im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen AT bis IV im Berichtsjahr 19 Frauen und 21 Männern entsprechende Aufgaben übertragen.

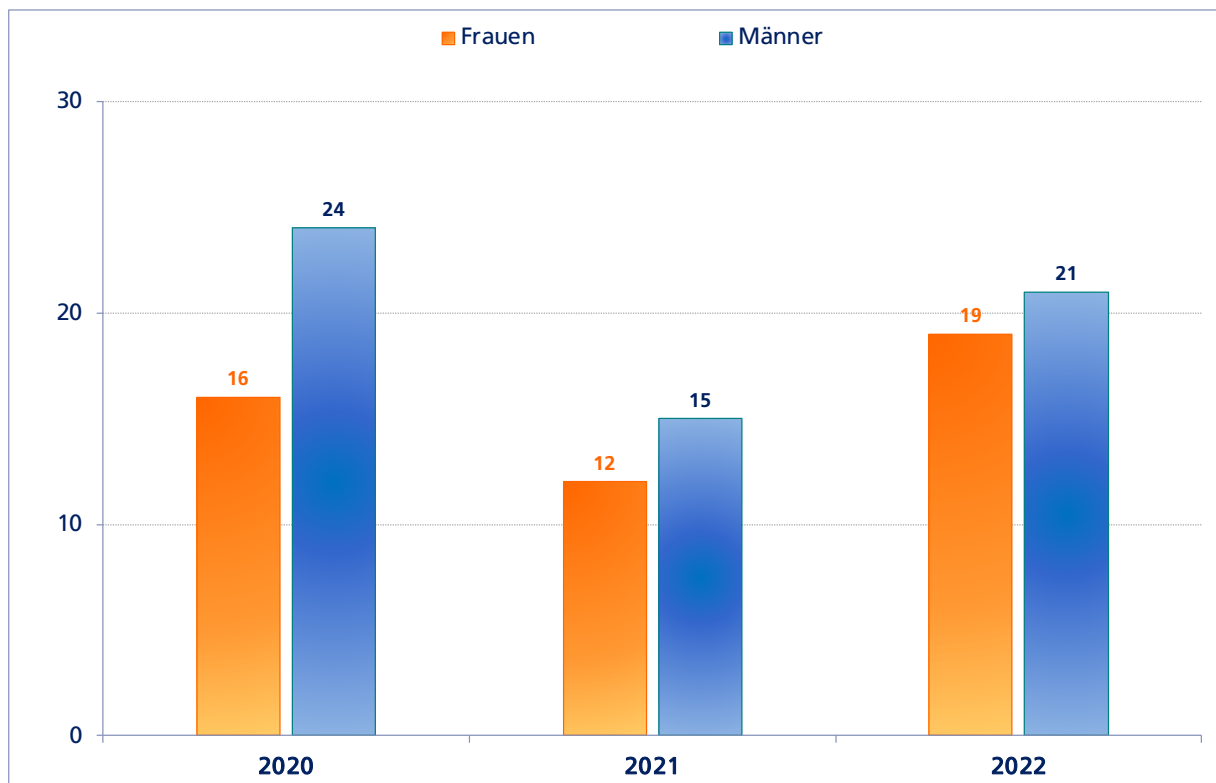


Abb. 18 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen der VG AT bis IV 2020 bis 2022 im MDR

2.4 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im MDR gilt der „Tarifvertrag über die Mindestvergütung für arbeitnehmerähnliche Personen des MDR“. Auf dieser Grundlage werden die Honorare verhandelt. Spielräume ergeben sich dabei insbesondere in Bezug auf persönliche Qualifikation, Berufserfahrung und den Beschäftigungsgrad der freien Mitarbeitenden. Das Geschlecht spielt keine Rolle.

Die Auswertung umfasst die männlichen und weiblichen arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden.

	männlich	weiblich	keine Angabe	gesamt
Anzahl Personen	790	870	1	1661
Honorarbetrag	39.462.424,23 €	37.852.909,98 €		77.315.334,21 €
Honorar/ Person/ a	49.952,44 €	43.509,09 €		46.547,46 €
Anteil an Anzahl (%)	47,6%	52,4%		
Anteil an Honorar (%)	51,0%	49,0%		

Abb. 19 Verteilung Frauen und Männer bei Honoraren arbeitnehmerähnlicher Personen des MDR

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen Freien Mitarbeitenden nach überwiegenden Tätigkeiten und ihren Durchschnittsverdiensten bei einer Beauftragung ab fünf Stunden in diesen Tätigkeiten pro Jahr, so zeigt sich nachfolgendes Bild.

Es üben wesentlich mehr Frauen als Männer die Tätigkeit als Redaktionsassistentin aus. Einen augenfälligen Unterschied gibt es bei der Beschäftigung von Frauen und Männern im Bereich Kameraführung zu verzeichnen.

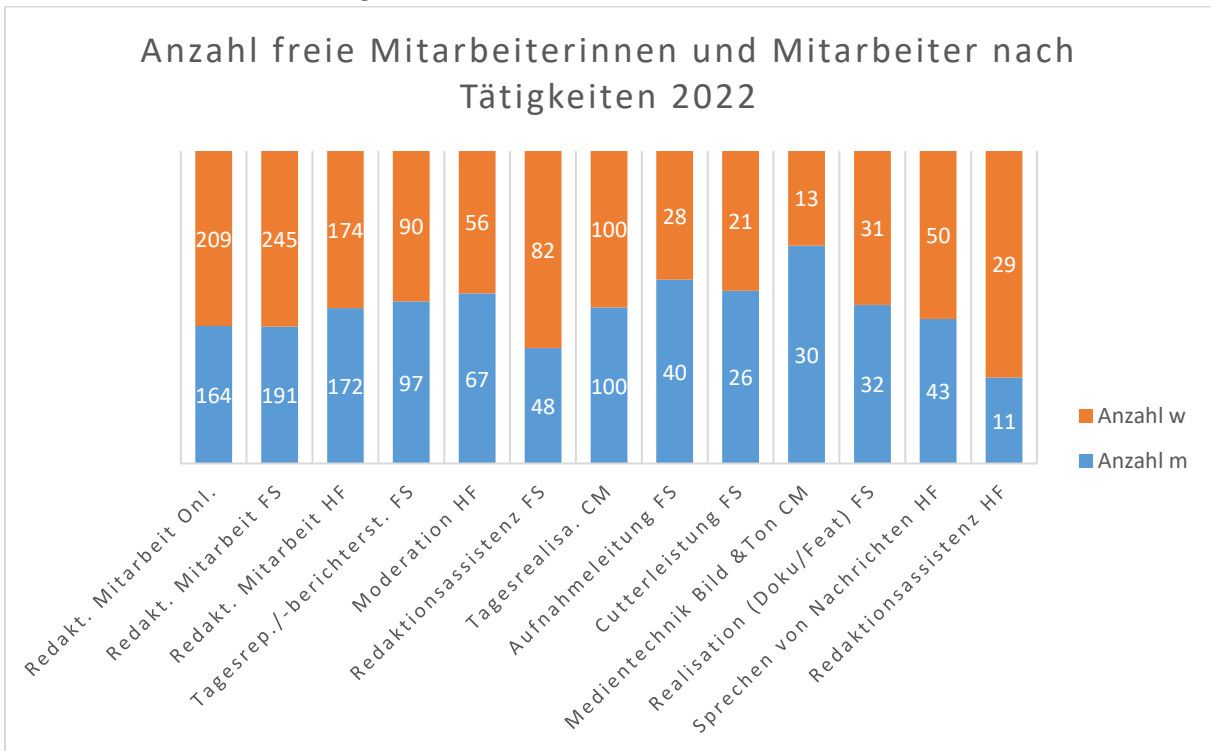


Abb. 20 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2022

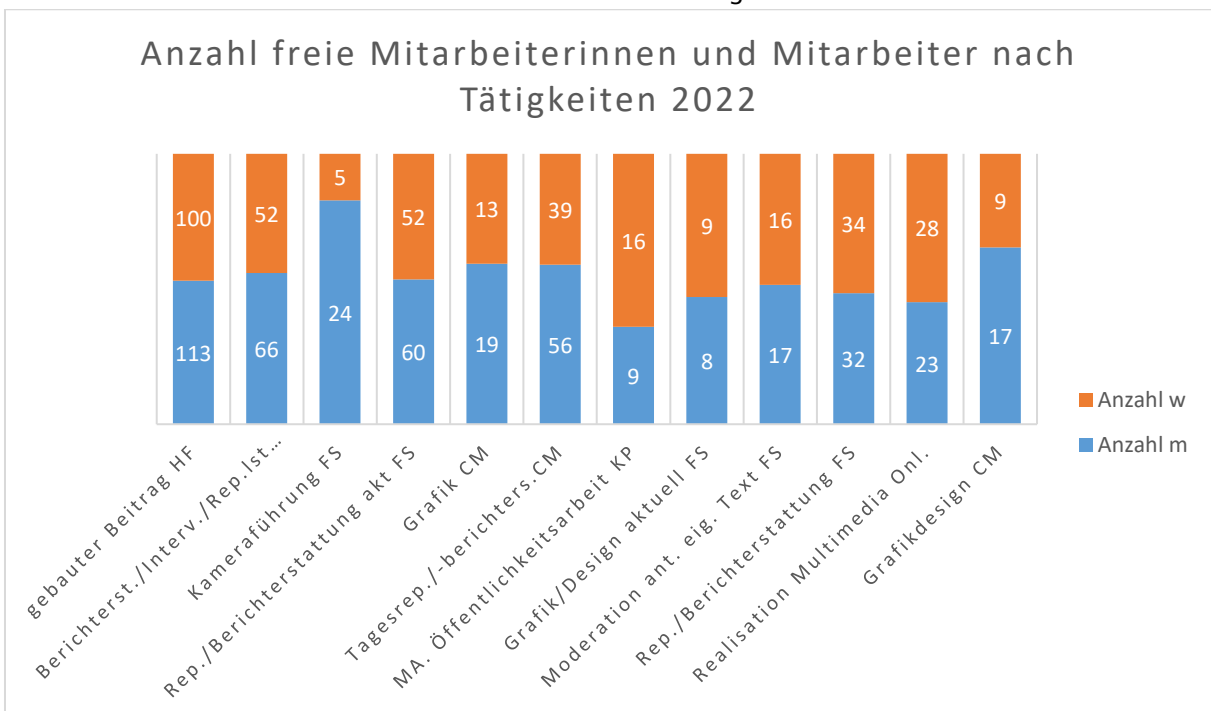


Abb. 21 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2022

In 17 von den insgesamt 25 überwiegend ausgeübten Tätigkeitsgruppen (Beauftragung ab fünf Stunden) liegt das jährliche Durchschnittshonorar der Männer im Berichtsjahr höher als das der Frauen. In acht Tätigkeitsgruppen verdienen Frauen bezogen auf das Durchschnittshonorar im Jahr mehr als Männer.

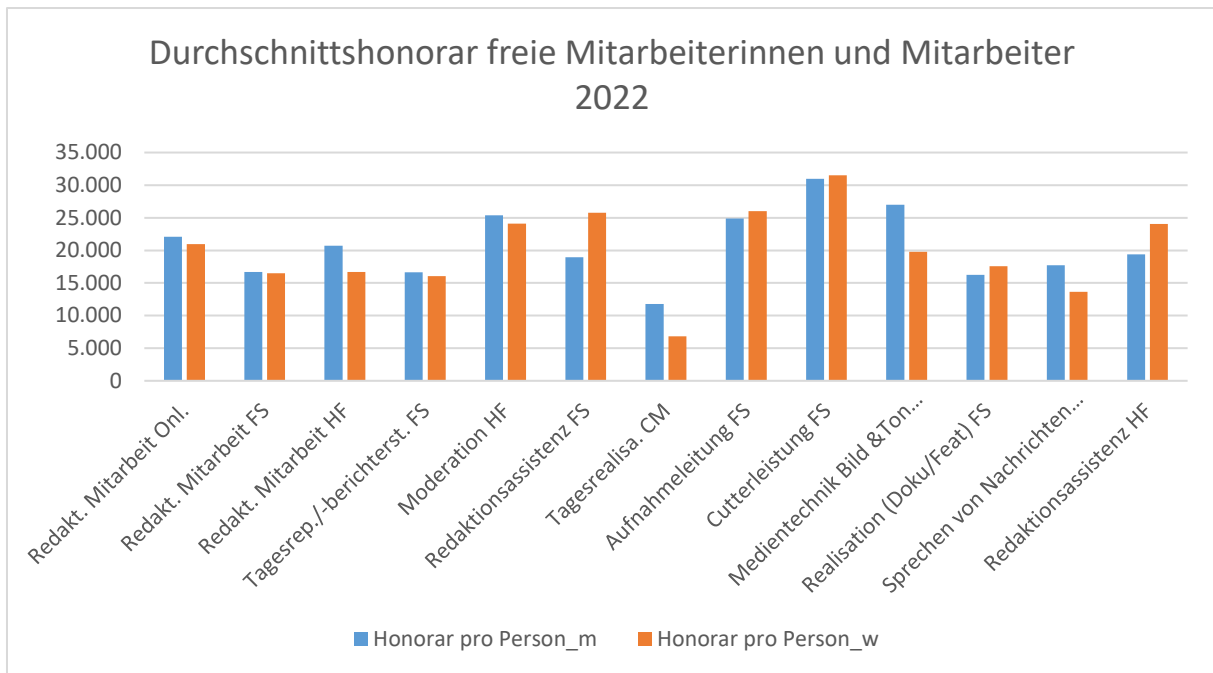


Abb. 22 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2022

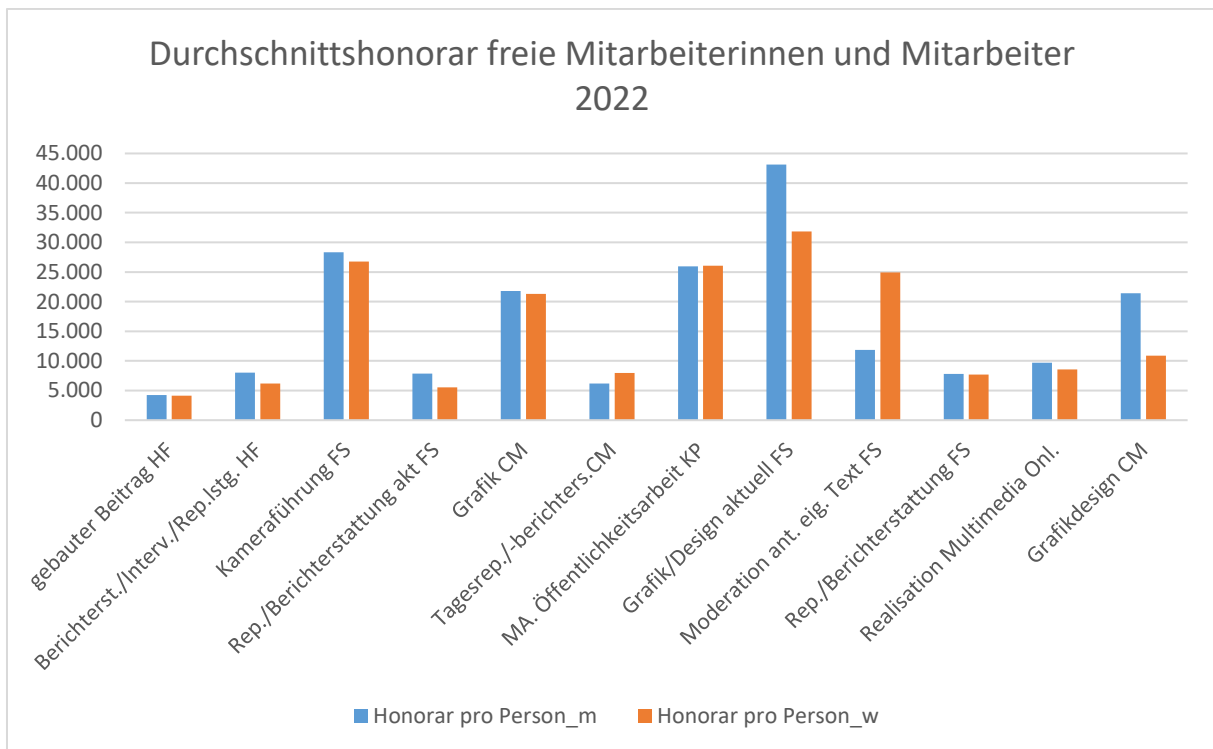


Abb. 23 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2022

2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

2.5.1 Teilzeit

Die Gesamtzahl der Teilzeitarbeitenden erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um acht auf 364, 287 Frauen und 77 Männer. Das sind gegenüber dem Vorjahr zwei Frauen und sechs Männer mehr. Der Anteil von Frauen an Mitarbeitenden in Teilzeit betrug 78,8 %. Die Teilzeitquote im gesamtem MDR erhöhte sich um 0,6 % auf 17,9 %. Werden alle weiblichen Beschäftigten in den Blick genommen, so arbeiten von 1.011 Frauen 28,4 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es nur 7,5 %, aber 0,7 % mehr als im Vorjahr.

2.5.2 Elternzeit

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit um 24 reduziert. Es waren 13 Frauen und 11 Männer weniger in Elternzeit.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Elternzeit (Zeitraum: 01.01.-31.12.2022)	39	67,2	19	32,8	58
- darunter Teilzeit während Elternzeit	6	85,7	1	14,3	7

Abb. 24 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2022 im MDR

2.5.3 Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR

Das Projekt MDR Arbeitswelten endete zum 31.12.2022. In einem Abschlussbericht hat das Projektteam die Ergebnisse zusammengefasst, von den Erfahrungen und den Erkenntnissen aus der Projektzeit berichtet und einen Ausblick gegeben, wie es mit dem Thema „Arbeitswelten“ in 2023 weitergeht. Neue bzw. veränderte Arbeitswelten lassen sich nicht mit einer Checkliste in einem vorbestimmten Zeitraum einführen. Es handelt sich vielmehr um einen konstanten Veränderungsprozess, der Schritt für Schritt erfolgt und mit Blick auf die Menschen und Teams, die er betrifft, ganz unterschiedliche Tempi haben kann. Deshalb ist das Thema in die MDR-Strategie integriert worden.

Eine Projektleiterin wird künftig den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Bereiche als zentrale Ansprechpartnerin für alle Themen rund um moderne und flexible Arbeitswelten zur Verfügung stehen und u.a. mit Impulsvorträgen, Workshops und Pilotierungen bei der Umsetzung unterstützen

2.5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das 2021 eingeführte betriebliche Gesundheitsmanagement als Bestandteil der sozialen Nachhaltigkeit zielt darauf ab, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu stärken. Bereits vorhandene Bausteine wie z.B. Gesundheits-, Arbeits-, Brandschutz, die Psychische Gefährdungsbeurteilung sowie die Sozialberatung im MDR werden mit neuen Elementen der Gesundheitsförderung verknüpft. So fanden 2022 erstmals gemeinsam mit einer Krankenkasse Gesundheitstage an allen Hauptstandorten des MDR statt. An verschiedenen Stationen konnten interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Gesundheitstests teilnehmen, Informationen sammeln und individuelle Übungen für mehr Bewegung im (Arbeits-)Alltag erlernen. Die Gesundheitstage werden aufgrund des Erfolgs in 2023 fortgesetzt. Neu war 2022 auch die Aufnahme von Seminarangeboten zur Gesundheitsförderung im offenen F+W-Katalog des MDR.

Das digitale Bewegungstraining „Bewegte Pause“ wurde seit Ende Oktober nicht mehr als Live-Format angeboten. Die vielfältigen Übungen bleiben jedoch als Videos erhalten und können von Kolleginnen und Kollegen selbständig ausgeführt werden.

2.5.5 Angehörigenpflege

Die Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Angehörigenpflege in Zusammenarbeit mit einer externen Firma wurden 2022 fortgesetzt. Das Angebot steht für alle Festangestellten sowie für Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Beschäftigungsvolumen von mindestens 72 Tagen im Kalenderjahr bereit. Die Firma hat das Beratungsangebot (Telefon-Hotline, Fortbildungskurs Pflege, individuelle Schulungen Zuhause und Beratungsbesuch für Pflegegeldempfänger/-empfangenerinnen) im Berichtsjahr erweitert. So führten die Beraterinnen und Berater für interessierte Beschäftigte zum Beispiel Webinare zu verschiedenen Pflege Themen durch - u.a. zum Thema "Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht" und "Finanzierungswege der Pflege". Über das digitale Format hinaus bestand die Möglichkeit, ein persönliches Beratungsgespräch mit einer Pflegeberaterin in Form einer digitalen Sprechstunde über MS Teams durchzuführen. In diesem Vieraugen-Gespräch konnten Fragen rund um das Thema Pflege gestellt werden.

2.5.6 Wertkonto

Mit dem im September 2020 eingeführten Wertkonto bietet der MDR seinen festen Beschäftigten einen weiteren Baustein zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, durch das Umwandeln von Gehalt und/oder Resturlaub spätere Freistellungen anzusparen. Am 31.12.2022 hatten 193 Mitarbeitende eine Umwandlungsvereinbarung abgeschlossen, davon waren 110 weiblich und 83 männlich. Damit ist die Zahl der geschlossenen Vereinbarungen gegenüber dem Vorjahr um 31 gestiegen. Bislang wurden Wertguthaben für 4 Sabbaticals in Anspruch genommen. Es werden regelmäßig Webinare zum MDR-Wertkonto angeboten.

2.6 Berufsausbildung, Volontariat und Praktika

Insgesamt 50 junge Menschen waren in den Ausbildungsberufen und einem dualen Studiengang vertreten. Für die kaufmännische Ausbildung ab Herbst 2022 lagen 113 Bewerbungen vor, davon 76 von Frauen und 37 von Männern. 208 Bewerbungen erreichten den

MDR für die technische Ausbildung. Davon entfielen 62 auf Frauen und 143 auf Männer und drei auf diverse Menschen.

Der duale Studiengang Informationstechnologie, in dem der MDR bereits zum dritten Mal ausbildete, endete mit einem Studenten im September 2022. Am 1. Oktober 2022 begann eine Studentin ihre Ausbildung. Sie hat sich unter 18 Bewerberinnen und Bewerbern durchgesetzt und belegt die Studienrichtung Medieninformatik. Es ist bereits die zweite Frau, die der MDR für einen IT-Studiengang gewinnen konnte.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	23	79,3	6	20,7	29
technische Berufe	8	42,1	11	57,9	19
duales Studium	2	100,0	0	-	2
Gesamt	33	66,0	17	34,0	50

Abb. 25 Frauen und Männer in Ausbildung 2022 im MDR

Das dritte Jahr in Folge konnte eine Auszubildende im Beruf Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) den Titel „Beste Auszubildende“ erreichen. Lea Kanetzky war die beste Absolventin 2022 im Kammerbezirk Leipzig. Bereits sieben FaMIs erhielten den Titel – drei davon waren Bundesbeste.

Der 26. Volontariatsjahrgang beendete im Februar des Berichtsjahrs seine Ausbildung. Das 27. Programmvolontariat begann im März 2022 und ist mit fünf Frauen und fünf Männer wieder paritätisch besetzt. Auf die Ausschreibung für das 28. Volontariat, das am 1. März 2023 begann, erhielt der MDR 140 Bewerbungen. Im Oktober 2022 wurden zwölf Volontierende ausgesucht, sechs Frauen und sechs Männer.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	5	50,0	5	50,0	10
Volontärspraktikanten	3	60,0	2	40,0	5
Gesamt	8	53,3	7	46,7	15

Abb. 26 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2022 im MDR

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	55	68,8	25	31,3	80
Schülerpraktika	20	45,5	24	54,5	44
Praktika Gesamt	75	60,5	49	39,5	124

Abb. 27 Frauen und Männer im Praktikum 2022 im MDR

Mit zwei Veranstaltungen beteiligte sich MDR WISSEN am bundesweiten Girls´ und Boys´ Day. Die Redaktion hatte im April elf Schülerinnen und Schüler eingeladen, virtuell hinter die Kulissen zu schauen und sich selbst im Journalismus beim TikTok-Format „Wahrscheinlich peinlich“ und auf der Webseite auszuprobieren. KiKA bot fünf Schülerinnen aus ganz

Deutschland die Möglichkeit, Medienberufe und Arbeitsabläufe im Kinderkanal von ARD und ZDF kennenzulernen.

Im Juni fand nach zwei Jahren Corona-Pause wieder der Ausbildungstag von MDR und MDR Media statt. Mit rund 830 Teilnehmenden wurde ein Rekordwert an Besucherinnen und Besucher erreicht. Mit Unterstützung der HA Kommunikation haben die Auszubildenden, dual Studierenden sowie die Volontärinnen und Volontäre ihre Berufe an Informationsständen und durch zahlreiche Workshops präsentiert. Die Mitarbeitenden des BildungsCentrums standen mit Tipps und Informationen rund um das Thema Ausbildung als Ansprechpersonen zur Verfügung. Der Ausbildungstag wurde u.a. im Hörfunk, Fernsehen, bei mdr.de sowie in den sozialen Netzwerken beworben.

2.7 Fort- und Weiterbildung

Seit Start des MDR Campus im Jahr 2020 hat sich die E-Learning-Plattform mit knapp 350 Kursen sowohl beim Angebot an Schulungsthemen als auch mit rund 4000 Mitarbeitenden bei der Zahl der Nutzenden erfolgreich weiterentwickelt.

Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	342	54,8	282	45,2	624
Medienübergreifende Kurse	252	59,4	172	40,6	424
PC-Kurse	396	52,2	362	47,8	758
Produktion und Technik	47	30,5	107	69,5	154
Sicherheit	23	45,1	28	54,9	51
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	225	51,5	212	48,5	437
Fremdsprachenkurse	5	83,3	1	16,7	6
Betriebswirtschaft	1	50,0	1	50,0	2
Seminare im Bürobereich	42	32,1	89	67,9	131
Persönliche Kompetenz	210	62,3	127	37,7	337
Kurse zu Rechtsfragen	31	75,6	10	24,4	41
Kurse für Personalräte	16	53,3	14	46,7	30
Gesamt	1.590	53,1	1.405	46,9	2.995

Abb. 28 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2022

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	18	78,3	5	21,7	23
Medienübergreifende Kurse	29	69,0	13	31,0	42
PC-Kurse	16	84,2	3	15,8	19
Produktion und Technik	2	66,7	1	33,3	3
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	7	46,7	8	53,3	15
Betriebswirtschaft	1	100,0	0	-	1
Seminare im Bürobereich	5	71,4	2	28,6	7
Persönliche Kompetenz	18	62,1	11	37,9	29
Kurse zu Rechtsfragen	4	80,0	1	20,0	5
Gesamt	100	69,4	44	30,6	144

Abb. 29 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2022

2.8 Personalentwicklung und Talentförderung

Gezielte Maßnahmen sowohl zur Personal- und Talentförderung als auch zur Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielen im MDR eine immer größere Rolle.

Ziel des **Mentoringprogramms** war es bislang, Frauen, die neu in eine disziplinarische Führungsposition gekommen sind, in ihrer Aufgabe zu unterstützen sowie zu stärken. Das dritte Mentoringprogramm mit Start im Mai 2022 wurde erstmals auch für männliche Führungskräfte geöffnet. Als Mentorinnen und Mentoren standen den acht weiblichen und 21 männlichen Mentees wieder Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungen zur Seite. Insgesamt konnten 29 Tandempare gebildet werden. In den verschiedenen Seminaren (Standortbestimmung, Teams in der Transformation, Diversität, Selbst in Führung) konnten die Teilnehmenden ihr Führungswissen erweitern und ihr Netzwerk im Laufe des Programms untereinander festigen. Das Programm lief bis Juni 2023.

Die Öffnung des Programms für männliche Führungskräfte wurde von den Teilnehmenden begrüßt, da so die verschiedenen Führungsaspekte aus weiblicher und männlicher Sicht in die Seminare einfließen konnten.

Das **Kompetenzentwicklungsprogramm** (KEP) richtet sich an festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MDR, die Projekte, Produktionen oder Prozesse steuern bzw. Verantwortung dafür übernehmen, ohne (disziplinarische) Führungskräfte zu sein. Das Programm vermittelt Kompetenzen auf den Gebieten Persönlichkeitsentwicklung, Wertschätzung, Wahrnehmen von Verantwortung, Führungsmethoden, Kommunikation und Konfliktmanagement sowie Gestaltung und Steuerung von Arbeitsprozessen im digitalen Wandel. Der Entscheidung, wer an dem Programm teilnehmen wird, gehen Auswahlgespräche in den Direktionen unter Einbeziehung der Personalräte voraus.

Das 2. KEP endete im Februar 2022. Die Gruppe war sehr von der pandemiebedingten Umstellung auf das Online-Format betroffen. Dennoch konnten die Seminarinhalte auch gut virtuell vermittelt werden. Ergänzend fand im Juni 2022 ein eintägiges Aufsatzseminar in Präsenz statt. Das 3. KEP mit der Teilnahme von acht Frauen und vier

Männern endete im September 2022 mit einem sehr positiven Feedback der Teilnehmenden. Mitte November startete bereits der vierte Durchgang mit seinem ersten Modul. Er war mit sechs Frauen und sechs Männern paritätisch besetzt.

Im Juni startete der MDR ein **Mitarbeiterempfehlungsprogramm** für Ausschreibungen in Festanstellung, das dazu beitragen soll, auf die demografischen Herausforderungen zu reagieren. Mitarbeitende können aus ihrer Sicht geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auf ausgeschriebene Stellen aufmerksam machen. Kommt es im Rahmen der Auswahlverfahren zur Einstellung wird eine Prämie ausgereicht.

Das vom BildungsCentrum gemeinsam mit Redaktionen initiierte **Talentprogramm „MDR Fresh“** konnte mit Einbeziehung und Begleitung des Vielfaltsmanagements etabliert werden. Es stellt einen wesentlichen Baustein dafür dar, diverse Talente für die Redaktionen zu gewinnen und damit auch zu einer Perspektiverweiterung innerhalb des MDR beizutragen. Insbesondere Talente mit Migrationsgeschichte wurden angesprochen. Besonders erfreulich war, dass alle fünf Teilnehmenden des ersten Durchgangs das Angebot für eine freie Mitarbeit im MDR angenommen haben und so an das Haus gebunden werden konnten. 2023 wird es eine Neuauflage von „MDR Fresh“ geben.

3 Frauen in der Technik

Mit einer Steigerung um 3,2 % auf 15,3 % im Berichtsjahr ist der Betriebsdirektion die Zunahme des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen, insbesondere in den Hauptabteilungen (HA) Medienproduktion und Technische Infrastruktur, auch weiterhin ein wichtiges Anliegen.

Nach einer Reaktivierung im Vorjahr setzte die MDR MINT-AG 2022 ihre Arbeit fort. Mitglieder aus Betriebsdirektion und BildungsCentrum, die Recruiterin und die Gleichstellungsbeauftragte unterstützen bei der Berufsorientierung und entwickeln in enger Abstimmung mit der AG Employer Branding Ideen zur Bewerbung von MINT-Berufen im MDR. Der Fokus liegt darauf, MINT-Nachwuchs zu gewinnen und zu fördern sowie Talente zu halten. Mithilfe einer Roadmap wurden Vorschläge zum weiteren Vorgehen strukturiert, Ziele formuliert und diese mit Maßnahmen und konkreten Aktivitäten unteretzt. Ein wichtiges dauerhaftes Anliegen ist es, Netzwerke aufzubauen und für die gemeinsame Arbeit zu nutzen. So erhielten im Berichtsjahr z. B. Schülerinnen im Rahmen des Sommer Science Camp „FEMININ quer durchs Land“ der Hochschule Merseburg Einblicke zu Berufsmöglichkeiten im MDR. Auch nutzt die MINT-AG sowohl MDR-Veranstaltungen wie den Ausbildungstag als auch Jobbörsen in den drei Ländern Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, um den Bekanntheitsgrad von technischen Ausbildungsrichtungen zu erhöhen und Kontakt zu potenziell Interessierten herzustellen.

Der ARD-weite Austausch zum Thema MINT erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte in der Konferenz der Beauftragten von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF.

Ein Kommunikationsseminar für Frauen in der Technik wurde 2022 von 14 Teilnehmerinnen besucht. In Nachbereitung der Veranstaltung hatte die Gleichstellungsbeauftragte zu einem Feedbackgespräch mit dem Ziel eingeladen, gemeinsam ein für 2023 neues und zeitgemäßes Kommunikationsangebot zu entwickeln.

Der MDR unterstützt den ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“. Er richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie. Die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten wollen mit dem Förderpreis talentierte Frauen motivieren, sich im Rahmen ihres Studiums und ihrer Forschung mit dem Bereich der audiovisuellen Medienproduktion und -distribution zu befassen. Außerdem sollen talentierten Frauen karrierefördernde Kontakte in die öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten vermittelt werden. Betriebsdirektor Dr. Ulrich Liebenow war auch 2022 Mitglied der Fachjury. KiKA-Mitarbeiterin Cora Döring zählte mit ihrer Bachelorarbeit „Inwiefern sind Sinus-Milieu-Modell und MedienNutzerTypologie für die Analyse der Fernsehnutzung von Kindern geeignet? Eine Evaluation des Auswertungstools videoSCOPE hinsichtlich seiner Anwendbarkeit auf die KiKA-Zielgruppe“ an der TU Ilmenau zu den 10 Nominierten des Wettbewerbs 2022.

4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen

4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros

In überregionale Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio, Studio Berlin und Ausland) hatte der MDR im Berichtsjahr neun Frauen und sechs Männer entsandt. Im Hauptstadtstudio und Studio Berlin arbeiteten vier Frauen und drei Männer. Das Auslandsstudio Neu-Delhi wurde weiterhin von einer Frau geleitet. Korrespondentinnen berichteten aus Paris, Washington (Tandem mit einem Mann) und Shanghai. Einen weiteren Korrespondentinnen-Platz hat der MDR im Studio Moskau. Die Anzahl der Korrespondentinnen ist im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben. Ein Korrespondent ist hinzugekommen.

4.2 ARD-Tagesthemekommentare/Meinungen

2022 kommentierten 60 Männer und 49 Frauen. Von den insgesamt 254 Meinungen wurden 43,7 % von Frauen gesprochen, 2,7 % weniger als im Vorjahr. 22-mal kam die Tagesthemen-Meinung im vergangenen Jahr vom MDR. 18 Meinungen wurden von Frauen gesprochen, 4 von Männern. Der Frauenanteil der MDR-Meinungen lag damit bei 81,8 %.

5 Förderung von Vielfalt und Chancengerechtigkeit im Programm und in der Belegschaft

„Vielfalt oder Diversität gilt zu Recht als Schlüsselkategorie im Verständnis moderner, pluralistischer Gesellschaften. Dahinter steht der Gedanke eines selbstbestimmten Lebens, in dem jede und jeder sich frei entfalten kann, aber auch die Lebensentwürfe anderer respektiert.“ (Leipziger Impuls III, 21.05.2022)

„MDR für alle“ bedeutet auch: Alle Menschen im MDR-Publikum anzusprechen – unabhängig von Lebensalter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Herkunft bzw. Nationalität, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung, körperlichen oder geistigen Fähigkeiten und auch unabhängig vom sozialen Hintergrund. Auch mit Blick auf die

Mitarbeitenden ist das Miteinander verschiedener Kulturen, Generationen und Geschlechter essentiell für ein gutes Klima und für gute Arbeitsergebnisse. Damit soll es noch besser gelingen, für alle Menschen in der Gesellschaft Programmeangebote zu unterbreiten und die verschiedenen Lebenswirklichkeiten gleichberechtigt zu repräsentieren.

5.1 Der Leipziger Impuls III

Zum Welttag der kulturellen Vielfalt am 21. Mai 2022 verabschiedeten alle Rundfunkanstalten der ARD, ZDF, Deutschlandradio sowie SRF, ORF und ARTE zusammen mit der Handelshochschule Leipzig (HHL) und dem Weizenbaum-Institut Berlin den Leipziger Impuls III. Darin bekennen und verpflichten sie sich zu ihrer Verantwortung für Vielfalt als Schlüsselkategorie einer modernen, offenen und pluralistischen Gesellschaft.

Mit den Leipziger Impulsen 2019, 2020 und 2022 beschreiben die Initiatorinnen und Initiatoren Handlungsfelder, auf denen insbesondere im digitalen Zeitalter öffentlich-rechtliche Medien neu denken müssen. Im Zentrum steht die Frage, wo ein Gemeinwohlbeitrag in diesem Zusammenhang geleistet wird, der alle Bürgerinnen und Bürger anspricht.

Das Verhältnis von Gemeinwohl und Vielfalt wird im weiteren Strukturwandel der Öffentlichkeit eine immer zentralere Rolle spielen. Diese Überzeugung eint die Unterzeichnenden des dritten Leipziger Impulses. Die integrative Aufgabe von öffentlich-rechtlichen Medien besteht vor allem im Sichtbarmachen und Einordnen der gesellschaftlichen Vielfalt beispielsweise hinsichtlich Themen, Akteurinnen und Akteuren, Meinungen, Erfahrungen, Werthaltungen und Perspektiven in zeitgemäßen Angebotsformen und vielfältigen Genres.

5.2 Die Vielfaltsagenda im MDR

Im Dezember 2022 hat die Geschäftsleitung eine Vielfaltsagenda für den MDR beschlossen. Sie bildet die Basis für die Arbeit des Vielfaltsmanagements im MDR und leistet einen Beitrag zur Umsetzung der strategischen Gesamtziele des MDR.

Die Vielfaltsagenda beschreibt Struktur, Auftrag und Vernetzung des Vielfaltsmanagements im MDR. Sie definiert, was im MDR unter Vielfalt verstanden wird, um dann zu erläutern, warum im MDR mehr Vielfalt gebraucht wird und wie diese grundsätzlich aussehen kann. Diese Definitionen wurden unter in einem Workshop-Prozess von Vielfaltsmanagement, Beirat für Vielfalt sowie Netzwerk für Vielfalt erarbeitet, den das Qualitätsmanagement methodisch begleitet hat.

Aus einer Analyse vorliegender Daten über Vielfalt in Belegschaft, in Programmeangeboten und im MDR-Publikum leiten sich fünf aktuelle Herausforderungen ab:

1. Repräsentanz von Menschen mit Migrationsgeschichte und deren Lebenswelten stärken (in der Belegschaft und in den Inhalten)
2. Repräsentanz von Menschen mit Behinderungen und deren Lebenswelten stärken (in der Belegschaft und in den Inhalten)
3. Ungleichgewichte in der Genderbalance abbauen (in der Belegschaft und in den Inhalten), die dritte Geschlechtsoption «divers» berücksichtigen
4. Generationengerechtigkeit und demographischen Wandel thematisch abbilden und altersgerechtes Arbeiten im MDR weiter fördern sowie den Wissenstransfer zwischen den Generationen sicherstellen.

5. Vor dem Hintergrund zunehmender homophober und transfeindlicher Hasskriminalität: Sichtbarkeit der Lebenswelten von queeren Menschen stärken und Toleranz fördern.

In der Vielfaltsagenda werden einzelne, konkrete Handlungsfelder beschrieben, die dazu beitragen sollen, die genannten Herausforderungen anzugehen. Ab 2024 ist dafür eine jährliche Evaluation vorgesehen.

5.3 Aktivitäten des Vielfaltsmanagements

2022 ist für das Vielfaltsmanagement davon geprägt gewesen, die im Vorjahr beschlossene Struktur mit Leben zu erfüllen und entsprechend der im Direktorium formulierten Aufgabenstellung erste Ergebnisse zu erzielen. Generell kann resümiert werden, dass Vielfaltsthemen im MDR nun eine größere Sichtbarkeit und einen höheren Stellenwert haben. Das Vielfaltsmanagement konnte sich als Anlaufpunkt für Beratung und themenbezogene Begleitung bei konkreten redaktionellen Fragestellungen etablieren. So wurde gemeinsam mit der Redaktion Lizenzen, Film und Serie der PD Leipzig für die Ausstrahlung des DEFA-Klassikers «Der kleine Muck» am 04.12.2022 eine Hinweistafel zur Einordnung des Filmes erarbeitet.

Der Beirat für Vielfalt ist als Schnittstelle zwischen den Direktionen, Stabstellen, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragter und Vielfaltsmanagement erstmals aktiv geworden. In zwei virtuellen Beratungen wurde zunächst ein Selbstverständnis des Gremiums erarbeitet und das Aufgabenportfolio des Vielfaltsmanagements beleuchtet. Das Gremium sorgt dafür, dass Vielfaltsthemen in die Direktionen und Bereiche fließen und von dort eine Rückkopplung erfolgt.

Das Vielfaltsmanagement koordiniert das Netzwerk für Vielfalt und bereitet dessen Treffen inhaltlich vor und nach. 2022 kam das Netzwerk erstmals in Präsenz zu einem ganztägigen Jahrestreffen zusammen. Der „Vielfaltstag“ am 31.08.2022 trug Workshop-Charakter und zielte darauf ab, inhaltliche Impulse für die bereits erwähnte Vielfaltsagenda zu erarbeiten. Außerdem ging es darum, medienspezifisches Vielfaltswissen aufzubauen, u.a. mit einem Impuls der Diversity-Expertin Konstantina Vassiliou-Enz unter dem Titel „Diversität in den Medien“. Gegenseitiges Lernen und überregionale Vernetzung standen im Mittelpunkt eines Austausches mit Vertretern von RBB und NDR. Neben dem Jahrestreffen gab es drei virtuelle Arbeitstreffen des Netzwerks, in denen externe Impulse (z. B. Diversity Management im Beitragsservice von ARD und ZDF) und der Austausch über aktuelle Themen im Mittelpunkt standen.

Innerhalb der ARD-Koordination Diversität arbeitete das Vielfaltsmanagement in verschiedenen Projekten mit, zum Teil federführend. Dies betraf zum Beispiel die Vorbereitung und Abstimmung gemeinsamer Aktivitäten zum Diversity-Tag am 31.05.2022, die Verankerung des Themas Diversität in der ARD-Themenwoche 2022 durch Impulse in den crossmedialen ARD-Schaltkonferenzen zur Themenwoche und die Evaluation von Diversitätsschulungen in der ARD.

Das Thema Vielfalt wurde auch im Prozess des MDR-Qualitätsmanagements verankert. In den QM-Workshops der Redaktionen wird Vielfalt sichergestellt, indem eine möglichst diverse Gruppe von Teilnehmenden mitwirkt. Zur Stärkung von Vielfaltsbewusstsein trägt bei, unterschiedliche Perspektiven in der Entwicklung von Qualitätskriterien einzunehmen: Wie soll das Programmangebot für die Nutzenden aussehen? Welche Bedürfnisse und Erwartungen richten sich aus den verschiedenen Nutzungsgruppen an das Angebot?

Der Gemeinwohl-Check, der vom Qualitätsmanagement mit den Redaktionen durchlaufen wird, definiert als ein Kriterium «Vielfalt balancieren».

Am bundesweiten Diversity Tag der Charta der Vielfalt hat sich der MDR am 31.05.2022 zum dritten Mal nach 2020 und 2021 beteiligt. Redaktionen und Bereiche des Hauses zeigten gemeinsam mit dem Vielfaltsmanagement „Flagge für Vielfalt“ (Claim der Charta der Vielfalt). Es gab eine Fülle von themenbezogenen Programminhalten, Angebote für Beschäftigte sowie begleitende Kommunikation (Instagram, Presseinformation). Einige ausgewählte Beispiele:

- «Vielfalt einfach machen – Best Practise aus den Redaktionen» (Interne virtuelle Gesprächsrunde)
- Einladung an die Belegschaft zu einem virtuellen Vielfaltsquiz
- Diversität bei KiKA – «Generation Alpha – Der KiKA-Podcast»
- Programmhightlights wie «Ganß anders – Wie bunt ist Mitteldeutschland» (PD Leipzig), «Cyborgs of Instagram» (PD Halle), das Kurzfilmmagazin «unicato» mit einer Ausgabe zur queeren Filmszene.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit sind externe Vernetzung und externe Kooperationen. Über den ARD-Kosmos hinaus ist das Vielfaltsmanagement im Kontakt mit Vereinen, Verbänden und Interessenvertretungen. Es repräsentiert zugleich die Vielfaltsbemühungen im MDR nach außen, auch über das MDR-Botschafterinnen und Botschafter-Programm. Hier gab es beispielsweise Aktivitäten beim „Ersten queeren parlamentarischen Abend Sachsen-Anhalts“ im Mai 2022 und bei einem virtuellen Talk der AG DOK.

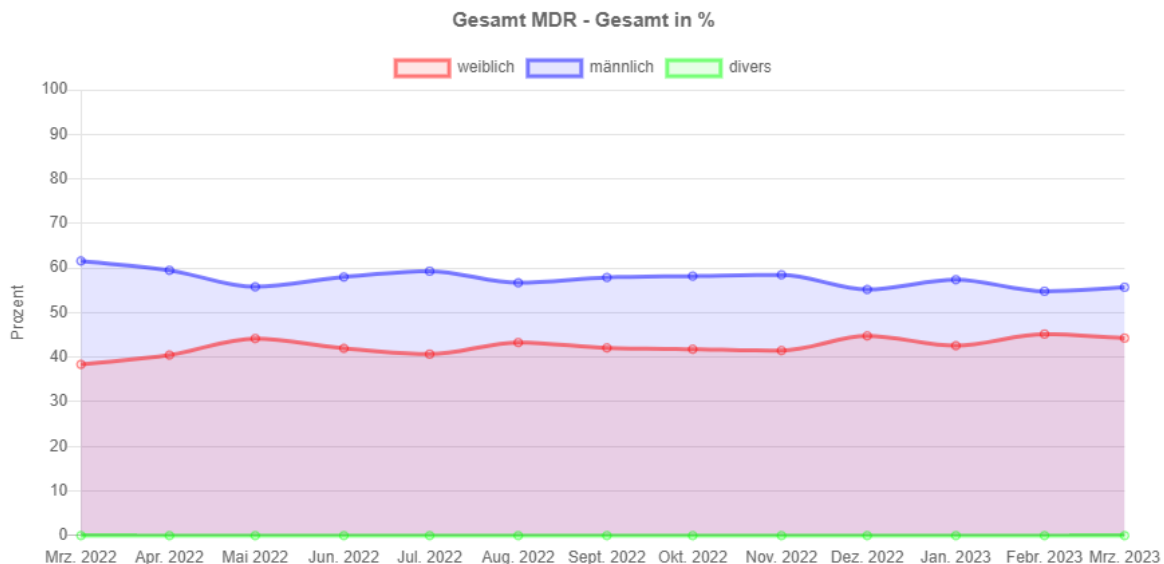
5.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring

Seit Januar 2022 ist der MDR offizieller Partner der BBC-Initiative „50:50 – The equality project“. Das BBC-Projekt war fünf Jahre zuvor mit dem Ziel gestartet, dauerhaft ebenso viele Frauen wie Männer auf dem Bildschirm und hinter dem Mikrofon zu präsentieren.

Nach einem erfolgreichen Piloten in der Programmdirektion Halle im Vorjahr wurden alle MDR-Redaktionen und Formate eingeladen, sich an der Challenge zu beteiligen.

Hinter „50:50“ steckt konkret die Idee, den Frauenanteil dem Anteil der männlichen Protagonisten, Experten etc. anzugleichen. Gleichzeitig soll der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte und von Menschen mit Behinderungen erhöht werden. Über die Mitwirkung an der Initiative entscheiden die Redaktionen selbst.

Im Sommer 2022 nahmen 22 Formate an der Challenge teil, nach dem ersten 50:50-Jahr im MDR lag diese Zahl bereits bei 34 Formaten. Auch bei den Auswertungen der Daten zeigte sich schon rasch, dass die Challenge wirkt. So konnte der Anteil von Frauen im Programm stetig gesteigert werden. Nach dem ersten Jahr (März 2023) lag er bei 42,5 Prozent (plus 4,4 Prozentpunkte).



Neben dem reinen Zählen ist aber der Austausch unter den teilnehmenden Redaktionen und das gegenseitige Lernen ein wesentlicher Bestandteil von 50:50. Einmal im Quartal kommen alle beteiligten Redaktionen zusammen, um Erkenntnisse zu teilen, auf welchem Weg eine ausgewogenere Repräsentanz in den verschiedenen Vielfaltsdimensionen gelingen kann. Auf ARD-Ebene findet auf Einladung der Gleichstellungskonferenz ein regelmäßiger Austausch unter den beteiligten LRA statt.

Die Verantwortung für das Projekt liegt im MDR bei der Gleichstellungsbeauftragten und beim Vielfaltsmanager, die inhaltlich von Kolleginnen und Kollegen aus der Programmleitung Halle und technisch von der Betriebsdirektion unterstützt werden. Das Steuerungsteam hat sich für das zweite Jahr der Challenge vorgenommen, weitere Formate für eine Teilnahme zu gewinnen, noch breiter über das Anliegen von 50:50 sowohl im Hause als auch extern zu informieren, Best Practice-Beispiele der Redaktionen und Erkenntnisse auszutauschen und zu teilen.

6 Schutz vor sexueller Belästigung

Die Geschäftsleitung des MDR und die Personalvertretungen setzen sich für einen wirksamen Schutz aller Beschäftigten vor sexueller Belästigung ein. Jede Form von Sexismus und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird im MDR nicht toleriert. In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) trat im März 2022 eine „DV zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ in Kraft, die gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat erarbeitet wurde. Ziel der DV ist es, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, welches keinen Raum für Belästigung lässt. Auch im neuen Mitarbeitenden-Kodex ist festgeschrieben, dass sexuelle Belästigung, Mobbing oder jede sonstige Form von Gewalt im MDR nicht geduldet werden.

Präventionsmaßnahmen wie Schulungsangebote im offenen Fort- und Weiterbildungskatalog sowie im Ausbildungsprogramm der Volontärinnen und Volontäre und in den Auszubildendenjahrgängen wurden im Berichtsjahr fortgesetzt. 2022 haben 2 Pflichtschulungstermine für Führungskräfte stattgefunden. Die in der DV genannten Beratungsstellen wurden in einem Webinar zur DV geschult. Schwerpunkte waren dabei die Aufgaben der Beratungsstellen und Grundsätze für Beratungsgespräche.

Im Berichtsjahr wurde unter Federführung der Compliance-Beauftragten eine für 2023 geplante Informationskampagne „Wer zu nah kommt, geht zu weit!“ vorbereitet. Dazu

gehören eine Broschüre, ein Poster mit Kontaktdaten der Beratungsstellen sowie eine erneute Pflichtschulung für alle Führungskräfte.

Die ARD hat sich am Internationalen Frauentag 2022 der Erklärung "Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung!" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angeschlossen. Mit der Erklärung bekennen sich die Unterzeichnenden dazu, "eine gleiche Teilhabe aller Menschen in Kultur und Medien, frei von Sexismus, sexueller Belästigung und rückwärtsgewandten Rollenstereotypen - an den Arbeitsplätzen, aber auch in Texten, Filmen und auf der Bühne" anzustreben und dies durch praktisches Handeln zu unterstützen. In der Gleichstellungskonferenz von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF haben die Beauftragten daraufhin mit der Erarbeitung eines Maßnahmen-Baukastens begonnen, anhand dessen sich jede Landesrundfunkanstalt abgleichen kann. Es ist geplant, die Synopse auf einer ARD-Sitzung der Intendantinnen und Intendanten einzubringen und zum Weltfrauentag am 8. März 2024 medienwirksam zu veröffentlichen.

Der MDR vertritt den Senderverbund ARD/ZDF/DR/DW sowie VAUNET im Trägerverein von Themis, der unabhängigen und überbetrieblichen Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche.

7 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins

Leitfaden „Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache“

Die Gender-Debatte setzte sich 2022 fort und wurde zum Teil sehr konfrontativ geführt. Ein Fazit der im Berichtsjahr veröffentlichten repräsentativen Umfrage von infratest dimap im Auftrag des WDR³ lautete, dass zwei Drittel der Befragten für die Doppelnennung in der Berichterstattung sind, andere Formen des Genderns hingegen weniger akzeptiert werden. Die Ergebnisse bestätigen den Umgang mit Sprache im MDR.

Der bewusste und respektvolle Umgang mit Sprache ist ein Qualitätskriterium des MDR. Mit einem geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch trägt der MDR seinem Leitbild „MDR für alle“ Rechnung. Interne Regelungslage dazu ist der „Leitfaden für einen diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprachgebrauch im MDR“ aus dem Jahr 2019. Er wurde im Februar 2022 im Rahmen einer Evaluation um zielgruppenspezifische Ausnahmen ergänzt.

Oberstes Anliegen ist es, in den Programmen und Angeboten eine Sprache zu verwenden, die verständlich, präzise und diskriminierungsfrei ist. Entsprechend den Empfehlungen des Rates für deutsche Rechtschreibung wird danach auf den gedruckten und gesprochenen Genderstern sowohl in der Geschäftskommunikation als auch beim redaktionellen Texten verzichtet, um Eindeutigkeit und Verständlichkeit der Sprache zu gewährleisten. Das betrifft auch den Unterstrich („Gender-Gap“), den Doppelpunkt oder andere verkürzte Formen zur Kennzeichnung mehrgeschlechtlicher Bezeichnungen.

Ausnahmen sind für einige Programmangebote für jüngere Zielgruppen (Web-Angebote, Angebote auf Dritt-Plattformen, Podcast-Angebote und MDR SPUTNIK Radio) definiert. Um deren sich verändernde Sprachgewohnheiten nicht außer Acht zu lassen und

³ <https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/umfragen/aktuell/gendergerechte-sprache/>

damit zielgruppenaffin und angebotsorientiert zu kommunizieren, können sie den Genderstern nutzen.

Der Vielfaltsmanager und die Gleichstellungsbeauftragte arbeiten zurzeit gemeinsam mit fachlich versierten Kolleginnen und Kollegen in der AG Sprache an einer Evaluierung des Leitfadens. Die AG-Mitglieder befassen sich dabei mit sprachlichen Ausdrucksformen, die in Auseinandersetzung mit den geltenden orthografischen Regelungen möglichst allen Menschen gerecht werden und die alle Diversitätsdimensionen der Charta der Vielfalt einbeziehen. Ergebnisse sollen im 1. Quartal 2024 vorliegen.

Forschungsprojekte

Die Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg legte 2022 Ergebnisse eines gemeinsamen Forschungsprojektes mit dem Nachrichtenradio MDR Aktuell zum gendersensiblen Sprechen von Nachrichten vor. Anhand einer fiktiven Nachrichtensendung mit und ohne gendersensible Formen wurden mögliche Auswirkungen des Genders auf die Hörverständlichkeit von Radionachrichten getestet. Ein Ergebnis war, dass gendersensible Sprache die Hörverständlichkeit der Testsendung gegenüber dem generischen Maskulinum nicht vermindert. Es gibt keinen statistisch bedeutsamen (signifikanten) Unterschied in den Behaltensleistungen zwischen der Verwendung des generischen Maskulinums und den beiden gendersensiblen Formen „Gender-Gap“ und Neutralisation sowie Doppelnennung.⁴

Journalistinnen und Journalisten von MDR und Deutschlandfunk Nova nahmen im Rahmen einer empirischen Untersuchung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zur Erhebung des Meinungsbildes von Medienschaffenden zur gendersensiblen Sprache an einer Fragebogenerhebung teil.⁵ Unter den Medienschaffenden gibt es hauptsächlich zwei extreme Meinungslager bezüglich des Genders im Hörfunk: Extreme Befürwortung oder extreme Ablehnung. Als häufige Contra-Argumente werden genannt: Erschwerung der Verständlichkeit, fehlende Radiotauglichkeit, Beeinträchtigung der sprachlichen Ästhetik, Abwehr in der Bevölkerung bzw. bei den Rezipierenden, Ideologie, elitäres Problem, keine natürliche Sprachentwicklung. Häufige Pro-Argumente: Sprache soll Realität abbilden und Gendern führt zu Gerechtigkeit und Gleichberechtigung. 58 % der Befragten wünschten sich eine Leitlinie.

8 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“

Im Netzwerk, das 2013 in Eigeninitiative gegründet wurde, sind Frauen aus allen Bereichen des MDR vereint, die in Führungspositionen arbeiten oder Querschnittsaufgaben wahrnehmen. Die Netzwerkfrauen unterstützen junge Kolleginnen bei ihrer Karriereplanung und setzen sich für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Des Weiteren findet im Netzwerk ein Austausch zu Themen statt, die die Stellung von Frauen in der Gesellschaft und im Beruf betreffen. Das Netzwerk setzt zudem Impulse zu Fragen von Gleichstellung und Diversität in Richtung der Geschäftsleitung des MDR.

⁴ Birke, Christof (2022): Untersuchung zur Hörverständlichkeit von Radionachrichten unter dem Einfluss geschlechtersensibler Sprache. Eine empirische Untersuchung. Masterarbeit MLU Halle-Wittenberg (unveröffentl. Manuskript).

⁵ Bednorz, Rebecca (2022): Gendern im Hörfunk? - Eine empiristische Untersuchung des Meinungsbildes von Medienschaffenden zur gendersensiblen Sprache. Masterarbeit MLU Halle-Wittenberg (unveröffentl. Manuskript).

Im Berichtsjahr standen in den virtuellen Treffen die pandemiegeprägten vergangenen Monate und gute Beispiele im Umgang mit den aktuellen Herausforderungen, auch in der täglichen journalistischen Arbeit, ebenso wie der Change-Prozess im Mittelpunkt. Dabei wurden gegenseitige Stärkung und Ermutigung als wichtige Impulse für den Zusammenhalt in den Teams herausgehoben.

Schwerpunkthemen des jährlichen Präsenztreffens der Netzwerkfrauen waren „Hass gegen Frauen im Netz“ mit einem Input von Anna-Lena von Hodenberg, Geschäftsführerin von HateAid, sowie „Arbeitsbedingungen von MDR-Auslandskorrespondentinnen“.

9 Veranstaltungen

9.1 Internationaler Frauentag

2022 hatten sich mit dem MDR und BR zum ersten Mal zwei ARD-Rundfunkanstalten zusammengeschlossen, um den Weltfrauentag zu würdigen. So lautete der Titel der virtuellen Veranstaltung am 8. März auch #Gemeinsam. Den Gesprächsauftritt übernahmen die beiden Intendantinnen Prof. Dr. Karola Wille und Dr. Katja Wildermuth, moderiert von den Journalistinnen Kristin Schwietzer (MDR) und Eva Lell (BR). Gast der Veranstaltung war die Journalistin und Autorin Julia Korbik. MDR- und BR-Kolleginnen und Kollegen hatten im Anschluss die Gelegenheit zu Austausch und Diskussion in Breakout-Räumen. Ein neu entstandenes Netzwerk von MDR- und BR-Frauen organisierte im Nachgang des Weltfrauentags eine Veranstaltung zum Thema „Sind Kriege männlich?“, zu der über die Gleichstellungskonferenz auch Frauen weiterer öffentlich-rechtlicher Sender eingeladen wurden.

9.2 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF

Von sechs jährlichen Konferenzen der Frauen-, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit des öffentlich-rechtlichen Rundfunks wurde eine nach drei Jahren wieder in Präsenz abgehalten. Ein Schwerpunkt war unter anderem das Thema Hass gegen Frauen im Netz. Darüber diskutierte die Runde mit der Bundestagsabgeordneten Renate Künast und Josephine Ballon, Head of Legal von HateAid, sowie dem No Hate-Beauftragten des rbb, Daniel Schwertfeger.

Außerdem ging es im Jahr 2022 um geteilte Führung, das Vorgehen und die übergreifende Koordinierung bei sexuellen Übergriffen in Produktionen mit mehreren Sendern bzw. externen Produktionsfirmen, den Austausch zur laufenden Teilnahme an der 50:50 Challenge der BBC, ein Maßnahmenpaket gegen Sexismus und das „Gender Equality Meeting“ der EBU in Brüssel. Des Weiteren stand die Planung des digitalen Herbsttreffens der Medienfrauen beim WDR im Mittelpunkt.

9.3 Herbsttreffen der Medienfrauen

Der WDR stellte das 44. Herbsttreffen der Medienfrauen im November unter das Motto „Entsetzen, Empathie, Engagement, Empowerment“. Mit Resolutionen zu den Themen "Hass gegen Frauen", "Frauen im Iran" und "Ungleichheit im Musikbusiness" endete das jährliche Treffen von Mitarbeiterinnen öffentlich-rechtlicher Sender. Mehr als 350 Teilnehmerinnen formulierten ihre Forderungen unter anderen an die Intendantinnen und Intendanten von ARD, ZDF, Deutschlandradio, Deutscher Welle und ORF.

Das 45. Herbsttreffen der Medienfrauen findet 2023 beim MDR in Leipzig statt.

10 Gremien

Im Januar kam der neu zusammengesetzte Rundfunkrat zur konstituierenden Sitzung zusammen. Dem Aufsichtsgremium gehören gemäß § 16 Abs. 1 des MDR-Staatsvertrags (MDR-StV) 50 Mitglieder an. Neu in den Rundfunkrat entsendende Gesellschaftsbereiche sind laut MDR-StV beispielsweise Migrantenverbände, Organisationen von Menschen mit Behinderungen oder die LSBTTIQ-Gemeinschaft.

Der Rundfunkrat bestand im Berichtsjahr aus 50 Mitgliedern, 37 Männer und 13 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 26 %. Den Vorsitz hatte ein Mann inne. Ihm zur Seite standen eine männliche und eine weibliche Stellvertretung. Den Vorsitz in Ausschüssen/Landesgruppen und Stellvertretungen hatten vier Frauen und 13 Männer.

Der neue Verwaltungsrat konstituierte sich im Juni. Er bestand im Berichtsjahr aus zehn Mitgliedern. Sechs Verwaltungsrätinnen ergeben einen Anteil von 60 %. Den Vorsitz hatte eine Frau inne. Ihm stand ein Mann als Stellvertreter zur Seite.

11 Zusammenfassung und Ausblick

Statistik 2022 auf einen Blick

- Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 31,4 % in 2021 auf 33,2 % im Berichtsjahr erhöht.
Der Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Betriebsdirektion erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 3,4 % auf 15,5 %.
- Der Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte auf 45,9 %.
- Bei den Höhergruppierungen von Frauen in den VG AT bis IV bewirkte die Steigerung der Gesamtzahl von 232 auf 241 Frauen eine Erhöhung von 0,4 % auf nunmehr 39,9 %.
- Die Teilzeitquote im gesamten MDR erhöhte sich um 0,6 % auf 17,9 %. Werden alle weiblichen Festangestellten in den Blick genommen, so arbeiten von 1.011 Frauen 28,4 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es 7,5 % und damit im Vergleich zum Vorjahr 0,7 % mehr.
- Von insgesamt 1661 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden waren 790 Frauen und 870 Männer. Eine Person hat keine Angabe gemacht.
- Aus überregionalen Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio, Studio Berlin und Ausland) berichteten neun Frauen und sechs Männer. Damit ist die Anzahl der MDR-Korrespondentinnen im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben und die Anzahl der MDR-Korrespondenten hat sich um eine erhöht.
- Von insgesamt 254 Tagesthemen-Meinungen kamen 22 vom MDR. Der Frauenanteil bei den gesprochenen MDR-Meinungen lag bei 81,8 Prozentpunkten.

Ausblick auf Themenfelder 2023

- Der MDR ist Ausrichter des 45. Herbsttreffens der Medienfrauen. Die Veranstaltung findet nach drei Jahren am 29./30. September unter dem Motto #Gemeinsam: Starke Stimmen im Dialog“ wieder in Präsenz statt. Projektleiterin ist die MDR-Gleichstellungsbeauftragte.
- Die ARD-Anstalten, Deutschlandradio, Deutsche Welle und ZDF werden zum Internationalen Frauentag am 8. März eine gemeinsame Veranstaltung anbieten.
- Das Netzwerk „Frauen in Führung“ schaut in der Jahreskonferenz auf 10 Jahre Netzwerkarbeit zurück.
- Die MDR Challenge 50:50 geht in das zweite Jahr. Das Steuerungsteam wird zu Beginn eine Evaluierung der bisherigen Arbeit vornehmen.
- Die Mitglieder der AG Sprache befassen sich mit der Evaluierung des Sprachleitfadens.
- Die MINT-AG wird den Austausch mit den Fachbereichen zu den Themenfeldern Netzwerken, Möglichkeiten zur Steigerung der weiblichen Bewerberinnen für MINT-Berufe und gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Technikfrauen fortsetzen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Ausschreibungsverfahren gemäß DA zur beruflichen Gleichstellung im MDR teil. Sie vertritt den MDR im Gleichstellungsbeirat des Freistaats Sachsen.
- Die Verhandlung einer DV Gleichstellung im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes wird fortgesetzt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte und der Vielfaltsmanager werden im Rahmen des MDR Botschafterinnen- und Botschafterprogramms an Veranstaltungen teilnehmen, u.a. an den Schüler-Medientagen in Sachsen-Anhalt.
- Es wird Aktivitäten zum bundesweiten Diversity Tag der Charta der Vielfalt am 23. Mai 2023 geben.
- Der Vielfaltsmanager begleitet den zweiten Jahrgang von MDR Fresh (u. a. Bewerbungsprozess)
- Der Dialog mit Migrations-Organisationen wird intensiviert und ein Spitzentreffen zwischen MDR und Verbänden vorbereitet.
- Das zweite Jahrestreffen des Netzwerks für Vielfalt findet im September statt.
- Der Vielfaltsmanager nimmt an einer berufsbegleitenden Fortbildung im Diversity Management (Zertifikat Universität Hamburg) teil.

- Der Vielfaltsmanager wirkt an der Neuaufstellung des ARD-Boards Diversität und bei der weiteren Entwicklung einer diversitätsbezogenen Mitarbeitenden-Umfrage für die ARD-Anstalten mit.
- Der Vielfaltsmanager entwickelt ein Konzept für Maßnahmenvorschläge aus dem Netzwerk für Vielfalt (z. B. Vielfaltspreis, programmlicher Diversitätscheck, Dialogformat Vielfalt trifft MDR).