

# Bericht der Intendantin zur Gleichstellung im Mitteldeutschen Rundfunk 2021



Mitten in Deutschland.  
Mitten im Leben.

**mdr**

## Inhalt

1 Vorbemerkungen.....	2
2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten....	4
2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	4
2.2 Führungspositionen .....	4
2.2.1 Journalistische Führungspositionen.....	11
2.2.2 Führen in Teilzeit .....	12
2.3 Stellenausschreibungen und Höhergruppierungen .....	12
2.4 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	15
2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	17
2.5.1 Teilzeit .....	17
2.5.2 Elternzeit .....	18
2.5.3 Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR.....	18
2.5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement .....	18
2.5.5 Angehörigenpflege .....	19
2.5.6 Wertkonto .....	19
2.6 Berufsausbildung, Volontariate und Praktika .....	19
2.7 Fort- und Weiterbildung.....	21
2.8 Personalentwicklung und Talentförderung .....	22
3 Frauen in der Technik .....	23
4 Frauen und Männer in ausgewählten Programmbereichen .....	23
4.1 Besetzung der Korrespondentenbüros .....	23
4.2 ARD-Tagesthemenkommmentare/Meinungen.....	24
5. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Programm und in der Belegschaft sowie Engagement für die Charta der Vielfalt.....	24
5.1 Aktivitäten auf ARD-Ebene unter Mitwirkung des MDR.....	25
5.2 Bundesweiter Diversity-Tag der Charta der Vielfalt 2021 .....	26
5.3 Beteiligung eines MDR-Teams an der Diversity Challenge 2020-21.....	27
5.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring.....	27
6 Schutz vor sexueller Belästigung .....	28
7 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins .....	29
8 MDR-Netzwerk „Frauen in Führung“ .....	29
9 Veranstaltungen .....	30
9.1 Internationaler Frauentag .....	30
9.2 MDR-Koproduktion „Lost Women Art“ .....	30
9.3 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF .....	31
9.4 Herbsttreffen der Medienfrauen .....	31
10 Frauen- und Männeranteil im MDR Rundfunk- und Verwaltungsrat.....	31
11 Auf einen Blick und Schwerpunkte 2022 .....	32

## 1 Vorbemerkungen

In einer Zeit, in der die Gesellschaft spürbar auseinanderdriftet, Polarisierungen zunehmen, Fake-News und Desinformationen Hand in Hand gehen, ist es für eine öffentlich-rechtliche Anstalt wichtiger denn je, einen breiten, demokratiesichernden Austausch zu ermöglichen und alle Teile der Gesellschaft in ihrer Vielfalt miteinander zu verbinden.

Das neue Leitbild „MDR für alle“ beschreibt die strategischen Leitplanken für die Entwicklung des MDR in den Jahren 2022-2025 sowie das Selbstverständnis des MDR in einer Gesellschaft im Wandel. Die Sicherstellung von Vielfalt im umfassenden Sinn gehört dazu. Dies umfasst das wichtige Feld der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie darüber hinaus gehende Diversitätsthemen.

Der MDR hat deshalb im April ein Vielfaltsmanagement eingeführt. Die Aufgaben des Vielfaltsmanagers übernahm Olaf Heilemann. Er wird unterstützt von einem noch zu gründenden Beirat für Vielfalt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird Mitglied im Beirat sein. Bereits zum 1. März 2021 hatte die Intendantin im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat Claudia Barnhofer-Schuppe zur neuen Gleichstellungsbeauftragten des MDR berufen. Auch ARD-weit erfolgt ein regelmäßiger Austausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten der ARD und den Vielfaltsmanagerinnen und -managern. Im Mai wurden zudem Andrea Alic und Matthias Meincke als Beauftragte des MDR gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) von der Intendantin berufen.

Zum 1. Juni trat der neue MDR-Staatsvertrag in Kraft. Gemäß § 41 Abs. 1 hat der MDR durch Dienstvereinbarung die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im MDR im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes zu fördern. In der DV sind auch die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Gem. § 41 Abs. 2 legt nunmehr die Intendantin dem Verwaltungsrat und dem Rundfunkrat jährlich einen Gleichstellungsbericht vor.

Die im Oktober vorgestellte Studie „Sichtbarkeit auf dem Prüfstand: Folgestudie zur audiovisuellen Diversität“ der Universität Rostock unter Leitung von Prof. Dr. Elizabeth Prommer kam zu dem Ergebnis, dass es bei allen Fortschritten hinsichtlich der Geschlechterverteilung weitere Handlungsbedarfe für mehr sichtbare Diversität gibt (siehe unten Ziff. 5.4).

Der Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen des Rundfunks in Deutschland ist in den vergangenen drei Jahren gestiegen, doch eine Parität wird nur von wenigen Sendern erreicht. Das ergab die aktuelle ProQuote-Studie „Welchen Anteil haben Frauen an der publizistischen Macht in Deutschland? Rundfunk 2021“. Mit einem „Frauenmachtanteil“ von 48,3 % liegt der MDR im Ranking aller Sender auf einem sehr guten dritten Platz.<sup>1</sup>

Der Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen im MDR lag im Berichtsjahr 2021 bei 46,3 %, was einem Anstieg um 0,7 % gegenüber dem Vorjahr entspricht.

---

<sup>1</sup>[https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2022/04/ProQuote\\_Medien\\_Monitoring-Rundfunk21-online26\\_4\\_22.pdf](https://www.pro-quote.de/wp-content/uploads/2022/04/ProQuote_Medien_Monitoring-Rundfunk21-online26_4_22.pdf). Zur Methodik der Studie s. S. 6f.

Auch 2021 bestimmte die Corona-Pandemie den Alltag aller MDR-Mitarbeitenden mit Auswirkungen auf das Arbeits- und Familienleben. Die im ersten Corona-Jahr ergriffenen Maßnahmen für flexible Arbeitszeitmodelle, für Homeoffice, für Videokommunikation und weniger Geschäftsreisen wurden fortgesetzt. Die Programmangebote spiegelten die Stadien der Pandemie fortlaufend, auch über die aktuellen Sendepunkte hinaus. Am ersten Jahrestag des Corona-Lockdowns zog der MDR mit einer Themenwoche im März Zwischenbilanz. Im Web abrufbar war dabei eine Interviewreihe „Mein Jahr mit Corona“. MDR Wissen hatte dazu sechs Frauen aus Forschung und Lehre begleitet.

Mit dem Abschluss einer DV Mobiles Arbeiten legte der MDR frühzeitig ein deutliches Augenmerk auf die Umsetzung einer neuen Normalität in der Arbeitswelt, auch unabhängig von der pandemischen Lage. Damit war der MDR beim Thema Mobiles Arbeiten Vorreiter in der ARD.

Die Geschäftsleitung beschloss zudem die Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements, um den gesundheitlichen Folgen des Wandels der Arbeitswelt proaktiv entgegenzuwirken.

Als gemeinwohlorientierte Anstalt des öffentlichen Rechts sieht sich der MDR im hohen Maße zu nachhaltigem Handeln verpflichtet. Im November bestätigte die MDR-Geschäftsleitung die Struktur des neuen Nachhaltigkeitsmanagements im MDR. Zum Themenbereich der sozialen Nachhaltigkeit gehören auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Vielfaltmanagers.

## **2 Geschlechterspezifische Aufschlüsselung und Auswertung der Unternehmensdaten**

### **2.1 Anzahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Zum Stichtag 31.12.2021 waren insgesamt 2.054 Menschen in einem festen Anstellungsverhältnis beim MDR<sup>2</sup> beschäftigt, 1.010 Frauen und 1.044 Männer. Das sind 9 Mitarbeitende weniger als im Vorjahr. Die Anzahl der Frauen stieg um 11 – die der Männer reduzierte sich um 20. Der Altersdurchschnitt der festangestellten Mitarbeitenden ist von 49,5 Jahre auf 49,7 Jahre leicht gestiegen. Die Frauen sind mit durchschnittlich 48,3 Jahren jünger als die Männer (51,1 Jahre).

Im Kinderkanal (KiKA) waren zum Stichtag 66 Festangestellte tätig, 43 Frauen und 23 Männer. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der Frauen um drei. Die Anzahl der Männer reduzierte sich um einen Mann. Der Altersdurchschnitt ist beim KiKA mit 46,7 Jahren jünger. Die Frauen sind mit durchschnittlich 45,7 Jahren jünger als die Männer (48,5 Jahre).

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 191 Personen, davon 60 Frauen (Vorjahr: 59) und 131 Männer (Vorjahr: 127), inne.

- Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 31,7 % in 2020 auf 31,4 % im Berichtsjahr reduziert.

Nach Geschäftsbereichen aufgeteilt hatte das Landesfunkhaus Sachsen mit 50 % den höchsten Anteil an Führungsfrauen, gefolgt von der Programmdirektion Leipzig mit 47,1 %, der Programmdirektion Halle mit 44,4 %, dem Landesfunkhaus Thüringen mit 41,7 %, dem Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt mit 40,0 % und der Verwaltungsdirektion mit 28,6 %. Die Intendanz erreichte einen Anteil von Frauen in Führung von 27,3 %. Der Anteil an Führungsfrauen in der Betriebsdirektion betrug 12,1 %.

---

<sup>2</sup> ohne KiKA und MDR-Werbung

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

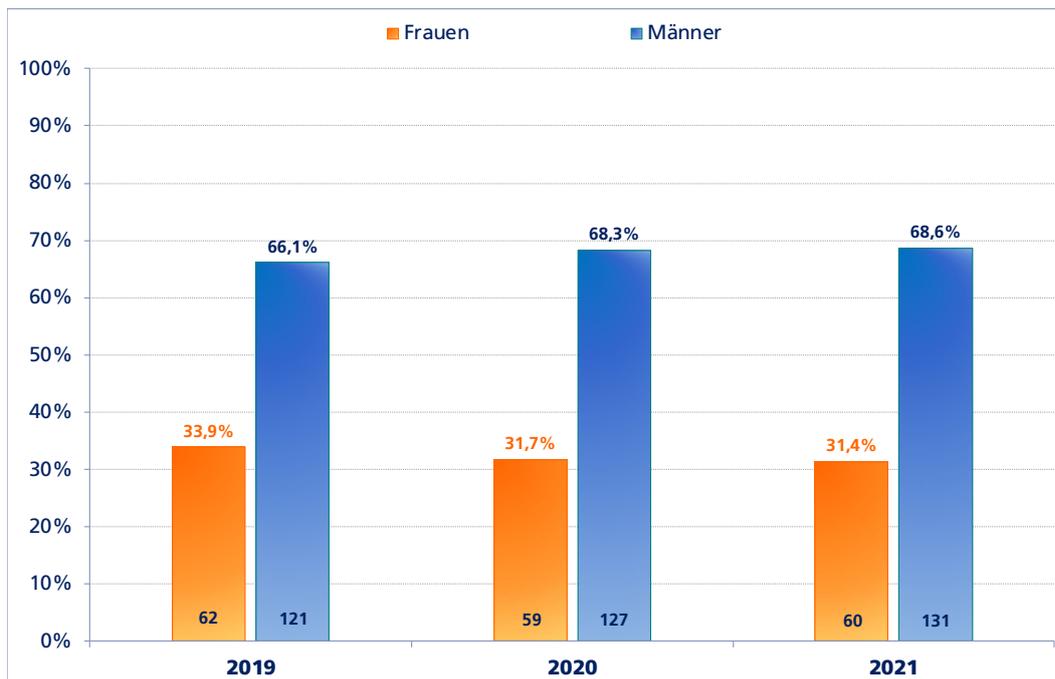


Abb.1 Verteilung Frauen und Männer in Führungspositionen insgesamt im MDR 2019 bis 2021

**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

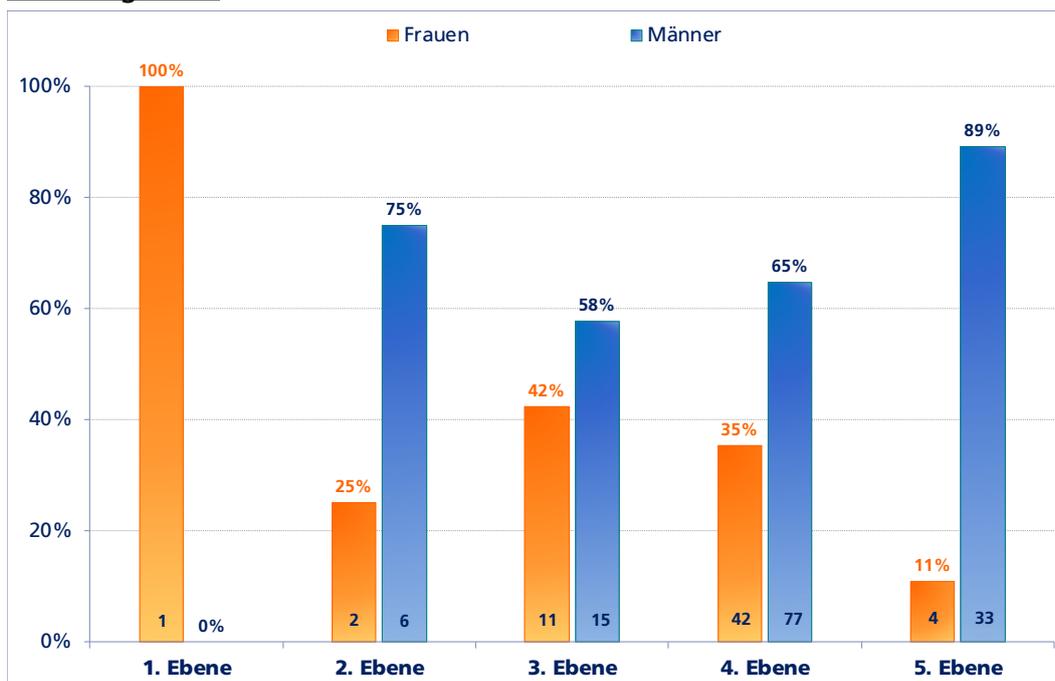


Abb. 2 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen 1 bis 5 im MDR 2021

Die Veränderungen auf den Führungsebenen im Vergleich zum Vorjahr sind für alle Programmdirektionen/Direktionen aufgeführt (s. Anlage).

### Intendanz

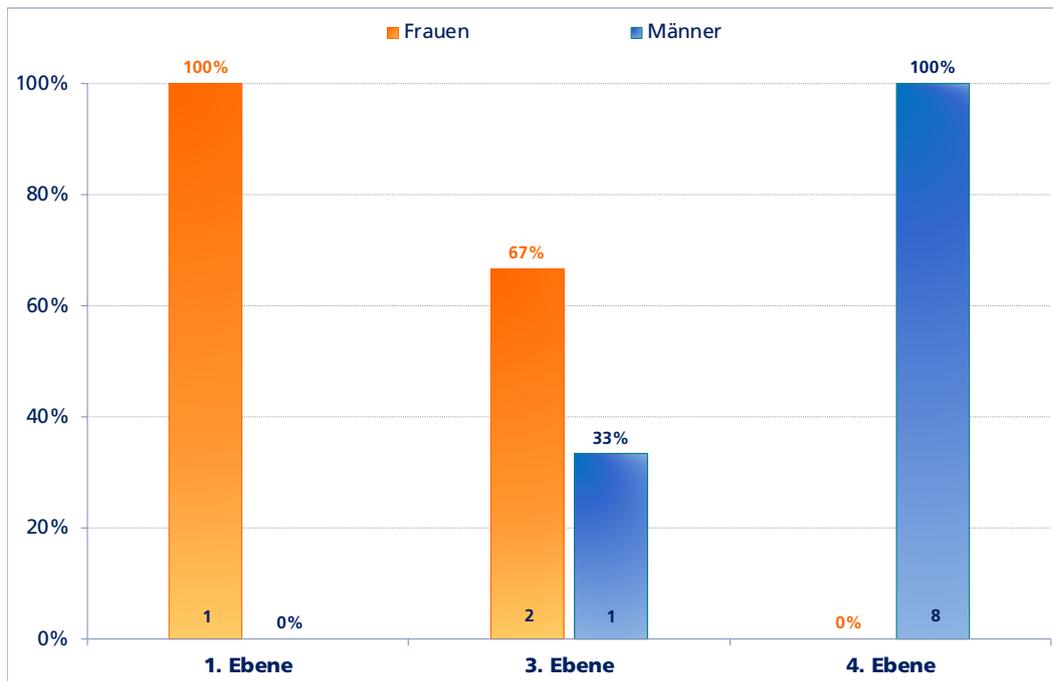


Abb. 3 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Intendanz 2021 (ohne Gremienbüro)

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 2,3 % auf 27,3 %.

### 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.

### Programmdirektion Leipzig<sup>3</sup>

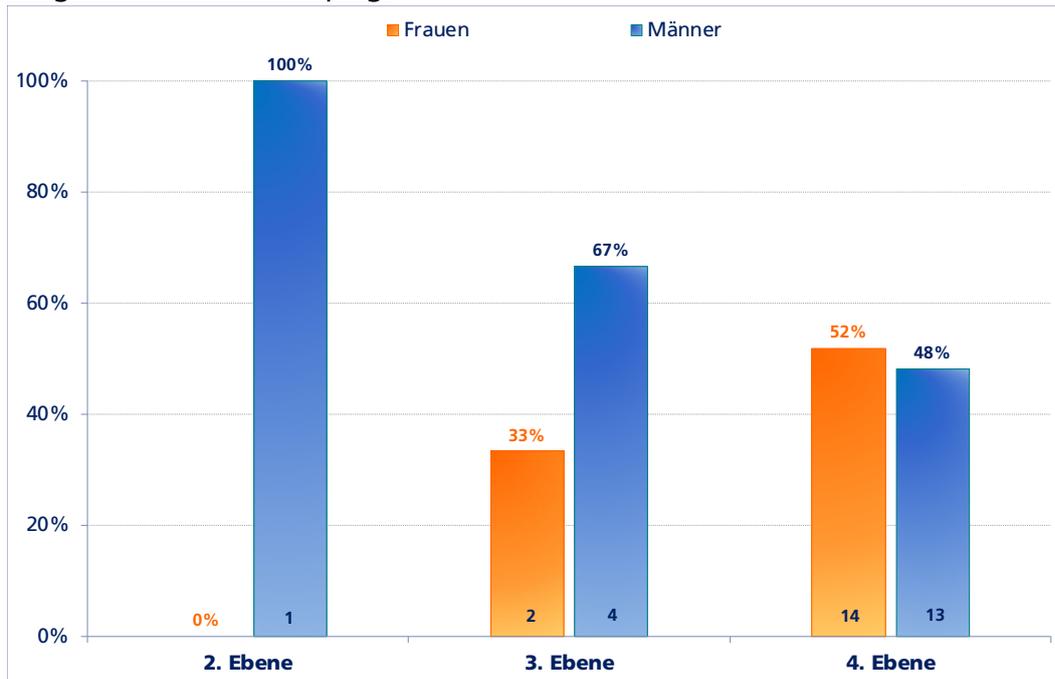


Abb. 4 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Leipzig 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 1,6% auf 47,1 %.

### Kinderkanal

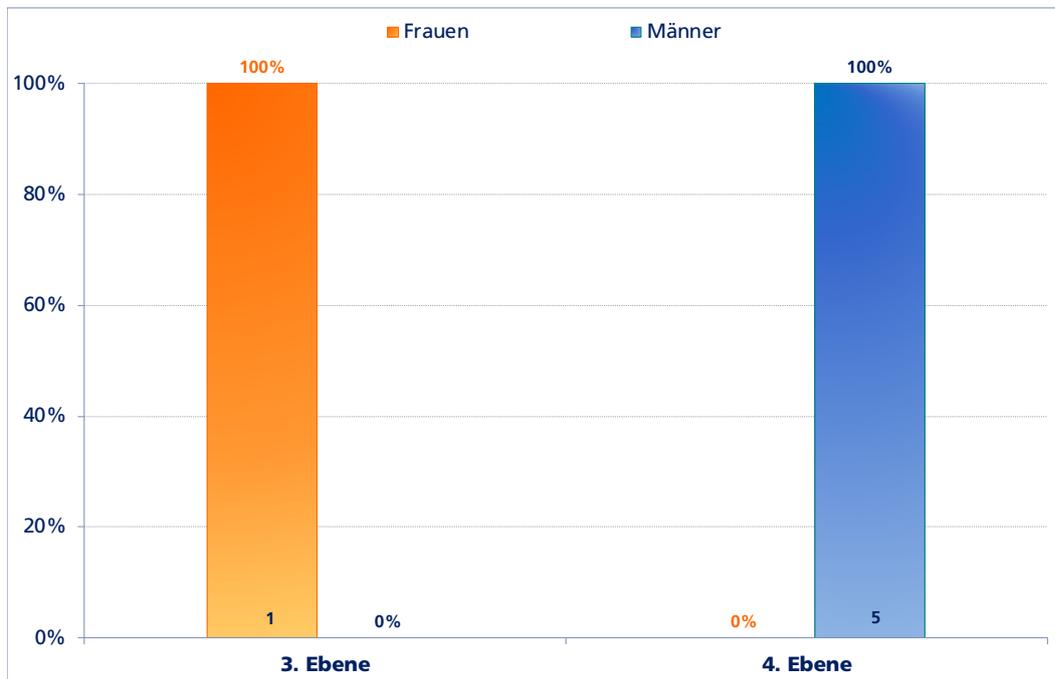


Abb. 5 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des KiKA 2021

Seit 2018 ist die Programmgeschäftsführung des KiKA weiblich. Weitere fünf Männer tragen im KiKA Führungsverantwortung. Gegenüber dem Vorjahr gab es keine Veränderung.

<sup>3</sup> ohne KiKA

## Programmdirektion Halle

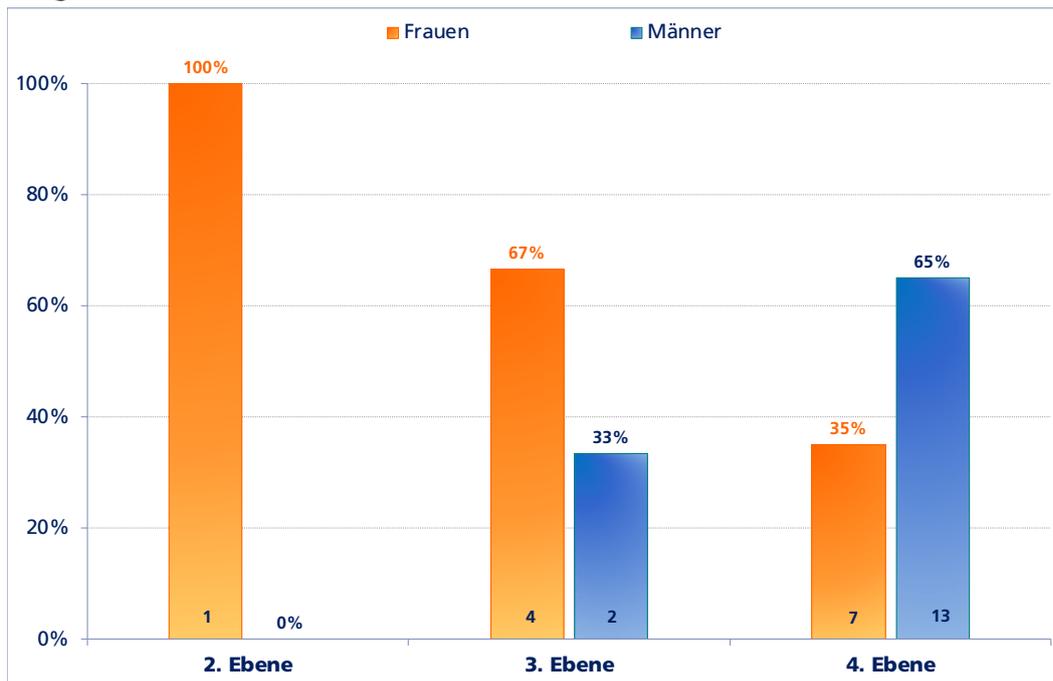


Abb. 6 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der PD Halle 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 0,4 % auf 44,4 %.

## Verwaltungsdirektion

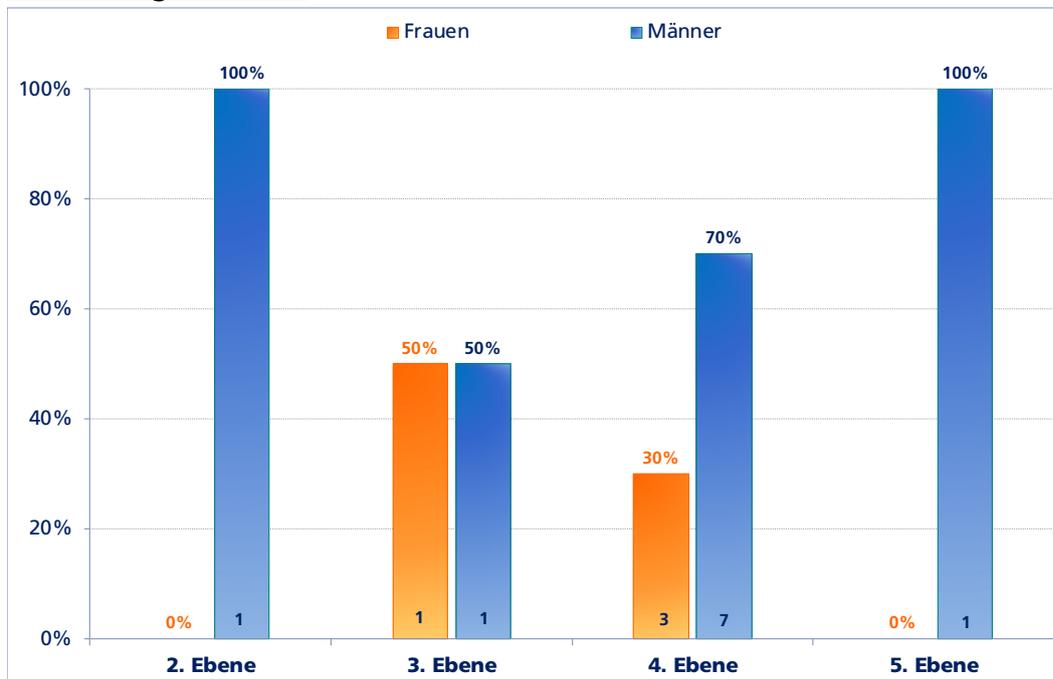


Abb. 7 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Verwaltungsdirektion 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 4,7 % auf 28,6 %.

## Betriebsdirektion

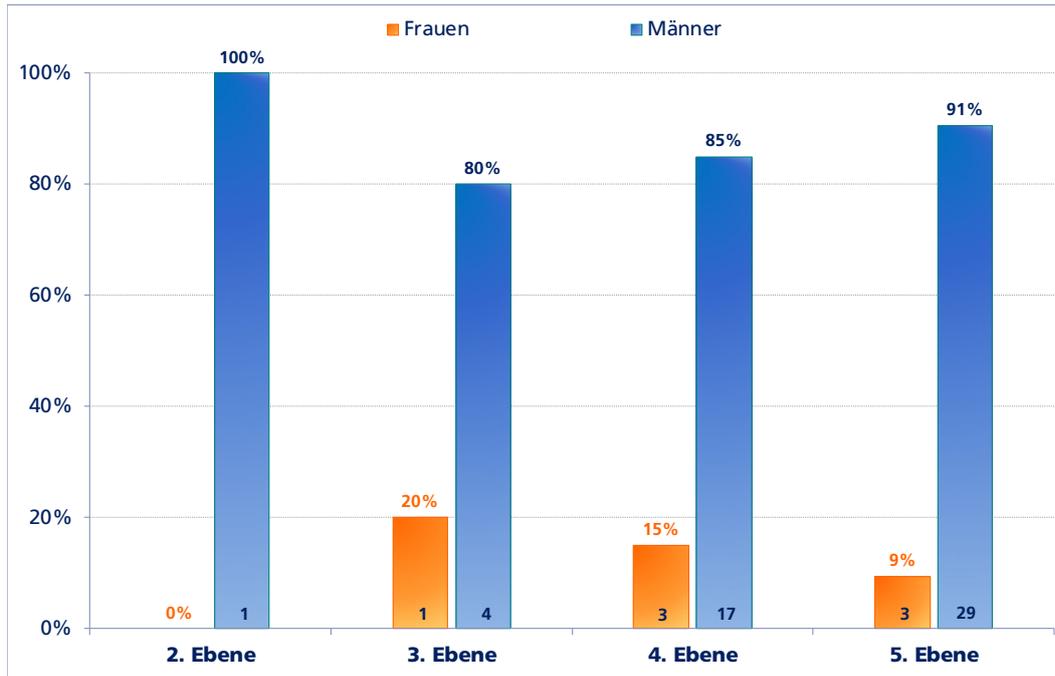


Abb. 8 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen der Betriebsdirektion 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 3,4 % auf 12,1 %.

## LFH Sachsen

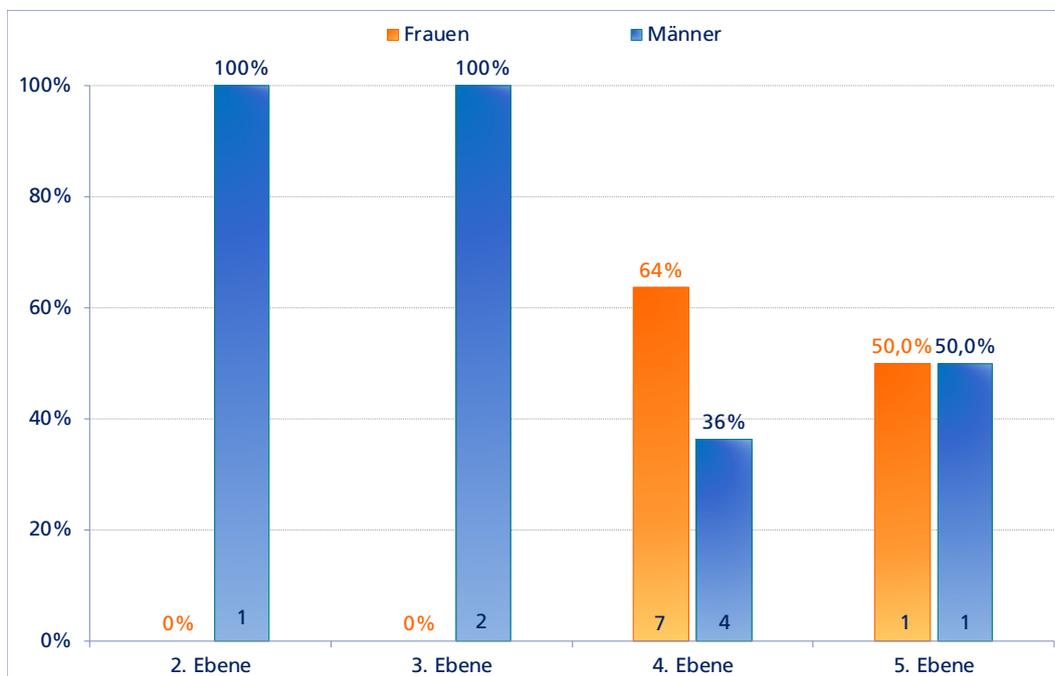


Abb. 9 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen blieb gegenüber dem Vorjahr konstant bei 50 %.

## LFH Sachsen-Anhalt

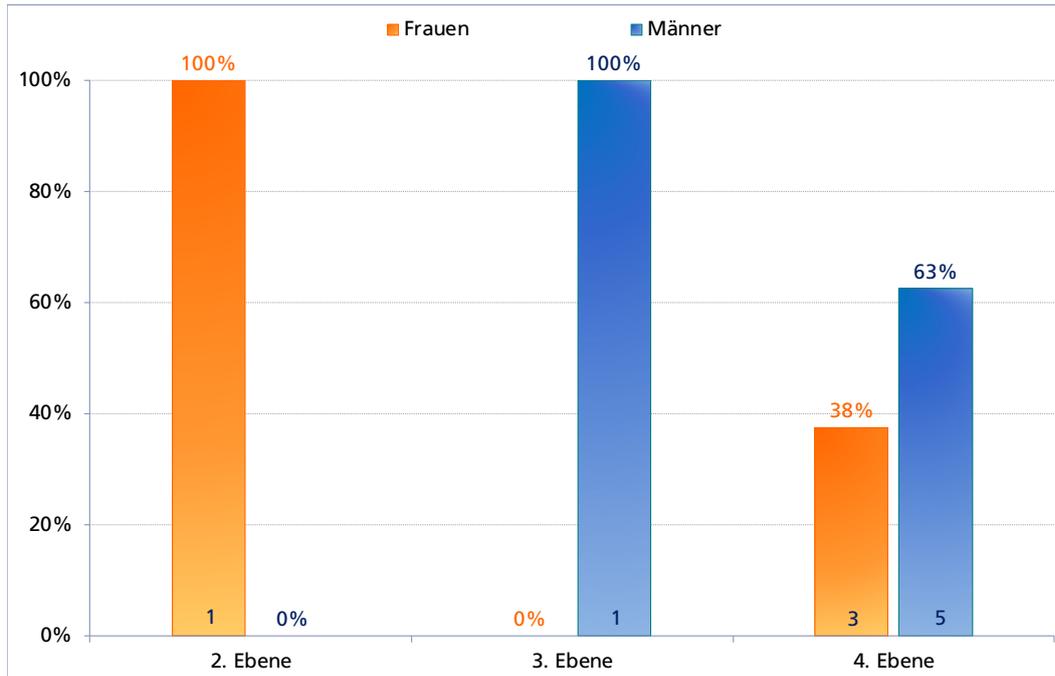


Abb. 10 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Sachsen-Anhalt 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 4,4 % auf 40 %.

## LFH Thüringen

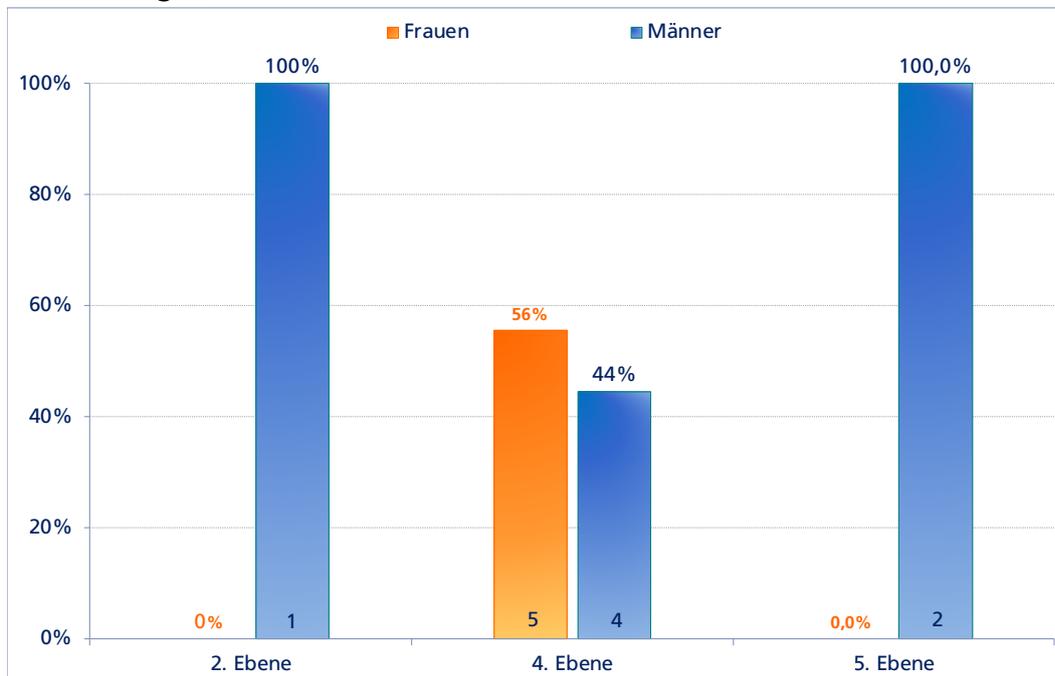


Abb. 11 Verteilung Frauen und Männer über die Führungsebenen des LFH Thüringen 2021

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 11,7 % auf 41,7 %.

### 2.2.1 Journalistische Führungspositionen

In den Redaktionen des MDR waren zum Stichtag 223 Frauen und 274 Männer als Redakteurinnen/Redakteure sowie Producer/Producerinnen tätig. Daraus folgt im Vergleich zum Vorjahr ein leicht gestiegener Frauenanteil um 0,4 % auf 44,9 %.

Dieses Bild spiegelt auch die Besetzung der journalistischen Führungspositionen wider. 82 journalistische Führungspositionen des MDR waren zum Stichtag mit 38 Frauen und 44 Männern besetzt.

- Die Veränderung ergibt nunmehr einen um 0,7 % gestiegenen Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen auf insgesamt 46,3 %.

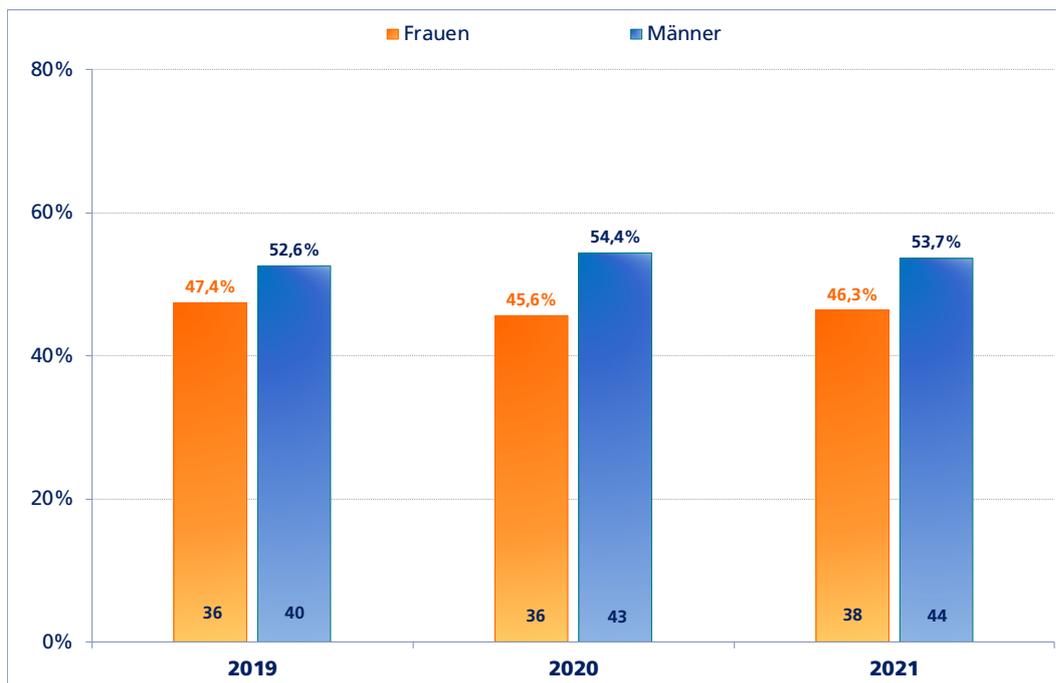


Abb. 12 Verteilung Frauen und Männer in journalistischen Führungspositionen 2019 bis 2021 im MDR



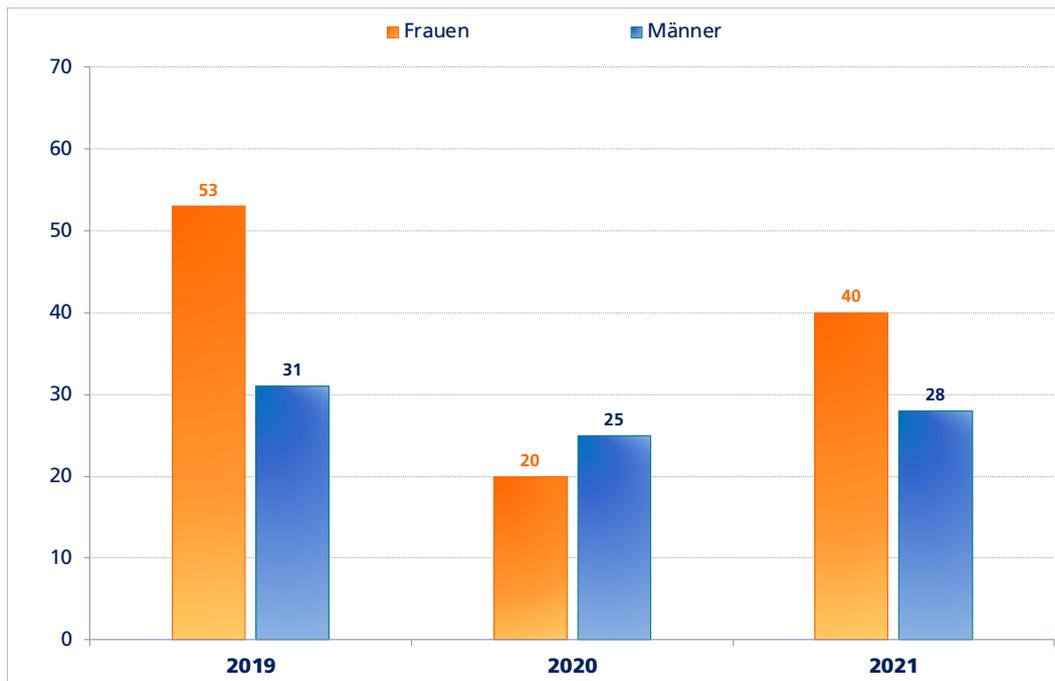


Abb. 14 Anzahl der Einstellungen im Jahresvergleich 2019 bis 2021 im MDR

In den Vergütungsgruppen AT bis IV wurden neun Frauen und zehn Männer eingestellt.

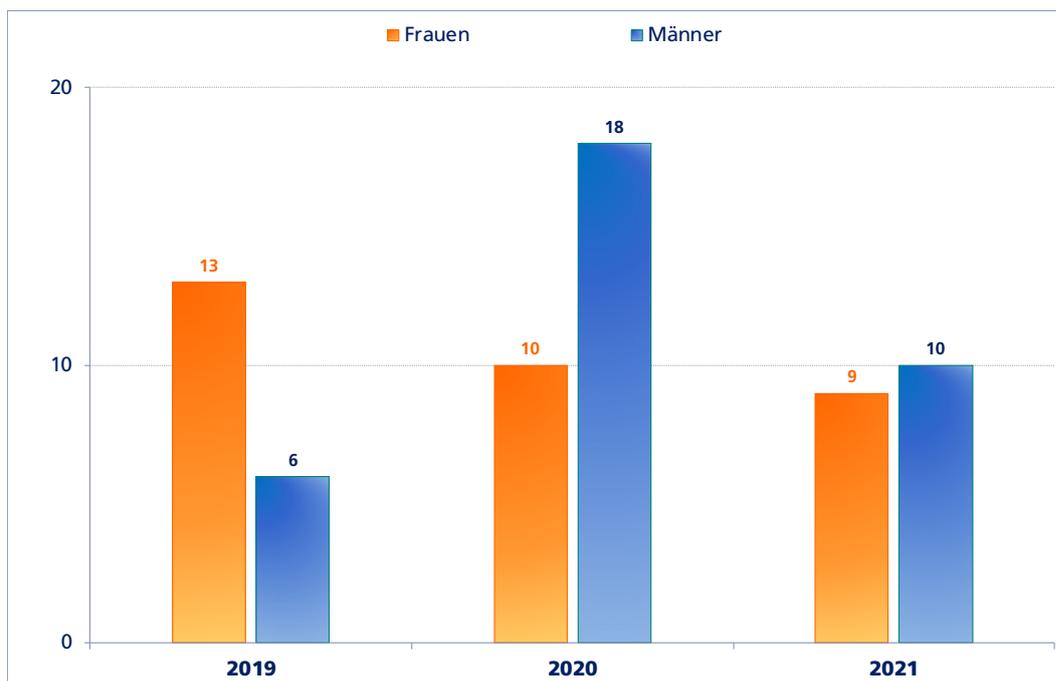


Abb. 15 Anzahl der Einstellungen VG AT bis IV im Jahresvergleich 2019 bis 2021 im MDR

Bei den Höhergruppierungen von Frauen in den VG AT bis IV bewirkte die Steigerung der Gesamtzahl von 223 auf 232 Frauen eine Erhöhung von 1,2 auf nunmehr 38,9 %.

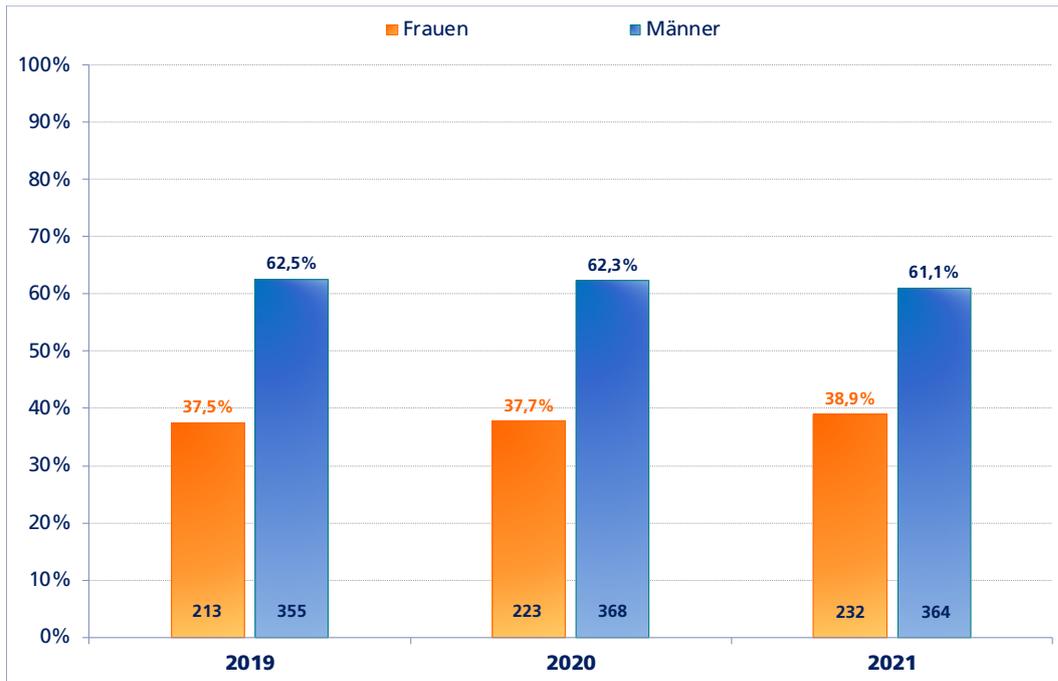


Abb. 16 Anzahl Frauen und Männer in den VG AT bis IV 2019 bis 2021

Im Ergebnis von Versetzungen nach Stellenausschreibungen oder der Übertragung von höherwertigen Aufgaben wurden im Berichtsjahr insgesamt 39 Frauen und 34 Männer höhergruppiert.

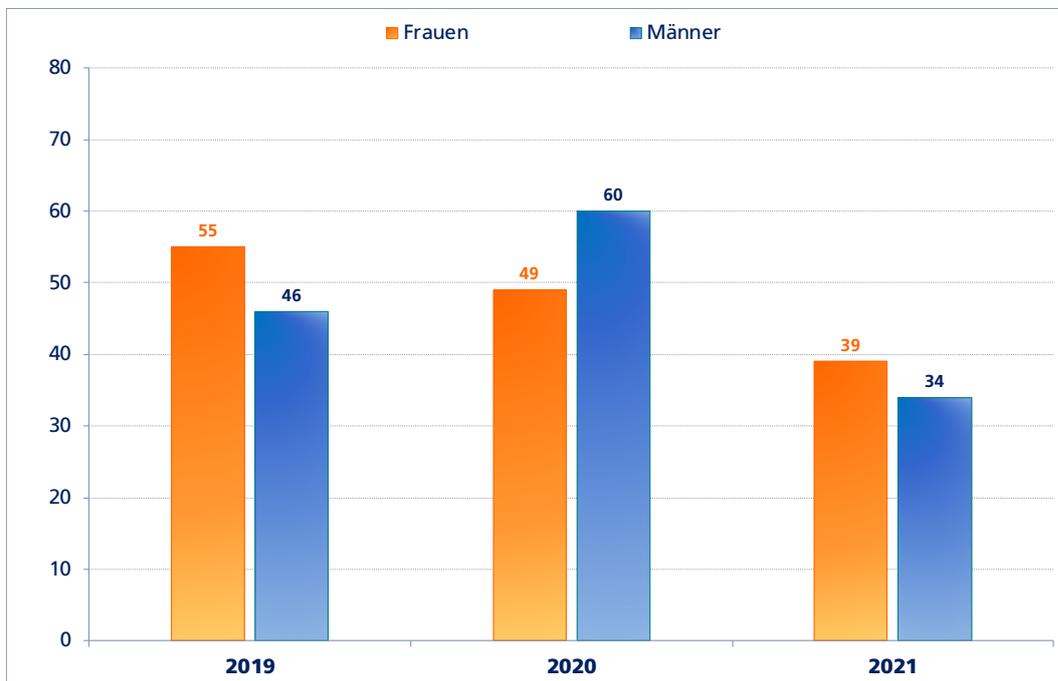


Abb. 17 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen über alle VG 2019 bis 2021 im MDR

Im Bereich der höherwertigen Vergütungsgruppen AT bis IV wurden im Berichtsjahr 12 Frauen und 15 Männern entsprechende Aufgaben übertragen.

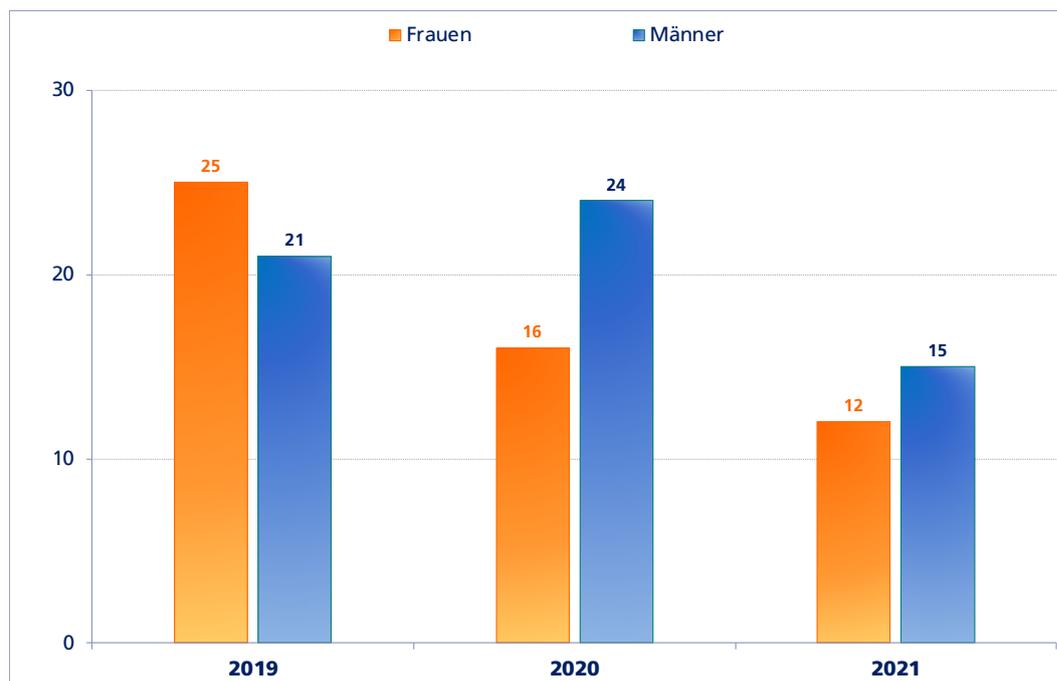


Abb. 18 Verteilung Frauen und Männer bei Höhergruppierungen der VG AT bis IV 2019 bis 2021 im MDR

## 2.4 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die vorliegende Auswertung umfasst die arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden.

	männlich	weiblich	gesamt
Anzahl Personen	795	857	1652
Honorarbetrag	37.665.283,84 €	34.948.067,89 €	72.613.351,73 €
Honorar/ Person/ a	47.377,72 €	40.779,54 €	43.954,81 €
Anteil an Anzahl (%)	48,1%	51,9%	
Anteil an Honorar (%)	51,9%	48,1%	

Abb. 19 Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (erfasst sind Personen im Sinne § 12 a des Tarifvertrages)

Vergleicht man die Beschäftigungsdaten der arbeitnehmerähnlichen Freien nach überwiegenden Tätigkeiten und ihren Durchschnittsverdiensten pro Jahr, so zeigt sich nachfolgendes Bild.

Es üben wesentlich mehr Frauen als Männer die Tätigkeit als Redaktionsassistenten aus. Einen augenfälligen Unterschied gibt es bei der Beschäftigung von Frauen und Männern in den Bereichen Videojournalismus und Kameraführung zu verzeichnen.

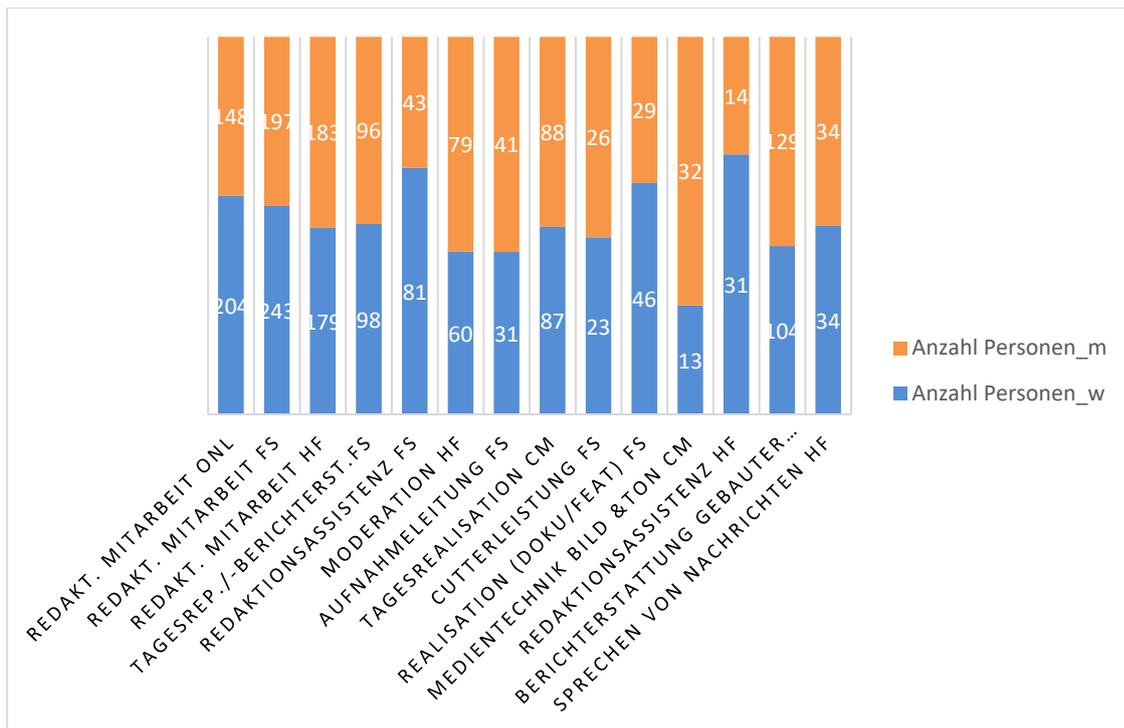


Abb. 20 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2021

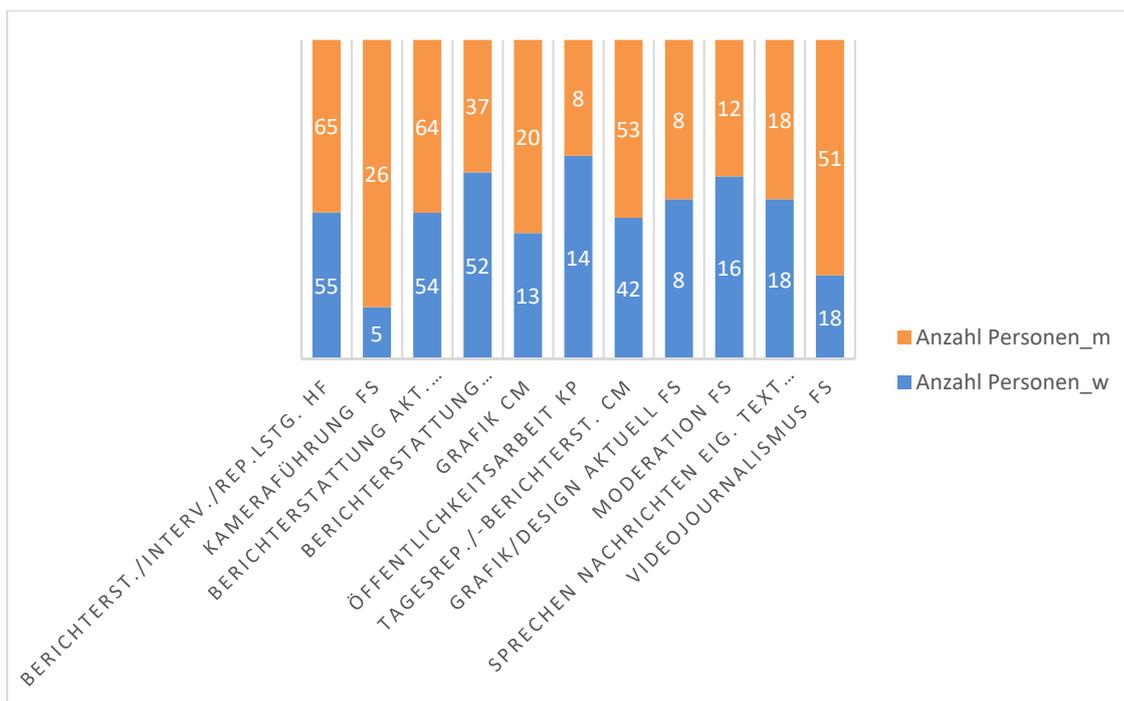


Abb. 21 Anzahl freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Tätigkeiten 2021

In 15 von insgesamt 25 Tätigkeitsgruppen 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. Bei zwei Gruppen ist es gleich.

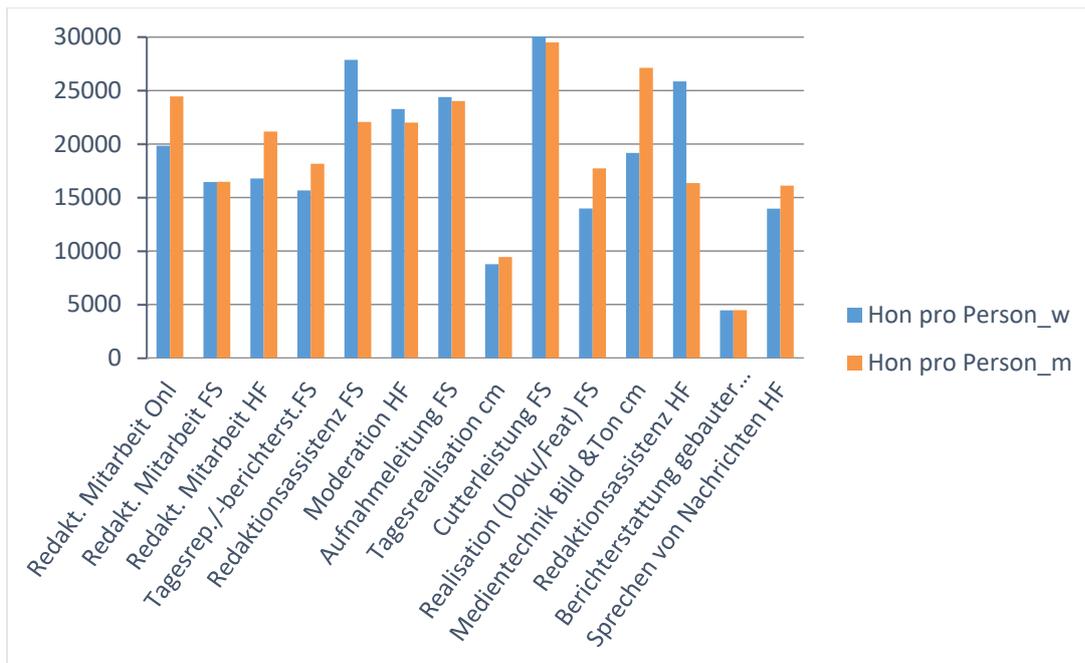


Abb. 22 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2021

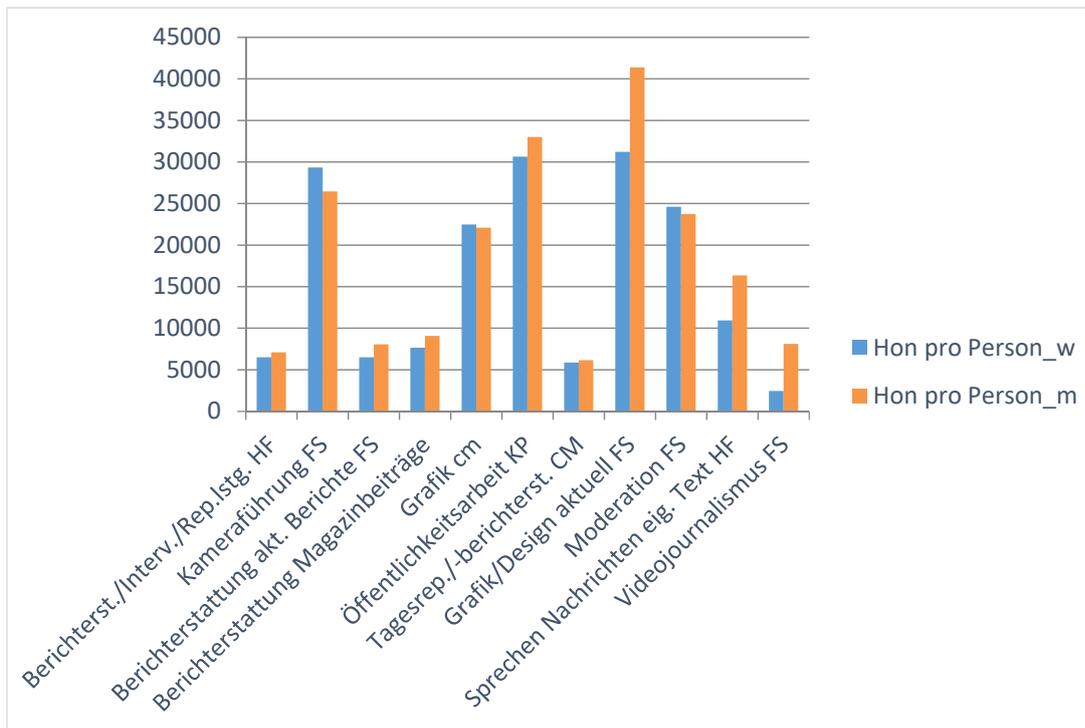


Abb. 23 Durchschnittshonorar freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2021

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 und Berufserfahrung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Geschlecht spielt keine Rolle.

## 2.5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

### 2.5.1 Teilzeit

Auswirkungen von Corona auf die Zahl der Teilzeitbeschäftigten konnten nicht festgestellt werden. Die Gesamtzahl der Teilzeitarbeitenden verringerte sich um sieben

auf 356, 285 Frauen und 71 Männer. Das sind gegenüber dem Vorjahr acht Frauen weniger und ein Mann mehr. Der Anteil von Frauen an Mitarbeitenden in Teilzeit betrug 80,1 %. Die Teilzeitquote im gesamten MDR verringerte sich um 0,3 % auf 17,3 %. Werden alle weiblichen Beschäftigten in den Blick genommen, so arbeiten von 1.010 Frauen 28,2 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es nur 6,8 %, aber 0,4 % mehr als im Vorjahr.

### 2.5.2 Elternzeit

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Beschäftigten in Elternzeit um elf erhöht. Es waren 14 Frauen mehr und drei Männer weniger in Elternzeit.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
<b>Elternzeit</b> (Zeitraum: 01.01.-31.12.2021)	<b>52</b>	<b>63,4</b>	<b>30</b>	<b>36,6</b>	<b>82</b>
- darunter Teilzeit während Elternzeit	6	60,0	4	40,0	10

Abb. 24 Anzahl Frauen und Männer in Elternzeit 2021 im MDR<sup>4</sup>

### 2.5.3 Flexibilisierung der Arbeitswelt im MDR

Mit der zum 1. September 2021 vollumfänglich in Kraft getretenen DV Mobiles Arbeiten wurden die formellen Rahmenbedingungen für bereichsspezifische Lösungen geschaffen, um nach Aufhebung der Corona-Schutzmaßnahmen im Regelbetrieb unmittelbar an die gelebte Praxis mit mobilen Arbeitsmöglichkeiten anknüpfen zu können. Ziel der DV ist es, moderne Rahmenbedingungen im Arbeitsleben zur Verfügung zu stellen, die die Erfüllung der Arbeitsaufgaben auch außerhalb des arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsortes ermöglichen, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben aktiv zu fördern, individuellen Wünschen nach mehr Flexibilität gerecht zu werden und ein hohes Maß an Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu gewährleisten. Die bis dahin gültige Dienstanweisung (DA) zur Einführung von temporärer Telearbeit im MDR trat zeitgleich außer Kraft.

Die Projektgruppe (PG) MDR Arbeitswelten hat sich im Berichtsjahr als zentrale Ansprechstelle bezüglich moderner und flexibler Arbeitswelten für alle Bereiche des MDR etabliert, insbesondere als Schnittstelle zu Projekten und Fachbereichen und mit verschiedenen Unterstützungsangeboten, wie Impulsvorträgen, Workshops und Piloten. Hervorzuheben ist dabei eine erste Befassung mit modernen Arbeitszeitmodellen, insbesondere Erfassung des Ist-Standes und Erarbeitung von Weiterentwicklungspotenzialen bezogen auf die bereits etablierten Arbeitszeitmodelle im MDR. Auch befasste sich die PG gemeinsam mit der HA Zentrales Produktionsmanagement mit Regelungen zur Personaldisposition in disponierten Bereichen. Auch hier ist das Ziel die Flexibilisierung der Regelungen bzw. die Erarbeitung von Angeboten, die die bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem fördern.

### 2.5.4 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das im Berichtsjahr 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 sollen mit

<sup>4</sup> Für den KiKA liegen keine statistischen Angaben vor

neuen Elementen der Gesundheitsförderung verknüpft werden. So werden zum Beispiel seit November unter der Überschrift „Bewegte Pause“ digitale Bewegungstrainings angeboten. Im Berichtsjahr wurde auch die Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement modernisiert, die die Unterstützung von Beschäftigten bei der Rückkehr nach einer Langzeiterkrankung regelt.

In ihrem Jahresbericht 2021 hat die betriebliche Sozialberaterin auf die möglichen Auswirkungen von Corona auf die psychische Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen hingewiesen. Demnach kann Homeoffice durch den Verlust von sozialen Kontakten und Strukturen zu einer Zunahme von psychischen Erkrankungen und damit Gesundheitsgefährdungen führen. Beratungsschwerpunkte waren deshalb nicht nur Empfehlungen für den Umgang mit den Pandemie-Beschränkungen, sondern auch die Unterstützung der Führungskräfte bei der Erkennung und dem Umgang mit psychischen Belastungen von Mitarbeitenden im Homeoffice.

### **2.5.5 Angehörigenpflege**

Nach einer pandemiebedingten Pause bietet der MDR in Zusammenarbeit mit einer externen Firma wieder Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Angehörigenpflege an. Das Angebot steht für alle Festangestellten sowie für Freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab einem Beschäftigungsvolumen von mindestens 72 Tagen im Kalenderjahr bereit.

### **2.5.6 Wertkonto**

Das im September 2020 eingeführte MDR-Wertkonto als weiterer Baustein zur flexibleren Arbeitsgestaltung von festen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde sehr gut angenommen. Am 31.12.2021 hatten 162 Mitarbeitende eine Umwandlungsvereinbarung abgeschlossen, davon waren 92 weiblich und 70 männlich. Mit dem MDR-Wertkonto haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, durch das Umwandeln von Gehalt und/oder Resturlaub spätere Freistellungen anzusparen.

## **2.6 Berufsausbildung, Volontariate und Praktika**

Insgesamt 50 junge Menschen waren in den Ausbildungsberufen und einem dualen Studiengang vertreten. Für die kaufmännische Ausbildung ab Herbst 2021 lagen 159 Bewerbungen vor, davon 103 von Frauen und 56 von Männern. 189 Bewerbungen erreichten den MDR für die technische Ausbildung. Davon entfielen 58 auf Frauen und 130 auf Männer und eine auf einen diversen Menschen.

Der duale Studiengang Informationstechnologie endet mit einem Studenten im September 2022. Bereits im Oktober 2021 hat eine Frau ihr duales Studium begonnen. Am 1. Oktober 2022 fängt eine Studentin im dualen Studiengang Informationstechnologie an. Es ist bereits die zweite junge Frau, die der MDR für einen IT-Studiengang gewinnen konnte.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
kaufmännische Berufe	22	75,9	7	24,1	29
technische Berufe	7	36,8	12	63,2	19
duales Studium	1	50,0	1	50,0	2
<b>Gesamt</b>	<b>30</b>	<b>60,0</b>	<b>20</b>	<b>40,0</b>	<b>50</b>

Abb. 25 Frauen und Männer in Ausbildung 2021 im MDR

Sabine Hofmann wurde als beste Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) in der Fachrichtung Information und Dokumentation im Industrie- und Handelskammerbezirk Dresden geehrt. Damit ist sie die sechste MDR-Auszubildende im Beruf FaMI, die den Titel „Beste Auszubildende“ erreichen konnte. Anfang 2022 konnte Sabine Hofmann sich auch über den Titel „Beste FaMI Sachsens“ und die Ehrung als Bundesbeste in ihrer Fachrichtung freuen. Sie ist damit zugleich die vierte FaMI-Auszubildende des MDR, die den Titel „Bundesbeste“ trägt.

Das 26. Programmvolontariat war mit fünf Frauen und fünf Männern paritätisch besetzt. Mitte Mai endete die Frist zur Bewerbung für das 27. Programmvolontariat, das im März 2022 beginnt. Erfreulich war, dass sich mit 280 Personen doppelt so viele junge Leute beworben haben als im Vorjahr. Dahinter steckte eine gelungene Teamarbeit von BildungsCentrum, Employer Branding, Redaktionen sowie Volontärinnen und Volontären.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Programmvolontariat	5	50,0	5	50,0	10
Volontärspraktikanten	0	-	0	-	0
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>50,0</b>	<b>5</b>	<b>50,0</b>	<b>10</b>

Abb. 26 Frauen und Männer in redaktioneller Ausbildung 2021 im MDR

Aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen konnten auch 2021 Praktika nicht in dem Umfang der Vor-Pandemiejahre durchgeführt werden.

	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Praktika	44	78,6	12	21,4	56
Schülerpraktika	3	75,0	1	25,0	4
<b>Praktika Gesamt</b>	<b>47</b>	<b>78,3</b>	<b>13</b>	<b>21,7</b>	<b>60</b>

Abb. 27 Frauen und Männer im Praktikum 2021 im MDR

Das betraf auch den Girls- und Boys-Day, der nicht den gewohnten Umfang an Angeboten im MDR haben konnte. Die Jungen Angebote gestalteten mit Unterstützung des BildungsCentrums einen virtuellen Blick in die Arbeitswelt beim Radio. Auf der Plattform der ARD/ZDF-Medienakademie konnten 30 Mädchen und Jungen im Alter von 13 bis 15 Jahren erleben, wie Podcasten funktioniert. Aber nicht nur in der Theorie: Redakteurin

Laura Meyer und Rapperin Lumaraa zeigten den jungen Leuten, wie es geht. Ins Leben gerufen wurde dabei der Podcast „Rapperlapapp“ von MDR SPUTNIK.

Auch fehlten coronabedingt im Berichtsjahr erneut mehrere wichtige Bausteine der Berufsorientierung und Nachwuchsgewinnung im Medienbereich. Als Alternative zum jährlichen Ausbildungstag konzipierten das BildungsCentrum und die HA Kommunikation den Thementag Ausbildung. Einen Tag lang konnten sich Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Studierende und deren Eltern über die moderne, zielgruppengerechte und gemeinwohlorientierte Berufsausbildung im MDR informieren. Neben einer großangelegten Berichterstattung zum Thema Ausbildung im Web und in den sozialen Netzwerken, wie Instagram und LinkedIn, sowie in Radio und TV gab es zum Thementag am 23. Juli eine besondere Premiere: die erste Magazin-Sendung, die eigens für diesen Tag vom MDR-Nachwuchs produziert wurde. Im Magazin MDR INTRO stellten Auszubildende und Volontierende ihre Berufe vor und berichteten über ihre Ausbildung im MDR. In 30 Minuten gab es informative und unterhaltsame Einblicke in die Ausbildungsberufe und das Volontariat im MDR. Künftige Auszubildende und Volontärinnen und Volontäre können sich so aus erster Hand über die Ausbildungsmöglichkeiten im MDR informieren.

Die Jungen Angebote beteiligten sich am ARD-Jugendmedientag im November, der zum zweiten Mal Schülerinnen und Schülern über digitale Wege zeigte, was der öffentlich-rechtliche Rundfunk alles kann und zu bieten hat.

## **2.7 Fort- und Weiterbildung**

Neues Arbeiten – neues Lernen. Eine Vielzahl von Schulungen aus dem Fort- und Weiterbildungsangebot des MDR konnte in digitaler Form absolviert werden. Im Bereich „Persönliche Kompetenzen“ wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Mitglieder der PG MDR Arbeitswelten unterstützt. Sie führten Webinare zu den Themen „Hybride Arbeitsformen“, „Meetings und Workshops online gestalten“ sowie „Digitale Tools im MDR“ durch. Außerdem gab es ein Seminar mit dem Titel „Virtuelle Führung verteilter Teams“ speziell für Führungskräfte.

Das BildungsCentrum hatte sich mit Start des MDR Campus im April 2020 frühzeitig auf die pandemiebedingte Ausnahmesituation auch in der beruflichen Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Anfang 2022 hatten sich bereits 3.546 Mitarbeitende auf dem Campus angemeldet.

Kursarten MDR MA	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	244	50,0	244	50,0	488
Medienübergreifende Kurse	230	58,2	165	41,8	395
PC-Kurse	358	49,2	370	50,8	728
Produktion und Technik	68	38,2	110	61,8	178
Sicherheit	10	34,5	19	65,5	29
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	212	52,2	194	47,8	406
Fremdsprachenkurse	3	75,0	1	25,0	4
Betriebswirtschaft	27	71,1	11	28,9	38
Seminare im Bürobereich	29	87,9	4	12,1	33
Persönliche Kompetenz	149	58,0	108	42,0	257
Kurse zu Rechtsfragen	32	57,1	24	42,9	56
Kurse für Personalräte	56	52,8	50	47,2	106
<b>Gesamt</b>	<b>1.418</b>	<b>52,2</b>	<b>1.300</b>	<b>47,8</b>	<b>2.718</b>

Abb. 28 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im MDR 2021

Kinderkanal ARD/ZDF Kursarten	Frauen		Männer		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Journalistische Kurse	26	83,9	5	16,1	31
Medienübergreifende Kurse	39	84,8	7	15,2	46
PC-Kurse	7	77,8	2	22,2	9
Produktion und Technik	0	-	0	-	0
Sicherheit	0	-	0	-	0
Förderkolleg Führungskräfte/ Nachwuchsförderung	3	18,8	13	81,3	16
Fremdsprachenkurse	0	-	0	-	0
Betriebswirtschaft	0	-	0	-	0
Seminare im Bürobereich	0	-	2	100,0	2
Persönliche Kompetenz	15	68,2	7	31,8	22
Kurse zu Rechtsfragen	0	-	2	100,0	2
Kurse für Personalräte	3	100,0	0	-	3
<b>Gesamt</b>	<b>93</b>	<b>71,0</b>	<b>38</b>	<b>29,0</b>	<b>131</b>

Abb. 29 Teilnahme Frauen und Männer an Fort- und Weiterbildung im KiKA 2021

## 2.8 Personalentwicklung und Talentförderung

Personal- und Talentförderung spielen im MDR eine ebenso große Rolle wie die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

So war es das Ziel des 2. Mentoringprogramms, Frauen, die neu in eine disziplinarische Führungsposition gekommen sind, in ihrer Aufgabe zu unterstützen sowie zu stärken. Als Mentorinnen und Mentoren standen den 10 teilnehmenden Frauen wieder Hauptabteilungs- und Abteilungsleitungen zur Seite. Die virtuelle Abschlussveranstaltung fand im Juni statt.

Im März wurde das erste Kompetenzentwicklungsprogramm (KEP) des MDR virtuell eröffnet, an dem neun Frauen und drei Männer aus allen Direktionsbereichen teilnahmen.

Das Programm zielt darauf ab, engagierte Mitarbeitende mit den Kompetenzen vertraut zu machen, die ein modernes Medienunternehmen von ihnen erwartet. Dazu gehören persönliche und kommunikative Kompetenz sowie Eigenverantwortung, aber auch bereichs- und medienübergreifendes Handeln sowie Team- und Projektverständnis. Der Entscheidung, wer an dem Programm teilnehmen wird, gingen Auswahlgespräche in den Direktionen unter Einbeziehung der Personalräte voraus.

Das zweite KEP wurde im September 2021 gestartet. An dem Programm nehmen sechs Frauen und sechs Männer teil. Bis Ende September konnten sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das dritte und vierte Programm mit Start in 2022 bewerben. Für das dritte Programm wurden acht Frauen und vier Männer ausgewählt. Das vierte KEP ist mit sechs Frauen und sechs Männern wieder paritätisch besetzt.

### **3 Frauen in der Technik**

Die Steigerung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen ist der Betriebsdirektion, besonders den Hauptabteilungen (HA) Medienproduktion und Technische Infrastruktur, weiterhin ein wichtiges Anliegen.

Im Berichtsjahr wurde die Arbeitsgruppe (AG) MINT mit Vertreterinnen und einem Vertreter aus der Betriebsdirektion, Vertreterinnen aus dem BildungsCentrum und der Gleichstellungsbeauftragten reaktiviert. Die Mitglieder erstellten einen Maßnahmenplan und priorisierten für den Auftakt der Arbeit den Aufbau eines MINT-Netzwerks mit Hochschul- und Fachhochschuleinrichtungen sowie Organisationen in allen drei Staatsvertragsländern. Der ARD-weite Austausch zum Thema MINT erfolgt über die Gleichstellungsbeauftragte in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Der ARD/ZDF Förderpreis „Frauen + Medientechnologie“ richtet sich an Frauen mit innovativen Abschlussarbeiten im Bereich der Medientechnologie und wird vom MDR unterstützt. 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 2021 Mitglied der Fachjury.

## **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 fünf Männer entsandt. Im Hauptstadtstudio und Studio Berlin arbeiteten fünf Frauen und zwei Männer. Das Auslandsstudio Neu-Delhi wurde weiterhin von einer Frau geleitet. Korrespondentinnen berichteten aus Paris, Washington (Tandem mit einem Mann) und Shanghai. Damit hat sich das Geschlechterverhältnis zugunsten von Frauen gegenüber dem Vorjahr entwickelt.

Themenschwerpunkte des ARD-Studios Neu-Delhi waren z.B. die Corona-Situation in Indien und der Abzug der NATO-Truppen aus Afghanistan. Die ausführliche Krisenberichterstattung von Studioleiterin Sibylle Licht (MDR) und ihrem Team hatte auch die rigorosen Auswirkungen auf erworbene Frauenrechte durch die Machtübernahme der Taliban in Afghanistan im Blick.

#### **4.2 ARD-Tagesthemekommentare/Meinungen**

Kristin Schwietzer (MDR) präsentierte 2021 anteilig die meisten „Tagesthemen“-Kommentare. Lag sie bereits 2020 im Kommentar-Ranking an der Spitze und damit zum ersten Mal eine Frau, konnte die TV-Korrespondentin im ARD-Hauptstadtstudio auch im Berichtsjahr diesen Erfolg wiederholen.

Von den insgesamt 265 Kommentaren wurden 123 von Frauen gesprochen. Das ist ein Frauenanteil von 46,4 %. Damit liegen von Frauen und Männern gesprochene Kommentare nahezu gleich auf.

#### **5. Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt im Programm und in der Belegschaft sowie Engagement für die Charta der Vielfalt**

Die gesellschaftliche Debatte zur Geschlechtergerechtigkeit vor und hinter der Kamera sowie zur Berücksichtigung von Diversität in den Programmangeboten, aber auch in der heutigen Arbeitswelt, hat noch weiter an Dynamik gewonnen. Der Stellenwert dieses Themenkomplexes ist für den MDR nicht hoch genug einzuschätzen, vor allem mit Blick auf Relevanz und Akzeptanz der Programmangebote vor dem Hintergrund der sich zunehmend diversifizierenden Publikums-Gruppen. Zudem wachsen die Herausforderungen durch den demographischen Wandel und damit einhergehende veränderte Erwartungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Dass der MDR sich dem proaktiv stellt, haben in den Vorjahren nicht nur die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und die Etablierung des Mitarbeitenden-Netzwerkes für Vielfalt gezeigt. Das Netzwerk versteht sich als Ideenschmiede und dient dem Austausch und der Vernetzung zu Vielfaltsthemen innerhalb der Belegschaft.

Hinzu kamen vielfältige programmliche Aktivitäten, Impulse auf Programm- und Produzentenwerkstätten und eine Reihe weiterer Maßnahmen. 2021 hat der MDR schließlich ein Vielfaltsmanagement etabliert. Mit dieser Strukturrentscheidung wurden die Voraussetzungen geschaffen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie mehr Diversität als zentrale strategische Ziele im Unternehmen weiter voranzutreiben. In einer Querschnittsfunktion arbeiten Gleichstellungsbeauftragte und Vielfaltsmanager eng zusammen.

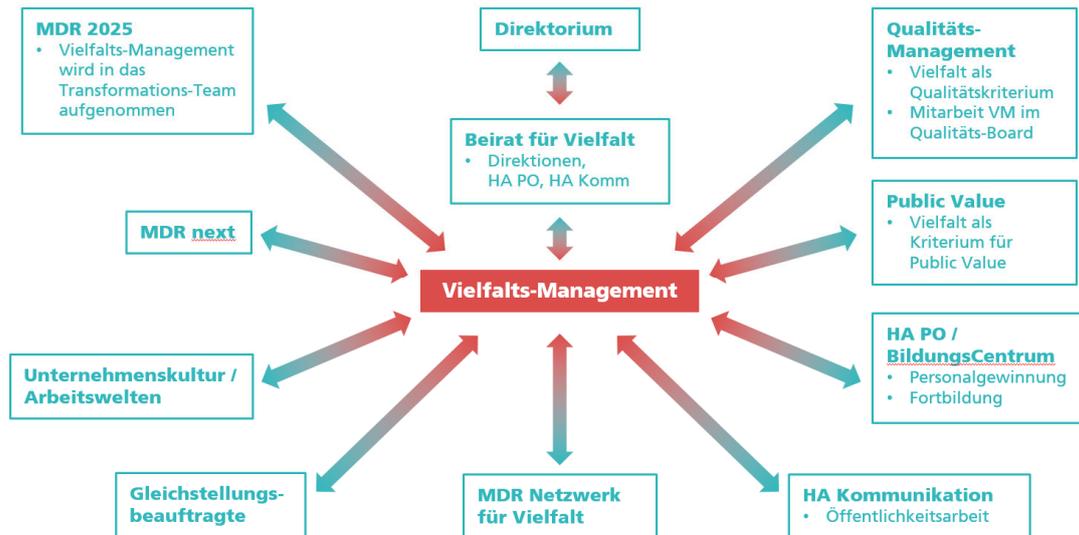


Abb. 30 Strukturskizze Vielfaltsmanagement

Beispiele für programmliche Aktivitäten zu den Themen Vielfalt, Geschlechter- und Chancengerechtigkeit 2021 waren:

- Die Dokumentation „Respekt! Deutsch. Schwarz. Erfolgreich“, die über Menschen erzählt, die in Deutschland ihre Heimat haben, über einen deutschen Pass verfügen – nur ihre Hautfarbe unterscheidet sie von anderen.
- Das MDR-Aufklärungsformat „wahrscheinlich peinlich“ über Sexualität, Liebe und Aufklärung. Das im Juni 2021 als MDR-Volontariatsprojekt gestartete TikTok-Format wurde Teil des funk-Netzwerks. Das Aufklärungsangebot für 14- bis 17-Jährige wird von MDR WISSEN für funk produziert.
- „Der Osten – Entdecke wo Du lebst“ über jüdisches Leben in Dresden.
- Nachrichten aus der Region in Leichter Sprache zum Hören: Das als Podcast gestartete Nachrichtenangebot ist deutschlandweit wegweisend, da kognitiv eingeschränkte Menschen an der Produktion beteiligt sind und der MDR konsequent auf die zertifizierte Leichte Sprache setzt. Das Angebot wird wissenschaftlich von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg begleitet.

Mit einer überarbeiteten Diversity-Checkliste wurde den Redaktionen ein Arbeitsmittel an die Hand gegeben, das im redaktionellen Kreativprozess bei der Einschätzung von Gender- und Diversitäts-Aspekten unterstützen soll.

### 5.1 Aktivitäten auf ARD-Ebene unter Mitwirkung des MDR

Mit dem Zusammenschluss eines senderübergreifenden Netzwerkes erklärte der Senderverbund 2021 die Förderung von Diversität zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe, um die Vielfaltsgesellschaft im Programm erlebbar zu machen und so mehr Menschen zu errei-

chen. Ein weiteres wichtiges Ziel ist, die innere Vielfalt in den einzelnen Häusern zu fördern. Das Netzwerk besteht aus dem "ARD-Board Diversität", in dem Entscheiderinnen und Entscheider aus Programm, Produktion und Personalmanagement mitwirken, und einem fachlich ausgerichteten "ARD-Circle Diversität". Die Koordination der Aktivitäten liegt beim Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb) in enger Zusammenarbeit mit dem ARD-Generalsekretariat.

Der MDR wird im „ARD-Board Diversität“ durch Programmdirektorin Jana Brandt vertreten. Für die Mitarbeit im „ARD-Circle Diversität“ wurden der Vielfaltsmanager Olaf Heilemann und Frank Kutter (Programmdirektion Halle) entsandt.

## **5.2 Bundesweiter Diversity-Tag der Charta der Vielfalt 2021**

Vielfalt, Teilhabe, Geschlechtergerechtigkeit und Barrierefreiheit: Am bundesweiten Diversity-Tag (18. Mai) beteiligte sich der MDR wieder aktiv.

Mit einem Diversity-Workshop wurden für das gesamte Programm von MDR SPUTNIK neue Ideen für ein noch vielfältigeres Angebot gesammelt. Zusammen mit einer Diversity-Trainerin und einem extra für diesen Tag zusammengestellten Team aus Verbänden und Institutionen der LGBTQI+ Community, verschiedenen Religionsgemeinschaften und Behindertenverbänden sowie Hörerinnen und Hörern, entstanden neue Impulse für die Programmangebote. Zudem nahm kurz nach dem Diversity-Tag bei einem weiteren Workshop von MDR JUMP erstmals ein junger Mann mit Trisomie 21 teil. Auch hier ging es um das Sichtbarmachen neuer Perspektiven.

Beispiele für weitere Programmangebote an diesem Tag:

- Die Fernsehmagazine „MDR um 11“ und MDR SACHSEN-ANHALT HEUTE erzählten die Geschichte des 24-jährigen Luka, der als Mädchen zur Welt kam und bereits früh Mobbing Erfahrungen gemacht hat. Später outete er sich und begann eine Therapie für die Geschlechtsangleichung.
- „Dienstags direkt“, 20 bis 23 Uhr bei MDR SACHSEN – Das Sachsenradio zum Thema: „Wie sich Vielfalt in sächsischen Unternehmen leben lässt“. Diskutiert wurde darüber, wie sächsische Unternehmen schon heute von vielfältigen Teams profitieren und wie sie in Zukunft noch vielfältiger werden können.
- Erstmals hat der MDR den „Polizeiruf 110“ in Gebärdensprache übersetzt. Ausgewählt wurde dafür die Folge aus Halle „An der Saale hellem Strande“, die zum 50-jährigen Bestehen der Krimireihe produziert wurde und am 30. Mai im Ersten ausgestrahlt wurde.

Zwei Dolmetscherinnen, darunter auch eine gehörlose Gebärdendolmetscherin, übertrugen den Premierenfalle der Kommissare Michael Lehmann (Peter Schneider) und Henry Koitzsch (Peter Kurth) für hörgeschädigte und gehörlose Zuschauerinnen und Zuschauer.

- MDR MEDIEN360G veröffentlichte ein „Altpapier-Spezial“ von Jenni Zylka zum Thema „Was nützen Diversity-Regeln und was ändert sich im Medienbereich?“

- „Diversität haben - divers sein“ bei MDR KULTUR – Das Radio: Was ist der Unterschied zwischen „Diversität haben und divers sein“?
- Im MDR-Sinfonieorchester und im MDR-Rundfunkchor sind Musikerinnen und Musiker mit den meisten international geprägten Biografien innerhalb des MDR tätig. MDR KLASSIK begleitete diesen Aspekt mit Beiträgen.
- Ines Hoge-Lorenz, Direktorin Landesfunkhaus Sachsen-Anhalt, und die Gleichstellungsbeauftragte diskutierten in einer virtuellen Kaffeerunde der AG Arbeitswelten, warum Aktionstage wie z.B. der Diversity-Tag oder der Weltfrauentag überhaupt noch gebraucht werden. Sind Diversität und Gleichstellung nicht schon längst Normalität?
- Alle Angebote des MDR wurden unter [mdr.de/diversity](http://mdr.de/diversity) gebündelt und waren zudem in der ARD Mediathek abrufbar.

### **5.3 Beteiligung eines MDR-Teams an der Diversity Challenge 2020-21**

Die Charta der Vielfalt veranstaltet regelmäßig den bundesweiten Teamwettbewerb DIVERSITY CHALLENGE, an dem sich Unternehmen aus allen Branchen beteiligen. Der Wettbewerb gibt jungen Menschen zwischen 16 und 27 Jahren die Chance, Vielfalt zu gestalten – mit kreativen und innovativen Aktionen. Die zentrale Wettbewerbsfrage lautet: Wie können wir Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld vorantreiben und mit Leben füllen?

Ein Team von 10 engagierten Auszubildenden, Studierenden und Mitarbeitenden verschiedener Abteilungen im MDR und im KiKA stellte sich dem Wettbewerb. In einer mehrmonatigen Projektphase entwickelten die Mitglieder in der Wettbewerbskategorie „Diversity neu denken!“ ein detailliertes Konzept unter dem Titel „Vielfaltsgesellschaft am Arbeitsplatz“ – dem Leitthema des Wettbewerbs 2021. Im Austausch mit dem Vielfaltsmanager, der Gleichstellungsbeauftragten und Fachbereichen des MDR wird eine Umsetzung von Ideen des Konzepts geprüft.

### **5.4 Mehr Expertinnen im Programm und Monitoring**

Vier Jahre nach der ersten Studie zur audiovisuellen Diversität in Film und Fernsehen hat die MaLisa Stiftung eine weitere Studie initiiert, um zu sehen, was sich in Sachen Geschlechtergerechtigkeit bereits getan hat. Für die Folgestudie „Sichtbarkeit und Vielfalt: Fortschrittsstudie zur audiovisuellen Diversität“ der Universität Rostock unter Leitung von Prof. Elizabeth Prommer<sup>5</sup> wurden neben den Kriterien Geschlecht und Alter weitere Vielfaltsdimensionen in den Blick genommen. Die im Oktober 2021 vorgestellten Ergebnisse für den Bereich Fernsehen zeigen in einigen Bereichen positive Entwicklungen. So ist zum Beispiel in den fiktionalen Produktionen, die im Jahr 2020 hergestellt wurden, das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen. Auch erklären in den Informationsformaten nicht mehr Männer allein die Welt. Moderation und journalistische Funktionen

---

<sup>5</sup> <https://malisastiftung.org/fortschrittsstudie-audiovisuelle-diversitaet-ergebnisse-tv-deutschland/>

nähern sich der Parität an. Deutlicher Handlungsbedarf besteht allerdings weiterhin in der Sichtbarkeit von Expertinnen. Männer kommen immer noch am häufigsten als Experten zu Wort, auch in Berufsfeldern, in denen überwiegend Frauen tätig sind. Erstmals betrachtet wurden auch die Dritten Programme der ARD.

Ausgehend von den Ergebnissen der Studie hat die Programmdirektion Halle unter Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und des Vielfaltsmanagements im Berichtsjahr Daten zur Geschlechtergleichstellung sowie zu den Vielfaltsdimensionen „Ethnische Herkunft und Nationalität“ und „Sichtbare Beeinträchtigungen“ erhoben. Die Programmbereiche MDR JUMP, MDR SPUTNIK, MDR TWEENS, MDR KLASSIK, MDR KULTUR, MDR WISSEN, Natur und Entdeckungen, Religion und Gesellschaft und Geschichte und Dokumentation beobachteten zwei Wochen im Herbst ihre Ausspielwege. Ergebnis des Pilotprojekts war, dass die Geschlechterparität nahezu erreicht, bei den Themen Beeinträchtigungen und Migrationshintergrund hingegen noch Luft nach oben sei. Der MDR wurde im Dezember offizieller Partner der BBC-Initiative „50:50 – the equality project“<sup>6</sup>. Der Start der MDR 50:50-Challenge ist für 2022 vorgesehen. Ziel ist es dabei, Gleichstellung und Diversität künftig in sämtlichen Redaktionsprozessen wahrnehmbar zu integrieren und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch stärker für diese Themen zu sensibilisieren.

Die Hauptredaktion Information setzte im Berichtsjahr das Monitoring zum Anteil von Expertinnen und Experten in den von ihr verantworteten Programmen fort. Im Zeitraum Oktober bis Dezember 2021 wurde in Zusammenarbeit mit Studierenden am Institut für Kommunikations- und Medienwissenschaft der Universität Leipzig Stichprobenmaterial von insgesamt drei Monaten (Stichprobe: 144 Stunden) untersucht. Über alle Redaktionen verteilt lag der Anteil der Expertinnen bei 23 % und der Männer bei 77 %. Damit gleichen die Ergebnisse jenen der ersten Untersuchung (Oktober 2019 bis Februar 2020). Bestätigt hat sich, dass es vor allem in der Tagesaktualität schwer ist, weibliche Expertinnen für die Berichterstattung zu rekrutieren.

## **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 der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz wird im MDR nicht toleriert. In Ergänzung der Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde mit der Erarbeitung einer DV begonnen. Sie soll helfen, Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern bzw. gezielt zu verfolgen. Die DV ist zum 8. März 2022 in Kraft getreten.

Es gibt bereits Präventionsmaßnahmen wie Angebote im offenen Fort- und Weiterbildungskatalog sowie im Ausbildungsprogramm der Volontärinnen und Volontäre. Auch die Auszubildendenjahrgänge erhalten ein Schulungsangebot. Die Pflichtschulungen für Führungskräfte zum Thema „Sexismus und Sexuelle Belästigung“ konnten im Berichtsjahr nahezu abgeschlossen werden. Für neue Führungskräfte ist auch künftig ein verpflichtendes Angebot verfügbar. Der MDR vertritt den Senderverbund ARD/ZDF/DR/DW sowie

---

<sup>6</sup> Das BBC-Projekt war 2017 mit dem Ziel gestartet, dauerhaft ebenso viele Frauen wie Männer auf dem Bildschirm und hinter dem Mikrofon zu präsentieren.

VAUNET im Trägerverein von Themis, der unabhängigen und überbetrieblichen Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt in der Film-, Fernseh- und Theaterbranche. Die ARD verlängerte ihr Engagement für Themis und stellte entsprechende Mittel für das Jahr 2022 bereit.

## **7 Sprache – Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins**

### **Leitfaden „Diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Sprache“**

Der Leitfaden aus dem Jahr 2019 wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit redaktionellen Kolleginnen und Kollegen evaluiert. In die Evaluation flossen die Erkenntnisse eines Impulsforums zum Thema "Sprachgebrauch im MDR" mit Präsentationen aus unterschiedlichen Redaktionen, ein MDRfragt zum Thema "Gendersprache" sowie ein externer Input von Dr. Sabine Krome, Geschäftsführerin des Rats für deutsche Rechtschreibung, ein. Im Ergebnis der Evaluation hat das Direktorium den bestehenden Leitfaden bestätigt. So gilt für alle Programmangebote sowie für die Unternehmenskommunikation auch weiterhin, dass der sogenannte Genderstern und andere integrierende Schreibweisen zur Bezeichnungen des dritten Geschlechts, wie Gender-Gap (Kolleg\_innen) und Binnen-I (KollegInnen) im MDR keine Verwendung finden. Für den Sprach- und Schreibgebrauch im MDR sollen entweder neutrale Begrifflichkeiten (z.B. „Publikum“ oder „Belegschaft“) oder die Doppelform in männlicher und weiblicher Form (z.B. „liebe Kolleginnen, liebe Kollegen“) benutzt werden.

Das Direktorium sieht es jedoch als publizistische Aufgabe an, die gesellschaftliche Realität auch in der Sprache abzubilden und sich verändernde Sprachgewohnheiten insbesondere einer jüngeren Nutzerschaft nicht außer Acht zu lassen. Abweichend vom Leitfaden wurde deshalb beschlossen, dass bestimmte Programmangebote für jüngere Zielgruppen den Genderstern bis auf Weiteres nutzen können. Dabei handelt es sich um einzelne Web-Angebote, Angebote auf Dritt-Plattformen, Podcast-Angebote und MDR Sputnik Radio.

Es werden nun Erfahrungen mit den Ausnahmen gesammelt. Die nächste Evaluierung des Leitfadens zum diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Sprachgebrauch im MDR erfolgt Anfang 2023.

## **Forschungsprojekte**

Das Nachrichtenradio MDR Aktuell und die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg starteten ein gemeinsames Forschungsprojekt zum gendersensiblen Sprechen von Nachrichten. Anhand einer fiktiven Nachrichtensendung mit und ohne gendersensible Formen wurden mögliche Auswirkungen des Genders auf die Hörverständlichkeit von Radionachrichten getestet. Die Veröffentlichung der Ergebnisse ist für 2022 vorgesehen.

MDR-Journalistinnen und Journalisten 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. Auch diese Ergebnisse werden in 2022 erwartet.

## **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.

Im Berichtsjahr standen u.a. folgende Themen im Fokus:

- Herausforderungen in Coronazeiten und Teambuilding in der Pandemie
- Bericht der Auslandskorrespondentin Sibylle Licht über die Rolle der Frau in der indischen Gesellschaft und über den Umgang mit Corona im Land
- Diversität und rassismussfreie Sprache
- Transformationsprozess „MDR für alle“
- DV Mobiles Arbeiten

Zum jährlichen Präsenztreffen hatten die Netzwerkfrauen Frau Prof. Elizabeth Prommer zu einem Vortrag über die Folgestudie zur audiovisuellen Diversität eingeladen und diskutierten im Anschluss mit Intendantin Karola Wille über die Ergebnisse. 2021 war das Netzwerk für den Deutschen Engagementpreis nominiert.

## **9 Veranstaltungen**

### **9.1 Internationaler Frauentag**

2021 jährte sich der Frauentag zum 100. Mal. Intendantin Prof. Karola Wille und die Gleichstellungsbeauftragte hatten alle Beschäftigten am Frauentag zu einer virtuellen Veranstaltung mit dem Titel „#8. MärzTalk – Lasst uns reden!“ eingeladen. Fünf Chatrooms boten einen kurzweiligen und inspirierenden Austausch zu Diversität in den Programmangeboten, zur Bewertung der internen und externen Unternehmenskommunikation, kontroversen Debatten zur Gendersprache sowie psychischen und sozialen Folgen von Corona im Arbeitsumfeld. Führungsfrauen des MDR sprachen über Erfolgsfaktoren und Stolpersteine von Frauenkarrieren.

In den Programmangeboten spiegelte sich das Jubiläum unter dem Motto „Starke Frauen – Starke Geschichten“ wider. Der MDR nahm das Jubiläum zum Anlass, sich mit der Situation der Frau in Vergangenheit und Gegenwart auseinanderzusetzen. So erinnerte u.a. die zehnteilige MDR Tweens-Powerfrauen-Podcast-Reihe an internationale Persönlichkeiten, die in Kultur, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft bemerkenswerte Akzente gesetzt hatten. „Real Life Superheldinnen – Then and Now“ hieß ein dreiteiliger Podcast von MDR Sputnik. MDR Jump stellte bedeutende Frauen aus Mitteldeutschland vor und MDR Wissen setzte sich mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit auseinander.

MDR Kultur widmete sich der Frauenquote an Theatern und im Kulturmagazin „Aufgefallen“ von MDR Sachsen – Das Sachsenradio ging es um Frauen in Kunst und Kultur. Zu einer Ausgabe „Frauenpower“ begrüßten die Riverboat-Moderatorinnen u.a. Intendantin Karola Wille.

### **9.2 MDR-Koproduktion „Lost Women Art“**

Arte zeigte im Juni die zweiteilige MDR-Dokumentation „Lost Women Art“, die sich dem systematischen Vergessen hochtalentierter Künstlerinnen widmete und bis Dezember online auf arte.tv verfügbar war. Das Film- und Webprojekt, das einen neuen, weiblichen

Blick auf die Kunstgeschichte zeigt, wurde in Anwesenheit von Regisseurin und Produzentin im ARTE-Sommerkino am 29. Juli in Berlin gezeigt.

### **9.3 Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF**

Die Gleichstellungskonferenzen von ARD, ZDF, DLF, DW und ORF wurden digital durchgeführt. In diesen Runden kommen alle Frauenvertreterinnen, Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragte für Chancengleichheit vierteljährlich zusammen, um gemeinsam über Themen und Veränderungen in ihren Häusern zu diskutieren. Schwerpunkte waren die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf Themen der Gleichstellung, die Ergebnisse der Studie zur audiovisuellen Diversität, die Teilnahme an der 50:50-Challenge der BBC, gendergerechte Sprache sowie die Planungen für das Herbsttreffen der Medienfrauen.

### **9.4 Herbsttreffen der Medienfrauen**

Das 43. Herbsttreffen der Medienfrauen im November fand zum ersten Mal virtuell statt und wurde vom SWR ausgerichtet. Unter dem Motto „Radikal Digital: Sichtbar, selbstbewusst, solidarisch“ diskutierten über 500 Frauen von ARD, ZDF, DW, Deutschlandradio und ORF über die Sichtbarkeit in den Sendern, im Programm und in der digitalen Welt sowie über das Miteinander bei Change-Prozessen. Podiumsdiskussionen und Workshops boten vielfältige Möglichkeiten, über aktuelle Entwicklungen in den Medien zu diskutieren. Soziologin Jutta Allmendinger hielt die Eröffnungsrede zum Thema „Es reicht – Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen“.

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

Der neue MDR-Staatsvertrag sieht vor, dass in beiden Kontrollgremien auf einen ausgeglichenen Geschlechterproporz zu achten ist.

Der Rundfunkrat bestand im Berichtsjahr aus 43 Mitgliedern. Bis Ende Juni 2021 waren acht Frauen im Gremium vertreten. Nach dem Ausscheiden von zwei Frauen folgte auf einen Platz ein Mann; der andere Platz blieb bis Jahresende unbesetzt. Zum Jahresende waren 36 Männer und sechs Frauen im Rundfunkrat vertreten. Das entspricht einem Frauenanteil von 14,3 %. Den Vorsitz hatte eine Frau inne. Ihr zur Seite standen zwei männliche Stellvertretungen. Den Vorsitz in Ausschüssen/Landesgruppen und Stellvertretungen hatten drei Frauen und 15 Männer.

Der Verwaltungsrat bestand aus sieben Mitgliedern. Zwei Verwaltungsrätinnen ergeben einen Anteil von 28,6%. Den Vorsitz hatte ein Mann inne. Ihm stand eine Frau als Stellvertreterin zur Seite.

## **11 Auf einen Blick und Schwerpunkte 2022**

### **Auf einen Blick**

- Der Anteil an Frauen in journalistischen Führungspositionen ist um 0,7 % auf insgesamt 46,3 % gestiegen.
- Die Frauenquote in den Führungspositionen des MDR hat sich von 31,7 % in 2020 auf 31,4 % im Berichtsjahr reduziert.
- Bei den Höhergruppierungen von Frauen in den VG AT bis IV bewirkte die Steigerung der Gesamtzahl von 223 auf 232 Frauen eine Erhöhung von 1,2 % auf nunmehr 38,9 %.
- Die Teilzeitquote im gesamten MDR verringerte sich um 0,3 % auf 17,3 %. Werden alle weiblichen Festangestellten in den Blick genommen, so arbeiten von 1.010 Frauen 28,2 % in Teilzeit. Bei den Männern hingegen sind es 6,8 % und damit 0,4 % mehr als im Vorjahr.
- Von insgesamt 1.652 arbeitnehmerähnlichen freien Mitarbeitenden waren 857 Frauen und 795 Männer.
- Aus überregionalen Korrespondentenbüros (Hauptstadtstudio, Studio Berlin und Ausland) berichteten neun Frauen und fünf Männer des MDR. Damit hat sich die Anzahl der Korrespondentinnen im Vergleich zum Vorjahr um zwei erhöht sowie die Anzahl der Korrespondenten um zwei reduziert.
- Kristin Schwietzer (MDR), TV-Korrespondentin im ARD-Hauptstadtstudio, präsentierte die meisten „Tagesthemen-Kommentare“.

### **Schwerpunkte 2022**

- Der MDR verhandelt mit dem Gesamtpersonalrat eine DV Gleichstellung im Sinne des Bundesgleichstellungsgesetzes.
- Der MDR ist offizieller Partner der BBC-Initiative „50:50 – the equality project“. Unter Leitung der von der Geschäftsleitung als Patin für Diversität benannten Programmdirektorin Jana Brandt wird ein Steuerungsteam die 50:50 Challenge im MDR koordinieren.
- Die AG MINT wird sich im Austausch mit den Fachbereichen mit den Themenfeldern Netzwerken, Möglichkeiten zur Steigerung der weiblichen Bewerberinnen für MINT-Berufe und gezielten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Technikfrauen befassen.

- Eine AG Sprache wird sich mit der Evaluierung sowie Weiterentwicklung des Sprachleitfadens beschäftigen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Ausschreibungsverfahren gemäß DA zur beruflichen Gleichstellung im MDR teil.
- Das Netzwerk „Frauen in Führung“ wird sich beim Jahrestreffen mit dem Thema „Hass und Sexismus gegen Frauen im Netz“ befassen.
- Der Beirat für Vielfalt nimmt seine Arbeit auf und erarbeitet eine Vielfaltsagenda (Strategie)
- Der Vielfaltsmanager wirkt beim Talentprogramm MDR Fresh (Auswahlprozess, Start) mit.
- Der MDR wird sich am Diversity-Tag am 31. Mai mit Angeboten beteiligen.
- Federführung innerhalb des ARD-Circle Diversität bei folgenden Maßnahmen: Verankerung des Themas Diversität in der ARD-Themenwoche 2022, Konzipierung einer Diversitätsschulung für Führungskräfte gemeinsam mit der ARD.ZDF Medienakademie

## **Anlage**

### **Verteilung Frauen und Männer über die einzelnen Führungsebenen für den MDR insgesamt und über alle Programmdirektionen sowie Direktionen: Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr:**

#### **MDR insgesamt**

Auf der 2. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der weiblich besetzten Positionen im Vergleich zum Vorjahr um eine. Eine männlich besetzte Position kam hinzu. Auf der 3. Führungsebene stieg die Anzahl der weiblich besetzten Positionen um zwei an. Die männlich besetzten Positionen reduzierten sich um drei. Auf der vierten Führungsebene kamen eine weiblich besetzte Position sowie zwei männlich besetzte Positionen hinzu. Auf der Teamleitungsebene reduzierte sich die Anzahl der weiblich besetzten Position um eine. Vier männlich besetzte Positionen kamen hinzu.

#### **Intendanz**

Auf der 3. Führungsebene kam eine Führungsposition (weiblich) hinzu. Die Anzahl der männlichen Führungspositionen reduzierte sich um eine. Auf der 4. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der weiblichen Führungspositionen um eine. Die Anzahl der männlichen Führungspositionen stieg um eine an.

#### **Programmdirektion Leipzig**

Die 2. Führungsebene wurde neu mit einem Mann besetzt. Auf der 4. Führungsebene kamen zwei weibliche Führungspositionen hinzu. Die Anzahl der männlichen Führungspositionen reduzierte sich um eine.

#### **Kinderkanal**

Beim Kinderkanal gab es gegenüber dem Vorjahr keine Veränderung.

#### **Programmdirektion Halle**

Auf der 3. Führungsebene kam eine weibliche Führungsposition hinzu. Die Führungspositionen der 4. Ebene erhöhten sich um eine männliche Führungsposition.

#### **Verwaltungsdirektion**

Auf der 4. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der weiblichen Führungspositionen um eine.

#### **Betriebsdirektion**

Auf Ebene 4 reduzierte sich der Anteil an männlichen Führungspositionen um eine. Die 5. Führungsebene verzeichnete zwei weibliche Führungspositionen weniger und drei männliche Führungspositionen mehr.

#### **LFH Sachsen**

Auf der 3. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der männlichen Führungspositionen um eine. Auf der 4. Führungsebene gab es eine weibliche Führungsposition weniger. Neu hinzu kam die 5. Führungsebene mit einer weiblichen und einer männlichen Führungsposition.

#### **LFH Sachsen-Anhalt**

Auf der 3. Führungsebene reduzierte sich die Anzahl der männlichen Führungspositionen um eine. Auf der 4. Führungsebene stieg die Anzahl um zwei Positionen (männlich) an.

### **LFH Thüringen**

Auf der 4. Führungsebene stieg die Anzahl an Führungspositionen um zwei (weiblich) an.