

Gerlinde Frey-Vor

## Folgen der Disruption: Corona hat unsere Arbeitsweise deutlich verändert

2021

<https://doi.org/10.25969/mediarep/21621>

Veröffentlichungsversion / published version  
Zeitschriftenartikel / journal article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Frey-Vor, Gerlinde: Folgen der Disruption: Corona hat unsere Arbeitsweise deutlich verändert. In: *Rundfunk und Geschichte*, Jg. 47 (2021), Nr. 3-4, S. 88–90. DOI: <https://doi.org/10.25969/mediarep/21621>.

### Erstmalig hier erschienen / Initial publication here:

<https://rundfunkundgeschichte.de/artikel/heft-3-4-2021/>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0/ Lizenz zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

### Terms of use:

This document is made available under a creative commons - Attribution - Share Alike 4.0/ License. For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

## Folgen der Disruption

### Corona hat unsere Arbeitsweise deutlich verändert

*Für unsere Dokumentation zu den Folgen und Veränderungen, die die Pandemie-Situation auf rundfunkhistorisches Arbeiten zeitigt,<sup>1</sup> hat uns ein weiterer Bericht erreicht. Gerlinde Frey-Vor schildert, wie sie als Leiterin der MDR-Medienforschung in kürzester Zeit neue Arbeitsweisen für das gesamte Team entwickeln musste.*

Alles kam im 1. Quartal 2020 ganz plötzlich. Ich plante Ende Februar/Anfang März 2020 eine Woche Winterurlaub in Südtirol. Als ich abfuhr, diskutierte man in Deutschland bereits über eine auf uns zu rollende Corona-Pandemie und einige Regionen von Italien hatte sie bereits massiv erreicht. Die Region Südtirol stand bei unserer Abreise aber noch nicht auf der Liste der Risikogebiete des Robert-Koch-Instituts. Folglich machten wir uns mit dem Vertrauen auf den Weg, dass eine Woche Urlaub dort möglich sei, zumal wir uns in einer Ferienwohnung und nicht im Hotel aufhielten. Mit meinem Sekretariat beim MDR in Leipzig stand ich aber in regelmäßigem Kon-

---

<sup>1</sup> Die fortlaufende Dokumentation „Folgen der Disruption. Worauf wir uns einstellen“ begann mit einem Aufruf in der RuG-Ausgabe 1–2/2020 (S. 136; vgl. auch <https://rundfunkundgeschichte.de/folgen-der-disruption-worauf-wir-uns-einstellen/>). Mitglieder des Studienkreises sowie Kolleg\*innen in den unterschiedlichen Feldern rundfunkhistorischer Tätigkeiten wurden gebeten, ihre persönlichen Erfahrungsberichte dazu einzusenden, wie die Pandemie-Situation Arbeitsweisen beeinflusst und mittel- bis langfristig verändert. Sie soll dabei nicht nur Ist-Zustände festhalten, sondern insbesondere auch Visionen und Einschätzungen dokumentieren. Der Aufruf ist nach wie vor aktuell. Die Redaktion freut sich über Einsendungen an die Redaktionsadresse.

takt und schaute auch täglich mindestens einmal die dienstlichen E-Mails an. Aus diesen E-Mails und den Meldungen im Intranet war dann am Anfang meiner Urlaubswoche ersichtlich, dass ein zentraler Corona-Krisenstab im MDR gebildet worden war. Dieser veröffentlichte im Laufe der Woche Regeln für den Umgang mit der gefährlichen, neuartigen Krankheit. Ziel war es, den Sendebetrieb, der ja zur regelmäßigen Information der Bevölkerung gebraucht wurde, abzusichern.

Gegen Ende der Woche gelangte dann auch Südtirol auf die RKI Liste der Risikogebiete. An meinem letzten Urlaubstag erhielt ich – wie auch andere aus dem Urlaub zurückkehrende Kolleg\*innen – vom MDR die Mitteilung, dass ich mich nach Rückkehr in eine zweiwöchige präventive Quarantäne begeben müsste.

Ab dem 09. März, meinem ersten regulären Arbeitstag, sollte ich vierzehn Tage lang von zu Hause aus arbeiten. Das hieß auch, dass ich meine Abteilung aus dem Home Office führen musste. Sehr kurzfristig musste ich mir als Leiterin neue Organisations- und Arbeitsweisen überlegen, damit wir alle zusammen unsere Aufgaben erfüllen konnten. Als erstes führte ich eine tägliche halbstündige Statusschalte mit meinen Mitarbeitenden ein und nahm meine Stellvertreter in die Mitverantwortung. Diese Schalte wurde zunächst als Telefongruppenschalte durchgeführt. Nachdem der MDR mit Circuit ein geeignetes Video-Tool zur Verfügung gestellt hatte, wurden diese täglichen Schalten als Videoschalte durchgeführt. In diesen Morgenschalten gingen wir die neuesten Nachrichten und Regeln aus dem Corona Krisenstab durch, damit alle Sicherheit für ihre Arbeit und ihr Verhalten gewannen, und sprachen die an dem Tag anstehenden Arbeitsaufgaben kurz durch. Zur Besprechung von konkreten Projekten fanden über den Tag zudem mehre-

re kleinere Schalten mit kleinen Gruppen von Mitarbeitenden bzw. auch externen Partnern statt. Einmal in der Woche lud ich zu einer sogenannten langen Mitarbeiterschalte von anderthalb Stunden ein, um Themen und Projekte ausführlicher zu besprechen. Ich hoffte nach Beendigung meiner Quarantäne wieder zu meinem gewohnten Arbeitsalltag zurückzukehren.

Aber es sollte anders kommen: die Entwicklungen überschlugen sich. Am 16. März 2020 wurde im MDR entschieden, dass alle Abteilungen, die für die Programmproduktion nicht direkt gebraucht wurden – das traf auch auf die von mir geleitete Abteilung Markt- und Medienforschung zu – ins Home Office gehen sollten. Also überführte ich – selbst noch im Home Office – nun meine komplette Abteilung ins Home Office. Da ein wesentlicher Teil unserer Arbeit Datenauswertungen sind, wurde uns aber gestattet, dass wir mit Abstandsregeln stundenweise im Büro arbeiten konnten. Trotzdem musste ich sicherstellen, dass nach und nach jede/r Mitarbeitende möglichst mit einem dienstlichen Laptop ausgestattet wurde und dass Auswertungsprogramme, die wir dringend brauchten, auch im Home Office liefen. Denn die Nachfrage nach aktuellen Nutzungsanalysen war gerade in diesen Tagen im Sender stark. Der PC Service und die IT Technik im MDR arbeitete in diesen Tagen auf Hochtouren.

Was bei uns auch anstand, war die Überprüfung von geplanten und laufenden empirischen Studien zur Mediennutzung. Denn die Pandemie brachte Effekte auf die Mediennutzung mit sich und die regelmäßigen Nutzungsmuster der Rezipienten veränderten sich. Die Daten unserer Standardmessinstrumente zeigten vor allem bei Fernsehen und Online-Medien eine höhere Nachfrage nach öffentlich-rechtlichen Angeboten, da sie in

der Krise als besonders vertrauenswürdig eingestuft wurden.

Andererseits veränderte Corona aber auch die Bedingung für die Feldarbeit einzelner Studien. So mussten wir eine geplante qualitative Studie auf Basis von Leitfadeninterviews und Kleingruppendiskussionen zunächst verschieben, da die Rekrutierung und der direkte Interviewkontakt mit Probanden nicht möglich waren. Wir setzten uns auch verstärkt mit Möglichkeiten von virtuellen qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen auseinander.

Das Arbeiten überwiegend aus dem Home Office war monatelang unser Alltag, bis dann im Sommer 2020 die Regeln vorübergehend etwas gelockert wurden, dann aber im Herbst wieder strenger wurden. Dienstreisen und Meetings mit externen Personen im MDR mussten abgesagt werden und fanden – sofern möglich – als virtuelle Termine in Form von Videoschalten statt. Sie sind bis heute, also anderthalb Jahre später, noch deutlich seltener als früher. Sitzungen innerhalb der ARD oder mit weiteren Partnern wie dem ZDF oder anderen Organisationen fanden – auch mit einer größeren Anzahl an Teilnehmenden – über mehr als ein Jahr nur noch als Videoschalten statt.

Eine Grundvoraussetzung dafür war, dass wir alle uns an unterschiedliche Video-Tools und weitere digitale Tools gewöhnten. Da die unterschiedlichen Partnerorganisationen unterschiedliche Systeme verwendeten – neben Circuit im MDR gab es noch das ARD Konferenzsystem, bei Schalten mit dem ZDF Teams sowie mit anderen Partnern Zoom oder Webex. Nicht jedes der anderen Systeme entsprach den Sicherheitsstandards der MDR Umgebung und musste daher außerhalb dieses IT Umgebung genutzt werden. Inzwischen sind wir in MDR und ARD auch zu Teams übergegangen und meine Kolleg\*innen und ich

sind sehr geübt geworden, Wege zu finden, um mit den verschiedenen Tools zu arbeiten.

Seit Sommer diesen Jahres gibt es eine für alle MDR Mitarbeitenden geltende, aktualisierte Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“. Sie ist die Grundlage dafür, dass es auch künftig eine Mischung aus Büropräsenz und Home-Office geben kann. Den einzelnen Abteilungsleitungen wird hier sehr viel Ermessen und Spielraum eingeräumt. Ihnen obliegt es auch, weitere Tools wie z.B. Kanban oder Share-Point zur Aufgabenplanung und -kontrolle einzusetzen. Alle sind wir kontinuierlich weiterhin dabei, Erfahrungen mit der richtigen Mischung aus Digital und Analog und neuen Arbeitsformen zu sammeln. Dieser Weg wird mit der Pandemie nicht vorbei sein, sondern wird weiter gehen. Im Grunde waren wir vorher schon auf diesem Weg, die Pandemie hat ihn nur sehr stark forciert. Unsere Kommunikation und Arbeitsweise sind aber binnen kurzer Zeit deutlich anders geworden.

*Dr. Gerlinde Frey-Vor,  
Mitteldeutscher Rundfunk, Leipzig*