

## **UNTERRICHTUNG**

durch die Landesregierung

**Bericht zur Umsetzung der Vierten Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern - Gender-Mainstreaming in der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
A. Auftrag und Ziel	3
B. Umsetzung der Maßnahmen aus der Vierten Gleichstellungskonzeption	
1. Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe der Landesregierung	4
1.1 Rollenbilder - Rollenerwartungen - Rahmenbedingungen	4
1.2 Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung und geschlechtergerechte Sprache	4
1.3 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern	5
1.4 Förderung aus Mitteln der Europäischen Fonds	6
2. Chancengleichheit in der Bildung	7
2.1 Frühkindliche Bildung	7
2.2 Schulische Bildung und Übergang in den Beruf	9
3. Chancengleichheit im Erwerbsleben	10
3.1 Gleicher Zugang - gleicher Wert	10
3.2 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben	12
3.3 Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Hochschulen	14
4. Soziale Gerechtigkeit	16
4.1 Gesundheit	16
4.2 Pflege	17
4.3 Frauen mit Behinderungen	17
4.4 Soziale Sicherung	19
4.5 Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht	19
5. Partizipation von Frauen	20
5.1 Mehr Frauen in Führungspositionen	20
5.2 Mehr Frauen in die Politik	22
5.3 Netzwerke nutzen	23
5.4 Frauen im Ehrenamt	24
6. Antigewaltarbeit	24
6.1 Gewalt gegen Frauen und Kinder verhindern	24
6.2 Gender-Mainstreaming in der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus	25
7. Geflüchtete Frauen bei der Integration unterstützen	26
C. Fazit und Ausblick	29

## A. Auftrag und Ziel

Die Landesregierung hat am 14. Januar 2014 die „Konzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Zeitraum 2013 - 2016“ als Vierte Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern beschlossen<sup>1</sup>.

Mit der Vierten Gleichstellungskonzeption haben sich alle Ressorts an dem gesamtgesellschaftlichen Prozess für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern beteiligt. Es wurden - orientiert am Lebenslauf von Frauen und Männern - Herausforderungen identifiziert sowie Ziele und Handlungsschwerpunkte festgelegt. Die Vierte Gleichstellungskonzeption umfasst insgesamt 14 Tätigkeitsfelder der Landesregierung. In einem Maßnahmenkatalog wurden Ziele und Maßnahmen definiert, die umgesetzt werden sollten. Zugleich sollte als ein wichtiges Element der Koalitionsvereinbarung 2011 - 2016 zwischen der SPD und der CDU die bisherige Gleichstellungskonzeption der Landesregierung fortgeschrieben werden.<sup>2</sup>

Mit dem vorliegenden Umsetzungsbericht werden die Inhalte und Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der Landesregierung in zusammengefasst sieben Handlungsfeldern vorgestellt. Die Maßnahmen verfolgen das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in dem Bewusstsein, dass es sich dabei um eine Querschnittsaufgabe handelt. Die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern im Handlungsfeld Bildung umfasst die Ausbildung sowie den Übergang von der Schule in den Beruf und geht in die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben über. Daraus ergibt sich im weiteren Lebenslauf der Menschen in unserem Land das Handlungsfeld der sozialen Gerechtigkeit. Außerdem wurden die Partizipation von Frauen in der Politik, das ehrenamtliche Engagement und die Nutzung von Netzwerken näher untersucht.

Auch in den Blick genommen wurde die Verhinderung von Gewalt gegen Frauen und Kinder. Neu hinzugekommen ist schließlich nach den im Jahr 2015 stark angestiegenen Asylbewerberzahlen der Themenbereich der Unterstützung geflüchteter Frauen bei der Integration.

Mit dem Ziel, den erfolgreichen Weg fortzusetzen, wurde dieser Bericht über die umgesetzten Maßnahmen ressortübergreifend entwickelt. Damit wird zugleich die Grundlage für die weitere Arbeit aufgrund der Koalitionsvereinbarung 2016 - 2021 zwischen SPD und CDU für die 7. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern geschaffen: „Die Koalitionspartner werden die in der Landesverfassung festgeschriebene Gleichstellung von Frauen und Männern mit geeigneten Maßnahmen weiter vorantreiben und stärken. [...] Bei allen politischen Entscheidungen werden die Koalitionspartner konsequent auf die Auswirkungen auf Frauen und Männer, Mädchen und Jungen achten. Gender-Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe hat sich auf Landesebene bewährt. An dessen gesamtgesellschaftlicher Umsetzung halten die Koalitionspartner konsequent fest.“<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Landtagdrucksache 6/2664.

<sup>2</sup> Koalitionsvereinbarung 2011-2016 zwischen SPD und CDU für die 6. Wahlperiode des Landtages Mecklenburg-Vorpommern, Nummer 246.

<sup>3</sup> Koalitionsvereinbarung 2016-2021 zwischen SPD und CDU für die 7. Wahlperiode des Landtages Mecklenburg-Vorpommern, Nummer 327, 330.

## **B. Umsetzung der Maßnahmen aus der Vierten Gleichstellungskonzeption**

### **1. Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsaufgabe der Landesregierung**

#### **1.1. Rollenbilder - Rollenerwartungen - Rahmenbedingungen**

Die Lebenswirklichkeit bestimmt den Lebensverlauf von Frauen und Männern höchst unterschiedlich. Individuelle und gesellschaftliche Vorstellungen zu den typischen Merkmalen der Geschlechter beruhen zum Teil auf Erfahrungen, zum Teil auf Erkenntnissen. Sie haben in der Form von Rollenerwartungen neben den allgemeinen Rahmenbedingungen Einfluss auf das Verhalten von und gegenüber Frauen und Männern. Auch die Entscheidungen und die Aktivitäten der Landesregierung können sich gegebenenfalls unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Dabei haben Frauen und Männer die gleichen Rechte. Es geht um die Herstellung der Chancengleichheit für beide Geschlechter. Handlungsauftrag ist die Überwindung von Geschlechterstereotypen, wenn sie einem gleichberechtigten Leben von Frauen und Männern entgegenstehen.

Frauen übernehmen regelmäßig zumindest den größeren Anteil der Familien- und Pflegeaufgaben ebenso wie der Haushaltsarbeit. Die damit einhergehende Doppelbelastung durch Erwerbs- und Sorgearbeit schränkt die Möglichkeiten des gesellschaftlichen Engagements und der Partizipation ein. Obwohl Mädchen und Frauen häufig den besseren Bildungsabschluss haben, erreichen sie weniger oft Führungspositionen, verdienen weniger Geld als ihre männlichen Kollegen, arbeiten häufiger in Teilzeit und erwerben geringere Altersvorsorgeansprüche.<sup>4</sup>

Gender-Mainstreaming ist eine Strategie, um die Auswirkungen von politischen Entscheidungen auf Frauen und Männer herauszuarbeiten, sichtbar zu machen und entsprechend umzusteuern. Deshalb ist moderne Gleichstellungspolitik eine Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem damit verbundenen Wertewandel ist weiterhin eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, an deren Umsetzung die Landesregierung im Sinne eines Leitbildes der Geschlechtergerechtigkeit konsequent festhält.<sup>5</sup>

#### **1.2. Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung und geschlechtergerechte Sprache**

Ausgehend von den Regelungen der Gemeinsamen Geschäftsordnung II der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern nehmen die Ressorts bei dem Erlass von Rechtsvorschriften eine Gesetzesfolgenabschätzung vor. Diese umfasst auch die wesentlichen und zu erwartenden beabsichtigten sowie die möglichen mittelbaren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege. Eine geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung dient einer präziseren und konkreteren Gesetzgebung. Damit werden die Umsetzung tatsächlicher Gleichstellung im Sinne der Verfassung gefördert und zugleich die gesellschaftliche Entwicklung, die die Landesregierung mit ihren Gesetzgebungsverfahren beeinflussen will, passgenauer gelenkt.

---

<sup>4</sup> Vergleiche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 2017.

<sup>5</sup> Vergleiche Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU für die 7. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern, Nummer 330.

Dementsprechend sind die Entwürfe von Rechtsvorschriften auch der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung vorzulegen. Die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung prüft regelmäßig die Entwürfe und gibt Hinweise auf geschlechtergerechte Rechtsetzung.

Mit dem Gleichstellungsreformgesetz vom 11. Juli 2016 ist in § 4 Absatz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG M-V) die geschlechtergerechte Sprache erstmals auch gesetzlich geregelt worden. Danach sollen Rechts- sowie Verwaltungsvorschriften und der dienstliche Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Die bisherige Regelung in § 3 Absatz 10 der Gemeinsamen Geschäftsordnung II konnte damit zu einer gesetzlichen Regelung aufgewertet werden. Geschlechtergerechte Formulierungen sind Ausdruck des Bewusstseins und prägen es. Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern finden sich im „Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache“. Bei dem Ziel, möglichst geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden und auf sogenannte Paarformen zu verzichten, konnten in Zusammenarbeit der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung mit der Normprüfstelle wesentliche Fortschritte erreicht werden.

### **1.3. Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern**

Mit der Verabschiedung des Gleichstellungsreformgesetzes durch den Landtag am Ende der 6. Wahlperiode wurde ein wichtiger Baustein zum Querschnittsthema Gleichstellung von Frauen und Männern realisiert. So ist mit dem neuen Gleichstellungsgesetz vom 11. Juli 2016 der Anwendungsbereich des Gesetzes ausgedehnt, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf von Frauen und Männern insbesondere in der Landesregierung als Vorreiter deutlich vorangebracht und die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Position gestärkt worden. Dabei wurde auch die Verantwortung der Leitungs- und Führungsebene für mehr Frauen in Führungspositionen erhöht, um dort, wo weiterhin eine strukturelle Benachteiligung von Frauen besteht, echte Chancengleichheit zu eröffnen.

#### 1.4. Förderung aus Mitteln der Europäischen Fonds

Artikel 7 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 mit gemeinsamen Bestimmungen über die Europäischen Fonds sieht vor, „dass die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden“. Mit allen drei Europäischen Fonds, dem Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), ist dementsprechend Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel umzusetzen. Dafür werden entsprechende Fachstellen und Begleitprojekte zur Unterstützung der Umsetzung der Gleichstellung gefördert. In Einhaltung der oben genannten Festlegung unterstützt der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. aufgrund entsprechender Rahmenvereinbarungen die Umsetzung, Begleitung und Stärkung des Gleichstellungsaspektes in der Durchführung der oben genannten Fonds. Die Fachstellen für die drei Europäischen Fonds beim Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. identifizieren Fördermaßnahmen, die der Umsetzung von Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe dienen. Dabei werden für Zuwendungsempfänger und programmumsetzende Stellen keine zusätzlichen Hürden aufgebaut, sondern eine fachlich fundierte und praxisnahe Unterstützung bereitgestellt. Um zu zeigen, wie sich Gleichstellung tatsächlich befördern lässt, werden mögliche Lösungen und gute Praxisansätze herausgearbeitet.

Im Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums sind Wissenstransfer- und Informationsmaßnahmen integriert und werden planmäßig umgesetzt. Die Projekte dieses Entwicklungsprogramms dienen vorrangig der Qualifizierung des Personals und der Verbesserung des Managements in den Betrieben. Der Frauenanteil wird je Vorhaben erfasst, sodass geschlechterspezifische Entwicklungen abgeleitet werden können. Weiterhin ist in diesem Entwicklungsprogramm die Förderung von örtlichen Basisdienstleistungen für die ländliche Bevölkerung vorgesehen. Insbesondere für die Verbesserung sozialer Infrastrukturen steht ein vielfältiges Förderangebot bereit, beispielsweise Kindertageseinrichtungen und Schulen, Dorfgemeinschaftshäuser, Gesundheitseinrichtungen. Teilweise sind die Projekte geeignet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu verbessern. Die Investitionen in die Entwicklung des ländlichen Raums berücksichtigen damit insbesondere den Aspekt des demografischen Wandels.

Im Rahmen von LEADER (Umsetzung der Strategien zur sozialen Entwicklung in den LEADER-Regionen Mecklenburg-Vorpommerns mit Unterstützung aus dem ELER) sind in Mecklenburg-Vorpommern 14 gewählte Lokale Aktionsgruppen in der Förderperiode 2014 bis 2020 tätig, die sich aus den verschiedensten Wirtschafts- und Sozialpartnern zusammensetzen. Hierbei verfügt mindestens ein Mitglied über Gleichstellungskompetenzen. Damit ist sichergestellt, dass auch gleichstellungsrelevante Fragen in der LEADER-Förderung, mithin im gesamten ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommerns, Berücksichtigung finden.

Ende 2013 entstand als ein Projekt aus Mitteln des ESF das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern. Es begleitet und unterstützt für den Zeitraum der Förderperiode 2014 bis 2020 durch Trägerberatungen und Trägerveranstaltungen die Gleichstellungsaktivitäten im Bereich des ESF. Durch Informationsweitergabe, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung kann eine ausgewogene Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Interessen erfolgen. Daneben führt das Landeszentrum Inputveranstaltungen und Coachings für die fachlich zuständigen Personen in der außerschulischen Berufsorientierung durch. Außerdem wird es in die Arbeit der Regionalbeiräte einbezogen. Die Aktivitäten des Landeszentrums werden durch die „Steuerungsgruppe Gleichstellung im ESF“ begleitet, in der neben der Fondsverwaltung und der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. vertreten sind. In den vier Regionalbeiräten des Landes sind sowohl Vertreterinnen des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern e. V. als auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte aktiv, die dort für die Umsetzung und Beachtung von Gleichstellungsfragen sensibilisieren.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist im Operationellen Programm ESF Mecklenburg-Vorpommern 2014 bis 2020 sowohl ein Querschnittsziel als auch ein spezifisches Ziel. Somit ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen drei thematischen Zielsetzungen (Beschäftigungsziel, Armutsbekämpfungsziel, Bildungsziel) zu beachten. Darüber hinaus soll als spezifisches Ziel auf die geschlechtergerechte Steigerung der Erwerbstätigkeit und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Privatleben hingewirkt werden.<sup>6</sup> Hier werden im Rahmen der Richtlinie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (A.4.1)<sup>7</sup> zahlreiche Aktivitäten gefördert. Die Erfahrungen der vorausgegangenen Förderperiode ergaben, dass sich vor allem Mentoring-Programme als wirksam erwiesen haben, Frauen auf ihrem Weg in Führungspositionen in Wirtschaft und Wissenschaft zu unterstützen.

## **2. Chancengleichheit in der Bildung**

### **2.1 Frühkindliche Bildung**

Die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen, von Frauen und Männern in Bildung, Ausbildung und im Übergang von der Schule in den Beruf ist der entscheidende Schritt, um beiden Geschlechtern gleiche Entwicklungsmöglichkeiten im Sinne echter Chancengleichheit bei der Berufswahl zu gewährleisten. Denn spätestens zum Schuleintritt haben sich geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Verhaltensmuster bei einem Kind entwickelt. Tradierte Berufswahlmuster sollen aufgebrochen werden.

Nur wenn Mädchen und Jungen von Anfang an erfahren, welche Möglichkeiten die gesamte Bandbreite der Ausbildungs-, Studien- und Berufswelt bietet und welche Konsequenzen die Wahl eines Berufes haben kann, können Schul- und Ausbildungsabbrüche verhindert oder zumindest vermindert werden. Karrierechancen werden eröffnet. Es können so Fachkräfte gewonnen werden, die sich mit ihrem Beruf identifizieren, was für eine erfolgreiche, gesunderhaltende und möglichst lückenlose Berufsbiografie von grundlegender Bedeutung ist.

---

<sup>6</sup> Operationelles Programm ESF Mecklenburg-Vorpommern 2014 bis 2020, Seite 28.

<sup>7</sup> Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2016, Seite 854.

Deshalb wurde zur Stärkung der individuellen Förderung in der frühkindlichen Bildung und Erziehung die „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern“ verbindlich in Kindertageseinrichtungen eingeführt.<sup>8</sup> Auf der Grundlage des Bildungsplans für 0- bis 10-jährige Kinder in Mecklenburg-Vorpommern werden in der Kindertagesförderung unabhängig von gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen an das Geschlecht die tatsächlichen und individuellen Fähigkeiten verstärkt gefördert.

Mit dem Fernziel, das Spektrum der Berufswahl bei Mädchen und Jungen durch klischeefreie Berufsorientierung zu erweitern, sollen Kinder bereits in der Kindertagesbetreuung durch Fachmaterialien und durch Fortbildungen der Erzieherinnen und der Erzieher sowie des weiteren pädagogischen Personals unter anderem in den beiden Bildungs- und Erziehungsbereichen „Elementares mathematisches Denken“ und „Naturwissenschaftliche Grunderfahrungen“ Wissen, Können und Kompetenzen erwerben.

Die in der Konzeption benannten Standards greifen allgemeine Bildungsziele auf. Es wird festgelegt, welches Wissen und Können, welche Kompetenzen die Kinder bis zum Eintritt in die Schule erworben haben sollen. Im Jahr 2013 haben sich zehn lokale Netzwerke mit 22 Trainerinnen und Trainern für das „Haus der kleinen Forscher“ engagiert. Die „TFA - Trainings- und Fortbildungsakademie GmbH Neubrandenburg“ koordiniert das Netzwerk zum „Haus der kleinen Forscher“, ist Ansprechpartner und Fortbildungseinrichtung. Dadurch wurden landesweit 544 Einrichtungen erreicht. Das „Haus der kleinen Forscher“ ist die größte Frühbildungsinitiative Deutschlands.

Im Sinne der Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes sieht inzwischen der Rahmenlehrplan für die Ausbildung zur staatlich anerkannten Erzieherin oder zum staatlich anerkannten Erzieher beispielsweise vor, dass die Auszubildenden befähigt werden, bei der pädagogischen Gestaltung von Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsaufgaben in Gruppen Konzepte zur Förderung von Chancengerechtigkeit zu entwickeln und zu vertreten. Die Universität Rostock erhielt den Auftrag zur „Entwicklung eines Kompetenzportfolios für den Übergang von der Kindertageseinrichtung beziehungsweise der Kindertagespflege in die Grundschule“.

Außerdem haben sich nach dem Auslaufen des Bundesprogramms „MEHR Männer in Kindertageseinrichtungen“ zum 31. Dezember 2013 die Koalitionspartner in der aktuellen Koalitionsvereinbarung unter Nummer 333 dafür ausgesprochen, dass verstärkt Männer an den Grundschulen unterrichten, die Betreuung in den Kindertageseinrichtungen übernehmen und diese Vorhaben durch entsprechende Werbemaßnahmen begleitet werden sollen. Dafür bietet sich das Nachfolgeprogramm „Quereinstieg - Männer und Frauen in Kindertageseinrichtungen“ an. Außerdem soll für die Gewinnung von männlichen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen die Erzieherausbildung attraktiver gestaltet werden. Mit der Änderung des Kindertagesförderungsgesetzes ist der Weg frei für den Start der neuen dualorientierten Ausbildung von Kita-Erzieherinnen und von Kita-Erziehern zum Schuljahr 2017/2018. Damit wird ein auf den frühkindlichen Bereich spezialisiertes, ergänzendes Ausbildungsangebot geschaffen, das zur Sicherung des Fachkräftebedarfes in den Kindertageseinrichtungen beiträgt. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung und haben von Anfang an eine enge Bindung zu ihrer Ausbildungseinrichtung.

---

<sup>8</sup> Vergleiche § 1 Absatz 3, 5 und 6 des Kindertagesförderungsgesetzes.



## 2.2. Schulische Bildung und Übergang in den Beruf

Auch in der schulischen Bildung konnte eine geschlechterbewusste Ausgestaltung von Schule und Unterricht systematisch verbreitet werden. Das Unterstützungs- und Beratungssystem für Schulen im Land begleitet Schulen im Rahmen der integrativen Schul- und Unterrichtsentwicklung auch in Fragen der geschlechtersensiblen Ausrichtung ihrer Arbeit. So werden Fachkonferenzen sowie Kollegien angeregt, ihre Fach- und Jahrgangsstufenpläne danach auszurichten. Schulleitungen werden darin bestärkt, die Gender-Perspektive bei allen personellen und organisatorischen Entscheidungen zu beachten und Gender-Mainstreaming-Konzepte auch bei der Erarbeitung von Schulprogrammen zu berücksichtigen. Die Berufsorientierung erfolgt ebenso klischeefrei. Für Lehrkräfte werden in den Schulamtsbereichen regelmäßig Berufskundetage angeboten. Diese werden um spezielle Fortbildungen zum Thema „Berufsorientierung - ein Thema für alle“ ergänzt.

Erklärtes Ziel des „Landeskonzeptes für den Übergang von der Schule in den Beruf“ ist die frühzeitige gendersensible Unterstützung der Schülerinnen und Schüler bei der Berufs- und Studienwahl unter Berücksichtigung ihrer individuellen Bedürfnisse sowie des Arbeitsmarktes und seines Fachkräftebedarfes. Berufsorientierung wird an allen Schulen als standardisierter Prozess systematisch und nach einheitlichen Qualitätsmerkmalen umgesetzt. Durch eine geschlechtersensible Berufsorientierung werden typische Rollenbilder und vermeintlich geschlechtsspezifische Zuweisungen bei der Berufswahl aufgelöst. Eine klischeefreie Berufsorientierung trägt dazu bei, das Berufswahlspektrum von jungen Frauen und Männern zu erweitern und ihre individuelle Berufs- und Studienwahlkompetenz zu erhöhen.

Insbesondere mit den Aktionstagen Girls‘ Day und JungsTag M-V wird öffentlichkeitswirksam auf eine noch immer sehr an den tradierten Geschlechterrollen orientierte Berufswahl hingewiesen und es werden Alternativen angeboten. 2016 fanden zum Girls‘ Day 401 und zum JungsTag M-V 237 Veranstaltungen mit 2.495 Schülerinnen und Schülern im Land statt. Ab 2018 werden der Girls‘ Day und der JungsTag M-V erstmals gemeinsam an einem Tag stattfinden. Damit wird es für die Schulen leichter, den organisatorischen Aufwand zu leisten. Seit Oktober 2015 werden die beiden Aktionstage modellhaft zu regelmäßigen Angeboten in Schulen weiterentwickelt. Die sogenannten Girls‘ Day- und JungsTag-Werkstätten erproben, wie organisatorisch und pädagogisch dauerhafte und regelmäßige Angebote zur klischeefreien Berufsorientierung in das System Schule integriert werden könnten.

Die außerschulischen Berufsorientierungsmaßnahmen, die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit entwickelt und ausgewählt werden, werden seit 2014 von dem Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit begleitet. Neben Trägerschulungen zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern und Fortbildungen für die fachlich zuständigen Personen in der außerschulischen Berufsorientierung erhält das Landeszentrum Gleichstellung und Vereinbarkeit unter anderem die Möglichkeit, Einsicht in eingereichte Konzepte zu nehmen, die Inhalte auf ihre Gendergerechtigkeit zu prüfen und sich zu den Ergebnissen mit dem Fachbereich auszutauschen.

Auch die Rahmenkonzeption „Berufe haben kein Geschlecht“ von 2011<sup>9</sup> schreibt die konsequente Anwendung des Gender-Mainstreaming in Bildung und Erziehung in allen Bereichen vor.

---

<sup>9</sup> Landtagsdrucksache 5/4089.

Seit Ende 2015 setzt das Institut für Bildung und Forschung GmbH (BilSE-Institut) ein ESF-Projekt „Pro-Fe-Ma“ (pro feminin/pro maskulin) im Raum Mecklenburg-Schwerin und im Bereich der Insel Rügen zum Abbau des geschlechterbezogenen Berufs- und Studienwahlverhaltens junger Frauen und Männer um. „Pro-Fe-Ma“ ist ein betriebliches Berufsorientierungsprojekt. Junge Männer werden an die Berufsfelder Gesundheit und Soziales und junge Frauen an die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) herangeführt. Durch gezielte Berufs(-früh)-orientierung und durch praktische Projektarbeit in regionalen Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen können Mädchen und Jungen ihre vorhandenen Kompetenzen erfahren und vertiefen.

### **3. Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben**

Im Beruf angekommen, erleben Frauen häufig immer noch eine Ungleichbehandlung gegenüber Männern. Wie die Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend belegt, stimmen die Wünsche und die Lebenswirklichkeiten von Frauen im Alter zwischen 30 und 50 Jahren nicht überein. Frauen und Männer dieser Altersklasse haben nahezu die gleichen Schulabschlüsse, doch nur 39 Prozent der Frauen dieser Altersgruppe sind Vollzeit erwerbstätig, aber 88 Prozent der Männer.<sup>10</sup> Hinzu kommt, dass auch berufstätige Frauen weiterhin den Großteil der Sorgearbeit, insbesondere der Familien- und Haushaltsarbeit leisten. Frauen in Deutschland verrichten täglich 87 Minuten mehr Sorge- und Betreuungsarbeit als Männer<sup>11</sup> und nehmen dementsprechend häufiger Teilzeitarbeit in Anspruch. Fast die Hälfte (45 Prozent) aller beschäftigten Frauen in Deutschland arbeitet in Teilzeit.<sup>12</sup> Auch Gehaltsverhandlungen werden traditionell von Männern erfolgreicher geführt. Aber nicht, weil diese grundsätzlich besser argumentieren und präsentieren würden, sondern weil das Bild des Familienernährers immer noch, wenn auch häufig unbewusst, in vielen Köpfen verankert ist. So beträgt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 21 Prozent.<sup>13</sup>

#### **3.1. Gleicher Zugang - gleicher Wert**

Selbst wenn Beschäftigte gleichen Alters, gleicher Ausbildung und Erfahrung, gleicher Tätigkeit und gleicher Arbeitszeit miteinander verglichen werden, bleibt der sogenannte Gender-Pay-Gap (Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern) bestehen. Diese Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern liegt in Mecklenburg-Vorpommern bei vier Prozent.<sup>14</sup>

Auch wenn nach einigen Jahren gegebenenfalls ein Aufstieg in eine Führungsposition ansteht, unterscheiden sich die Chancen von Frauen und Männern weiterhin. In beinahe sämtlichen Unternehmensbranchen und in der öffentlichen Verwaltung lässt sich feststellen, dass Frauen seltener und später Führungspositionen übernehmen.

---

<sup>10</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 40 Jahren. 2016, Kurzfassung, Seite 4.

<sup>11</sup> Sachverständigenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht (Hrsg.): Erwerbs- und Sorgearbeit neu gestalten. Gutachten für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2017, Seite 39.

<sup>12</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. 2017, Seite 60.

<sup>13</sup> Ebenda, Seite 72.

<sup>14</sup> Ebenda.

Um diese Hemmnisse abzubauen, setzt die Landesregierung einerseits auf das neue Gleichstellungsgesetz vom 11.07.2016, soweit mit seinen Instrumentarien insbesondere struktureller Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen entgegengewirkt werden soll. Andererseits wird ein besonderer Fokus auf die Fortführung und auf die Weiterentwicklung der Mentoring-Programme in der Landesverwaltung, der Wissenschaft, der Wirtschaft und in der Kunst durch die Leitstelle für Frauen und Gleichstellung des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung gelegt.

Mit dem Mentoring-Programm „Zukunft durch Aufstieg“ für weibliche Nachwuchsführungskräfte in Mecklenburg- Vorpommern soll mehr Frauen der beruflichen Aufstieg in Führungspositionen in Unternehmen oder Institutionen mit wirtschaftsnahen Strukturen in Mecklenburg-Vorpommern ermöglicht werden. Hinzugekommen ist seit Oktober 2015 ein Mentoring-Programm für Künstlerinnen. Nachwuchskünstlerinnen aus Mecklenburg-Vorpommern aus der Bildenden Kunst und der Literatur werden bei ihrem beruflichen Einstieg begleitet.

Darüber hinaus haben sich die Koalitionspartner unter Nummer 283 der aktuellen Koalitionsvereinbarung verpflichtet, Initiativen zur gesetzlichen Festschreibung zur gleichen Entlohnung von Frauen und Männern zu unterstützen. Mit dem Entgelttransparenzgesetz soll Lohngerechtigkeit zwischen beiden Geschlechtern hergestellt werden. Frauen und Männer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen künftig ein individuelles Auskunftsrecht erhalten, um ihre eigene Entlohnung mit der Entlohnung von Kollegen beziehungsweise von Kolleginnen mit gleicher Tätigkeit vergleichen zu können. In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch über die Betriebsräte wahrgenommen werden. Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten. Auch in Mecklenburg-Vorpommern werden von den Regelungen Unternehmen erfasst. Der individuelle Auskunftsanspruch der weiblichen Beschäftigten eröffnet ihnen das Recht, zu erfahren, wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden. Dies betrifft rund 300 Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. Auch die Aufforderung an Unternehmen ab 500 Beschäftigten, betriebliche Verfahren zur Überprüfung und zur Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen, wird immerhin für rund 65 Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern relevant. Daneben wird der eingeschlagene Weg einer ursachenbezogenen Bekämpfung der Entgeltungleichheit von Frauen und Männern fortzusetzen sein. Nicht nur der stetige Ausbau der Kindertageseinrichtungen, sondern auch die geplante Reduzierung der Elternbeitrag über einen direkten Zuschuss um 50 Euro pro Kind und Monat gewinnt in diesem Zusammenhang an Bedeutung.

### 3.2. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Dass familienfreundliche Angebote eines Unternehmens zum Standortvorteil bei der Gewinnung von Fachkräften gehören, ist jedem Unternehmen bekannt. Auch den überwiegend kleinen und mittelständischen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern ist zunehmend bewusst geworden, welche Bedeutung die „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ als Erfolgsfaktor für ein Unternehmen hat. Dabei sind die Wege, auf denen insbesondere die Potenziale für Frauen besser erschlossen werden können, vielfältig.

Eine aktuelle Studie, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,<sup>15</sup> zeigt, welche Renditepotenziale gezielte Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben der Beschäftigten für die Unternehmen haben. Die Studie macht deutlich, dass Unternehmen immer von der Zufriedenheit ihrer Beschäftigten profitieren, sei es für die Arbeitsatmosphäre oder für den betriebswirtschaftlichen Vorteil.

Um den Unternehmergeist und den unternehmerischen Weitblick für Wachstum und Beschäftigung im Land zu fördern, wurde der Wettbewerb „Unternehmer des Jahres in MV“ 2016 bereits zum neunten Mal vom damaligen Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern, dem Ostdeutschen Sparkassenverband und dessen Mitgliedern in Mecklenburg-Vorpommern sowie den Industrie- und Handelskammern, den Handwerkskammern und der Vereinigung der Unternehmervverbände in Mecklenburg-Vorpommern ausgerichtet. Die Preise werden in den Kategorien „Unternehmerpersönlichkeit“, „Unternehmensentwicklung“ sowie „Fachkräftesicherung und Familienfreundlichkeit“ vergeben. Ausschlaggebende Kriterien für die Verleihung des Unternehmerpreises sind unter anderem die Durchführung besonderer familienfreundlicher Personalmaßnahmen sowie die Unterbreitung individueller Arbeitsangebote (Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben). Auch Maßnahmen zur Integration von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern werden besonders berücksichtigt. Es ist vorgesehen, den Wettbewerb „Unternehmer des Jahres in MV“ in den kommenden Jahren weiterzuführen.

Ein besonderer Stellenwert kommt in diesem Zusammenhang den Lokalen Bündnissen für Familien zu. Sie tragen entscheidend dazu bei, familienfreundliche Rahmenbedingungen in Städten, Gemeinden, kreisfreien Städten und Landkreisen anzuregen, umzusetzen und sichtbar zu machen. Seit inzwischen über zehn Jahren engagieren sich die verschiedensten Partner für familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen. Diese Lokalen Bündnisse für Familien, in denen sich Eltern, Initiativen, Einrichtungen, Organisationen, Unternehmen und Kommunen engagieren, verbessern auch künftig die Bedingungen für Familien in der jeweiligen Region mit dem Ziel, „mehr Familienfreundlichkeit“ durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt zu ermöglichen.

---

<sup>15</sup> Vergleiche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit Studie der Roland Berger GmbH, 2016.

Mit dem besonderen Fokus auf langzeitarbeitslose Mütter und Väter, gleich ob im Familienverbund oder als Alleinerziehende, konnte das Modellprojekt „Arbeit und Qualifizierung für Alleinerziehende und Andere - AQUA“ mit der „Richtlinie zur Förderung von Integrationsprojekten und zur Förderung von Familiencoaches“ vom 22. Mai 2015<sup>16</sup> erweitert und in die Regelförderung übernommen werden. Die Förderung wird zwischenzeitlich landesweit umgesetzt.

Bereits in der vergangenen ESF-Förderperiode bis 2014 konnten zwei Aktionsprogramme mit innovativen Ideen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben umgesetzt werden. So wurden im ersten Aktionsprogramm neue Projektideen zu den Handlungsfeldern der strategischen Personalpolitik (mit Schwerpunkt auf Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben) in kleinen und mittelständischen Unternehmen, der Vereinbarkeit in ländlichen Räumen, der Stärkung der Rolle des Mannes bei der Familienarbeit, der Vereinbarkeit für alleinerziehende Mütter und Väter sowie im Spannungsfeld Pflege und Beruf gesucht und realisiert.

Das zweite Aktionsprogramm konzentrierte sich auf die Flexibilisierung beziehungsweise auf die Erweiterung von Dienstleistungsangeboten kommunaler Einrichtungen und Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge einschließlich der gesundheitlichen Versorgung. Auch die Themenfelder Kinderbetreuung außerhalb der Betreuungszeiten von öffentlichen Kindertageseinrichtungen und Horten, Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen und die Bereitstellung familienorientierter Dienstleistungen für Beschäftigte konnten untersucht werden. In Umsetzung dieser Erkenntnisse gelang es beispielsweise dem fambeKi e. V., eine nachhaltige Lösung für die Vertretung von Kindertagespflegepersonen zu entwickeln. Das Projekt wird vom Jugendamt der Hansestadt Rostock weitergeführt.

Seit Oktober 2015 setzt der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. das Projekt „Zeit im Zentrum“ um. Das Projekt befasst sich mit den drei Handlungsschwerpunkten Zeitautonomie/Arbeitszeit, Zeitverwendung und Zeitkonkurrenz. In einem Praxisprojekt wird ein Unternehmen der Sozial- und Gesundheitswirtschaft begleitet, welches überwiegend Mitarbeiterinnen in Schichtarbeit beschäftigt. Dieses Unternehmen wird modellhaft bei der Weiterentwicklung eines Arbeitszeitmanagements unterstützt, das Vereinbarkeit und Mitarbeiterorientierung in den Vordergrund rückt. Ziel ist, eine Expertise zu Arbeitszeitmodellen, Arbeitszeitorganisation und Zeitautonomie für im Land typische Branchen und Betriebsgrößen bereitzustellen. Daraus soll ein Konzept für eine regionale Arbeitszeitberatung erarbeitet werden. In Kooperation mit der Universität Rostock werden zudem exemplarisch die Rahmenbedingungen der meist noch sehr kurzen Elternzeitnahme von Vätern in Mecklenburg-Vorpommern untersucht.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist immer auch eine Zeitfrage. Schaffe ich es noch zum Amt, bevor ich meine Mutter aus der Tagespflege abholen muss? Kann mein Kind den Bus zur Musikschule nehmen oder muss ich es fahren? Wie frei kann ich meine eigene Arbeitszeit gestalten? Das Projekt „Zeit im Zentrum“ begleitet in der Gemeinde Tribsees modellhaft einen umfassenden Prozess zur Optimierung der Zeitpolitik. Eingebunden sind dabei sämtliche Interessengruppen: Einwohnerinnen und Einwohner, zur Arbeit Pendelnde, Arbeitgeber, Dienstleistende, Gewerbetreibende sowie Politik und Verwaltung. Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Prozess werden in einen Handlungsleitfaden einfließen und anderen Gemeinden zur Verfügung gestellt werden.

---

<sup>16</sup> Amtsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2015, Seite 264.

In § 1 des Gleichstellungsgesetzes wird - neben der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern - auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer, zum Beispiel durch flexible Gestaltung der Arbeitszeit, Teilzeit und Telearbeit, angestrebt. Das Gesetz ist am 11.07.2016 in Kraft getreten. Ausgangspunkte dafür waren die Ergebnisse einer Abfrage der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung, welche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in den einzelnen Ministerien und der Staatskanzlei umgesetzt werden und welche Dienstvereinbarungen dazu existieren. Nach Auswertung dieser Abfrage unterbreitete die „Arbeitsgruppe Frauenförderung“ der Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Allgemeinen Abteilungen einen Beschlussvorschlag zur Vereinheitlichung der Vorschriften zur Telearbeit, Gleitarbeitszeit und Teilzeitarbeit. Die Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Allgemeinen Abteilungen hat sich am 10.07.2015 dafür ausgesprochen, eine Angleichung der Regelungen der einzelnen Häuser zu den Vereinbarkeitsmaßnahmen unter Berücksichtigung der ressortspezifischen Gegebenheiten anzustreben. Darüber hinaus wurden bereits in einzelnen Ministerien der Landesregierung und in deren nachgeordneten Behörden Dienstvereinbarungen beispielsweise über die alternierende Telearbeit und über weitere Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit geschlossen. Den Beschäftigten konnten so Möglichkeiten geboten werden, die Arbeitszeit auf die persönliche familiäre Situation abzustimmen.

Die Veranstaltung der Landesregierung anlässlich des Internationalen Frauentages 2017 stand unter dem Motto „Wie machen wir es morgen? Vereinbarkeit - partnerschaftlich - verhandeln“. Denn nur bei einer gleichmäßigen Aufteilung von Betreuungs- und Sorgearbeit in der Partnerschaft werden sowohl Mütter und Väter, Frauen und Männer gleiche Chancen haben, erwerbstätig zu sein und ihre Existenz auf Dauer zu sichern.

### **3.3. Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Hochschulen**

Vor besondere Herausforderungen ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft und an den Hochschulen des Landes gestellt. Bereits in der Zielvereinbarungsperiode 2011 bis 2015 haben das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und die Hochschulen vereinbart, im Rahmen der rechtlichen und der tatsächlichen Möglichkeiten den Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Positionen zu erhöhen, insbesondere bei der Neubesetzung von Professuren und in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. So konnte der Anteil der Frauen an den Professuren von 15,6 Prozent in 2010 auf 18,5 Prozent in 2014 gesteigert werden.

Für die Jahre 2016 bis 2020 wurden zwischen dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und den Hochschulen im Land erneut Zielvereinbarungen, diesmal mit hochschulspezifischen Zielquoten in der Frauenförderung, geschlossen. Die Quote orientiert sich einerseits am tatsächlichen Nachbesetzungsbedarf der Hochschule sowie andererseits an der Frauenquote, wie sie in der der Professur vorausgehenden Qualifikationsebene vorzufinden ist (sogenanntes Kaskadenmodell). Insgesamt stehen für dieses Entwicklungs- und Leistungsziel eine Million Euro zur Verfügung. Je erfolgreicher eine Hochschule mit ihrer gendersensiblen Berufungspolitik ist, desto mehr finanzielle Unterstützung kann sie erhalten.

Zur Besetzung von Professuren werden strukturierte Auswahlverfahren in den Hochschulen durchgeführt. Alle Hochschulen haben die im Einzelnen zu beachtenden Grundsätze und Verfahrensschritte in Satzungen oder Richtlinien zusammengefasst, in der Regel bereits mit dem Anspruch, Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu gewährleisten.

Darüber hinaus haben die Universitäten die vorhandenen Berufungsordnungen in 2015 bis 2016 unter Mitwirkung ihrer Gleichstellungsbeauftragten überarbeitet und einen Schwerpunkt auf bestehende Möglichkeiten zur Frauenförderung gelegt. Dabei soll insbesondere das Potenzial, das in der aktiven Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen liegt, besser ausgeschöpft werden.

Um die Hochschulen bei der Erreichung der vereinbarten Ziele zu unterstützen, wurde mit dem Gesetz zur Reform des Gleichstellungsrechts (Gleichstellungsreformgesetz) vom 11. Juli 2016 auch eine Verpflichtung zur Neuausschreibung einer Professur in § 88 Absatz 2 des Landeshochschulgesetzes eingefügt. Danach soll die Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden, wenn sich nach der ersten Ausschreibung einer Professur keine Frauen mit der geforderten Qualifikation beworben haben. Die den Gleichstellungsbeauftragten eingeräumte Möglichkeit, eine erneute Ausschreibung zu initiieren, ist ein wichtiges Instrument, um gleichstellungspolitischen Ansätzen in Nachbesetzungsverfahren Geltung zu verschaffen.

Zur Unterstützung der Hochschulen fand 2015 die in Kooperation mit Gewerkschaften und Verbänden durchgeführte dritte hochschulpolitische Konferenz des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur statt. Sie war dem Thema „Karriere, Kinder, Kybernetik - Frauen in Wissenschaft und Forschung“ gewidmet. Expertinnen und Experten aus Politik und Hochschulen diskutierten die Frage, welche gleichstellungspolitischen Strategien in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern erfolgversprechend sein könnten.

Die Hochschulen und Universitäten haben außerdem bereits 2013 begonnen, ein gemeinsames Mentoring-Programm unter dem Aspekt der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und in der akademischen Personalentwicklung zu konzipieren. Finanzielle Unterstützung erhalten sie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Die Zielgruppen umfassen speziell für einen Karrierestart in der Wirtschaft Studentinnen der Hochschulen sowie Doktorandinnen, PostDocs und Studentinnen der Universitäten, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Das Mentoring-Programm gewährleistet unter anderem eine bundesweite und internationale Vernetzung der Teilnehmerinnen.

Die Hochschulen sind im Bereich der Gleichstellungsarbeit zunehmend vernetzt. Neben den regelmäßigen Informations- und Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und Bundesebene ist der Bereich Mentoring institutionalisiert hinzugetreten. So ist die Fachstelle Mentoring bei der Gleichstellungsbeauftragten der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald angesiedelt, die zudem Mitglied im Dachverband Forum Mentoring e. V. ist.

Daneben gibt es weitere Kooperationen, wie beispielsweise bei der Hochschule Neubrandenburg, die seit 2012 Mitglied im Verbundprojekt norddeutscher Hochschulen zur Gewinnung von mehr hochqualifizierten Frauen als Kandidatinnen für Professuren (PROfessur) ist.

Vertreterinnen und Vertreter der Fachhochschule Stralsund haben im März 2014 das Gender Institut für Angewandte Wissenschaften e. V. gegründet. Ziel des Instituts ist die Förderung von Wissenschaft und Forschung im Bereich Gender, insbesondere durch Begleitung und Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprojekten sowie von Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich Gleichstellung und Genderforschung.

Seit vielen Jahren wird die Arbeit des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZfG) an der Universität Greifswald als dauerhafte akademische Institution von der Philosophischen Fakultät der Universität Greifswald und aus Mitteln des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung unterstützt. Das IZfG ist ein Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studierenden und beging im Jahr 2016 sein 20-jähriges Bestehen. Durch Kooperation und Koordination von Lehrveranstaltungen, universitären und außeruniversitären Forschungsprojekten, Tagungen, Kolloquien, Workshops sowie durch einschlägige Veröffentlichungen wird die Vernetzung gewährleistet. Die Einbindung der Juniorprofessorin für Gender Studies in die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird weitere Synergieeffekte mit sich bringen.

#### **4. Soziale Gerechtigkeit**

##### **4.1. Gesundheit**

Seit 2010 arbeiten der Arbeitskreis Frauengesundheit und die Landesarbeitsgemeinschaft Männergesundheit im Arbeitskreis Gender und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern zusammen und verfolgen das Ziel, eine geschlechterdifferenzierte Betrachtungsweise von Gesundheitsförderung, Prävention und Versorgung im Gesundheitswesen zu befördern. Dabei bringen sich die Mitglieder in politische Entscheidungsfindungsprozesse ein, die unmittelbar oder mittelbar die Gesundheit von Frauen beziehungsweise Männern betreffen. Der Arbeitskreis organisiert Konferenzen und Workshops und führt solche durch, arbeitet in politischen Gremien mit und verfasst Stellungnahmen zu aktuellen Themen der Gesundheitspolitik. 2014 beschäftigte sich der Arbeitskreis in einer Fachkonferenz mit dem Thema „Gesundheit - geschlechtergerecht?! Psychosoziale Belastungen und Lösungsansätze für den Erhalt der psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt“. Zuletzt führte der Arbeitskreis im Jahr 2016 eine Fachveranstaltung zum Thema „Geschlecht und Medien. Perspektiven auf die Gesundheit Jugendlicher sowie auf Gesundheitsförderung und Prävention“ durch. Bei sämtlichen Aktivitäten des Arbeitskreises wird die Geschlechterperspektive beachtet. Er hat in Zusammenarbeit mit dem Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in Mecklenburg-Vorpommern in 2014 ein Basisseminar zu geschlechtsspezifischen Aspekten in der Gesundheitspolitik entwickelt, das unter anderem den Mitarbeitenden in den Gesundheitsämtern angeboten wurde. Durch seine Arbeit werden daher die in der Medizin tätigen Personen für die geschlechterdifferenzierte Sicht sensibilisiert.

In der Landesrahmenvereinbarung zur Umsetzung der nationalen Präventionsstrategie vom 16. Januar 2017 ist der Geschlechteransatz bei der Entwicklung von Gesundheitszielen und dem Identifizieren von Handlungsfeldern integriert.



#### 4.2. Pflege

Wenn auch im Bundesdurchschnitt durch die Professionalisierung der Pflegearbeit die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen gestiegen ist, führt die nichterwerbsmäßige Pflegearbeit gerade bei Frauen zu unsteten Erwerbsbiographien. Pflegetätigkeiten werden überwiegend von Frauen übernommen. 72 Prozent der Pflegenden sind weiblich. 24 Prozent von ihnen geben ihre Erwerbstätigkeit auf, weitere 27 Prozent schränken sie ein.<sup>17</sup> Dies kann durch einen Wechsel aus Vollzeitbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung, durch eine Beurlaubung oder sogar durch das vollständige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben über mehrere Jahre hinweg zur Wahrnehmung von Pflegeaufgaben in der Familie bedingt sein. Insoweit besteht das Bestreben, dauerhafte Nachteile aus der Pflegearbeit abzubauen.

Fast 80.000 Menschen waren Ende des Jahres 2015 in Mecklenburg-Vorpommern pflegebedürftig. Das sind nach Angaben des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern 6.700 mehr als zwei Jahre zuvor. Der Anteil der Männer an den Pflegebedürftigen über 60 Jahren beträgt in Mecklenburg-Vorpommern 33 Prozent, der der Frauen gemäß ihrer höheren Lebenserwartung 67 Prozent. Die ambulante Pflege ist entsprechend auch dem durch die Pflegestärkungsgesetze betonten Grundsatz „ambulante vor stationärer Pflege“ häufig erwerbshindernd oder erwerbsbelastend für die pflegenden Familienangehörigen, also insbesondere für Frauen. Zugleich hat dies zur Folge, dass der Anteil der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, die vollstationär gepflegt werden, mehr als 2,5-fach so hoch ist, wie der der Männer.

#### 4.3. Benachteiligung von Frauen mit Behinderungen beseitigen

Frauen und Männer mit Behinderungen benötigen - ebenso wie alle anderen Menschen auch - zur gleichberechtigten Teilhabe am Leben in der Informationsgesellschaft die Möglichkeit des Zugangs und der Wahrnehmung von Informationen. Nicht immer sind die für sie relevanten Mitteilungen oder Hinweise in einer für sie zugänglichen Form verfügbar. Grundsätzlich sollen alle öffentlichen Informationen für Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt zugänglich sein (§ 13 des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes und Artikel 9 der UN-Behindertenrechtskonvention). Dies betrifft insbesondere die Informationen, die für Menschen mit Behinderungen eine erhöhte Relevanz haben und ihnen dazu dienen können, ihr Recht auf Teilhabe am Leben in der Gesellschaft besser wahrzunehmen. Mit dem Start des neuen Landes- und des neuen Regierungsportals im Oktober 2015 sind deutliche Fortschritte in der Barrierefreiheit erzielt worden.

In sämtlichen Ressorts der Landesregierung wurde die Bewusstseinsbildung für eine inklusive Gesellschaft gestärkt. Bauliche, sächliche und kommunikative Barrieren wurden etwa in Neu- und Umbauten von Gebäuden der Landesverwaltungen, im Krankenhausbereich, bei der Fortschreibung der Landesbauordnung Mecklenburg-Vorpommern, im Wohnungsbau und der Wohnraumförderung weiter abgebaut. Mit dem Ziel „Kultur ohne Barrieren“ konnten Veranstalter in Mecklenburg-Vorpommern dabei unterstützt werden, ihre Angebote an die Bedürfnisse von Besucherinnen und Besuchern mit Behinderungen anzupassen und somit die Barrierefreiheit von touristisch relevanten Veranstaltungen zu verbessern beziehungsweise umzusetzen.

---

<sup>17</sup> Vergleiche Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Factsheets zu den Themen des Ersten Gleichstellungsberichtes. <http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/6.erster-gleichstellungsbericht.html>, 2011.

Auch die Inklusion in den Schulen wird konsequent umgesetzt. Die Mitte 2016 vom Kabinett beschlossene „Strategie der Landesregierung zur Umsetzung der Inklusion im Bildungssystem in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2023“ nimmt alle Bildungsbereiche von der Kindertagesförderung über die Schule bis hin zur Ausbildung oder zum Studium in den Blick und kommt Mädchen wie Jungen gleichermaßen zugute.

Beim Abbau von Geschlechterdiskriminierung von Frauen und Mädchen mit Behinderungen liegt ein Schwerpunkt bei der Gruppe der von häuslicher und sexualisierter Gewalt Betroffenen. Dies belegt eine Studie zur Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland, herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen waren im Lebensverlauf allen Formen von Gewalt deutlich häufiger ausgesetzt als Frauen im Bevölkerungsdurchschnitt. Auffällig sind die hohen Belastungen insbesondere durch sexuelle Gewalt in Kindheit und Jugend sowie im Erwachsenenleben. Die am höchsten von Gewalt belastete Gruppe der repräsentativen Befragungsteile waren die zumeist psychisch erkrankten Frauen. Etwa 50 bis 60 Prozent der in allgemeiner Sprache in Einrichtungen und in Haushalten befragten Frauen waren von psychischer Gewalt durch Eltern betroffen.<sup>18</sup>

Die Evaluation des Beratungs- und Hilfenetzes für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt im Jahr 2010, durchgeführt vom Unabhängigen Centrum für Markt- und Sozialforschung Rostock<sup>19</sup>, hat aufgezeigt, dass von häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt betroffene Menschen mit Behinderungen kaum die Angebote des Beratungs- und Hilfenetzes kennen und annehmen. Insofern stellt die Erreichbarkeit dieser Betroffenenengruppe einen Handlungsschwerpunkt des Dritten Landesaktionsplans zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt<sup>20</sup> dar.

Im Rahmen der Auftaktveranstaltung der Landesregierung zur Antigewaltwoche 2016 wurde auch das Thema „Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen“ in den Blick genommen. Es wurde das Projekt „Suse - sicher und selbstbestimmt. Frauen und Mädchen mit Behinderung stärken“ des Bundesverbandes Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe (bff) den Teilnehmenden vorgestellt. Das Projekt wird gefördert durch die Aktion Mensch. Themenschwerpunkte des Projektes sind die Erfassung der Lebenssituation von Frauen mit Behinderungen in Bezug auf die Betroffenheit von Gewalt: Welche besonderen Bedingungen bestehen beim Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten, welche Herausforderungen resultieren aus diesen Bedingungen für Beratung und Unterstützung, und was muss geändert werden, damit es gute und individuell passende Hilfsangebote gibt. Die Diskussion auf der Veranstaltung zeigte, dass es große Informationsbedarfe bei den unterstützenden Professionen gibt. Ein Ergebnis des Austausches zu diesem Vortrag ist die Feststellung, wie sinnvoll die Durchführung eines solchen Fachtages zu dieser Thematik ist.

---

<sup>18</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Bielefeld, Frankfurt, Berlin, Köln, Februar 2012, Seite 264.

<sup>19</sup> Vergleichende Evaluation des Beratungs- und Hilfenetzes im Aufgabenbereich der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung. Landtagsdrucksache 5/4368, Seite 8.

<sup>20</sup> Vergleiche Landtagsdrucksache 6/5351.

#### **4.4. Soziale Sicherung von Frauen verbessern**

Ergebnis einer Auswertung, die von der Enquete-Kommission „Älter werden in Mecklenburg-Vorpommern“ veranlasst wurde, ist, dass das Austrittsalter von Männern bei den meisten Berufen höher als das der Frauen ist. Auch dies bleibt nicht ohne Folgen für die soziale Sicherung der Frauen im Alter. Die Enquete-Kommission spricht deshalb die Handlungsempfehlung aus, auch zur Bekämpfung von Altersarmut bei Frauen konsequent Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gleichzustellen und dies durch ein erneuertes Bündnis für Arbeit der Landesregierung gemeinsam mit den Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vertretungen zu verwirklichen. Auch unterstützt die Landesregierung entsprechend Nummer 283 der aktuellen Koalitionsvereinbarung das Entgelttransparenzgesetz aus dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend.

Mit Blick auf die höhere Lebenserwartung und die Erwerbsbiographie sind besonders Frauen in Mecklenburg-Vorpommern von Altersarmut gefährdet. Insofern sind beispielsweise Ansprüche auf eine Vollzeitbeschäftigung nach einer familien- und pflegebedingten Reduzierung von Arbeitszeit, wie sie in § 12 Absatz 5 und § 16 Absatz 4 des Gleichstellungsgesetzes gesetzlich festgeschrieben werden konnten, von besonderer Bedeutung.

Darüber hinaus unterstützt die Landesregierung im Bundesrat weiterhin konsequent alle Maßnahmen, die der Bekämpfung von Altersarmut von Frauen dienen und insbesondere die rentenrechtliche Absicherung unterstützen.

#### **4.5. Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht**

Steuerrechtliche Regelungen sind grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert. Gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften sind den Ehen seit mehreren Jahren steuerlich gleichgestellt.

Bislang nur unbefriedigend im Sinne der Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Gender-Mainstreaming) wirkt das im Einkommensteuerrecht bestehende Steuerklassensystem bei Eheleuten oder Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern. Insbesondere die durch das sogenannte Ehegattensplitting (Steuerklassenkombination III/V) gewährten Steueranreize können in einer Paarbeziehung zu einer asymmetrischen Aufgabenverteilung führen, während das auf eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung abzielende Faktorverfahren (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) bei der Lohnsteuer von der breiten Öffentlichkeit weitgehend ungenutzt bleibt. Es ist abzuwarten, ob die im Bürokratieentlastungsgesetz 2015 vorgesehene Vereinfachung beim Faktorverfahren zu einer Akzeptanz des Faktorverfahrens führt. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Ausdehnung der Gültigkeit des Faktorverfahrens beim Lohnsteuerabzug von Ehegatten beziehungsweise von Lebenspartnern auf zwei Jahre - bundesweit - im ersten Jahr nach der Änderung von rund 4.000 Personen und im zweiten Jahr von rund 10.000 Personen in Anspruch genommen wird.

Mit Blick auf die mögliche Verfestigung tradierter Rollenbilder durch das Splittingverfahren ist anzumerken, dass sich die Finanzverwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern kontinuierlich für eine höhere Akzeptanz des Faktorverfahrens bei Ehegatten einsetzt. Neben einer Unterstützung entsprechender gesetzgeberischer Änderungen (zum Beispiel beim Bürokratienteilungsgesetz 2015) geschieht dies durch gezielte Informationen in persönlichen Kontakten zwischen den Finanzämtern und Bürgerinnen und Bürgern, mittels veröffentlichter Publikationen sowie über das Steuerportal des Landes und über die Internetauftritte der Finanzämter. Auch wird die Landesregierung Bestrebungen auf Bundesebene zur Novellierung des Ehegattensplittings im Sinne des Gender-Mainstreamings unterstützen.

## **5. Partizipation von Frauen fördern**

### **5.1. Mehr Frauen in Führungspositionen der Landesregierung**

Bereits Nummer 17 der Koalitionsvereinbarung 2011 - 2016 zwischen SPD und CDU für die 6. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern dokumentierte das Bestreben der Koalitionspartner, den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung deutlich zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund wurden seit 2012 zwischen den Ressorts der Landesregierung und dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales für die Ministerialverwaltung und für die nachgeordneten Bereiche Zielvereinbarungen geschlossen. Die Ressorts verpflichteten sich darin, eine bestimmte Anzahl von freien oder planbar freiwerdenden Stellen unter Berücksichtigung von Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes vorrangig mit Frauen zu besetzen. Gleichzeitig sollen für nicht planbar freiwerdende Stellen unter Berücksichtigung der Bestenauslese so lange Frauen eingestellt und befördert werden, bis eine Parität in der Stellenbesetzung erreicht ist. Die Verpflichtungen wurden zielgerichtet abgearbeitet, zum Teil wurden sie übererfüllt. Insbesondere bei der B-Besoldung ist der Anteil der Frauen von 19 Prozent im Jahr 2012 auf 32 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Für die Jahre 2015 und 2016 hat auch der Polizeibereich eine Zielvereinbarung abgeschlossen. Rund zehn Prozent aller dortigen Führungspositionen sind mit Frauen besetzt.<sup>21</sup>

Um die Umsetzung der Zielvereinbarungen zu unterstützen, wurden begleitende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Das Institut für Fortbildung und Verwaltungsmodernisierung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow hat eine Fortbildungsreihe zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen mit einem verbindlichen Mentoring-Programm konzipiert. Die Fortbildung ist modular aufgebaut. In den fünf Modulen beschäftigen sich die Teilnehmerinnen mit der eigenen Standortbestimmung, mit den Themen Führungskommunikation und Konfliktmanagement, Führung und Einfluss, Veränderungsprozesse gestalten, Netzwerke und Karrieresteuerung. Zurzeit erfolgt die Umsetzung zum dritten Mal. Das Konzept umfasst auch Schulungen für die Vorgesetzten der Teilnehmerinnen, um diese durch Vermittlung der karriereförderlichen Führung in die Lage zu versetzen, die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen positiv beeinflussen zu können. Die Seminare sind auch für andere interessierte Vorgesetzte offen, deren Mitarbeiterinnen nicht an der Fortbildungsreihe teilnehmen, sowie für Beschäftigte, denen die Personalentwicklung in der Landesverwaltung obliegt. Für das Mentoring-Programm wurde ein Pool mit engagierten und erfahrenden Führungskräften der Landesregierung aufgebaut.

---

<sup>21</sup> Vergleiche Abschlussbericht über die Umsetzung der für den Zeitraum von 2012 bis 2016 mit den Ressorts und den nachgeordneten Behörden abgeschlossenen Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen sowie zu den durchgeführten Begleitmaßnahmen vom 21.02.2017.

Mit der Veranstaltungsreihe „In Führung gehen - interdisziplinäre Ansätze aus Wissenschaft und Praxis“ bietet die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow seit 2015 ein Forum, über aktuelle Forschungsergebnisse im Bereich der Führung zu informieren und zu diskutieren. Die Auftaktveranstaltung im November 2015 war den Interaktionseffekten zwischen Geschlecht, Arbeitszeit und aufstiegsförderlicher Führung gewidmet. Die Reihe wurde 2016 fortgeführt mit der Fachtagung „In Führung gehen - Personalentwicklung als Aufgabe von Führungskräften“.

2017 stehen die Herausforderungen an die Arbeitswelt im digitalen Wandel zur Diskussion.

Um einen Austausch zwischen weiblichen qualifizierten Nachwuchskräften, die eine Führungsposition anstreben, und erfahrenen Führungskräften zu ermöglichen, fanden bisher vier Vernetzungsangebote statt. Die erste Veranstaltung im Oktober 2014 schuf die Grundlage für das gemeinsame Interesse am Thema. In der zweiten Veranstaltung im Juni 2015 diskutierten die Teilnehmerinnen Möglichkeiten der Vernetzung. Auf der dritten Veranstaltung im Oktober 2015 wurde die Selbstverantwortung für eine zufriedenstellende berufliche Entwicklung aufgezeigt. Auf der vierten Veranstaltung im September 2016 erarbeiteten die Teilnehmerinnen Antworten auf die Frage: Was kann ich in meinem Arbeitsalltag tun, um meinen unmittelbaren Wirkungsbereich innovationsfähiger zu gestalten?

Darüber hinaus sind weitere Netzwerke entstanden, beispielsweise unter den Teilnehmerinnen der Fortbildungsreihen oder unter den Mentorinnen und Mentoren. Auch ein monatliches Stammtischtreffen einer kleinen Gruppe von Frauen hat sich etabliert.

Die begleitenden Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvereinbarungen haben wesentlich dazu beigetragen, das Thema zum Anliegen der gesamten Landesverwaltung zu machen. Bei deren Umsetzung konnten eine Kompetenzerhöhung aller Beteiligten in Bezug auf Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen sowie eine Sensibilisierung bezüglich der Situation weiblicher Beschäftigter erreicht werden.

Mit dem Gesetz zur Reform des Gleichstellungsrechtes<sup>22</sup> konnte im Juli 2016 ein neues Gleichstellungsgesetz in Kraft treten. Das Gleichstellungsgesetz dient dem staatlichen Förderauftrag von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Das Gleichstellungsgesetz wurde damit grundlegend überarbeitet. Unterrepräsentanzen sowohl von Frauen als auch von Männern sollen stärker in den Blick genommen werden. Anerkannten strukturellen Benachteiligungen von Frauen, die sich insbesondere in deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen zeigen, soll mit geeigneten Mitteln begegnet werden. Dabei soll über eine stärkere Verantwortungsnahme von Dienststellenleitungen und Beschäftigten mit Vorgesetztenaufgaben und mit Leitungsaufgaben, mit konkreten Zielvereinbarungen der obersten Landesbehörden und mit einer engmaschigen Erfolgskontrolle nebst Begleitmaßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich gefördert werden. Dazu gehören auch Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit insbesondere von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, die in dem Gleichstellungsgesetz ausgeweitet wurden. Auch die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten wurden gestärkt. Dies geschah insbesondere durch eine Regelung zur Mindestfreistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Anlehnung an das Personalvertretungsrecht und durch eine effektivere Ausgestaltung des Beanstandungsrechts.

---

<sup>22</sup> Gesetz- und Verordnungsblatt für Mecklenburg-Vorpommern 2016, Seite 550.

Auch konnte der Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes auf alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterliegen, ebenso wie auf juristische Personen und Gesellschaften des Privatrechts, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, und auf die Schulen in freier Trägerschaft durch eine Hinwirkungsklausel ausgedehnt werden. Schließlich sollen Gremien weitestgehend geschlechterparitätisch besetzt werden, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zu ermöglichen und darüber hinaus ausgewogene Entscheidungen im Sinne der Chancengleichheit zu erreichen.

Ende 2013 traten die Richtlinien über die dienstliche Beurteilung der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten der Landesverwaltung in Kraft. Mit diesen Richtlinien wurde die Veröffentlichung eines Notenspiegels eingeführt, in dem die Ergebnisse der Regelbeurteilungsrunden anonymisiert und unter anderem getrennt nach Frauen und Männern zu veröffentlichen sind, soweit die Veröffentlichung keine Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte zulässt. Letztlich soll diese Maßnahme auch dazu dienlich sein, Divergenzen in der vergleichenden Betrachtung der Beurteilung von Frauen und Männern erkennen zu können.

Die Erweiterung der Möglichkeiten, die Verwaltungserprobung im Justizministerium in Teilzeit sowie unter Nutzung moderner Kommunikationsmöglichkeiten in Form von Telearbeit zu absolvieren, hat erheblich dazu beigetragen, den Anteil von Frauen an dieser bedeutsamen Personalentwicklungsmaßnahme in Richtung Geschlechterparität zu erhöhen. Mit dem Ausbau der „eJustice“ wird sich auch bei den Rechtserprobungen, die regelmäßig bei den Obergerichten durchgeführt werden, der mögliche Anteil der Telearbeit erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter verbessern.

Die Landespolizei hat im Jahr 2012 am Forschungsprojekt der Deutschen Hochschule für Polizei „Frauen in Spitzenfunktionen des Polizeidienstes“ teilgenommen. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden die wichtigsten Einflussgrößen für Karriereerfolge analysiert und Schlussfolgerungen abgeleitet. So ist unter anderem geplant, ein Konzept für ein Mentoring-Programm speziell für Frauen zu entwickeln. Außerdem wird geprüft, ob Fernstudienanteile in die Aufstiegsausbildung aufgenommen werden können.

## **5.2. Mehr Frauen in die Politik**

Von den 71 Abgeordneten im 7. Landtag des Landes Mecklenburg-Vorpommern sind 18 weiblich. Das ist ein Frauenanteil von 25,3 Prozent. Auf der kommunalen Ebene liegt der Frauenanteil bei 25 Prozent. Es bestehen jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Landesteilen. Während in Mecklenburg der Frauenanteil zwischen 21 und 38 Prozent liegt, werden in Vorpommern nur 15 bis 23 Prozent erreicht.<sup>23</sup>

Seit 2014 wird gemeinsam mit dem Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e. V. und mit dem Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften an der Universität Rostock ein Projekt umgesetzt mit dem Ziel, mehr Frauen für das politische Engagement zu gewinnen.

---

<sup>23</sup> Vergleiche Conchita Hübner-Oberndörfer, Christian Nestler: Engagiert vor Ort – Aktiv für die Gesellschaft. Studie zum Stand der Gewinnung von Frauen für politische Mandate in Mecklenburg-Vorpommern. Herausgegeben vom Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e. V., finanziert durch das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern, 2016.

Die Studie „Engagiert vor Ort - Aktiv für die Gesellschaft“<sup>24</sup> zeigt diese Entwicklung des Anteils von Frauen in der Politik auf Landes- und kommunaler Ebene seit 1990 auf. Bis Anfang der 2000er Jahre gab es eine kontinuierliche Steigerung und danach eine Stagnation beziehungsweise einen Rückgang. So waren im Jahr 2000 noch 34 Prozent der Landtagsabgeordneten weiblich, derzeit sind es 25,3 Prozent. Des Weiteren wurden im Rahmen der Studie hemmende und fördernde Faktoren für die Gewinnung von Frauen für ein politisches Engagement aufgezeigt. Die Studie ergab erheblichen Handlungsbedarf bei der Anpassung der Rahmenbedingungen für ein politisches Engagement.

### 5.3. Netzwerke nutzen

Das größte Netzwerk zur Sensibilisierung der Gesellschaft für Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern ist der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. mit seinen 45 Mitgliedsverbänden. Hier sind die Expertisen aus vielen Jahren praktischer Umsetzung von Frauen- und Gleichstellungspolitik, aus Projekten, Initiativen und Studien gebündelt. Der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V. wurde 1993 gegründet und engagiert sich seitdem für mehr Chancengleichheit und für gleichwertige Lebensperspektiven für Frauen und Männer, Mädchen und Jungen im Land. Er vertritt die Interessen seiner Mitgliedsverbände zum Thema Gleichstellung in öffentlichen politischen Debatten und bei landespolitischen Entscheidungen. Er ist mit seiner konzentrierten Fachkompetenz ein wichtiger Ratgeber und kritischer Begleiter der Landesregierung.

Durch die überwiegende Präsenz von Männern in Leitungsfunktionen oder in Führungspositionen gibt es wenig Frauennetzwerke, die genutzt werden können. Deshalb ist das Netzwerken unter anderem wesentlicher Bestandteil des Mentoring-Programms in der Landesverwaltung und in allen ESF-geförderten Mentoring-Programmen an den Hochschulen, den Universitäten, in der Wirtschaft und in der Kunst.

Der Verband Deutscher Unternehmerinnen e. V. Landesverband Mecklenburg-Vorpommern führte am 25. September 2014 einen „Unternehmerinnentag“ unter der Schirmherrschaft des damaligen Ministers für Wirtschaft, Bau und Tourismus für die in Mecklenburg-Vorpommern ansässigen Unternehmerinnen zum Thema: „Brücken bauen, Zukunft nachhaltig gestalten“ durch. Der „Unternehmerinnentag“ war landesweit und branchenneutral angelegt. Unterstützt wurde diese Veranstaltung durch die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und das Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus. Zielgruppen waren unter anderem Unternehmerinnen, selbstständige Frauen, Handwerkerinnen, Gründerinnen und interessierte Frauen.

Zur Bildung des Netzwerkes „Frauen in erneuerbaren Energien“ wurde eine Adress- und Internetinteressentenliste erstellt. Darüber hinaus fand zur Erweiterung des Netzwerkes eine Kontaktaufnahme mit der Solarinitiative Mecklenburg-Vorpommern e. V. (SIMV e. V.) und zur „Women of Windenergy Deutschland“ statt.

---

<sup>24</sup> Ebenda.

#### 5.4. Frauen im Ehrenamt

Dem Freiwilligensurvey 2014 - Bericht zum „Freiwilligen Engagement in Ost- und Westdeutschland sowie in den 16 Ländern“, der seit 1999 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegeben wird, ist zu entnehmen, dass sich die Engagement-Quote in Mecklenburg-Vorpommern von 1999 bis 2014 erheblich verbessert hat. So stieg die Quote von 28,9 Prozent in 1999 auf 42,8 Prozent in 2014. Mecklenburg-Vorpommern belegt mit diesem Ergebnis den ersten Platz der ostdeutschen Länder und den siebten Platz im Gesamtvergleich.

Aus dem Bericht geht des Weiteren hervor, dass sich in Mecklenburg-Vorpommern, wie auch in allen anderen Ländern, Männer (47,1 Prozent) häufiger als Frauen (38,7 Prozent) freiwillig engagieren. Der Anteil freiwillig engagierter Frauen ist in Mecklenburg-Vorpommern jedoch im sozialen Bereich (Frauen 7,5 Prozent, Männer 5,1 Prozent), im kirchlichen oder religiösen Bereich (Frauen 6,4 Prozent, Männer 3,1 Prozent) und im Gesundheitsbereich (Frauen 1,6 Prozent, Männer 0,9 Prozent) höher als der Anteil der Männer, deren Hauptengagement (22,1 Prozent) hingegen im Bereich Sport und Bewegung (Frauen 11,3 Prozent) liegt.

Ein bemerkenswertes Ergebnis ist auch, dass Frauen (9,6 Prozent) im Vergleich zu Männern (5,4 Prozent) ihre ehrenamtliche Tätigkeit in anderen formal organisierten Einrichtungen verrichten und sich mit 24,3 Prozent (Männer 17 Prozent) in individuell organisierten Gruppen engagieren. Männer hingegen wählen mit 62,4 Prozent für ihr Engagement den Verein oder Verband als feste Organisationsform. Auch im zeitlichen Umfang gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. So engagieren sich Frauen (73,5 Prozent) und Männer (52,1 Prozent) bis zu zwei Stunden pro Woche, während der Engagement-Anteil von sechs und mehr Stunden pro Woche bei Frauen 9,2 Prozent und bei Männern bei 21,4 Prozent beträgt.<sup>25</sup>

Mit den durch das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung im Rahmen eines Modellprojektes aufgebauten „MitMachZentralen“ (MMZ) soll zur Vernetzung und zur Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements und zur Motivation von Frauen und Männern beitragen werden. Begleitet werden die MMZ durch eine in Federführung des Ministeriums arbeitende Koordinierungsgruppe.

### 6. Antigewaltarbeit

#### 6.1. Gewalt gegen Frauen und Kinder verhindern

Der Landesregierung ist es ein zentrales Anliegen, Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt zu schützen. Betroffene erhalten Unterstützung in den Einrichtungen des flächendeckenden Beratungs- und Hilfenetzes: Frauenhäuser, Interventionsstellen zur Beratung von Opfern von häuslicher Gewalt und Stalking und deren Kindern, Beratungsstellen für Betroffene von häuslicher Gewalt und Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt. Dazu zählen auch Gewaltberatungsstellen zur Beratung von Tätern zur Veränderung ihres Gewaltverhaltens sowie eine Beratungsstelle für von Menschenhandel und Zwangsverheiratung Betroffene.

---

<sup>25</sup> Vergleiche Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2014, Seite 115-120; Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA).



Im April 2016 hat die Landesregierung im Rahmen einer Unterrichtung den Dritten Landesaktionsplan zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt an den Landtag übergeben.<sup>26</sup>

Darin wurden zunächst die Maßnahmen aus dem Zweiten Landesaktionsplan von 2005 evaluiert. Die Evaluation hat gezeigt, dass eine Vielzahl von Maßnahmen entwickelt und implementiert worden ist und sich die Möglichkeit, Betroffene zu schützen, in vielerlei Hinsicht verbessert hat. Es wurden nicht nur die polizeilichen Maßnahmen und die gesetzlichen Regelungen im Bereich des Opferschutzes sowie der Beratungs- und Unterstützungsangebote seit dem Zweiten Landesaktionsplan weiterentwickelt. Auch in vielen anderen Bereichen sind neue Interventionsmöglichkeiten, präventive und nachhaltige Angebote für die rechtliche, gesundheitliche und psychosoziale Unterstützung von Betroffenen und ihren Kindern entstanden.

Die Evaluierung machte aber auch deutlich, dass die Facetten des Betroffenen schutzes sehr vielschichtig und multikomplex sind. Insofern war eine Weiterentwicklung der Angebots- und Kooperationsstruktur notwendig, um bestehende Lücken für die Betroffenen in spezifischen Krisensituationen zu schließen. Es galt also, passgenaue Hilfsangebote, Maßnahmen und Interventionen für den Betroffenen schutz weiterzuentwickeln und zu implementieren. Die im Dritten Landesaktionsplan dargestellten Teilziele und Maßnahmen befassen sich im Kern mit der Vermittlung und mit dem Anbieten von Informationen auf einem niedrighschwelligem Niveau. Es ist in erster Linie Ziel, diese Betroffenen gruppen zunächst zu erreichen. Die interdisziplinäre Kooperation und Vernetzung der verschiedenen Professionen im Hilfesystem ist dabei unabdingbar.

Die Weiterentwicklung des Leitfadens Gewalt und Gesundheit ist als Maßnahme im Dritten Landesaktionsplan genannt und wird ein Umsetzungsschwerpunkt dieser Legislaturperiode im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung Mecklenburg-Vorpommern sein.

Die Auftaktveranstaltung der Landesregierung zur Antigewaltwoche in Mecklenburg-Vorpommern am 21. November 2016 befasste sich mit dem Thema „Nein zu Sexismus - Nein zu sexualisierter Gewalt“. Hintergrund waren die Ereignisse von Köln und Hamburg in der Silvesternacht 2015 und die damit angeschobene Änderung der §§ 177, 178 des Strafgesetzbuches. Darüber hinaus nahm die Veranstaltung die Thematik „Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen“ in den Blick.

## **6.2. Gender-Mainstreaming in der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus**

Die ESF-Richtlinie für die Förderung von Maßnahmen zur Stärkung von Demokratie und Toleranz in Mecklenburg-Vorpommern B.1.7 verpflichtet alle geförderten Präventions- und Beratungsprojekte (Regionalzentren für demokratische Kultur, Ausstiegsberatung, Opferberatung, Betriebliches Beratungsteam) dazu, die besonderen Lebenslagen von Frauen und Mädchen sowie von Männern und Jungen zu berücksichtigen.

Für die Projekte, die aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit“ gefördert werden, sind Gender-, Diversity-Mainstreaming und Inklusion leitende Prinzipien.

---

<sup>26</sup> Landtagsdrucksache 6/5351.

In den Qualitätsstandards des Ausstiegsprojektes des Landes ist festgeschrieben, dass sich das Angebot an ausstiegswillige Frauen und Männer gleichermaßen richtet und auch deren Umfeld in den Blick nimmt.

Im „Konzept zur Einrichtung von Regionalzentren für demokratische Kultur in Mecklenburg-Vorpommern. 1. Fortschreibung“<sup>27</sup> aus dem Jahr 2014 ist festgeschrieben, dass die Regionalzentren bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen sicher stellen, dass die Lebenslagen und Interessen von Mädchen und Frauen sowie Jungen und Männern gleichwertig berücksichtigt werden sowie gleiche Beteiligungs- und Gestaltungschancen gewährleistet sind.

Unterstützt und gefördert von der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung des Ministeriums für Soziales, Integration und Gleichstellung konnte 2015 die Broschüre „Frauen und Rechtsextremismus in Mecklenburg-Vorpommern“ des Vereins LOLA für Demokratie in Mecklenburg-Vorpommern e. V. im Auftrag des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern e. V. herausgegeben werden. Die Broschüre bietet Informationen und Handlungsempfehlungen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive. Sie richtet sich auch und gerade an Menschen, deren Beruf oder Ehrenamt sie mit rechtsextremen, rassistischen und antidemokratischen Ansichten in Kontakt bringt.

## **7. Geflüchtete Frauen bei der Integration unterstützen**

Mit dem deutlichen Anstieg der Asylbewerberzahlen wurde auch das Migrationssozialberatungsangebot des Landes quantitativ besser ausgestattet. So bestehen auch für geflüchtete Frauen potentiell mehr Möglichkeiten, in räumlicher Nähe Beratung zu erhalten. Die Migrationssozialberatung des Landes wurde für Asylbewerberinnen und Asylbewerber geöffnet. Der Flüchtlingsrat Mecklenburg-Vorpommern ist landesseitig mit einbezogen worden. In diesen Beratungsangeboten unterstützen in großer Zahl weibliche Beraterinnen.

Durch die Beraterinnen und Berater des Integrationsbüros in der Außenstelle der Erstaufnahmeeinrichtung Nostorf-Horst in Stern-Buchholz werden soziale, berufliche und medizinische Anhaltspunkte für eine gezielte Zuweisung in die Kommunen eruiert. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf der Personengruppe der besonders Schutzbedürftigen, wie allein reisenden und schwangeren Frauen, geschlechtsspezifisch Verfolgten und Traumatisierten. Schutzbedürftige können frühzeitig erkannt und ihre Bedürfnisse entsprechend berücksichtigt werden.

In Stern-Buchholz wurde im April 2016 die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit UNICEF, Plan, Save the Children und anderen ins Leben gerufene „Initiative zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und Frauen in Flüchtlingsunterkünften“ gestartet. Mit der auf dieser Basis eingerichteten Koordinierungsstelle für Gewaltschutz konnten bereits bis zum Sommer 2016 Mindeststandards für den Schutz von Frauen und Kindern ausgearbeitet und umgesetzt werden. Zugleich haben die Malteser Werke gGmbH, die Betreiber der Einrichtung sind, konsultierende Einrichtungen im Land einbeziehen können. So konnten Ansprechpersonen, die bereits bei Verdachtsfällen von Gewalt aktiv werden, zum Beispiel unkompliziert Hilfen koordinieren.

---

<sup>27</sup> Landtagsdrucksache 6/3209.

Die Besuchsabläufe wurden zur Sicherheit der Bewohnerinnen verändert, eine interne Beschwerdestelle wurde eingerichtet, die Hausordnung wurde um Regeln für einen gewaltfreien Umgang ergänzt, über Rechte und Hilfsangebote wie auch über Beratungstermine und Infoveranstaltungen konnte aktiv aufgeklärt werden. Frauenschutzräume und Frauencafés konnten eingerichtet werden. Die Vernetzung insbesondere mit dem Beratungs- und Hilfenetz für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt Mecklenburg-Vorpommern wurde vorangebracht.

Mittels der landesseitig geförderten Sprachkurse wird Frauen innerhalb der Zielgruppe die Möglichkeit gegeben, sich frühzeitig sprachlich zu bilden und damit ihre Selbständigkeit und Selbstkompetenz zu stärken.

Geflüchtete Frauen werden durch die im Aufbau bzw. Ausbau befindlichen regionalen Sprachmittlerpools im Land von einem differenzierten Angebot an unterstützenden Sprachmittlerleistungen in verschiedenen Herkunftssprachen profitieren. Insbesondere der Einsatz sprachmittlender Frauen kommt dem Schutzbedürfnis geflüchteter Frauen entgegen.

Die Mittel des Integrationsfonds sollen ausdrücklich auch Informationsangebote zur Gleichstellung von Frau und Mann, Begegnungen und Kommunikation zur Stärkung der Kultur des Miteinanders und Patenschaftsprojekte für Familien, Frauen und Jugendliche fördern.

Bei der Unterbringung der Asylbewerberinnen und Asylbewerber werden, soweit die Platzkapazität der Unterkunft dies zulässt, Nationalitäten, Religionen sowie Alters- und Familienstrukturen berücksichtigt. Damit wird zum einen der grundgesetzlich garantierte Schutz der Familie und zum anderen der Schutz bestimmter Personengruppen, wie zum Beispiel allein reisender Frauen, gewährleistet. Neben den Vorgaben, die Standards für die räumliche Gestaltung des Lebensraums in den Unterkünften definieren, wird großer Wert auf die soziale Betreuung von schutzsuchenden Menschen gelegt. Diese findet sowohl in den Erstaufnahmeeinrichtungen als auch in den kommunalen Gemeinschaftsunterkünften statt. Ziel der Betreuung ist es, ein vertrauensvolles und am Gemeinwohl orientiertes Klima gegenseitiger Achtung, Toleranz und Akzeptanz der Bewohnerinnen und der Bewohner sowohl innerhalb der Gemeinschaftsunterkunft als auch zum sozialen Umfeld der Gemeinschaftsunterkunft zu fördern. Dies trägt auch zum Schutz der geflüchteten Frauen bei.

Der Integrationsprozess von Kindern und Jugendlichen erfolgt im Wesentlichen durch den Besuch unserer Schulen und in der Berufsausbildung. Das Institut für Qualitätsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (IQ M-V) wird diesen Prozess an den Schulen begleiten. Sämtliche Maßnahmen berücksichtigen den im Schulgesetz verankerten Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit und Toleranz (§ 2 des Schulgesetzes). Das Prinzip des Gender-Mainstreaming ist anzuwenden. Das heißt, die Geschlechterperspektive ist einzubeziehen, mögliche Benachteiligungen sind zu beseitigen und Chancengleichheit ist herzustellen (§ 4 Absatz 6 des Schulgesetzes). In den Schulamtsbereichen Neubrandenburg und Greifswald fand im Oktober 2016 eine Lehrerfortbildung zum Thema „Gender und Religion - das Frauenbild in der arabischen Welt“ statt.

Das Beratungs- und Hilfenetz für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt Mecklenburg-Vorpommern hat sich in besonderem Maße auch den geflüchteten Frauen geöffnet. Durch den Polizeibereich werden die Beratungs- und Hilfsangebote per Telefon und im Internet, zum Beispiel durch das bundesweite Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“, und die örtlichen Opferfachberatungsstellen und Opferhilfeeinrichtungen beworben. Die Internetseite [www.willkommeninmv.de](http://www.willkommeninmv.de) gibt geflüchteten Menschen eine erste Orientierungshilfe an die Hand. Geflüchtete Frauen finden hier die lokalen Auskunftsstellen und Hilfeeinrichtungen, die insbesondere in der Anfangszeit in Mecklenburg-Vorpommern wichtig sein können. Migrantinnen im Kindes- und Erwachsenenalter werden in die laufenden und geplanten Aktivitäten der polizeilichen Prävention im integrativen Ansatz einbezogen.

Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte beteiligen sich an einer gemeinsamen Initiative des Landesverbandes des Deutschen Richterbundes zur Rechtsbildung für Flüchtlinge und Migrantinnen und Migranten im Land. Ziel ist es, grundlegende Kenntnisse zum Rechtssystem in Deutschland aus erster Hand zu vermitteln. Diese beziehen sich insbesondere auf Grundrechte, Familienrecht, Rechte der Frauen sowie auf polizeilichen und gerichtlichen Rechtsschutz.

Darüber hinaus hat das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit Mecklenburg-Vorpommern ein modulares Schulungskonzept zur Berücksichtigung der Gleichstellung bei der Beratung von Geflüchteten zur Arbeitsmarktintegration ausgearbeitet. Mit dem Schulungskonzept werden Inhalte, Methoden und Techniken zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Beratungstätigkeit aufgezeigt. Damit kann unter anderem die Genderperspektive als Analyseperspektive einbezogen werden, indem geschlechtsspezifische Erwartungen an Geflüchtete erkannt werden. Auch eigene Prägungen und Vorstellungen der Beratenden sollen reflektiert werden, um eine Projektion auf Geflüchtete zu vermeiden. Die Kenntnis über kulturell bedingte, genderspezifische Kommunikationsformen soll vermittelt werden, um Kommunikationshindernisse zu überwinden.

### C. Fazit und Ausblick

Die Landesregierung hat im Jahr 2000 die Erste Gleichstellungskonzeption<sup>28</sup> verabschiedet. Diese geht davon aus, dass die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe ist und deshalb alle Ressorts für die Integration des Gleichstellungsgedankens in das Verwaltungshandeln zuständig sind. Fortschreibungen erfolgten für die Zeiträume 2004 bis 2006 (Zweite Gleichstellungskonzeption)<sup>29</sup> sowie 2006 bis 2011 (Dritte Gleichstellungskonzeption)<sup>30</sup>. Mit der Vierten Gleichstellungskonzeption für den Zeitraum 2013 bis 2016 hat sich die Landesregierung das Ziel gesetzt, die Gleichstellungspolitik am gesamten Lebenslauf von Frauen und Männern zu orientieren und auf Rahmenbedingungen hinzuarbeiten, die in jeder Lebensphase Frauen und Männern die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen.

Damit folgt die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern den Erkenntnissen des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege - gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf aus dem Jahr 2011“.<sup>31</sup> Gleichstellungspolitik wird langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn die unterschiedlichen Anforderungen in den Lebensphasen von Frauen und Männern berücksichtigt werden.

Dementsprechend setzt sich der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung<sup>32</sup> mit den langfristigen Folgen der Brüche in den Lebensläufen auseinander. Trotz der zunehmend gleichberechtigten Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit folgen Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit häufig einem Vierphasenmodell: Berufseinstieg, Elternzeit, anschließende Teilzeitarbeit bis zum Wiedereinstieg in die volle Erwerbsarbeit. Dieses Modell schafft gleichstellungspolitische Schieflagen: Wer mehr unbezahlte Sorgearbeit übernimmt, ist ökonomisch abhängiger und kann für die eigene Alterssicherung weniger vorsorgen.

Für eine gleichberechtigte wirtschaftliche Unabhängigkeit und für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen sind der Zugang zur Erwerbsarbeit, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld entscheidend. Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der abhängigen Erwerbsarbeit ermöglicht es, das Erwerbs- und Sorgemodell zu leben. Diese Gestaltung erfasst sehr viele Handlungsbereiche und stellt Anforderungen an alle wirtschafts- und sozialpolitischen Akteurinnen und Akteure, die Arbeitsmärkte gestalten, an Verbände, Tarifpartner, an Arbeitgeber, an Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen und an viele andere.

---

<sup>28</sup> Landtagsdrucksache 3/1443.

<sup>29</sup> Landtagsdrucksache 4/1607.

<sup>30</sup> Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung (Hrsg.): Dritte Gleichstellungskonzeption der Landesregierung. 2009.

<sup>31</sup> Vergleiche Bundestagsdrucksache 17/6240, Seite 239.

<sup>32</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. 2017.

Mit den in der Vierten Gleichstellungskonzeption definierten Handlungsansätzen werden wesentliche Schnittstellen in den Blick genommen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern weiter zu befördern. Die Umsetzung der Gleichstellungspolitik ist mehr und mehr zum Anliegen aller Ressorts der Landesregierung geworden. Mit den Maßnahmen zur Umsetzung gleicher Chancen für Mädchen und Jungen in der Bildung und in der Ausbildung sowie im Studium, zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und dem Schutz vor Gewalt werden die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern verbessert.

Mit den Festlegungen in der aktuellen Koalitionsvereinbarung ist die Landesregierung verpflichtet worden, weiter auf die Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern hinzuwirken.<sup>33</sup> So soll die Gleichstellung von Frauen und Männern mit geeigneten Maßnahmen weiter vorangetrieben werden (Nummer 327). Da das Gender-Mainstreaming sich als Strategie zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bewährt habe, werde an der gesamtgesellschaftlichen Umsetzung festgehalten (Nummer 330). Insbesondere soll darauf hingewirkt werden, gleichen Lohn für gleiche Arbeit für Frauen und Männer umzusetzen (Nummer 283), mehr Flexibilität in der Arbeitszeit und bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu schaffen (Nummer 288 und 302), das traditionelle Berufswahlverhalten zu durchbrechen (Nummer 331 und 333), die gesellschaftliche Teilhabe von Frauen (Nummer 334) und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (Nummer 237, 284, 378) sowie die Unterstützungsangebote für den Schutz vor häuslicher Gewalt (Nummer 335 und 336) weiterzuentwickeln.

---

<sup>33</sup> Vergleiche Koalitionsvereinbarung 2016 – 2021 zwischen SPD und CDU für die 7. Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern, Nummer 237, 283-285, 288, 302, 327, 330-336, 378.