

**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**

**Vierte Gleichstellungskonzeption
der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern**

**Mecklenburg
Vorpommern** 

**Ministerium für Arbeit,
Gleichstellung und Soziales**

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

Vierte Gleichstellungskonzeption
der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Frauen und Männer wollen eigenverantwortlich, partnerschaftlich und auf Augenhöhe ihr Leben gestalten und für sich sorgen können – ob privat oder beruflich. Mütter und Väter wollen Zeit haben für Ihre Familien und sich beruflich verwirklichen. Die Rahmenbedingungen in Mecklenburg-Vorpommern so zu gestalten, dass dies möglich wird, ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung.

Gleichstellung ist ein Thema, das alle Ressorts im Land betrifft. In der vierten Gleichstellungskonzeption, die den Zeitraum 2013-16 umfasst, formuliert die Landesregierung konkrete gleichstellungspolitische Ziele, benennt Aufgaben und Hürden, um sie zu erreichen und zeigt Schwerpunkte auf.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

A handwritten signature in white ink on a blue background. The signature is cursive and reads 'Birgit Hesse'.

Birgit Hesse

Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales
Mecklenburg-Vorpommern

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
Einleitung	5
Teil I Herausforderungen, Ziele und Handlungsschwerpunkte	7
1. Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter in der Staatskanzlei und in den Ressorts	7
1.1 Herausforderungen	7
1.2 Ziele	7
1.3 Handlungsschwerpunkte	7
2. Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in Bildung, Ausbildung, Übergang von Schule in den Beruf gewährleisten	8
2.1 Herausforderungen	8
2.2 Ziele	10
2.3 Handlungsschwerpunkte	10
3. Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sichern	12
3.1 Herausforderungen	12
3.2 Ziele	13
3.3 Handlungsschwerpunkte	13
4. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer verbessern	13
4.1 Herausforderungen	13
4.2 Ziele	13
4.3 Handlungsschwerpunkte	14
5. Partizipation von Frauen fördern	15
5.1 Herausforderungen	15
5.2 Ziele	16
5.3 Handlungsschwerpunkte	16
6. Netzwerke nutzen	17
6.1 Herausforderungen	17
6.2 Ziele	17
6.3 Handlungsschwerpunkte	17
7. Frauen in der Wissenschaft stärken	18
7.1 Herausforderungen	18
7.2 Ziele	18
7.3 Handlungsschwerpunkte	18
8. Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheit ausbauen	20
8.1 Herausforderungen	20
8.2 Ziele	21
8.3 Handlungsschwerpunkte	21

9.	Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen beseitigen	21
9.1	Herausforderungen.....	21
9.2	Ziele.....	22
9.3	Handlungsschwerpunkte.....	22
10.	Soziale Sicherung von Frauen verbessern	22
10.1	Herausforderungen.....	22
10.2	Ziele.....	23
10.3	Handlungsschwerpunkte.....	23
11.	Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht	24
11.1	Herausforderungen.....	24
11.2	Ziele.....	24
11.3	Handlungsschwerpunkte.....	24
12.	Gewalt gegen Frauen und Kinder verhindern	25
12.1	Herausforderungen.....	25
12.2	Ziele.....	25
12.3	Handlungsschwerpunkte.....	25
13.	Frauen und Mädchen in der rechtsextremen Szene	26
13.1	Herausforderungen.....	26
13.2	Ziele.....	26
13.3	Handlungsschwerpunkte.....	27
14.	Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern	27
14.1	Herausforderungen.....	27
14.2	Ziele.....	28
14.3	Handlungsschwerpunkte.....	28
Teil II	Maßnahmen	29
1.	Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter in der Staatskanzlei und den Ressorts.....	29
2.	Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in Bildung, Ausbildung, Übergang von Schule in den Beruf gewährleisten.....	30
3.	Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sichern.....	31
4.	Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer verbessern.....	32
5.	Partizipation von Frauen fördern.....	33
6.	Netzwerke nutzen.....	35
7.	Frauen in der Wissenschaft stärken.....	36
8.	Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheit ausbauen.....	36
9.	Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen beseitigen.....	37
10.	Soziale Sicherung von Frauen verbessern.....	37
11.	Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht.....	38
12.	Maßnahmenplan zum Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder.....	38
13.	Frauen und Mädchen in der rechtsextremen Szene.....	39
14.	Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern.....	40

Abkürzungsverzeichnis

EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EMFF	Europäischer Meeres- und Fischereifonds
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raumes
EPLR	Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern 2007 bis 2013
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
GAK	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“
GGO II	Gemeinsame Geschäftsordnung II Richtlinien zum Erlass von Rechtsvorschriften und weiteren Regelungen durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern
LEADER	Förderprogramm der europäischen Union, mit dem modellhaft innovative Aktionen im ländlichen Raum gefördert werden

Einleitung

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und damit die Umsetzung von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern hat für die Landesregierung eine hohe Bedeutung. Gemäß der Koalitionsvereinbarung für die sechste Wahlperiode des Landtages von Mecklenburg-Vorpommern ist die Gleichstellung von Frauen und Männern ein wesentliches Anliegen der Koalitionspartner und wird als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen umgesetzt. Bei allen Entscheidungen und Maßnahmen sind die Auswirkungen auf Frauen und Männer zu analysieren und zu berücksichtigen. Dort, wo es Benachteiligungen eines Geschlechts gibt, werden Maßnahmen entwickelt, um diese zu beseitigen.

Die Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern ist am gesamten Lebenslauf von Frauen und Männern orientiert und will Rahmenbedingungen anbieten, die in jeder Lebensphase jeder und jedem die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern versteht die Gleichstellung von Männern und Frauen nicht nur als Beitrag zur Erweiterung individueller Lebenschancen, sondern auch als einen Beitrag zur Landesentwicklung. Maßnahmen der Bereiche der Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sowie eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sollen zu einer höheren Frauenerwerbstätigkeit beitragen und so neben möglichst gleichen Karrierechancen für Frauen und Männer auch dem demografischen Wandel sowie dem daraus resultierenden Fachkräftemangel entgegenwirken.

Ein wichtiges Element der Koalitionsvereinbarung 2011 - 2016 ist deshalb die Fortschreibung der Gleichstellungskonzeption der Landesregierung.

Die Landesregierung hat im Jahr 2000 ihre Erste Gleichstellungskonzeption verabschiedet. Diese Konzeption geht davon aus, dass die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter eine Querschnittsaufgabe ist und deshalb alle Ressorts in ihren Zuständigkeitsbereichen für die Integration der Gleichstellung verantwortlich sind. Die Gleichstellungskonzeption wurde sodann für den Zeitraum 2004 bis 2006 (Zweite Gleichstellungskonzeption) und den Zeitraum November 2006 bis 2011 (Dritte Gleichstellungskonzeption) fortgeschrieben.

Die Einführung des Prinzips der Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen der Landesverwaltung hat dazu geführt, dass eine Vielzahl von Kabinettsbeschlüssen auf deren Geschlechterrelevanz und ihre Wirkungsfolgen zu überprüfen sind. Dies bedeutet, dass aus jedem Kabinettsbeschluss hervorgehen soll, ob und inwieweit eine geplante Maßnahme dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit dient beziehungsweise ihr zuwiderläuft. Darüber hinaus wurden im Rahmen der Gleichstellungsberichterstattung verschiedene Gender-Mainstreaming-Projekte wie zum Beispiel die Untersuchung, inwieweit Beurteilungen Teil der Reproduktionsmechanismen der Geschlechterdisparitäten in der Landesregierung sind, durchgeführt. Was das Thema „Geschlechtergerechte Sprache“ anbelangt, so hat der Ministerpräsident im Dezember 2009 einen Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache herausgegeben, der allen Ressorts als Broschüre vorliegt und sowohl im Intranet

als auch im Internet veröffentlicht ist. Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung wurden vom Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales mit der Staatskanzlei und allen Ministerien Zielvereinbarungen für die „Stammhäuser“ und nachgeordneten Behörden geschlossen. Mit den Zielvereinbarungen setzen sich die Staatskanzlei und die Ministerien im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten zum Ziel, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine bestimmte Anzahl an frei werdenden Dienstposten mit Frauen zu besetzen. Für nicht planbar oder durch Beförderung frei werdende Dienstposten sollen solange Frauen eingestellt beziehungsweise befördert werden, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe jeweils mindestens 50 vom Hundert beträgt. Gleichzeitig werden flankierende Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt. Vorgesehen ist eine jährliche Berichterstattung zum Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen im Kabinett. Der erste Bericht für die Umsetzung in den Ministerien erfolgte zum 28. Februar 2013. Für die nachgeordneten Behörden wird der Bericht dem Kabinett bis zum 28. Februar 2014 vorgelegt.

Unabhängig von den oben dargestellten Erfolgen gibt es immer noch strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen, die es abzubauen gilt. Es geht auch in dieser Fortschreibung um gleiche Chancen für Frauen und Männer, für Mädchen und Jungen in allen Lebensphasen sowie um ein faires Verhältnis der Geschlechter unabhängig von tradierten Geschlechterrollen. Angesichts wachsender kultureller Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern gilt es auch, den besonderen Belangen von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund gerecht zu werden, deren Anteil an der Bevölkerung 3,7 % beträgt (Zensus 2011). Dies schließt gleiche Chancen auf Bildung und Teilhabe an gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Entscheidungen für ein gesundes Leben sowie die selbstbestimmte und gerechte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und auch Zeiten für andere Tätigkeiten mit ein.

Die Vierte Gleichstellungskonzeption gliedert sich in zwei Teile:

Teil I enthält die gleichstellungspolitische Zielsetzung der Landesregierung bis 2016 und formuliert ressortübergreifend Herausforderungen, Ziele und Handlungsschwerpunkte.

Teil II enthält Maßnahmen und benennt konkrete Schritte zur Erreichung der in Teil I beschriebenen Ziele.

Teil I

Herausforderungen, Ziele und Handlungsschwerpunkte

1. Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter in der Staatskanzlei und in den Ressorts

1.1 Herausforderungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft alle Lebensbereiche und muss bei allen Entscheidungen berücksichtigt werden. Dabei müssen der gesamte Lebenslauf von Frauen und Männern in den Blick genommen und passgenaue Rahmenbedingungen angeboten werden, die in jeder Lebensphase jeder und jedem die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen. Voraussetzung dafür ist eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangssituation. Überall dort, wo personenbezogene Daten erhoben werden, muss dies geschlechterdifferenziert erfolgen. Ein konsequentes Anwenden der Gender-Mainstreaming-Strategie bei allen politischen Entscheidungen muss umgesetzt werden.

1.2 Ziele

Die Wirksamkeit und Zielgenauigkeit einer Politik der Chancengleichheit ist deutlich zu erhöhen. Dafür muss insbesondere noch mehr Bewusstsein im Verwaltungshandeln geschaffen werden, mit dem Ziel, verbindliche Verfahren für alle Bereiche zu entwickeln und damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen, die Strategie in der Praxis anwenden zu können.

Gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel in den Strukturfonds der Europäischen Union (EU) umzusetzen und gleichstellungspolitischer Sachverstand in den Gremien zur Landesentwicklung und regionalen Arbeitsmarktförderung sicherzustellen.

1.3 Handlungsschwerpunkte

In Umsetzung der Gemeinsamen Geschäftsordnung II in der Fassung vom 02.12.2008, zuletzt geändert am 06.01.2009 (GGO II), sind die Ministerien verpflichtet, bei den Gesetzesfolgen auszuführen, ob sich Regelungen auf die Geschlechter unterschiedlich auswirken. Darüber hinaus sind alle Referentenentwürfe im Rahmen der Ressortabstimmung der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung vorzulegen. Die Leitstelle prüft sodann zum Beispiel, ob personenbezogene Daten geschlechtsspezifisch erhoben und ausgewertet worden sind. Denn erst nach Auswertung geschlechtsspezifischer Daten wird die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern bei einzelnen Entscheidungen deutlich und kann

bei der Gestaltung von Prozessen, Arbeitsabläufen, in der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit sowie in der Steuerung Berücksichtigung finden. Dafür sind nach wie vor Fortbildungen zu dem Thema und die Initiierung weiterer Projekte mit Praxisbezug unerlässlich.

Zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind sowohl spezifische Maßnahmen, die auf die Beseitigung bestehender Ungleichgewichte gerichtet sind, als auch Maßnahmen zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming notwendig. Dies beinhaltet auch die geschlechtergerechte Ausrichtung migrationsspezifischer Angebote, die die Rolle von Frauen und Männern im Integrationsprozess stärken. Mecklenburg-Vorpommern verfolgt im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter in den Strukturfonds diese bewährte Doppelstrategie. Im Rahmen der Doppelstrategie sollen einerseits ein konsequentes Gender Mainstreaming und andererseits eine Reihe spezifischer Maßnahmen dazu beitragen, die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern, um so die Potenziale beider Geschlechter stärker für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Landes zu nutzen. Für die Begleitung dieser Prozesse sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und die Mitwirkung gleichstellungspolitischen Sachverständs in Gremien wie z. B. Regionalbeiräten oder Leader-Arbeitsgemeinschaften sicherzustellen.

2. Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in Bildung, Ausbildung, Übergang von Schule in den Beruf gewährleisten

2.1 Herausforderungen

In allen Bildungsstufen von der frühkindlichen Bildung bis zur Berufsausbildung soll Gender Mainstreaming durchgängiges Prinzip sein. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei bereits auf einer genderbezogenen frühkindlichen Bildung und Erziehung. Denn bereits vor dem Schuleintritt bilden sich geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Verhaltensmuster heraus. Durch die Einführung der „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in M-V“ wurde das Anliegen einer genderbezogenen frühkindlichen Bildung und Erziehung aufgegriffen und umgesetzt. Der geschlechtersensible Ansatz war und ist durchgängiges Leitprinzip bei der Erarbeitung der einzelnen Kapitel im Sinne der individuellen Bildung, Erziehung und Betreuung. So findet sich in allen Kapiteln eine Reihe von allgemeinen, inhaltlichen und methodischen Anregungen und Hinweisen zur Umsetzung dieses Prinzips der individuellen Förderung.

Die Bildungskonzeption stellt das einzelne Kind, das Mädchen und den Jungen, in den Mittelpunkt. Lernen und Bildung wird als ein sozialer Prozess verstanden, in dem neben der kulturellen und sozialen Herkunft des Kindes auch sein Geschlecht, seine jeweilige Entwicklungsstufe und seine besondere Situation innerhalb der Gruppe Berücksichtigung finden. Verschiedenheit wird so zur Bildungschance und Bildungsbereicherung.

Ein positiver Umgang mit diesen individuellen Unterschieden und dieser Vielfalt setzt voraus, sie sensibel wahrzunehmen und bei der Planung und Gestaltung von Bildungsprozessen sowie auch bei der Gestaltung der Lernumgebung zu bedenken.

Gender Mainstreaming in der Schule bedeutet, dass die Gender-Perspektive in allen Bereichen des Lernens und Lehrens mit dem Ziel zu berücksichtigen ist, geschlechtergerechtes Unterrichten und Lernen zu ermöglichen. Jungen und Mädchen sollen in ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Interessen und Kompetenzen wahrgenommen werden, um ihre Potenziale zu nutzen und zu fördern und um einengenden Geschlechterrollenzuschreibungen entgegen zu wirken.

Im Bildungs- und Ausbildungssystem erwerben junge Frauen im Durchschnitt höhere Abschlüsse als junge Männer. Betrachtet man die Schule, so ist der Anteil der Abgänge mit Abitur bei den jungen Frauen deutlich höher als bei den jungen Männern. Mädchen beenden die Schule im Durchschnitt erfolgreicher als Jungen. Umgekehrt verlassen deutlich mehr junge Männer die Schule ohne Hauptschulabschluss (Berufsreife) als junge Frauen. Junge Männer sind häufiger in der Förderschule oder erhalten sonderpädagogische Förderung in der Regelschule. Nach Verlassen der Schule nehmen junge Frauen häufiger ein Studium auf oder wechseln häufiger unmittelbar in eine Berufsausbildung. Junge Männer sind hingegen überproportional im Übergangssystem vertreten, also in Maßnahmen für junge Menschen, denen eine Ausbildungsaufnahme direkt nach der Schule nicht möglich ist. Berufe und Lebensmuster, die als weiblich gelten, werden nach wie vor geringer bewertet als männliche. Mädchen wählen ihre Berufe „traditioneller“ als Jungen. Frauen machen die Mehrheit der Hochschulabsolventen aus und schließen ein Studium erfolgreicher als Männer ab. Insgesamt betrug der Anteil der Studentinnen an den Hochschulen des Landes im Jahr 2010 50,5 Prozent. Allerdings studierte fast jede zweite Studentin Rechts-, Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften. Dahingegen waren die Studentinnen mit 39,8 Prozent in der Mathematik und den Naturwissenschaften und mit 17,6 Prozent in den Ingenieurwissenschaften in der Minderzahl. Auf den weiteren Stufen des Hochschulsystems nimmt der Anteil von Frauen deutlich ab. Von den Promotionen gingen 2010 insgesamt 46,2 Prozent auf Frauen zurück, Habilitationen betrafen zu 18,8 Prozent Frauen. Von den Professuren waren 15,6 Prozent mit Frauen besetzt. Mehr Männer als Frauen absolvieren eine wissenschaftliche Laufbahn.

Die Ausbildungs- und Berufschancen für junge Frauen und Männer haben sich in Folge der demografischen Entwicklung günstig entwickelt. Doch unabhängig von dieser Entwicklung und dem prognostizierten Fachkräftebedarf entscheiden auch in Zukunft letztlich bedarfsgerechte Qualifikationen und die Einkommens- und Entwicklungschancen in den Unternehmen über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Junge Fachkräfte werden dringend gebraucht. Eine große Herausforderung ist es deshalb, den jungen Frauen und Männern die Vielfalt beruflicher Perspektiven und Karrieremöglichkeiten – mit und ohne Hochschulabschluss – im Land aufzuzeigen.

2.2 Ziele

Der geschlechtersensible Ansatz in Erziehung, Bildung und Ausbildung soll Leitprinzip sein und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung des Erzieher-, Lehr- und pädagogischen Personals umgesetzt werden.

Bildung, Ausbildung und Studium sind die wichtigsten Investitionen in die Menschen. Für die Mädchen und Jungen selbst sind dies die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufs- und Lebensperspektive. Die Sicherung gleicher Chancen für beide Geschlechter ist erklärtes Ziel der Landesregierung. Sie ermöglicht allen Jugendlichen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Berufsabschlüssen.

2.3 Handlungsschwerpunkte

Die Landesregierung wird sicherstellen, dass alle Bildungs- und Erziehungseinrichtungen die Chancengleichheit von Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männern auf sämtlichen Bildungsebenen stärken und zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beitragen.

Grundvoraussetzung zur Umsetzung einer genderbezogenen Bildung und Erziehung ist, dass die pädagogischen Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen über entsprechende Fach- und Methodenkompetenzen verfügen. Diese sind Voraussetzung, um im Bereich der frühkindlichen Bildung entsprechende Strategien für die Gestaltung von Bildungsprozessen zu entwerfen und zu erproben. Dem dient die Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes zur Stärkung der individuellen Förderung in Kindertageseinrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern, an dem die Universität Rostock, die Universität Greifswald sowie die Hochschule Neubrandenburg beteiligt sind. In diesem Zusammenhang wurde an die Hochschule Neubrandenburg folgender Forschungsauftrag erteilt: „Portfolio/Qualitäts- und Kompetenzentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Interaktionsfeldstudien, hier: Begründungen und Konzepte für eine gendersensible individuelle Förderung von Jungen und Mädchen in Kindertageseinrichtungen des Landes“. Die Vorlage der Ergebnisse (das Gesamtkonzept) ist für das Jahr 2015 geplant.

Ein anderes wesentliches Element ist die weitere Verbesserung von Berufsorientierung und Berufswahl. Dabei gehört es zu den zentralen Aufgaben der Schulen, in enger Zusammenarbeit mit der gesetzlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit die Entscheidungsfindung der Jugendlichen zu unterstützen. Es gilt, ihre Berufs- und Studienorientierung dahingehend zu beeinflussen, dass sie sich möglichst unabhängig von Geschlechterrollenstereotypen für zukunftssträchtige Berufe mit guten Karriereperspektiven entscheiden. Spezifische Fortbildungsangebote stärken die Kompetenz der Lehrkräfte mit Blick auf die außerschulische Berufswelt. Alle Maßnahmen sind generell so auszulegen, dass Geschlechterstereotype gar nicht erst entstehen beziehungsweise abgebaut werden. Hierfür ist es besonders wichtig, Kindern und Jugendlichen Erfahrungen zu ermöglichen, die von solchen Stereotypen abweichen. Entsprechendes gilt für die Fortbildung von Lehrkräften. Mit Blick auf den prognostizierten Arbeitskräftebedarf soll schon bei Kindern – und insbesondere bei Mädchen – das Interesse für naturwissenschaftlich, mathe-

matisch, technisch oder handwerklich geprägte Berufe geweckt werden. Jungen sollen verstärkt für soziale, erzieherische und pflegerische Berufe begeistert werden. Solche Initiativen werden in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft beziehungsweise dem Gesundheits- und Sozialwesen weiter gezielt ausgebaut werden. Ein wichtiger Termin dafür ist jeweils ein Zukunftstag für Mädchen und für Jungen, der bisher in Mecklenburg-Vorpommern alljährlich Mitte April beziehungsweise im September/Okttober landesweit durchgeführt wird. Die Landesregierung unterstützt Maßnahmen und Aktionen, die die Vielfalt beruflicher Perspektiven hier im Land aufzeigen. Hierzu gehören auch die Sicherung der betrieblichen Ausbildung und Förderung von Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Durch Aufzeigen von beruflichen Perspektiven kann der anhaltend hohen Abwanderung von jungen Leuten begegnet werden. Neben der beruflichen Ausbildung wird die Landesregierung auch die Studierneigung weiter unterstützen. Dabei geht es um noch bessere Informationsangebote und Studienberatung, den weiteren Ausbau der Kooperationen zwischen Schulen und Hochschulen, die Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Kindern. Im Fokus stehen hier besonders die sogenannten MINT-Fächer - **Matematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik**.

Die seit 2008 erfolgreich etablierte Hochschulmarketingkampagne „Studieren mit Meerwert“ wird seit 2013 durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur und das Landesmarketing Mecklenburg-Vorpommern stärker auf die gezielte Bewerbung der naturwissenschaftlich-technischen Studiengänge an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern fokussiert. In Zukunftsbranchen wie z. B. Automotive, Maschinenbau, Medizin- und Umwelttechnik sowie Informationstechnologie und Telekommunikation sind besonders Fachkräfte aus den sog. MINT-Fächern gefragt. Die Karriere- und Zukunftsaussichten für gut qualifizierte Frauen aus diesen Bereichen sind in Mecklenburg-Vorpommern besser als jemals zuvor. Die Landesregierung möchte u. a. mittels der vorbezeichneten Kampagne insbesondere Schülerinnen motivieren, sich für einen Studiengang aus dem breit gefächerten MINT-Angebot der Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns zu entscheiden, indem sie ihnen ein authentisches Bild der attraktiven technisch-naturwissenschaftlichen Berufe vermittelt. Wissenswertes zum MINT-Studium in Mecklenburg-Vorpommern und Erfahrungsberichte von MINT-Studierenden befinden sich im MINT-Blog unter MINT.studieren-mit-meerwert.de. Weitere Informationen zur Kampagne „Studieren mit Meerwert“ sind auf www.studieren-mit-meerwert.de abrufbar.

3. Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sichern

3.1 Herausforderungen

Die Erwerbstätigkeit insgesamt und die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in den letzten Jahren gestiegen.¹ Die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen entsprach 2011 nahezu dem ostdeutschen Durchschnitt (71,7 Prozent, gesamtdeutsche Erwerbstätigenquote: 72,4 Prozent). Frauen stellten 46,6 Prozent aller Erwerbstätigen. Die Erwerbstätigenquote der Frauen ist seit 2004 kontinuierlich gestiegen und konnte – gemessen an der Erwerbstätigkeit der Männer – deutlich aufholen. Damit lag die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen in Mecklenburg-Vorpommern geringfügig unter dem Durchschnitt in Ostdeutschland (69,3 Prozent im Jahr 2011), aber höher als im ganzen Bundesgebiet mit 67,6 Prozent. Trotz dieser positiven Entwicklung ist die Erwerbstätigkeit von Frauen im Vergleich zu Männern stärker durch Teilzeit gekennzeichnet (2011 arbeiteten 31,8 Prozent der Frauen, aber nur 7,1 Prozent der Männer in Mecklenburg-Vorpommern in Teilzeit) sowie durch geringfügige Beschäftigung (der Anteil von Frauen lag 2011 bei 55,2 Prozent). Zu verzeichnen ist weiterhin eine vertikale und horizontale Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Frauen waren am häufigsten im Bereich Gesundheit und Soziales (23,6 Prozent), gefolgt vom Handel (14,7 Prozent) tätig. Bei Männern war das verarbeitende Gewerbe am stärksten vertreten (17,6 Prozent).

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in der zweiten Ebene (durchschnittlich 47 Prozent) sowie in Kleinstunternehmen (36 Prozent) besonders hoch. In öffentlichen Betrieben waren Frauen mit 46 Prozent in der ersten Führungsebene stark vertreten, wohingegen in der Privatwirtschaft dieser Anteil im Durchschnitt bei 29 Prozent lag. Zirka ein Drittel beträgt auch der Anteil von Frauen an Neugründungen.

Die für die neuen Bundesländer ausgewiesenen Erwerbstätigenquoten von Personen mit Migrationshintergrund im Alter von 15 bis 65 Jahren an der gleichaltrigen Bevölkerung sind von 2005 bis 2011 ebenfalls gestiegen, sowohl insgesamt als auch jeweils bezogen auf Frauen und Männer. Allerdings liegen sie immer noch deutlich unter denen der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auffällig sind auch die niedrigen Erwerbstätigenquoten der Frauen mit Migrationshintergrund gegenüber denen der Männer mit Migrationshintergrund. 2011 betrug der Unterschied zwischen beiden Quoten 13,1 Prozentpunkte (Quelle: Integrationsmonitoring der Länder, 2011).

Der demografische Wandel stellt Politik und Wirtschaft vor vielfältige Herausforderungen. Eine von ihnen ist der Fachkräftemangel. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in Zukunft spürbar steigen. Für die Zukunft eines Unternehmens und die wirtschaftliche Entwicklung des Landes wird es entscheidend sein, inwieweit es gelingt, qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden.

¹ Vgl. auch im Folgenden: Sozioökonomische Analyse zur Vorbereitung des Operationellen Programms für den ESF in Mecklenburg-Vorpommern in der Förderperiode 2014 bis 2020. IfS Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik GmbH, Jan. 2013.

3.2 Ziele

Um dem drohenden und teilweise bereits bestehenden Fachkräftemangel zu begegnen, muss es daher gelingen, alle auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Potentiale zu nutzen – und hier verstärkt die Potentiale von Frauen. Ziel ist es, die Erwerbsbeteiligung in Vollzeit von Frauen, insbesondere von Alleinerziehenden, zu erhöhen, Frauen als Unternehmerinnen zu stärken und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern abzubauen. Ein weiteres Ziel ist, die Erwerbspotentiale von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund noch besser auszuschöpfen.

3.3 Handlungsschwerpunkte

Dazu ist es notwendig, auf die Folgen des traditionellen Studien- und Berufswahlverhaltens von Mädchen und Jungen sowie jungen Frauen und jungen Männern hinzuweisen und mit einer geschlechtersensiblen Berufsorientierung zum Abbau der traditionellen Berufswahlmuster beizutragen. Neben der Frage: „Was möchte ich werden?“ muss die Frage stehen: „Wie möchte ich leben?“ Alleinerziehende und Wiedereinsteigerinnen sowie Frauen und Männer mit Migrationshintergrund sind bei der Integration in das Erwerbsleben zu unterstützen, Vorbilder für Frauen als Unternehmerinnen sowie in Führungspositionen aufzuzeigen.

4. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer verbessern

4.1 Herausforderungen

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement ist ein Schlüssel zur Sicherung von Fachkräften in kleinen und mittelständischen Unternehmen und zur Bewältigung der anstehenden demografischen Veränderungen. Die mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben insbesondere in Präsenzberufen reduziert die Arbeits- und Karrierechancen von jungen Frauen und Männern. Die Praxis zeigt, dass die Implementierung von Gleichstellung einer fachlichen Begleitung bedarf.

4.2 Ziele

Ziel ist es grundsätzlich, neben einer Unternehmenskultur, die sich an der Chancengleichheit für Frauen und Männer orientiert, eine innovative und zukunftsfeste Standortpolitik zu betreiben. Es soll deutlich werden, dass die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer umgesetzt werden muss. Insbesondere sollen Unternehmen aus Branchen, die männerdominiert sind, für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben aufgeschlossen werden. Angestrebt werden insbesondere Beratungen zur Einführung oder zum Ausbau von flexiblen Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit sowie die Abkehr von überlangen Arbeitszeiten hin zu vollzeitnaher Teilzeit sowie die Absage an die herrschende Präsenzkultur.

4.3 Handlungsschwerpunkte

Es wird weiterhin notwendig sein, verstärkt in der Öffentlichkeit für dieses Thema zu werben, Unternehmen aufzuschließen und die Vereinbarkeit als eine Herausforderung für Frauen und Männer zu verstehen.

Mit Projekten in diesem Bereich sollen für Branchen, in denen sich gleichstellungsrelevante Problemlagen deutlich zeigen, Prozesse in den Unternehmen (oder in Unternehmensverbänden) für eine verbesserte Vereinbarkeit und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik vor Ort umgesetzt werden.

Das Aktionsprogramm II „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ wird abgeschlossen. Erfolgreiche Modelle aus den Aktionsprogrammen I und II „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ werden in andere Regionen übertragen, der Wissenstransfer ermöglicht. Die Aktionsprogramme „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ werden in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern zu konkreten thematischen Schwerpunkten der Vereinbarkeit weitergeführt.

Das Wirtschaftsministerium initiiert seit 2009 im zweijährigen Intervall im Rahmen der bundesweiten Aktionswoche „Familie + Wirtschaft = Wachstum“ eine Vielzahl von Aktivitäten zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Diese tragen zum Verständnis und im offenen Umgang mit dem Thema in den Betrieben ganz wesentlich zur Fachkräftegewinnung/-sicherung im Sinne moderner zukunftsorientierter Wirtschaftspolitik bei und verbinden soziale Verantwortung und wirtschaftliche Notwendigkeiten noch besser miteinander. Im Rahmen der Aktionswochen finden in Mecklenburg-Vorpommern vor allem Informationsveranstaltungen und Beratungen statt, in denen die Sensibilisierung von Unternehmen für ein familienfreundliches Personalmanagement gefördert oder gute Firmenbeispiele verschiedener Branchen vorgestellt werden, u. a. familienfreundliche individuelle Arbeitsangebote, flexible Arbeitszeiten, Betreuungs- und Fahrdienste, Übernahme von Betreuungskosten in den Kindertagesstätten und Gutscheine. Familienfreundliche Unternehmenskultur ist ein Vorteil im Wettbewerb um die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Die Gesamthematik bedarf einer kontinuierlichen Sensibilisierung sowie umfassender Begleitung und Verbreitung. Die bundesweite Aktionswoche der Länder „Wirtschaft + Familie = Wachstum“ unterstützt und stärkt die Signalwirkungen auf moderne Unternehmensführung und Unternehmenskultur.

Das Wirtschaftsministerium fördert, da von betriebswirtschaftlicher, gesamtwirtschaftlicher und standortpolitischer Relevanz, die vereinbarkeits- und lebensphasenorientierte Unternehmenspolitik in Form von Maßnahmen sowie Projekten und hat dieses Ziel zu einem Kriterium in der Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft vom 14.01.2013 (GRW) gemacht.

5. Partizipation von Frauen fördern

5.1 Herausforderungen

Trotz der besseren Bildungsabschlüsse sind Frauen in den Führungspositionen in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, der Wirtschaft, der Bildung und in der Wissenschaft deutlich seltener vertreten als Männer. Die Spitzenpositionen in den Verwaltungen der obersten Landesbehörden wurden im Jahr 2011 lediglich zu 13 Prozent durch Frauen wahrgenommen.² Nur 30 Prozent des Personals in den Betrieben auf oberster Führungsebene sind Frauen. Frauen machen zwar die Mehrheit der Hochschulabsolventen aus, ihr Anteil auf den weiteren Stufen des Hochschulsystems nimmt jedoch deutlich ab (vgl. dazu Ausführungen in 2.1).

Gemessen an ihrem Anteil an der wählbaren Bevölkerung von 51 Prozent sind Frauen bei den Bewerbungen um ein Abgeordnetenmandat in den demokratischen Vertretungen auf kommunaler Ebene, im Landtag oder Bundestag stark unterrepräsentiert. Zu den jeweils letzten Wahlen stellten sie mit 24,3 Prozent (Kommunalwahl 2009), 25,0 Prozent (Bundestagswahl 2009) und 23,5 Prozent (Landtagswahl 2011) nur bis zu einem Viertel der Bewerberinnen und Bewerber. Bei der Europawahl 2009 erreichte der Frauenanteil unter den Bewerbungen mit 31,6 Prozent das höchste Niveau. Von den 863 Abgeordneten, die 2009 in die Kreistage der Landkreise und Stadtvertretungen beziehungsweise Bürgerschaften der kreisfreien Städte gewählt wurden, waren lediglich 206 weiblich und 657 männlich (Frauenanteil: 23,9 Prozent; Anteil an den Bewerberinnen und Bewerbern: 24,3 Prozent). Von den 71 Abgeordneten im Landtag Mecklenburg-Vorpommern waren unmittelbar nach der Wahl im Jahr 2011 20 Frauen und 51 Männer (Frauenanteil: 28,2 Prozent; Anteil an den Bewerberinnen und Bewerbern: 23,5 Prozent) und von den 14 Abgeordneten aus Mecklenburg-Vorpommern, die 2009 in den Deutschen Bundestag gewählt wurden, waren 5 weiblich und 9 männlich (Frauenanteil: 35,7 Prozent; Anteil an den Bewerberinnen und Bewerbern: 25,0 Prozent). Ins Europäische Parlament wurde auch im Jahr 2009, wie auch bei allen anderen vorangegangenen Wahlen, keine Frau aus Mecklenburg-Vorpommern gewählt.³

Die Auswertung des Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen zu den Wahlergebnissen der Sozialwahlen 2011 zeigt, dass Frauen in den Gremien der Selbstverwaltungen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger insgesamt unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil lag im Bundesdurchschnitt aller Vertreterversammlungen und Verwaltungsräte bei 18%, in den ehrenamtlichen Vorständen bei 16,3%.

Bei der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern, dem einzigen Sozialversicherungsträger im Zuständigkeitsbereich des Landes, sind zwischenzeitlich 58 % der Mitglieder des Vorstandes und 35% der Mitglieder der Vertreterversammlung Frauen.

Dennoch sind unabhängig von der Situation in Mecklenburg-Vorpommern Frauen über alle Versicherungszweige hinweg bei der Besetzung der Selbstverwaltungs-

2 Vgl. Statistische Hefte, Heft 1/2012, Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen.

3 Vgl. Statistische Hefte, Heft 1/2012, Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen, S. 114ff.

organe unterrepräsentiert. Außerdem sind Familienversicherte, Hinterbliebenenrentnerinnen und Hinterbliebenenrentner vom aktiven Wahlrecht ausgeschlossen. Bei beiden Personengruppen handelt es sich überwiegend um Frauen.

Bisher fehlt es an einer landesspezifischen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Erhebung zum freiwilligen Engagement in Mecklenburg-Vorpommern. Zur Ermittlung von geschlechtsspezifischen Hierarchisierungen im ehrenamtlichen Engagement in Mecklenburg-Vorpommern und um nähere Erkenntnisse über die geschlechtsspezifische Abhängigkeit der Interessengebiete von den Tätigkeitsfeldern von ehrenamtlich Engagierten zu gewinnen, wäre eine Beteiligung am Länderbericht zum Freiwilligensurvey 2014, verbunden mit einer Stichprobenaufstockung, nützlich.

5.2 Ziele

Ziel der Landesregierung ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen zu erhöhen. Der Frauenanteil in den Führungspositionen von Staat, Unternehmen und Wissenschaft muss steigen und mehr Frauen sollen ermutigt werden, sich in der Politik zu engagieren.

Um der Benachteiligung von Frauen im System der sozialen Sicherung entgegenzuwirken, ist es notwendig, insbesondere auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Selbstverwaltungsorgane hinzuwirken.

Ein ausgewogenes bürgerschaftliches Engagement wächst aus einer geschlechterparitätischen Teilhabe.

5.3 Handlungsschwerpunkte

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung zu erhöhen, haben die Staatskanzlei und die einzelnen Ministerien mit der Ministerin für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen geschlossen. Hierin verpflichten sich die Staatskanzlei und die Ministerien, Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung solange bevorzugt einzustellen oder zu befördern, bis der Anteil in der Beschäftigungsgruppe 50 vom Hundert beträgt.

Die Umsetzung dieses Ziels bedarf einer zielgerichteten Begleitung. Deshalb werden Konzepte zu Fortbildungsangeboten für Frauen, die zukünftig Führungspositionen übernehmen möchten, für Frauen, die sich bereits in Führungspositionen befinden, und für Vorgesetzte beider Geschlechter zur Sensibilisierung zu den Themen Frauen in Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf erarbeitet. Zudem ist geplant, frauenfördernde Netzwerke zu initiieren und zu pflegen.

Änderungen für die Besetzung der Selbstverwaltungsorgane sind nur auf Bundesebene möglich, daher wird Mecklenburg-Vorpommern Bestrebungen in diesem Bereich unterstützen.

Zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter ist es unerlässlich, die immer noch bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen, insbesondere in

Beschäftigungsgruppen der öffentlichen Verwaltung des Landes abzubauen. Das Gleichstellungsgesetz vom 27. Juli 1998 ist jedoch zur Erreichung dieses Ziels teilweise zu unverbindlich und auch unzureichend. Eine zielorientierte Gleichstellungspolitik braucht ein Gleichstellungsgesetz, das die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern befördert. Deshalb ist es geboten, das aktuelle Gleichstellungsgesetz durch ein neues zu ersetzen.

6. Netzwerke nutzen

6.1 Herausforderungen

Fortschritte auf dem Weg zur realen Gleichstellung werden entscheidend vom gesellschaftlichen Klima und von einer guten Kooperation und Zusammenarbeit aller maßgeblichen Akteure geprägt. Alle Kommunen, Verbände, Institutionen, die Sozialpartner, Interessenvertretungen, Gleichstellungsstellen und die Bürgerinnen und Bürger vor Ort müssen sich gemeinsam für ein faires Verhältnis der Geschlechter engagieren.

6.2 Ziele

Aktive Gleichstellungspolitik lebt insbesondere vom Engagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Frauenverbände und der gleichstellungspolitischen Interessenvertretungen. Der Erhalt und die Stärkung der Netzwerke und Interessenvertretungen für Frauen sind Ziele der Landesregierung. Dabei sind insbesondere die behördlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für den außerbehördlichen Bereich, der Landesfrauenrat sowie zahlreiche Landesarbeitsgemeinschaften zum Thema Gleichstellung und diverse weitere Vereine und Verbände zu nennen.

6.3 Handlungsschwerpunkte

Zur Verwirklichung der Ziele der Vierten Gleichstellungskonzeption ist die Landesregierung bereit, Vereinbarungen abzuschließen. Hierzu wird sie auf die Partnerinnen und Partner zugehen. Die Bilanzierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungskonzeption wird sie im Dialog mit den Akteuren gestalten und damit den breiten partizipativen Prozess fortsetzen. Die Landesregierung stärkt und unterstützt die Arbeit aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und arbeitet auch in Zukunft eng mit ihnen zusammen. Die Landesregierung wird auch weiterhin mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern kooperieren. Daneben bleibt die Zusammenarbeit mit dem Landesfrauenrat und den anderen Frauen- und Familienverbänden, -netzwerken und Interessenvertretungen Bestandteil der Frauen- und Gleichstellungspolitik.

7. Frauen in der Wissenschaft stärken

7.1 Herausforderungen

Bildung und Forschung sind die Grundlagen, auf denen wir unsere Zukunft aufbauen.⁴ Hochschulen und Forschungseinrichtungen nehmen daher nicht nur für die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes eine Schlüsselrolle ein.⁵ Das Wissenschaftssystem hat wie kaum ein anderer Bereich eine strategische Neuausrichtung hin zu mehr Wettbewerbsorientierung und Exzellenzförderung erfahren. Und es ist wie kaum ein anderer Bereich traditionell männerdominiert. Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Hochschulen können jedoch nur gelingen, wenn das Qualifikations- und Kreativitätspotential von Frauen und Männern gleichermaßen ausgeschöpft wird. Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung ist daher ein seit Jahrzehnten von Bund und Ländern verfolgtes Ziel. Viel wurde erreicht, in kleinen Schritten, aber kontinuierlich. So hat sich der Professorinnenanteil bundesweit in den Jahren 1992 bis 2010 von 6,2 % auf 19,2 % mehr als verdreifacht. In Mecklenburg-Vorpommern wurde diese Entwicklung ebenfalls vollzogen, allerdings deutlich verlangsamt. Der Anteil der Professorinnen liegt hier 2010 bei 15,6 % (1992: 6,95 %).⁶ Damit wird deutlich, dass das Potential von Wissenschaftlerinnen nach wie vor nicht ausgeschöpft wird.

7.2 Ziele

Es ist beabsichtigt, die Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem zu beseitigen. Insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren soll erreicht werden.

7.3 Handlungsschwerpunkte

Die Handlungsschwerpunkte werden auf die weitere Implementierung von Gleichstellungskonzepten in den Hochschulen einerseits und auf die gezielte Förderung hochqualifizierter Frauen andererseits gelegt.

Vor dem Hintergrund geänderter hochschulpolitischer Steuerungsmechanismen und Managementstrukturen in den Hochschulen sind auch die gleichstellungspolitischen Maßnahmen neu zu justieren. Die Hochschulen sind autonome Einrichtungen mit globalisierten Haushalten. Die staatliche Steuerung erfolgt im Wesentlichen durch Zielvereinbarungen, in denen Leistung und Gegenleistung vereinbart werden. Die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit einer Hochschule ist dabei ein Leistungskriterium.

In der öffentlichen Forschungsförderung, die maßgebend für die Einwerbung von Drittmitteln ist, ist die Behandlung des Themas „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zunehmend ein die Förderungswürdigkeit der Hochschule bestimmendes Qualitätsmerkmal. Beispielgebend sind hier die von der Deutschen

4 BMBF – Internet

5 Koalitionsvereinbarung zwischen der SPD und der CDU 2011-2016, Rn 38.

6 Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Heft 29).

Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahre 2008 entwickelten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die Einhaltung der strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards ist entscheidungserhebliches Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsanträgen. Zusätzlich bewertet die DFG die teilnehmenden Hochschulen danach, wie das Thema Gleichstellung auf Leitungsebene institutionalisiert und ob es mit einer erkennbaren Gesamtstrategie umgesetzt worden ist. Je nach Umsetzungsstand werden die Hochschulen in vier Stufen (Stufe 1 „erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet“ bis Stufe 4 „ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept wird weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“), eingeteilt. Den Universitäten in Greifswald und Rostock wurde aktuell die Stufe (2) attestiert: „Einige erfolgversprechende Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in der Planung.“ Mecklenburg-Vorpommern liegt damit im Ranking im unteren Bereich. Die Hochschulen nehmen indes die Herausforderung an und haben ihr gleichstellungspolitisches Engagement gesteigert. Gleichstellung wird zunehmend als Führungsaufgabe in den Leitungsstrukturen verankert und somit ein Top-Down-Prozess initiiert. Der von den Hochschulen eingeschlagene Weg ist zu begrüßen. Unübersehbar bedarf es jedoch noch weiterer Anstrengungen, um auch insoweit im Wettbewerb mit anderen Hochschulen bestehen zu können.

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt ist, gezielt Frauen auf dem Weg zu einer Professur zu fördern. Bund und Länder haben beschlossen, das 2007 aufgelegte Professorinnenprogramm für weitere fünf Jahre (2013 bis 2017) zu verlängern.⁷ Im Rahmen der Förderung durch das Professorinnenprogramm können die Hochschulen bei der Berufung von Frauen auf eine Professur eine hälftige Kofinanzierung der Personal- und Sachkosten durch den Bund erhalten, wenn sie die so eingesparten Mittel aufstocken und zweckgebunden für gleichstellungsfördernde Maßnahmen verwenden. Alle Hochschulen des Landes haben Interesse an einer Partizipation bekundet und ihre jeweiligen Gleichstellungskonzeptionen zur Begutachtung vorgestellt.

Im Kontext der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen steht auch das aus Mitteln des Strukturfonds ESF geförderte, von den Hochschulen im Jahre 2009 initiierte Projekt „Karrierewege für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“. Um das Potential hochqualifizierter Frauen zu erschließen, bieten die Hochschulen Coachings, Vernetzungstreffen, Informationsveranstaltungen bis hin zur individuellen Karriereplanung an. Im Rahmen dieses Projektes wurde erstmals ein Mentoringprogramm in Mecklenburg-Vorpommern für Postdoktorantinnen aufgelegt, das zukünftig ausgebaut wird. Die Konzentration auf und die Sensibilisierung für die Karriereförderung weiblicher Akademiker ist ein vielversprechender Politikansatz. Die in einer Hochschule gelebte „Kultur“ kann Frauen ermutigen oder entmutigen, eine Karriere in der Wissenschaft als Professorin anzustreben.

7 <http://www.bmbf.de/foerderungen/20980.php>.

8. Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheit ausbauen

8.1 Herausforderungen

In der Medizin wurden in den letzten Jahren verstärkt Erkenntnisse über das unterschiedliche Erleben von Krankheit und Gesundheit sowie den unterschiedlichen Umgang mit der eigenen Gesundheit zwischen Frauen und Männern festgestellt und diskutiert. Abgesehen von den geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich der körperlich-biologischen Bedingungen sind auch die gesundheitlich relevanten Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern nicht gleich und wirken sich entsprechend unterschiedlich aus. Daher ist es notwendig, Gesundheit geschlechterdifferenziert zu betrachten, das betrifft sowohl die Beschreibung der Daten als auch deren Interpretation. Nur so können Handlungsfelder beschrieben und geschlechtsspezifische Gesundheitskonzepte entwickelt werden.

Der Gemeinsame Arbeitskreis Frauengesundheit sensibilisiert seit 1998 für eine geschlechtergerechte Entwicklung im Gesundheitswesen. Parallel widmete sich die Landesarbeitsgemeinschaft Männergesundheit der geschlechtergerechten Gesundheitsentwicklung. Um den geschlechtsspezifischen Ansatz in der Gesundheitspolitik Mecklenburg-Vorpommern weiter zu vertiefen, haben sich der Gemeinsame Arbeitskreis Frauengesundheit und die Landesarbeitsgemeinschaft Männergesundheit im April 2011 unter dem Dach der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung Mecklenburg-Vorpommern zusammengeschlossen. Unter aktiver Beteiligung der Landesregierung und weiterer Institutionen wurde 2009 der Arbeitskreis Gender und Gesundheit ins Leben gerufen. Der Arbeitskreis soll Entscheidungsprozesse und Maßnahmen der Landesregierung begleiten sowie Impulse für wichtige Neuerungen und Entwicklungen setzen. Er will dazu beitragen, im Gesundheitswesen, aber auch in der Gesundheitspolitik den Blick für geschlechtsspezifische Bedürfnisse und Problemlagen zu schärfen. Der Arbeitskreis Gender und Gesundheit zeigt Problemlagen auf und verbessert damit die informationellen Grundlagen für gesundheitspolitische Entscheidungen. Ebenso wie die Berücksichtigung des Zusammenhangs zwischen sozialer Lage und Gesundheit gehört die geschlechterdifferenzierte Auswertung von Daten in der Gesundheitsberichterstattung zum Standard. Der Arbeitskreis bringt seine Erfahrungen in die Arbeit der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung mit ein.

Aufgrund der in vielen Bereichen verbesserungswürdigen gesundheitlichen Situation in der Bevölkerung hat die Landesregierung einen besonderen Handlungsbedarf abgeleitet und 2008 einen Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und Prävention vorgelegt. Darin wird die Gesundheitsförderung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe definiert. Die Einbindung von Familienaspekten, der geschlechts- und altersspezifische Blick und die Berücksichtigung der besonderen Belange von Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu den grundlegenden Handlungsleitlinien des Landesaktionsplanes. Dabei steht die geschlechtersensible Förderung der Gesundheit der Kinder und Jugendlichen im Mittelpunkt. Schon bei der Einschulungsuntersuchung gibt es geschlechterspezifische Unterschiede bei den Befunden, zum Beispiel sind bei Schuleingangsuntersuchungen Verhaltensauffälligkeiten bei Jungen überrepräsentiert. Bei Jugendlichen zeigen sich erhebliche Unterschiede im Risikoverhalten. Die Sterblichkeit der Männer ist deutlich höher als die der Frauen. Insbesondere in den Altersgruppen unter 65 Jahren ist die Sterblichkeit der Männer 2 bis 3 Mal so hoch wie die der Frauen.

8.2 Ziele

Unter einer Genderperspektive liegt das gesundheitspolitische Ziel darin, die Ressourcen, Gesundheitsrisiken und Erkrankungen von Frauen und Männern besser zu erkennen, öffentlich zu machen und für Entscheidungen zu nutzen. Im Hinblick auf Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ist zu prüfen, inwieweit Zugänge zu den Angeboten des Gesundheitswesens erleichtert werden können.

Die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern ist ein Schwerpunkt der Gesundheitspolitik. Deshalb wurden im April 2013 durch das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales konsentiertere Kindergesundheitsziele öffentlich vorgestellt. Dabei soll vorrangig die Gesundheitskompetenz von Mädchen und Jungen entsprechend ihren Bedürfnissen gefördert werden.

Es ist ferner das Ziel der Landesregierung, gesundheitspolitische Akteure zu sensibilisieren, diese mit den Gesundheitsfachkräften zu vernetzen und den Geschlechteransatz in allen Gesundheitsbereichen zu verankern.

8.3 Handlungsschwerpunkte

Den Grundsätzen des Landesaktionsplans zur Gesundheitsförderung und Prävention folgend wird die Geschlechterperspektive bei allen geplanten Maßnahmen zur Prävention, insbesondere zur Umsetzung der Kindergesundheitsziele, berücksichtigt.

Im Rahmen der Zielgruppenorientierung gilt es, Frauen und Männer mit Migrationshintergrund mit gesundheitsfördernden Angeboten noch besser zu erreichen. Migrantinnen kommt dabei im Hinblick auf die Stellung in der Familie eine Schlüsselrolle zu.

Es gilt weiterhin, in den gesundheitspolitischen Maßnahmen zu sensibilisieren und die Partnerinnen und Partner im Gesundheitsbereich entsprechend zu vernetzen.

9. Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen beseitigen

9.1 Herausforderungen

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen trägt der hohen Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderung Rechnung. Deutschland hat die Konvention und das Zusatzprotokoll am 24. Februar 2009 ratifiziert. Artikel 6 dieser Konvention erkennt die mehrfache Diskriminierung von Frauen und Mädchen an. In Artikel 16 sind spezielle Maßnahmen zum Schutz und zur Verhinderung von jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch vorgesehen.

9.2 Ziele

Zur Berücksichtigung der besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und zur Beseitigung bestehender Nachteile wird die Landesregierung verstärkt auf die Umsetzung von § 4 Landesbehindertengleichstellungsgesetz achten.

9.3 Handlungsschwerpunkte

Um den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention heute und in Zukunft gerecht zu werden, hat die Landesregierung unter Koordinierung des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales einen Maßnahmenplan zu deren Umsetzung beschlossen. Die Bereiche frauengerechte Gesundheitsversorgung, Beseitigung von Gewalt gegen Frauen mit Behinderung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt wurden berücksichtigt.

10. Soziale Sicherung von Frauen verbessern

10.1 Herausforderungen

Der überwiegende Teil aller Frauen in den neuen Ländern bezieht eine eigene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Die gesetzliche Rente spiegelt dabei das gesamte Erwerbsleben wider und berücksichtigt darüber hinaus weitere Zeiten, wie Zeiten der Kindererziehung, der Ausbildung oder der Arbeitslosigkeit. Sie wird im Wesentlichen durch die Erwerbsdauer und die Höhe des Erwerbseinkommens bestimmt.

Frauen haben im Vergleich zu Männern oftmals geringere Rentenansprüche. So betrug beim Rentenzugang im Jahr 2012 in Mecklenburg-Vorpommern die durchschnittliche Altersrente bei Frauen 754 Euro. Männer erhielten hingegen durchschnittlich 894 Euro.

Die Unterschiede sind unter anderem auf Lohnunterschiede – Frauen arbeiten öfter in schlechter bezahlten Berufen als Männer oder erhalten geringere Entgelte – zurückzuführen. Zusätzlich führen Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, zu geringeren Rentenansprüchen. Auf Grund von Kindererziehung oder der Pflege von Familienangehörigen unterbrechen oder schränken Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger ein.

Altersrentnerinnen in den neuen Ländern können derzeit im Vergleich zu Frauen in den alten Ländern auf relativ durchgehende Erwerbsbiografien zurückblicken und erhalten dadurch im Vergleich höhere Renten. Das wird sich aber in den nächsten Rentnergenerationen ändern. Die Absenkung des Rentenniveaus und die Anhebung von Altersgrenzen werden sich neben den unterbrochenen Erwerbsbiografien überproportional auf Frauen auswirken.

Eine besondere Gruppe bilden geschiedene Ehegatten, die vor dem 31. Dezember 1991 im Beitrittsgebiet geschieden wurden. Sie erhalten nach den derzeit geltenden gesetzlichen Regelungen weder eine Hinterbliebenenrente noch Leistungen aus einem Versorgungsausgleich, der im Beitrittsgebiet erst zum 1. Januar 1992 eingeführt wurde. Zu den betroffenen Ehegatten gehören überwiegend Frauen, insbesondere ältere geschiedene Frauen, die ihr Leben in der DDR – wie viele Frauen in den alten Ländern auch – der Familie und der Erziehung der Kinder gewidmet und ihre Berufstätigkeit unterbrochen, eingeschränkt oder ganz aufgegeben haben. Diese Frauen verfügen oftmals nur über eine geringe eigene Altersrente. Ein Verweis dieser Personengruppe auf Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung nach Kapitel 4 SGB XII ist keine hinnehmbare Lösung.

Auf Initiative des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurde im Bundesrat am 24. September 2010 eine Entschließung gefasst, mit der der Bundesrat die Bundesregierung nachdrücklich bittet, eine befriedigende Lösung für die im Beitrittsgebiet vor dem 1. Januar 1992 geschiedenen Ehegatten herbeizuführen und die umgehende Einsetzung einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe vorschlägt. Die Bundesregierung hat jedoch den Einsatz einer Arbeitsgruppe mit der Begründung abgelehnt, dass sie die Einsetzung einer neuen Arbeitsgruppe unter Berücksichtigung bisher erfolgter Prüfungen, die zu keinem umsetzbaren Ergebnis geführt haben, für nicht sachdienlich ansieht und für eine zusätzliche Leistung neben Rente und Grundsicherung kein Spielraum gegeben ist.

10.2 Ziele

Um den drohenden geringeren Rentenansprüchen bei Frauen entgegen zu wirken, müssen Lohnunterschiede beseitigt und die Erwerbsbeteiligung von Frauen verbessert werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ist dabei wichtig. Zusätzlich müssen Zeiten der Kindererziehung vor 1992 besser bewertet werden.

Die Maßnahme der Dritten Gleichstellungskonzeption fortführend sind Verbesserungen bei der Alterssicherung insbesondere von Frauen, die in der ehemaligen DDR geschieden wurden, auch weiterhin notwendig und müssen verfolgt werden.

10.3 Handlungsschwerpunkte

Rentenrechtliche Änderungen können nur auf Bundesebene herbeigeführt werden. Vorschläge, die zu einer besseren Bewertung von Familienarbeit in der gesetzlichen Rentenversicherung führen, werden unterstützt. Ergänzend sind auf Geschlechtergerechtigkeit im Erwerbsleben hinwirkende Maßnahmen fortzuschreiben. Hinsichtlich der in der ehemaligen DDR geschiedenen Frauen wird Mecklenburg-Vorpommern alle Initiativen unterstützen, die Regelungen zu Gunsten der betroffenen Frauen herbeiführen sollen.

11. Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht

11.1 Herausforderungen

Grundsätzlich gelten Steuersysteme als geschlechtsneutral. Wendet man jedoch die Strategie des Gender Mainstreaming insbesondere auf die steuerliche Veranlagung von Eheleuten an, kann man zu einem anderen Ergebnis kommen. Eheleute werden zumeist nach dem Splittingssystem gemeinsam veranlagt. Beim Splitting werden die Einkommen der Ehepartner beim Steuerausgleich addiert, halbiert und dann versteuert. Durch den progressiven Verlauf des Steuertarifs wird die Steuerlast der Ehepartner insgesamt niedriger als bei einer Individualbesteuerung. Das heißt, je größer der Einkommensunterschied der Ehepartner, umso größer fällt der Steuervorteil aus. Vorteil des Splittings aufgrund der Steuerprogression ist, dass Ehepaare in der Regel weniger Steuern zahlen als unverheiratete Paare. Möglicherweise wird jedoch übersehen, dass das komplizierte Splittingverfahren tradierte Rollenbilder verfestigen könnte, die darauf basieren, dass die Ehefrau nicht oder nur geringfügig erwerbstätig ist und der Ehemann bis zum Lebensende sein Einkommen mit ihr teilt. Dieses Bild der lebenslang gültigen Versorgung gilt in anderen Rechtsbereichen schon lange nicht mehr. Nach der Unterhaltsreform im Jahr 2008 ist jede Ex-Ehefrau und jeder Ex-Ehemann grundsätzlich verpflichtet, für das eigene Einkommen zu sorgen und zwar unabhängig davon, dass Kinder betreut und erzogen werden. Hinzu kommt, dass Kinder aus neuen Verbindungen vor der ehemaligen Ehefrau oder dem ehemaligen Ehemann unterhaltsberechtig sind, wenn das vorhandene Einkommen nicht für alle reicht. Wird das Ehegattensplitting beibehalten, könnte es die Risiken von Frauen im Falle einer Trennung verstärken.

11.2 Ziele

Um die Nachteile der gemeinsamen Steuerveranlagung vor allem von den in der Regel geringverdienenden Ehefrauen aufzuheben und darüber hinaus tradierte Rollenbilder nicht länger zu verfestigen, soll die Akzeptanz der Ehegatten für das Faktorverfahren gestärkt werden.

11.3 Handlungsschwerpunkte

Die notwendige Änderung des Einkommensteuergesetzes kann nur auf Bundesebene erreicht werden. Mecklenburg-Vorpommern wird alle aus Haushaltssicht tragbaren Initiativen unterstützen, die eine zeitgemäße, sozial ausgewogene und allen Lebensmodellen gerecht werdende Besteuerung fordern.

12. Gewalt gegen Frauen und Kinder verhindern

12.1 Herausforderungen

Mit dem 1. und 2. Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder hat die Landesregierung in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, die Öffentlichkeit für das Thema Gewalt gegen Frauen und Kinder im häuslichen Nahraum zu sensibilisieren, die Kooperation zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen zu verbessern, neue Angebote in der Aus- und Fortbildung für betroffene Berufsgruppen zu unterbreiten und die Fokussierung auf die Zielgruppen Kinder, Migrantinnen, Frauen mit Behinderungen und Opfer von Menschenhandel vorgenommen. Da seit geraumer Zeit das Thema Zwangsverheiratung in Mecklenburg-Vorpommern mehr und mehr in den Vordergrund drängt, wurde in 2012 der Auftrag der Fachberatungsstelle für Opfer von Menschenhandel zum Zwecke der Ausbeutung der Arbeitskraft und Zwangsprostitution um den Problembereich „Zwangsverheiratung“ erweitert.

Im Rahmen der Evaluation des Beratungs- und Hilfenetzes im Jahr 2010 wurde festgestellt, dass, obwohl häusliche und sexualisierte Gewalt in allen Gesellschaftsschichten vorkommt und trotz flächendeckender Öffentlichkeitsarbeit, Frauen mit eigenen finanziellen Mitteln, Frauen im ländlichen Raum, Migrantinnen, Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, ältere Frauen mit Gewalterfahrungen und Frauen mit Suchtproblemen schwer zu erreichen sind beziehungsweise die Beratungs- und Hilfeinrichtungen weniger annehmen.

12.2 Ziele

Jede Frau, jeder Mann und jedes Kind hat ein Recht auf ein Leben ohne Gewalt. Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen als Hauptbetroffene und ihre Kinder bildet seit Jahren einen Schwerpunkt der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Landesregierung. Ziel ist es, weiterhin Maßnahmen zu entwickeln, mit denen insbesondere gewaltbetroffene Frauen erreicht werden, die bisher das Beratungs- und Hilfenetz kaum in Anspruch nehmen.

12.3 Handlungsschwerpunkte

Der Landesaktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen und Kinder wird fortgeschrieben. Dabei werden die Maßnahmen der Landesaktionspläne 2001 und 2005 auf ihre Wirksamkeit analysiert und entsprechend weiterentwickelt. Darüber hinaus gilt es, nach neuen Möglichkeiten zu suchen, Frauen im ländlichen Raum, Migrantinnen und ältere Frauen mit Gewalterfahrung sowie Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen besser zu erreichen und ihnen Schutz, Intervention und Beratung zu gewähren.

13. Frauen und Mädchen in der rechtsextremen Szene

13.1 Herausforderungen

In der Arbeit gegen Rechtsextremismus ist die Gender-Perspektive lange unbeachtet geblieben. Im öffentlichen Diskurs wird das Phänomen Rechtsextremismus nach wie vor überwiegend als ein „männliches“ beschrieben. Im Vordergrund stehen Bilder von gewaltbereiten Jungen und Männern. Mit dieser Wahrnehmung geraten jedoch Entwicklungen innerhalb der extremen Rechten aus dem Blick, die nicht nur Männer, sondern auch Frauen betreffen. Frauen gelten häufig als Mitläuferinnen in der rechtsextremen Szene und qua Geschlecht als „friedfertig“, weniger gewalttätig und ungefährlicher als rechtsextreme Männer. Dadurch können sie oft unerkannt agieren. In Mecklenburg-Vorpommern sind es zum Beispiel Mütter, deren rechtsextreme Einstellungen in Kindertagesstätten, Schulen und Erziehungsberatungsstellen auffällig werden. Frauen treten für die NPD zu Wahlen an, erringen für sie Mandate und sind aktiv im Gemeinwesen. Darüber hinaus engagieren sie sich bei Kinderfesten, in Vereinen, in Elternvertretungen und in Initiativen. Obwohl Frauen und Mädchen in rechten Gruppierungen präsent und aktiv sind und sie ihre Ideologie offensiv vertreten, werden sie noch zu selten kritisch wahrgenommen.

Ausgehend von der Dritten Gleichstellungskonzeption wurde begonnen, bei den Maßnahmen zur Rechtsextremismusprävention und zur Stärkung von Demokratie und Toleranz geschlechterreflektierender vorzugehen. Neben Einzelveranstaltungen, wie Lesungen der Autorin Andrea Röpke aus ihrem Buch „Mädelssache“ und Filmvorführungen „Die Kriegerin“, sind dies vor allem Projekte im Rahmen der Lokalen Aktionspläne, die durch die Genderfachstelle Mecklenburg-Vorpommern oder durch das Projekt „Lola für Lulu“ begleitet oder durchgeführt wurden sowie die Projekte, die unmittelbare Berührungspunkte zu Mädchen und Frauen mit rechtsextremen Einstellungen haben. Zudem gehören Genderaspekte zu den Fördergrundsätzen bei den von der Landesregierung finanzierten Präventions- und Beratungsprojekten. Alle durch Bundesprogramme geförderten Projekte müssen dies darüber hinaus sowohl bei der Planung beachten als auch bei der Berichterstattung abrechnen.

Um zukünftig noch gendersensibler zu arbeiten, wurden in den Fortbildungsplan der Landeszentrale für politische Bildung/Landeskoordinierungsstelle für Demokratie und Toleranz Fortbildungen für die Regionalzentren für demokratische Kultur, die Beratungsstellen für Betroffene rechter Gewalt und weitere Projekte zur genderreflektierten Arbeit aufgenommen.

13.2 Ziele

Bei der Entwicklung von neuen Maßnahmen, wie dem Ausstiegsprojekt des Landes, der Eltern- und Angehörigenberatung, der Fortschreibung des Regionalzentrumkonzeptes und bei den Anträgen der Landesregierung im Rahmen von Bundesprogrammen, wird geschlechterreflektierend vorgegangen. Dies schließt neben der Analyse auch die Maßnahmenbeschreibung ein.

13.3 Handlungsschwerpunkte

Bei den Maßnahmen der Rechtsextremismusprävention ist darauf zu achten,

- die Lebenswirklichkeit von Mädchen und jungen Frauen beziehungsweise Jungen und jungen Männern zu berücksichtigen, da sowohl der Einstieg, die Motivationen als auch das Engagement und die Rollenverteilung in der rechtsextremen Szene entsprechend unterschiedlich sind,
- dass die Pädagoginnen und Pädagogen vor der Herausforderung stehen, geschlechtsspezifische Einstiegsmotive als solche zu erkennen und zu hinterfragen,
- dass Beratungs- und Unterstützungsangebote, die sich an Eltern und Angehörige von Personen mit rechtsextremen Einstellungs- und Verhaltensmustern richten, gendersensibel gestaltet werden,
- dass sich Ausstiegsangebote auf unterschiedliche Motivationen und Beratungsbedarfe einstellen und dies bei der Konzeptentwicklung beachtet wird,
- in der Präventionsarbeit mit Mädchen und jungen Frauen zu vermitteln, dass innerhalb rechtsextremer Subkulturen Frauen nicht nur als „Freundin von“ wahrgenommen werden, wie es nach wie vor im Alltag, in der Praxis aber auch im medialen Diskurs häufig vorkommt. Vielmehr geht es darum, Mädchen als „politische Subjekte“ und mit ihren potentiell rechtsextremen Orientierungen ernst- und wahrzunehmen. Einen Schwerpunkt stellt hierbei die Reflexion über den pädagogischen Umgang mit Gewalt und Dominanz unter Mädchen dar,
- dass ebenso wie die Angebote zur Rechtsextremismusbekämpfung die Demokratie stärkenden Maßnahmen genderreflektiert gestaltet werden müssen.

14. Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern

14.1 Herausforderungen

Gemäß Artikel 7 des Vorschlags für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates mit gemeinsamen Bestimmungen über den EFRE, ESF, Kohäsionsfonds, ELER sowie den EMFF stellen die Mitgliedstaaten und die Kommission sicher, „dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert werden“. Artikel 24 Absatz 4 E GSR-VO fordert die Aufnahme einer Beschreibung der Maßnahmen zur Berücksichtigung des vorgenannten Grundsatzes.

14.2 Ziele

Auch der EPLR MV 2014-2020 (finanziert aus Mitteln des ELER) wird zahlreiche Maßnahmen integrieren, die aufgrund ihrer Natur wenig geeignet sind, zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen. Gleichwohl ist die Aufnahme entsprechend zielführender Förderangebote beabsichtigt, für die das Ausmaß der Einhaltung des Gleichstellungsgrundsatzes im Programm zu formulieren ist.

Die Halbzeitbewertung des EPLR 2007-2013 benennt Maßnahmen wie Berufsbildung und Information, Verarbeitung und Vermarktung, Erhöhung der Wertschöpfung forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Produkte, Diversifizierung, Dienstleistungseinrichtungen sowie LEADER als „gleichstellungssensibel“, d. h. diese entfalten Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld und formulieren frauenpolitische Ziele. Einige dieser Maßnahmen sollen in ähnlicher, teilweise erweiterter Form auch in der nächsten Förderperiode angeboten werden. Insbesondere erhalten die Wissenstransfer- und Informations- sowie innovative und LEADER-Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Hier ergeben sich Ansatzpunkte, dem Gleichstellungsgrundsatz verstärkt gerecht zu werden.

14.3 Handlungsschwerpunkte

Das EPLR M-V 2014-2020 wird folgende für die Gleichstellung relevante Maßnahmen anbieten, die entsprechende Wirkungen in den genannten Bereichen entfalten können:

So enthalten die „Wissenstransfer- und Informationsmaßnahmen“ Potenzial, gleichstellungsrelevant in den Bereichen „Beschäftigung und Unternehmertum“ sowie „Qualifizierung/berufliche Weiterbildung“ zu wirken. Ausschließlich für das Wirkungsfeld „Beschäftigung und Unternehmertum“ scheinen die Maßnahmen „Investitionen in materielle Vermögenswerte“ im Rahmen der Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, „Investitionen in neue Techniken der Forstwirtschaft“ sowie „Diversifizierung in nicht landwirtschaftliche Tätigkeiten“ geeignet, die Gleichstellung zu fördern. Neben ihrer Wirkung auf „Beschäftigung und Unternehmertum“ können

- die Maßnahme „Zusammenarbeit“ (Konzepte zwischen verschiedenen Akteuren, Netzwerke, Tätigkeit operationeller Gruppen) zu einer verstärkten „Teilhabe an Entscheidungsprozessen“ im gleichstellungsrechtlichen Sinn und
- die Maßnahme „Förderung von örtlichen Basisdienstleistungen für ländliche Bevölkerung“ hier: soziale Infrastruktur (Kitas, Schulen) zur Verbesserung der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (zum Beispiel durch den Bedarf gerechte Betreuungsmöglichkeiten)

beitragen.

Da LEADER-Projekte, die im Rahmen lokaler Entwicklungsstrategien durchgeführt werden, zumindest das oben genannte Maßnahmenspektrum abdecken, sind auch diese geeignet, die vorgenannten gleichstellungsrelevanten Wirkungen zu entfalten. Im Rahmen des LEADER-Managements ist explizit die Stärkung der gleichberechtigten „Teilhabe an Entscheidungsprozessen“ möglich.

Teil II Maßnahmen

1. Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung der Geschlechter in der Staatskanzlei und den Ressorts

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Mehr Bewusstsein schaffen im Verwaltungshandeln	Unterstützung durch das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (Strukturfonds)	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Strukturfonds
Modellhaft aufzeigen, Gleichstellung als Querschnittsziel in Fonds-Umsetzung	Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V (Strukturfonds)	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Landesfrauenrat	Strukturfonds
Gleichstellung im LEP umsetzen	Stellungnahmen regionaler Gleichstellungsinitiativen zu Raumentwicklungsprogrammen	Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Landesfrauenrat	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Mitwirkung gleichstellungspolitischer Interessensvertretungen in Gremien zur Umsetzung der Fonds und Landesentwicklung	Sicherstellung der Mitwirkung von Vertreterinnen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten oder des Landesfrauenrates in Regionalbeiräten zur Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik und in den Leader-AG	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz, Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung, Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Landesfrauenrat	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Geschlechterperspektive in Lehre und Forschung verankern	Veranstaltungen und Veröffentlichungen des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung an der Universität Greifswald	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (Leitstelle für Frauen und Gleichstellung), Universität Greifswald	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
	Tagung und Publikation zu Genderthemen durch die Arbeitsgruppe der Universität Rostock	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales (Leitstelle für Frauen und Gleichstellung), Universität Rostock	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

2. Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen in Bildung, Ausbildung, Übergang von Schule in den Beruf gewährleisten

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Systematische Verbreitung einer geschlechterbewussten und geschlechtergerechten Ausgestaltung von Schule und Unterricht in Schulprogrammen	Schulprogramm-erörterungsgespräche zwischen Schule und Schulaufsicht, Fortschreibung der Schulprogramme, Fortbildung für Lehrkräfte	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Schulämter, Schulen, Institut für Qualitätsentwicklung	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Stärkung der individuellen Förderung in Kindertageseinrichtungen	Erarbeitung eines Gesamtkonzeptes Erarbeitung eines Portfolio zu Begründungen und Konzepten für eine gendersensible Förderung von Jungen und Mädchen in den Kindertageseinrichtungen des Landes	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Universitäten Rostock und Greifswald, Fachhochschule Neubrandenburg Fachhochschule Neubrandenburg	§ 18 Abs. 10 KiföG M-V, jährlich 400.000,00 Euro Die genannten Projekte laufen im Zeitraum von 2011 - 2015
Erweiterung des Spektrums der Berufswahl bei Mädchen und Jungen durch geschlechtersensible Berufsorientierung	Unterstützung der frühen naturwissenschaftlichen Bildung für Mädchen und Jungen in Kindertagesbetreuung durch Fachmaterialien und Fortbildungen	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Schulämter, Schulen	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Praktische Materialien für Schülerinnen und Schüler	Verbreitung und Anwendung des Berufswahlpasses als Portfolio für den persönlichen Berufsorientierungsentwicklungsprozess mit konkreten Anregungen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen (u. a. durch hohes Individualisierungsniveau)	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

Erhöhung des Frauenanteils in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)	Berufsorientierungswoche(n) in Schulen zum Thema	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Schulämter, Schulen	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Sensibilisierung der Akteurinnen und Akteure	Genderseminare		ESF
Aktionstage zum Kennenlernen von geschlechtsuntypischen Berufen	Weiterentwicklung Girls' Day und JungsTag	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Verbesserung der Rahmenbedingungen beim Übergang von Schule und Beruf	Landeskonzept „Übergang Schule - Beruf“	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

3. Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben sichern

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Traditionelles Berufswahlverhalten aufzeigen	Girls' Day, JungsTag M-V	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Lehrende erreichen	Fortbildung	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Deutscher Gewerkschaftsbund, Vereinigung der Unternehmerverbände Mecklenburg-Vorpommern	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Unterstützung für Alleinerziehende	Arbeit und Qualifizierung für Alleinerziehende (AQUA) und andere	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Wiedereinstieg begleiten	Jobcoach	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Frauen für Unternehmertum gewinnen	Europäische Botschafterinnen für Unternehmertum	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	

Karriereförderung für hochqualifizierte Frauen	Wirtschafts- und Wissenschaftsmentoring	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Projekt an den Hochschulen des Landes/ESF
Mehr Männer für Sozialberufe gewinnen	Mehr Männer in Kitas und andere	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, BMFSFJ	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

4. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Frauen und Männer verbessern

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Darstellung der Ergebnisse des Aktionsprogramms zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben II	Fachtagung	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Landesfrauenrat	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Wissenstransfer aus den Aktionsprogrammen I und II	Fachtagung Arbeitskreise zur strategischen Personalpolitik	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Landesfrauenrat	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Vorbilder schaffen	„Kategorie Fachkräftesicherung & Familienfreundliches Unternehmen im landesweiten Unternehmenswettbewerb“	Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus, drei Industrie- und Handelskammern, beide Handwerkskammern, Ostdeutscher Sparkassenverbund und Sparkassen, Vereinigung der Unternehmensverbände Mecklenburg-Vorpommern e. V.	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
	Wettbewerb familienfreundliche Kommune	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
	Website „Zukunftsmacher“	Staatskanzlei (Landesmarketing), Landesfrauenrat	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

5. Partizipation von Frauen fördern

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung	Umsetzung der Zielvereinbarungen mit der Staatskanzlei und den Ministerien	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
	Frauen soll verstärkt Rechts- und Verwaltungserprobungen ermöglicht werden, bei Bedarf auch in Teilzeit	Justizministerium	
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den nachgeordneten Bereichen der Landesregierung	Umsetzung der Zielvereinbarungen	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
	Analyse der aufstiegsförderlichen und hemmenden Bedingungen für beide Geschlechter	Ministerium für Inneres und Sport, Landespolizei	
	Potentialanalyseverfahren und anschließende Nachwuchsförderung für beide Geschlechter	Ministerium für Inneres und Sport, Landespolizei	
	Führungskräftefeedback	Ministerium für Inneres und Sport, Landespolizei	
Mehr Frauen für Führungspositionen stärken	Fortbildungsangebote für zukünftige Führungsfrauen	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Führungskräfte für Frauenförderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema für Frauen und Männer sensibilisieren	Entwicklung von Modulen für Führungskräftefortbildung	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

Frauen in Führungspositionen stärken	Fortbildungsangebot Netzwerk	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Frauen für Führungspositionen in der Landesverwaltung gewinnen	Mentoring-Programm für die Landesverwaltung	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Frauen für Führungspositionen in der Wirtschaft stärken	Wirtschaftsmentoring (für verschiedene Zielgruppen)	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Mehr Frauen in die Politik	Gemeinsam Maßnahmen entwickeln, Frauen macht Kommune	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Parteien, Landesfrauenrat	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Frauen sind im Ehrenamt engagiert	Geeignete Maßnahmen entwickeln: Broschüre und Ausstellung	Landesfrauenrat, Frauenbildungsnetz M-V e. V., kommunale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Frauen in verantwortungsvollen Positionen sichtbar machen	Öffentlichkeitswirksame Darstellung von Frauen in Führungspositionen, Buchveröffentlichung im Rahmen des Projektes „Karrierewege“	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Förderung der Umsetzung von Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG in Verbindung mit Art. 15 LVMV	Novellierung des Gleichstellungsgesetzes M-V	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

6. Netzwerke nutzen

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Institutionelle Förderung Landesfrauenrat	Jährliche Zuwendungsbescheide	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Netzwerke pflegen und ausbauen	Teilnahme Leitstelle FG an Netzwerktreffen, LAG-Sitzungen der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten usw. Förderung von Kleinprojekten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft fördern	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Stärkung und Unterstützung der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Landesarbeitsgemeinschaften und Seminare für die kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit ESF-Projekten	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Empowerment von Frauen stärken	Mentoring-Projekte	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	ESF
Stärkung des ehrenamtlichen Engagements	Entwicklung von geschlechtersensiblen Maßnahmen zur Gewinnung, Unterstützung und Qualifizierung von Frauen und Männern, die sich bürgerschaftlich engagieren, u. a. Einbeziehung der Lokalen Bündnisse für Familie		Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Bildung eines Netzwerkes „Frauen in erneuerbaren Energien“	Seminare, Tagungen, Netzwerktreffen	Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Frauen in Führungspositionen in erneuerbaren Energien	Coaching-Projekte	Ministerium für Energie, Infrastruktur und Landesentwicklung	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel
Landesverband deutscher Unternehmerinnen M-V e.V.	Unterstützung der Unternehmerinnentage	Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus	Im Rahmen verfügbarer Haushaltsmittel

7. Frauen in der Wissenschaft

Teilziel	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Anteil Professorinnen erhöhen	Zielvereinbarungen mit Hochschulen	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Hochschulen	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
	Berufungsverfahren strukturieren	Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Hochschulen	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
	Mentoringprogramm; Vernetzung	Hochschulen, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Offen; ggf. ESF
Steigerung von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft	Wissenschaftsmentoring (für verschiedene Zielgruppen von Studentinnen bis Habilitandinnen)	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Projekt an Universitäten	ESF

8. Geschlechtergerechtigkeit in der Gesundheit

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Ehrenamtliche Strukturen stärken	Arbeitskreis Gender und Gesundheit	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Arbeitskreis	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Geschlechteransatz umsetzen	Aktionsbündnis für Prävention und Gesundheitsförderung	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Vernetzung	Vernetzungsworkshop AK Gender und Gesundheit und Forschung	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Materialien erarbeiten	Gender-Basis-Seminare des Arbeitskreises Gender und Gesundheit für Gesundheitsämter	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Akteurinnen und Akteure sensibilisieren	Landeskongressen des Arbeitskreises	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

9. Benachteiligungen von Frauen mit Behinderungen beseitigen

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Die Landesregierung beschließt den „Maßnahmeplan der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“	Ausgewählte Handlungsfelder: Bewusstseinsbildung für eine inklusive Gesellschaft durch Fortbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesregierung und ihrer nachgeordneten Einrichtungen schrittweiser Abbau baulicher, sächlicher, kommunikativer Barrieren in allen Lebensbereichen	Alle Ressorts der Landesregierung	Fortbildungsmittel aus den Haushalten der Ressorts Haushaltsmittel der Ressorts nach Verfügbarkeit

10. Soziale Sicherung von Frauen

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Verbesserung der Altersabsicherung von Frauen allgemein	Unterstützung von Bundesratsinitiativen	Bund	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen
Verbesserung der Situation für im Beitrittsgebiet vor dem 1. Januar 1992 geschiedenen Ehegatten, insbesondere geschiedener Frauen	Unterstützung von Bundesratsinitiativen	Bund	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

11. Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht	Unterstützung aller aus Haushaltssicht tragbaren Initiativen, die eine zeitgemäße, sozial ausgewogene und allen Lebensmodellen gerecht werdende Besteuerung fordern	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

12. Maßnahmenplan zum Landesaktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Verbesserung von zielgruppenspezifischen Angeboten	Weiterentwicklung und Verbreitung des Leitfadens für die medizinische Praxis innerhalb der Ärzteschaft	Arbeitsgemeinschaft Gewalt und Gesundheit im Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel und Unterstützung durch Techniker Krankenkasse
	Aufklärungsveranstaltungen zu Gewalt gegenüber Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, Migrantinnen, ältere Frauen mit Gewalterfahrung und Entwicklung entsprechender Broschüren	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel
Prävention und Öffentlichkeitsarbeit	Fort- und Weiterbildung der Polizei, der Gerichte und Staatsanwaltschaften	Interventionsstellen, Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales, Justizministerium	Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel
	jährliche Auftaktveranstaltung zur Antigewaltwoche, um so auf bestimmte aktuelle Entwicklungen, bestimmte Zielgruppen aufmerksam zu machen	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel

	Das Theaterstück „Am Anfang war es Liebe“ nach einer Idee des Vereins Frauen helfen Frauen e.V. in Rostock soll im Rahmen der Antigewaltwoche an wechselnden Standorten im Land präsentiert werden. 2013 wurde das Theaterstück auf der Auftaktveranstaltung zur Antigewaltwoche in Parchim gezeigt.	Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales	Im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel
Weitere Förderung von Vernetzung und Zusammenarbeit sowie Kooperationen mit staatlichen Stellen (Jugendämter, Familien- und Amtsgerichte) und nicht-staatlichen Stellen	Verbesserung der regionalen Kooperation zwischen Fachberatungsstellen/ Frauenhäusern und Jugendämtern, Amts- und Familiengerichten	Beratungs- und Hilfeeinrichtung für Opfer häuslicher und sexualisierter Gewalt, Justizministerium, Kommunen	Keine haushaltsmäßigen Auswirkungen

13. Frauen und Mädchen in der rechtsextremen Szene

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Rechtsextremismusprävention	Präventions- und Beratungsprojekte	Landeszentrale für politische Bildung	Land, Bund
Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren	Fortbildungsplan der Landeszentrale für politische Bildung	Landeszentrale für politische Bildung, Regionalzentren	Land
Ausstieg aus der rechtsextremen Szene unterstützen	Ausstiegsprojekt des Landes Mecklenburg-Vorpommern Eltern- und Angehörigenberatung	Landeszentrale für politische Bildung, Regionalzentren	Strukturfonds
Demokratie- und Toleranz geschlechterreflektierend fördern	Fortschreibung des Regionalzentrums-konzeptes	Landeszentrale für politische Bildung	Strukturfonds

14. Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern

Teilziele	Maßnahmen	Zuständigkeit	Finanzierung
Wissenstransfer- und Informationsmaßnahmen	Beschäftigung und Unternehmertum Qualifizierung/ berufliche Weiterbildung	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz	ELER, Land
Zusammenarbeit	Beschäftigung und Unternehmertum	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz	ELER, Land
Förderung von örtlichen Basisdienstleistungen für ländliche Bevölkerung – soziale Infrastrukturen	Beschäftigung und Unternehmertum Vereinbarkeit von Familie und Beruf (verbesserte Betreuungsmöglichkeiten)	Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz	ELER, Land, GAK



Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
Werderstraße 124, 19055 Schwerin

Februar 2014

Layout & Satz:

tokati GmbH, Bergstraße 45, 19055 Schwerin

Druck:

flyeralarm GmbH, Alfred-Nobel-Straße 18, 97080 Würzburg

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidatinnen und Kandidaten oder Helferinnen und Helfern während des Wahlkampfes und zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben an parteipolitischen Informationen oder Werbemitteln. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme der Herausgeberin zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden kann. Diese Beschränkungen gelten unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationen den Empfängerinnen und Empfängern zugegangen sind.