

UNTERRICHTUNG

durch die Landesregierung

Fortschreibung der Konzeption zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern (2004 bis 2006)
- 2. Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Abkürzungsverzeichnis

ASP	Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm für Mecklenburg-Vorpommern
BfA	Bundesagentur für Arbeit
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
EG	Europäische Gemeinschaft
EG-Vertrag	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
GIG M-V	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern
GAP	Gemeinwohlorientierte Arbeitsförderprojekte
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
HWP	Hochschul- und Wissenschaftsprogramm
IFDM	Integrationsfachdienst „Migration“
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KV M-V	Kommunalverfassung
LHG M-V	Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern
L.I.S.A.	Landesinstitut für Schule und Ausbildung
LT	Landtag
M-V	Mecklenburg-Vorpommern
OP	Operationelles Programm
SchulG M-V	Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern
SGB	Sozialgesetzbuch
SOG M-V	Sicherheits- und Ordnungsgesetz
VO	Verordnung

Inhaltsverzeichnis		Seite
I.	Zielsetzung	4
II.	Gesetzliche Grundlagen	5
III.	Entwicklung seit der Berichterstattung 2002	5
IV.	Ziele der Gleichstellungspolitik	8
A.	Ressortübergreifende Ziele	8
B.	Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in den einzelnen Politikbereichen	9
1.	Bereich Arbeitsmarkt	9
2.	Bereich Wirtschaft	12
3.	Bereich Ländlicher Raum	13
4.	Bereich Bildung	14
4.1	Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Schule	14
4.2	Außerschulische Mädchen- und Jungenarbeit	16
4.3	Frauen in der Wissenschaft	16
4.4	Geschlechtsspezifisch als Qualitätskriterium in der Erwachsenenbildung	18
5.	Bereich Soziales	19
5.1	Frauen und Gesundheit	19
5.2	Benachteiligung bei der Rente von vor 1992 geschiedenen Frauen	20
5.3	Frauen mit Behinderungen	21
6.	Bereich Inneres	21
6.1	Kommunalverfassung	21
6.2	Landespersonalentwicklung	22
6.3	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern	24
6.4	Migrantinnen/Geschlechtsspezifische Verfolgung	25
7.	Bereich Umwelt	27
8.	Bereich Landesentwicklung	27
9.	Bereich Kultur	29
10.	Bereich Häusliche Gewalt	30
11.	Bereich Verwaltungsreform	32

I. Zielsetzung

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend den gesetzlichen Regelungen umzusetzen, muss den Unterschieden zwischen den Lebensverhältnissen und Situationen sowie den Bedürfnissen von Frauen und Männern in allen politischen Bereichen und allen Aktionen der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern Rechnung getragen werden. Hierzu arbeiten alle Ressorts eng mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern zusammen. Alle Ressorts verfolgen in ihren Zuständigkeitsbereichen gleichstellungspolitische Ziele und berücksichtigen die Implementierung von Gender Mainstreaming¹. Das heißt, es wird eine Doppelstrategie² verfolgt: spezifische Maßnahmen, die die vorhandene Benachteiligung von Frauen abbauen, und Prüfung der geschlechtsspezifischen Wirkung aller Entscheidungen und Maßnahmen.

Ziel der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist es, gesellschaftliche Rahmenbedingungen für ein chancengleiches selbstbewusstes Leben von Frauen und Männern sicherzustellen, Schutz vor Diskriminierung und Gewalt zu bieten und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes auch Verfassungswirklichkeit wird.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern versteht Frauenförderung nicht nur als Beitrag zur Erweiterung individueller Lebenschancen, sondern auch als Wirtschafts- und Standortfaktor. Eine hohe Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben wie auch an allen gesellschaftlichen Prozessen ist ein Gebot der ökonomischen Vernunft. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern sieht eine effektive Gleichstellungspolitik als ein wesentliches Element erfolgreicher, gesellschaftlicher Modernisierung und innovativer Gesellschaftspolitik.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat sich mit der Verabschiedung der Gleichstellungskonzeption 2000³ dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um die Chancengleichheitspolitik umzusetzen. Für die Integration des Gender Mainstreaming in die politische Praxis müssen drei zentrale Voraussetzungen geschaffen werden: Die Sensibilisierung von Entscheidungsträgern, die Auswahl von Pilotprojekten und die Entwicklung von Handlungskonzepten.

¹ „Gender“, engl., bedeutet soziales Geschlecht im Unterschied zum biologischen Geschlecht „sex“. „Mainstreaming“, engl., bedeutet sinngemäß politischer Hauptstrom und meint alle Maßnahmen und Entscheidungen. Zusammengesetzt wäre der Begriff Gender Mainstreaming so zu übersetzen: Die Geschlechterfrage in alle Entscheidungen und Maßnahmen integrieren. Vgl. dazu auch den Amsterdamer Vertrag vom 1. Mai 1999.

² Vgl. vor allem: Stepanek, Brigitte/Krull, Petra: Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Ein Handbuch. 3., geringfügig überarbeitete Aufl., o. O. 2003 sowie Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt. Konzepte und Erfahrungen. Opladen 2003, S. 14/15.

³ Kabinettsbeschluss Nr. 83/00 neu vom 18.07.00, LT-Drucksache 3/1443.

II. Gesetzliche Grundlagen

Artikel 3 Abs. 2 GG weist dem Staat eine aktive Rolle bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann zu: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Auch die Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern macht in Artikel 13 deutlich, dass „die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung“ ist. Nach der Verfassung des Landes M-V gilt dies „insbesondere für die Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen“.

Mit In-Kraft-Treten des Amsterdamer Vertrages am 1. Mai 1999 wurden EG-weit wichtige frauenpolitische Forderungen umgesetzt. In Artikel 2 EG-Vertrag wird die Gleichstellung prioritär an zweiter Stelle genannt und damit als zentrale Aufgabe der EG eingeordnet. Artikel 3 EG-Vertrag regelt die Tätigkeit der Gemeinschaft zu einzelnen Maßnahmen, die Gebiete wie Handelspolitik, Binnenmarkt, gemeinsame Landwirtschaftspolitik, Verkehrspolitik, die Angleichung innerstaatlicher Rechtsvorschriften, Sozial- und Umweltpolitik, Forschung usw. betreffen.

Artikel 3 Abs. 2 EG-Vertrag legt nunmehr fest: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.“ Weiterhin kann der Rat gemäß Artikel 13 EG-Vertrag einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts zu bekämpfen. Artikel 137 EG-Vertrag legt fest, dass die Gemeinschaft zur Verwirklichung der Ziele im Bereich der Sozialvorschriften die Tätigkeit der Mitgliedsstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz unterstützt.

III. Entwicklung seit der Berichterstattung 2002

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat im Jahr 2000 erstmals eine Gleichstellungskonzeption beschlossen. Diese Konzeption ging bereits davon aus, dass die Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann eine Querschnittsaufgabe ist. Alle Ressorts waren in ihrem Zuständigkeitsbereich für die Integration der Gleichstellung verantwortlich. Dies hat sich bewährt, da in den Fachministerien von Fachpolitikerinnen und Fachpolitikern die Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern verantwortet, begleitet und umgesetzt werden. Handlungsleitend waren dabei einerseits Maßnahmen zur Förderung von Frauen zum Nachteilsausgleich umzusetzen, andererseits die unterschiedlichen Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebenszusammenhänge zu beachten (Gender Mainstreaming).

Der Bericht der Landesregierung über die Umsetzung der Konzeption zur Gleichstellung von Frau und Mann vom Mai 2002 (Drucksache 3/2980) hat bereits erste Ergebnisse dargestellt. Nach 2002 ist weiterhin an der Erreichung der Gleichstellung von Frauen und Männern gearbeitet worden. Viele Maßnahmen sind umgesetzt.

Hervorzuheben sind dabei insbesondere:

- Die Fortschritte bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen

Mecklenburg-Vorpommern hat als zweites Bundesland 2001 sein SOG dahin gehend geändert, dass eine Eingriffsbefugnis es der Polizei ermöglicht, den Störer bei häuslicher Gewalt bis zu 14 Tage aus der Wohnung zu verweisen. Somit wurde eine polizeirechtliche Maßnahme geschaffen, um die Schutzlücke bis zum Erlangen der gerichtlichen Anordnung nach dem Gewaltschutzgesetz zu schließen. Darüber hinaus wurde unter Berücksichtigung des Datenschutzes geregelt, dass sofort im Anschluss an den polizeilichen Einsatz wichtige Daten an die Interventionsstelle weiter vermittelt werden können. In allen vier Staatsanwaltschaften des Landes sind Sonderzuständigkeiten für Fälle häuslicher Gewalt eingerichtet worden. Um den Opfern nach der Gewaltsituation eine schnelle, qualifizierte und opferparteiliche Beratung geben zu können, wurden im Land fünf Interventionsstellen, jeweils eine in einer Polizeidirektion, eingerichtet. Gemeinsam mit den schon vorhandenen Beratungs- und Schutzeinrichtungen verfügt Mecklenburg-Vorpommern damit über eine gute Interventionskette zur Bekämpfung häuslicher Gewalt. Dies war nur durch die enge Zusammenarbeit des Justiz- und Innenministeriums sowie der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung möglich.

- Die Integrierung von Gender Mainstreaming in das ASP

Das im Jahre 2002 in Kraft getretene ASP der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zielt u. a. auf mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer. Mit der sich ergänzenden Doppelstrategie Gender Mainstreaming und spezifische Frauenförderung leistet das ASP einen an den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und am OP des ESF orientierten Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dies erfolgt zum einen durch die Überprüfung aller Fördermaßnahmen auf ihre Auswirkungen bezüglich der Geschlechter. Zum anderen wird durch gezielte Aktionen (z. B. Aktionsprogramme und GAP) ein Beitrag zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen geleistet.

**- Die Novellierung des Gesetzes für die Hochschulen des Landes
Mecklenburg-Vorpommern**

Mit der Novellierung des LHG M-V 2002 wurden wesentliche Grundlagen zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft geschaffen. Gemäß § 4 LHG M-V fördern die Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft und die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages ist damit Aufgabe aller Hochschulen im Land. Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich u. a. auch an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

- Die Novellierung des Gleichstellungsgesetzes 2002

Seit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern im Juli 2002 arbeiten für den Bereich der allgemein bildenden Schulen auf der Ebene jedes Schulamtes eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin. Außerdem wurden die Positionen einer Gleichstellungsbeauftragten sowie einer Stellvertreterin für die Bereiche der allgemein bildenden und beruflichen Schulen auf der Ebene des Ministeriums für Wissenschaft, Bildung und Kultur geschaffen. Damit besteht auf Ebene der Schulen eine Stufenvertretung. Darüber hinaus wurden die Anforderungen für die Berichterstattung über die Umsetzung des Gesetzes geändert. Denn die Berichterstattung zum Gleichstellungsgesetz 2000 hat gezeigt, dass es im Landesdienst zwar überproportional viele weibliche Beschäftigte gibt, die Frauen aber im höheren Dienst und bei den Beamten unterrepräsentiert sind. Diese reine Ist-Stand-Analyse gibt aber keinen Aufschluss über die Gründe dieser Unterrepräsentanz. Um genaue Erkenntnisse zu gewinnen, hat die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern einen neuen konzeptionellen Ansatz für die künftige Berichterstattung entwickelt und das Gleichstellungsgesetz 2002 entsprechend geändert.

- **Mit dem Projekt „Programm zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern“ sind im Jahr 2002 vier Gender-Prozesse initiiert und durchgeführt worden:**

- Im Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Kultur entwickelte eine Pilotprojektgruppe geschlechtergerechte Rahmenpläne für die Grundschule.
- Im Finanzministerium berücksichtigte eine Pilotprojektgruppe bei der Einführung von Telearbeit Gender-Aspekte.
- Im Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung sensibilisierte eine Pilotprojektgruppe die Projektträger im Aktionsprogramm „Regional vernetzte Produktentwicklung und -vermarktung im Tourismusbereich durch Bildung und Beratung“ für Gender Mainstreaming.
- Im Wirtschaftsministerium hat eine Pilotprojektgruppe bei der Weiterentwicklung des Gesundheitstourismus des Landes Gender Mainstreaming einbezogen⁴.

Die positiven Erfahrungen dieser vier Pilotprojekte sind im „Leitfaden zur Implementation von Gender Mainstreaming in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern“ zusammengefasst.⁵

Im Anschluss an die Pilotprojekte ging es darum, diese in die anderen Ministerien zu transferieren und weitere Projekte zu initiieren. Deshalb fanden in den Jahren 2003 und 2004 im Justiz-, Innen-, Sozial- und Umweltministerium sowie im Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Forsten und Fischerei Informationsveranstaltungen statt.

⁴ Unter Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Weiterentwicklung des Gesundheitstourismus des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurde 2002 ein Reporting erstellt. Diese Studie wurde u. a. auch mit ausgewählten Fallbeispielen der Tourismuswirtschaft untersetzt. Vgl.: Die Gender-Perspektive in der Gestaltung des Gesundheitstourismus in Mecklenburg-Vorpommern. Projekt: Implementation von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern. Berlin 2002 (unveröffentlicht).

⁵ Vgl.: Leitfaden zur Implementation von Gender Mainstreaming in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin 2002. Vgl. auch: www.mv-regierung.de/fg.

Die erzielten Erfolge sowohl bei den Maßnahmen zur Förderung von Frauen als auch bei der Implementierung des Gender Mainstreaming können aber in einer so kurzen Zeit noch nicht zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern führen. Nach wie vor sind Frauen hinsichtlich der Partizipation an Entscheidungsprozessen, der gerechten Teilhabe an Erwerbsarbeit und Einkommen und der sozialen Absicherung benachteiligt.

Nach wie vor besteht das Erfordernis, Frauen- und Gleichstellungspolitik mit den klassischen Politikfeldern noch stärker zu verzahnen und die frauen- und gleichstellungspolitischen Ziele dort zu verankern.

IV. Ziele der Gleichstellungspolitik

A. Ressortübergreifende Ziele

Übergreifende Ziele für alle Ressorts sind wie folgt zu beschreiben:

- Zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind weiterhin sowohl spezifische Maßnahmen, die auf bestehende Ungleichgewichte gerichtet sind, als auch Maßnahmen zur weiteren Implementierung von Gender Mainstreaming notwendig. Die Verknüpfung von gezielter Frauenförder- und Gleichstellungspolitik mit Gender Mainstreaming bedeutet somit eine Verstärkung der Anstrengungen, die Wirksamkeit und die Zielgenauigkeit von Chancengleichheitspolitik deutlich zu erhöhen.
- Gender Mainstreaming muss weiterhin implementiert werden mit dem Ziel, verbindliche Verfahren für alle Bereiche zu entwickeln und damit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, die Methode in der Praxis anwenden zu können. Dafür sind eine verstärkte Weiterbildung zum Thema und die Initiierung weiterer Projekte mit Praxisbezug notwendig.
- Personenbezogene Statistiken, die aufgrund von Landesrecht oder Entscheidungen des Landes erhoben werden (ausgenommen Justizgeschäftsstatistiken), müssen geschlechtsspezifisch erhoben werden. 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 und in der Steuerung berücksichtigt werden.
- Zur Verwirklichung des Zieles der Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache als konsequent angesehen. Hierzu ist eine entsprechende Gesetzesinitiative notwendig.
- Bei der Besetzung der Gremien ist verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten. Dabei weisen auch die verantwortlichen Ressorts die Organisationen, die über die Besetzung der Gremien entscheiden, auf dieses Anliegen hin.

B. Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in einzelnen Politikbereichen

1. Bereich Arbeitsmarkt

Sachstand

Die Arbeitslosenquote von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern liegt trotz der verstärkten frauenpolitischen Akzentsetzung der Landesregierung nach wie vor mit 21,4 %⁶ (Berichtsmonat November 2004) auf einem hohen Niveau. Aufgrund des in unserem Land noch immer anhaltenden Strukturwandels, der schlechten allgemeinen konjunkturellen Lage sowie des massiven Rückgangs öffentlich geförderter Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit konnte auch durch Frauenförderung und Gender Mainstreaming im ASP der Landesregierung keine entscheidende Änderung herbeigeführt werden.

Ein Blick auf die Anteile in verschiedenen Bereichen des Erwerbslebens zeigt, dass sich trotz einer leicht gesunkenen Arbeitslosenquote der Frauen und einer gestiegenen Arbeitslosenquote der Männer die Arbeitsmarktlage für Frauen sowohl quantitativ als auch qualitativ nicht verändert hat. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen liegt nach wie vor unter 50 %⁷, an den Teilzeitbeschäftigten über 80 %⁸, an den Selbstständigen schätzungsweise unter 30 %, an den Arbeitslosen nahezu bei 50 %⁹ und an den Langzeitarbeitslosen bei fast 60 %¹⁰.

Die Rahmenbedingungen zur Stärkung des Arbeitsmarktes im Land mit seinen Besonderheiten werden im Wesentlichen durch den auf die europäische Beschäftigungsstrategie abgestimmten ESF, das sich daran orientierende ASP und die vier Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV) geprägt.

Sie sind auch für die Veränderung der Arbeitsmarktsituation von Frauen, d. h. für die Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, von besonderer Bedeutung.

Die für den ESF im OP verorteten Ziele zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind:

- die Teilhabe von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen in den Politikfeldern A (aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik und Gesellschaft ohne Ausgrenzung),
- die Teilhabe von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Erwerbstätigen im Politikfeld D (Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist),
- die Durchführung von frauenspezifischen Maßnahmen zum Abbau von strukturellen Benachteiligungen im Politikfeld E (Chancengleichheit von Frauen und Männern).

Der ESF ist auch der Strukturfonds, in dem die Doppelstrategie Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Querschnittsziel explizit festgeschrieben ist. In der Halbzeitevaluation wird für den ESF eine Konzentration auf Existenzgründungen und Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger empfohlen, da sich bisher in diesen Bereichen Probleme mit einer ausreichenden Förderung von Frauen gezeigt haben.

⁶ Vgl.: Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Arbeitsmarkt aktuell. Schwerin November 2004, S. 6.

⁷ Vgl.: www.statistik-mv.de Mikrozensus 2004.

⁸ Vgl.: Halbzeitbewertung der Umsetzung der EU-Strukturfonds in Mecklenburg-Vorpommern in der Programmperiode 2000-2006. LOS 2, Teil A: Bewertung der Umsetzung des ESF, S. 32.

⁹ Vgl.: www.arbeitsagentur.de Jahresdurchschnitt 2004.

¹⁰ Vgl.: Halbzeitbewertung der Umsetzung der EU-Strukturfonds in Mecklenburg-Vorpommern in der Programmperiode 2000-2006, S. 31.

Auf der Grundlage der jährlichen Durchführungsberichte zum OP Mecklenburg-Vorpommern¹¹ lassen sich nicht nur die Entwicklung der gesetzten Ziele nachvollziehen, sondern auch notwendige Anstrengungen zur Verbesserung der Zielsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern unternehmen.

Zum einen gehört Gender Mainstreaming zu den Fördervoraussetzungen in verschiedenen Richtlinien. Zum anderen trägt die Mitwirkung von frauen- und gleichstellungspolitischen Vertretungen und deren Kenntnisse und Erfahrungen sowohl im ASP-Landesbeirat als auch in den ASP-Regionalbeiräten zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei.

Beispielhaft hierfür ist die im Juni 2004 fertig gestellte Studie für Handlungsempfehlungen bei der Umsetzung der Doppelstrategie für Chancengleichheit im Bereich „Gemeinwohlorientierte Arbeitsförderprojekte (GAP) und Integration der Doppelstrategie“¹². Diese Studie gibt Aufschluss über die Akzeptanz der Doppelstrategie bei den Trägern von Maßnahmen, die Integration der Geschlechterperspektive in die Projekte und bisher genutzte Informationsquellen. Aufgrund dieser Schlussfolgerungen sind Handlungsempfehlungen zur Unterstützung der qualitativen und quantitativen Verbesserungen von GAP-Projekten entwickelt worden. Diese dienen sowohl der Unterstützung für potentielle Antragsteller als auch für die votierenden regionalen Beiräte.

Auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorrangig im ländlichen Raum sind zwei Aktionsprogramme mit insgesamt elf Projekten ausgerichtet. Mit dem Aktionsprogramm „Professionalisierung der Arbeit von Vereinen und Verbänden zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorrangig im ländlichen Raum“ werden durch vier Projekte landesweit zahlreiche Träger von Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklung bei der Erschließung neuer Wege für mehr Beschäftigung für Frauen und der Professionalisierung als Beschäftigungsträger fachlich und organisatorisch unterstützt. Das Aktionsprogramm „Reduzierung der Arbeitslosigkeit von Frauen vorrangig im ländlichen Raum“ zielt mit sieben ausgewählten Projekten darauf ab, (Teil-)Existenzgründungen zu unterstützen, zur Integration von langzeitarbeitslosen Frauen auf dem ersten Arbeitsmarkt beizutragen und das Gemeinwesen in den Dörfern zu unterstützen.

Mit dem Aktionsprogramm „Implementierung von Gender Mainstreaming“ sollen durch zehn Projekte übertragbare Anwendungen von Gender Mainstreaming in den Bereichen der Berufswahl, Schule, Jugend- und Erwachsenenbildung ebenso entwickelt und erprobt werden wie in Betrieben und in der Kommunalpolitik. Die Projekte werden dabei von einem Begleitprojekt unterstützt und vernetzt, das sich der Verbreitung von Kompetenzen in der Anwendung von Gender Mainstreaming widmet.

¹¹ Vgl.: Jährlicher Durchführungsbericht zum Operationellen Programm Mecklenburg-Vorpommern.

¹² Vgl.: Gemeinwohlorientierte Arbeitsförderprojekte (GAP) und die Integration der Doppelstrategie. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern, Berlin Juni 2004 (unveröffentlicht).

Die Implementierungsfortschritte bei den beteiligten Trägern und Zielgruppen durch Multiplikatorenschulungen, erarbeitete Lehrmaterialien, Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung, Beratung, Konzeptentwicklung und eine konsequente Begleitung bei der Umsetzung werden vom Netzwerk des Aktionsprogramms zunehmend positiv bewertet.

Mit dem landesweiten Projekt „Modulare Qualifizierung in der Elternzeit“ trägt die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern seit Jahren erfolgreich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei.

Handlungsperspektive

Mit der konsequenten Umsetzung der im ASP festgeschriebenen Doppelstrategie des Gender Mainstreaming und einer spezifischen Frauenförderung wird ein wichtiger Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeits- und Berufsleben geleistet. Dies erfordert einerseits die Berücksichtigung der Chancengleichheit in allen Programmschwerpunkten des ASP. Andererseits ermöglicht der Programmschwerpunkt „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ die Förderung spezifischer Projekte zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen. Einen besonderen Schwerpunkt bildet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Maßnahmen

- Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern wird sich dafür einsetzen, dass bei der Umsetzung der vier Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV) die Chancengleichheit für Frauen und Männer gewahrt wird. Hierzu wird sie im Rahmen ihrer Mitwirkung in der Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit sowie auf der Ebene der Arbeits- und Sozialminister darauf hinwirken, dass für die Folgeabschätzungen geschlechterdifferenzierte Analysen erstellt werden. Der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist darüber hinaus besonders daran gelegen, dass in das laufende Controlling zur Einführung und Umsetzung des SGB II eine geschlechterdifferenzierte Ausgangsanalyse und Bedarfserhebung sowie eine feste Integration gleichstellungsrelevanter Indikatoren und Verantwortlichkeiten erfolgt. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern wird ebenfalls im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf Einfluss nehmen, dass in den Ausführungsbestimmungen zum SGB II unterschiedliche Folgen für Frauen und Männer Berücksichtigung finden.
- Anfang 2005 sollen mit einer Auftaktkonferenz gezielte Aktionen und Projekte ausgelöst werden, die beispielhaft zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen von Beruf und Familie führen sollen.
- Die gleichstellungspolitischen Vertreterinnen werden im Rahmen ihrer Mitwirkungsmöglichkeiten im ASP-Landesbeirat und in den regionalen ASP-Beiräten die Umsetzung der Doppelstrategie spezifische Frauenförderung und Gender Mainstreaming fordern und fördern.
- Das erfolgreiche Programm „Qualifizierung in der Elternzeit“ wird fortgesetzt.

2. Bereich Wirtschaft

Sachstand

Gegen Jahresende 2003 hatte die EU-Kommission festgestellt, dass der bisherige Höchstbeteiligungssatz des EFRE gemäß Artikel 24 Abs. 3 und 4 der Verordnung EG 1260/1999 nicht - wie bisher praktiziert - 75 %, sondern nur 45 % gegenüber dem Anteil an Landesmitteln betragen dürfe. Dies hat eine Überarbeitung des Existenzgründerinnendarlehensprogramm erforderlich gemacht, durch das von 1996 bis 2003 461 Existenzgründungen gefördert worden sind. 806 Arbeitsplätze wurden geschaffen.

Mit einer Verlagerung des Förderschwerpunktes in Richtung Bestandssicherung und Unternehmensnachfolge soll das Ungleichgewicht zwischen der Förderung von Existenzgründerinnen und Existenzgründern und der Sicherung bestehender Unternehmen ausgeglichen werden. Existenzgründerinnen und Existenzgründer werden bei nachgewiesener Eignung und Tragfähigkeit des Konzeptes auch weiterhin berücksichtigt.

Handlungsperspektive

Das Querschnittsziel Chancengleichheit von Frauen und Männern wird auch im EFRE verfolgt. In diesem Fonds ist die Steigerung des Frauenanteils an den Selbständigen bzw. an den Existenzgründungen von besonderer Relevanz.

In der Halbzeitevaluation wird für den EFRE empfohlen, den „Frauenbezug“ im Darlehensprogramm zu erhalten und ansonsten eine systematische Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorzunehmen.

Die Gesundheitswirtschaft ist mit ihren Dienstleistungs- und Wirtschaftszweigen eine wichtige Wachstumsbranche in Mecklenburg-Vorpommern. Die Arbeitsplätze werden derzeit zwischen 60.000 - 70.000¹³ angegeben. Dieses Potential soll auf hohem Qualifizierungsniveau gehalten und es sollen insbesondere neue Arbeitsplätze geschaffen und Zuwanderung ermöglicht werden. Bestandsaufnahmen ergaben, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Wellness-Bereich bereits überdurchschnittlich hoch ist. 88 % der im Bereich Gesundheitsdienstleistungen Beschäftigten sind weiblich, fast 70 % aller Beschäftigten im Gastgewerbe sind Frauen.¹⁴ Hier ergeben sich konkrete Ansatzpunkte, um die vorhandenen Rahmenbedingungen in dieser Branche unter Gender Aspekten anzupassen und gegebenenfalls neu zu konstruieren. Von besonderer Bedeutung ist dabei, die Beschäftigungsbedingungen und die Weiterbildungs- und Anpassungsqualifizierungen in Einklang zu bringen mit dem tatsächlichen Lebensalltag von Frauen und Männern und den unternehmerischen Anforderungen.

¹³ Reppel und Partner (im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Mecklenburg-Vorpommern): Zukunftsbranche Gesundheitswirtschaft. Schwerin 2003.

¹⁴ Vgl.: Die Gender-Perspektive in der Gestaltung des Gesundheitstourismus in Mecklenburg-Vorpommern - Ein Diskussionsbeitrag, ISA Consult, Berlin 2002, S.16 ff.

Maßnahmen

- Das neue Programm des EFRE für Existenzgründerinnen und -gründer soll in Form eines Darlehensfonds aufgestellt werden, der zusätzlich durch Mittel der KfW aufgestockt wird. Mit der KfW-Beteiligung wird unter Berücksichtigung der im OP bis 2006 eingestellten Landesmittel der Höchstbeteiligungssatz des EFRE eingehalten. Zudem wurde damit auch der Empfehlung der VO (EG) Nr. 1145/2003 (Regel 8 Punkt 3.2) entsprochen, nach der weitere Investoren auf dem Kapitalmarkt in den Fonds eingebunden werden sollten.
- Der Fonds wird im Zeitraum des OP 2004 bis 2006 ohne Rückflüsse ein Volumen von insgesamt 10 Mio. Euro erreichen.
- Die Tourismusbranche hat sowohl beschäftigungspolitisch als auch für die Bereiche Gesundheitswirtschaft und für Träger der Aus- und Weiterbildung eine große Bedeutung. Daher ist dieses Thema auch als ein Leitprojekt: „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung und des Qualifizierungsangebotes“ zur Entwicklung der Gesundheitswirtschaft definiert worden. Unter Berücksichtigung des hohen Anteils von Frauen in diesem Wirtschaftssegment sind die mit den Lebensläufen von Frauen verbundenen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ebenso relevant wie das Existenzgründungsverhalten von Frauen.
- Durch das Leitprojekt: „Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung und des Qualifizierungsangebotes zur Entwicklung der Gesundheitswirtschaft“ sollen weitere Einzelmaßnahmen entwickelt und gefördert werden.

3. Bereich ländlicher Raum

Sachstand

In allen Strukturfonds findet der ländliche Raum besondere Berücksichtigung. Dies gilt sowohl für Infrastrukturmaßnahmen als auch für die Stärkung der Humanressourcen. Der Verbesserung der Beschäftigungssituation, insbesondere von Frauen in ländlichen Regionen, kommt dabei eine hohe Bedeutung zu.

Die Situation von Frauen im ländlichen Raum ist durch ein zu geringes wohnortnahes Arbeitsplatzangebot, eine noch zu gering ausgeprägte Selbständigenquote und den für ländliche Räume typischen Infrastrukturausstattungen, die ihren Mobilitätsanforderungen und -notwendigkeiten nicht gerecht werden, gekennzeichnet. Zur Verbesserung der Einkommens-, Beschäftigungs- und Kommunikationsmöglichkeiten hat die Landesregierung bisher eine Reihe differenzierter unterstützender Maßnahmen durchgeführt.

Mit dem am 1. April 2001 gestarteten Projekt „femiNet - mobiles Internet für Frauen und Mädchen im ländlichen Raum“ wurde ein der Struktur des Landes angepasstes Qualifizierungsangebot zur Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie geschaffen. Mit diesem wohnortnahen Angebot konnte es Frauen ermöglicht werden, sich mit dem Computer und dem Internet vertraut zu machen. Des Weiteren eröffnete das mobile Weiterbildungsangebot „Teleworking-Management“ Optionen für unternehmerische Aktivitäten.

Auch die Gemeinschaftsinitiative LEADER+ ist für den ländlichen Raum von großer Bedeutung, da hiermit insbesondere durch die Strategie des „bottom up“ die regionalspezifischen Entwicklungspotentiale gefordert und gefördert werden.

Handlungsperspektive

Insbesondere die Gemeinschaftsinitiative LEADER+ kann zur Verbesserung der Situation von Frauen einen wichtigen Beitrag leisten. Der Jahresbericht 2003 hat gezeigt, dass die für die Umsetzung vor Ort verantwortlichen Aktionsgemeinschaften die Doppelstrategie Frauenförderung und Gender Mainstreaming stärker in den Blick nehmen müssen als bisher.

Maßnahmen

- Um in der Gemeinschaftsinitiative LEADER+ die Chancengleichheit von Frauen und Männern stärker zu verankern, sollen die lokalen Aktionsgruppen, die die Projekte mit aussuchen, und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstellen praxisorientiert geschult werden.
- Für den geplanten Wettbewerb „Sozial verantwortliches Dorf“ soll ein Kriterienkatalog erstellt werden, der auf alternative Beschäftigungsmöglichkeiten, bürgerliches Engagement etc. abzielt. Hier gilt es, gleichstellungsrelevante Bewertungskriterien zu integrieren.

4. Bereich Bildung

4.1 Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Schule

Sachstand

Die Rahmenpläne für die Grundschulen wurden in einem länderübergreifenden Projekt erarbeitet und werden im Schuljahr 2004/2005 eingeführt. Schülerinnen und Schüler sollen gemäß § 3 des SchulG M-V lernen, für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzutreten. Diesem übergreifenden Lernziel wurde in den Rahmenplänen Rechnung getragen. Mädchen und Jungen sollen in ihrer Individualität gestärkt und tradierte Rollenfestlegungen hinterfragt werden. Sie sollen sich darüber hinaus im Unterricht bei aller Verschiedenheit gleichberechtigt und gleichwertig wahrnehmen.

Obwohl Mädchen die besseren schulischen Leistungen gegenüber den Jungen aufweisen¹⁵, haben sie einen schlechteren Start ins Berufsleben und beschränken sich in ihrer Berufswahl häufig auf so genannte Frauenberufe. Um den Mädchen und jungen Frauen naturwissenschaftliche und technische Berufsfelder zu erschließen, wurden verschiedene Projekte initiiert, z. B. „Berufe haben (k)ein Geschlecht“. Dieses Projekt hat in den letzten zwei Jahren an zahlreichen Orten in unserem Land Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern bezüglich des noch immer stark tradierten Berufswahlverhaltens von Mädchen und Jungen sensibilisiert.

¹⁵ Ca. 55 % der Abiturienten sind weiblich, d. h. von insgesamt 55.444 Schülern an Gymnasien in Mecklenburg-Vorpommern waren 2003 31.045 Mädchen. Vgl.: Faltblatt des Statistischen Landesamtes Mecklenburg-Vorpommern: Allgemein bildende Schulen. Ausgabe 2004, unpaginiert.

Mit der Unterstützung des „Girls’Day - Mädchen-Zukunftstag“ verfolgt die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern dieses Ziel. In Mecklenburg-Vorpommern hat der „Girls’Day“ 2004 zum dritten Mal stattgefunden. An diesem Tag wurden über 4.000 Plätze für Mädchen von Behörden, Vereinen, Hochschulen, Bildungsträgern und von Unternehmen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bereitgestellt. Von den insgesamt über 430 Veranstaltungen fanden mehr als 300 in Unternehmen des Landes statt.

Seit der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern im Juli 2002 arbeiten für den Bereich der allgemein bildenden Schulen auf der Ebene jedes Schulamtes eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin. Außerdem wurden die Position der Gleichstellungsbeauftragten sowie eine Stellvertreterin für die Bereiche der allgemein bildenden und beruflichen Schulen auf der Ebene des Ministeriums für Wissenschaft, Bildung und Kultur geschaffen. Damit besteht auf Ebene der Schulen eine Stufenvertretung.

Handlungsperspektive

Die Umsetzung der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Schule muss notwendigerweise in die Aus- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer einfließen. Der Ansatz der Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in der Schule muss auch bei der Rahmenplanerarbeitung der weiter führenden Schulen berücksichtigt werden.

Initiativen bezüglich des tradierten Berufswahlverhaltens insbesondere bei Mädchen sind weiterhin notwendig. Eine bundesweite Auswertung des „Girls’Day“ hat ergeben, dass 42 % der Mädchen¹⁶, die am „Girls’Day“ teilgenommen haben, Berufe kennen lernten, die sie interessierten. 30 % der Befragten¹⁷ konnten sich vorstellen, später in diesem Beruf zu arbeiten.

Maßnahmen

- Das Landesinstitut für Schule und Ausbildung (L.I.S.A.) bezieht das Thema Chancengleichheit von Mädchen und Jungen in die Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern ein.
- Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Schulen finden Fortbildungsveranstaltungen an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht in Güstrow statt.
- Die Ergebnisse aus dem Projekt „Implementierung von Gender Mainstreaming in die Grundschulrahmenpläne“ werden bei der Erarbeitung der Rahmenpläne aller weiterführenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern einfließen.
- Die Durchführung des „Girls’Day“ in Mecklenburg-Vorpommern wird durch das Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung, das Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Kultur sowie durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weiterhin unterstützt.

¹⁶ Vgl.: Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.): Girls’Day - Mädchen-Zukunftstag. Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen. Evaluationsergebnisse 2003. Bielefeld 2004, S. 134.

¹⁷ Vgl.: Ebenda.

4.2 Außerschulische Mädchen- und Jungenarbeit

Sachstand

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern unterstützt im Rahmen des Landesjugendplanes Projekte zur Stärkung des Selbstbildes von Mädchen und Jungen. Auf Landesebene hat sich im Jahre 2002 eine Landesarbeitsgemeinschaft „Mädchenarbeit in Mecklenburg-Vorpommern“ gegründet, die speziell die fachlichen Standards- und Qualitätskriterien für Mädchenarbeit entwickeln und diskutieren will.

Handlungsperspektive

Die grundsätzlichen und fachlichen Standards- und Qualitätskriterien für eine geschlechtsspezifische Jugendarbeit sollten weiterentwickelt und diskutiert sowie den Verantwortlichen in den Behörden und bei den Trägern zugänglich gemacht werden. Ziel ist es, das Prinzip des Gender Mainstreaming im Bereich Kinder- und Jugendpolitik zukünftig ebenso anzuwenden wie im Erwachsenenbereich.

Maßnahmen

- Gender Mainstreaming wird als Leitprinzip in das Kinder- und Jugendprogramm der Landesregierung aufgenommen und als Leitlinie für ein kinder- und jugendfreundliches Mecklenburg-Vorpommern formuliert. Ziel ist, dass Mädchen bedarfsgerechter an den Förderleistungen des Landes für junge Menschen partizipieren und der Abwanderung insbesondere von jungen Mädchen und Frauen gezielter entgegengewirkt werden kann.
- Mit der Arbeitstagung „Geschlecht im Mittelpunkt der Jugendarbeit“ (10/2004) wurde ein Sensibilisierungsprozess für eine verstärkt geschlechterorientierte Perspektive in der Jugendarbeit in Mecklenburg-Vorpommern eingeleitet. Dabei kooperieren der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e. V., die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen und junge Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, das Sozialministerium und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern.

4.3 Frauen in der Wissenschaft

Sachstand

Gemäß § 4 des LHG Mecklenburg-Vorpommern fördern die Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. An Hochschulen und in Wissenschaftsinstitutionen sind Frauen in Spitzenpositionen gegenüber allen anderen Bereichen am stärksten unterrepräsentiert.

Die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft und die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsauftrages ist Aufgabe aller Hochschulen im Land. Ihre staatliche Finanzierung orientiert sich u. a. auch an den Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulen bei der Erfüllung dieser Aufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte wiederum wird auf Fachbereichsebene durch gewählte Beschäftigte beraten.

Im Sommersemester 2004 waren mehr als 50 % der Studienanfänger Frauen.¹⁸ Doch die Fächerwahl erfolgt nach wie vor geschlechtsspezifisch. Frauen wählen verstärkt sozial-, sprach- und kulturwissenschaftliche Fächer. Um den Anteil der Frauen in den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen zu erhöhen, wird aus Mitteln des HWP das Kompetenzzentrum „Frauen für Naturwissenschaft und Technik“ an den Hochschulstandorten Stralsund, Greifswald, Rostock, Wismar und Neubrandenburg sowie der Frauenstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen“ an der Fachhochschule Stralsund gefördert.

Dem Ziel, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, dienen das Postdoc-Kolleg „Krankheit und Geschlecht“ bei der Universität Greifswald, das speziell für Fachhochschulen aufgelegte „Franziska-Tiburtius-Programm“ sowie die Vergabe von Promotions- und Postdoc-Stipendien an Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des HWP.

An der Universität Rostock wurde 2003 mit Mitteln des HWP das Projekt „Strategieentwicklung zur Implementierung des Gender Mainstreaming an den Hochschulen“ durchgeführt. Diese erste Sachstandsanalyse zur Umsetzung von Gender Mainstreaming hat ergeben, dass der begonnene Organisationsentwicklungsprozess in diesem Sinne unterstützt und gefördert werden muss.

Handlungsperspektive

Die begonnene Erstellung von Frauenförderplänen an den Hochschulen muss 2004 abgeschlossen werden. Hierdurch wird die Voraussetzung geschaffen, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Hochschulentwicklungsplanung verankert und in den Zielvereinbarungen festgeschrieben werden kann. Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist auch an den Hochschulen umzusetzen.

Maßnahmen

- Die Ergebnisse des Gender-Mainstreaming-Projektes an der Universität Rostock sollen öffentlich gemacht und auf andere Hochschulen des Landes übertragen werden. Das Projekt soll fortgeführt werden, um Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming an Hochschulen weiterzuentwickeln.
- Zum Thema Gender Mainstreaming sollen Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen für die Landesrektorenkonferenz und anschließend für die einzelnen Hochschulleitungen durchgeführt werden. Gleiches gilt für die akademischen Gremien und die Führungskräfte der mittleren Leitungsebene in Wissenschaft und Verwaltung.

¹⁸ Im Studienjahr 2003/2004 waren von 7.011 Studienanfängern in Mecklenburg-Vorpommern 3.644 Frauen. Vgl.: Faltblatt des Statistischen Landesamtes Mecklenburg-Vorpommern: Hochschulen. Ausgabe 2004, unpaginiert.

- Für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten sollen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen Weiterbildungen angeboten werden, welche die Möglichkeiten und Grenzen der Gleichstellungsbeauftragten im Gender-Mainstreaming-Prozess aufzeigen und umsetzungsbezogene Weiterbildung zu konkreten Projekten ermöglichen.
- Die Universität Greifswald versteht sich als Standort für Frauen- und Geschlechterforschung in Mecklenburg-Vorpommern. Das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien wird von der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern weiter unterstützt werden.

4.4 Geschlechtsspezifisch als Qualitätskriterium in der Erwachsenenbildung

Sachstand

Im Rahmen des Aktionsprogramms „Implementierung von Gender Mainstreaming“ wurde aus dem ASP das Projekt „Geschlechtergerechte Weiterbildung - Die Genderperspektive in Lernformen und Organisationsstrukturen“ gefördert. Dieses Projekt erarbeitet Praxismodule, wie geschlechtergerechte Bildung an Volkshochschulen umgesetzt werden kann.

Handlungsperspektive

Für die Arbeit an den Volkshochschulen in Mecklenburg-Vorpommern brachte dieses Projekt wichtige Erkenntnisse. Für die zukünftige Organisationsentwicklung solcher Einrichtungen sollte das Ergebnis in das Konzept der Volkshochschulen sowie aller Bildungsträger übernommen und weiterentwickelt werden. Der Volkshochschulverband Mecklenburg-Vorpommern e. V. und L.I.S.A. sollten des Weiteren Erfahrungen austauschen, bündeln und miteinander kooperieren, um Synergieeffekte künftig besser nutzen zu können.

Maßnahmen

- Ein Erfahrungsaustausch und eine Vernetzung der Ergebnisse des Projektes innerhalb der Abteilung Schulen und Erwachsenenbildung im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sind vorgesehen.

5. Bereich Soziales

5.1 Frauen und Gesundheit

Sachstand

In der Medizin wurden in den letzten Jahren verstärkt Erkenntnisse über das unterschiedliche Erleben von Krankheit und Gesundheit und der unterschiedliche Umgang mit der eigenen Gesundheit zwischen Frauen und Männer festgestellt und diskutiert.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat auf diese neue Betrachtung einer geschlechtergerechten Gesundheit mit der Ausweisung des Themas „Frauengesundheit“ im Geschäftsverteilungsplan des Sozialministeriums reagiert und sich verstärkt mit den gesundheitspolitischen Auswirkungen befasst. Im Zwei-Jahres-Rhythmus werden Frauengesundheitskonferenzen zu frauenspezifischen Gesundheitsfragen durchgeführt u. a. zu Brustkrebs, Essstörungen und im Jahr 2004 zur Müttergesundheit.

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat als beratendes Gremium eine Landesarbeitsgemeinschaft „Frauengesundheit“ beim Sozialministerium gegründet.

Diesem Gremium gehören Expertinnen aus Wissenschaft, Forschung, Praxis und Politik an. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern arbeitet im „Gemeinsamen Arbeitskreis Frauengesundheit“ (GAF) mit und unterstützt dessen Arbeit. In diesem Arbeitskreis haben sich Expertinnen aus Mecklenburg-Vorpommern zusammengefunden, um gemeinsam frauenspezifische Gesundheitsthemen zu bearbeiten. Der GAF führt mit Unterstützung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern die Frauengesundheitskonferenzen durch.

Handlungsperspektive

Gefördert durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist die Krankenhausdiagnosestatistik geschlechtsspezifisch ausgewertet worden. Es hat sich gezeigt, dass regional sehr große Unterschiede in Bezug auf Frauen und Männer, aber auch in Bezug auf die Diagnosen existieren. Eine bedarfsgerechte Gesundheitsplanung für Mecklenburg-Vorpommern, die beiden Geschlechtern gerecht wird, müsste diese Ergebnisse einbeziehen und gegebenenfalls die Ursachen für diese Ergebnisse abbauen. So ist z. B. die Kaiserschnitttrate in Wismar im Verhältnis höher als in Waren.¹⁹

Die Landesregierung erstellt im Abstand von zwei Jahren einen Gesundheitsbericht für das Land Mecklenburg-Vorpommern. In länderübergreifend abgestimmten Erhebungsmerkmalen wird der Gesundheitszustand der Bevölkerung erfasst. Die Statistiken werden zum größten Teil geschlechtsspezifisch erfasst.

Eine geschlechtersensible Gesundheitspolitik setzt allerdings darüber hinaus voraus, die gewonnenen Erkenntnisse unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming auszuwerten und abgeleitete Gesundheitskonzepte geschlechtersensibel zu entwickeln.

¹⁹ Vgl.: Geschlechts- und regionale Unterschiede von Krankenhausfällen. Empirische Analysen auf Basis der Diagnosestatistik für Mecklenburg-Vorpommern 1997 bis 1999. Rostock 2001, S. 43.

Maßnahmen

- Die Gesundheitsberichterstattung wird geschlechtergerecht gestaltet.
- Die Landesregierung wird die Arbeit des „Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit“ weiter begleiten und unterstützen.

5.2 Benachteiligung bei der Rente der vor 1992 geschiedenen Frauen

Sachstand

Im Einigungsvertrag wurde festgelegt, dass für Ehen, die vor dem 1. Oktober 1992 geschieden wurden, kein Versorgungsausgleich durchgeführt wird. Mit dem Versorgungsausgleich wurden in der Bundesrepublik Deutschland ab 1. Juli 1977 bei Ehescheidung die Rentenanwartschaften, die während der Ehe angesammelt wurden, unter beiden Partnern geteilt. Damit hatten geschiedene Frauen auch dann einen Anspruch auf Rente, wenn sie nicht oder nur für kurze Zeit oder in schlecht bezahlten Berufen beschäftigt waren. Die Konsequenzen der Regelungen für den Bereich der neuen Bundesländer haben sich erst in aller Deutlichkeit in den Jahren ab 1992 gezeigt, als viele der betroffenen Frauen Rentnerinnen wurden.

Auch auf dem Gebiet der ehemaligen DDR war es nicht für alle Frauen zu allen Zeiten selbstverständlich, vollständig berufstätig zu sein. Als Ergebnis davon waren die Beiträge, die ihren Rentenkonten gut geschrieben wurden, sehr viel geringer als die der durchgängig erwerbstätigen Ehemänner. Bei Weiterbestehen der ehemaligen DDR wären die Unterschiede in den Rentenzahlungen für diese geschiedenen Frauen gegenüber ihren geschiedenen Männern bei weitem nicht so gravierend gewesen, wie sie bei den Berechnungsmethoden aufgrund der Gesetzeslage der Bundesrepublik Deutschland nun sind. Viele der von dieser Regelung betroffenen Frauen haben sich einer Initiative in der DDR geschiedener Frauen bzw. Vereinen, die ihre Interessen vertreten, angeschlossen.

Handlungsperspektive

Bei Regelungen zur Rente handelt es sich um Bundesrecht. Hier kann Mecklenburg-Vorpommern nicht allein entscheiden. Verbesserungen für die betroffenen Frauen können nur im Bundesrat erreicht werden.

Maßnahmen

- Mecklenburg-Vorpommern wird alle Bundesratsinitiativen unterstützen, die den in der DDR geschiedenen Frauen helfen sollen, die Regelungen im Einigungsvertrag zu ihren Gunsten abzufedern.

5.3 Frauen mit Behinderungen

Sachstand

Frauen und Mädchen mit Behinderungen und chronisch erkrankte Frauen und Mädchen sind doppelt diskriminiert; als Frauen und als Mensch mit Behinderung.

Maßnahmen

Die Landesregierung wird ressortübergreifend darauf achten, dass die besonderen Belange von Frauen und Mädchen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen angemessen berücksichtigt werden.

6. Bereich Inneres

6.1 Kommunalverfassung

Sachstand

Zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichstellung von Frau und Mann bestellen Landkreise und Gemeinden gemäß KV M-V mit über 10.000 Einwohnern eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte. Alle anderen kommunalen Körperschaften bestellen ehrenamtlich arbeitende Gleichstellungsbeauftragte.

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten in der Kommunalverwaltung ist es, die Geltungskraft des Artikels 3 Abs. 2 GG und des Artikels 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu stützen. Dies geschieht, in dem die Gleichstellungsbeauftragten durch formelle und informelle administrative Initiativen die strukturellen Bedingungen der Gleichberechtigung fördern. Sie haben die Verpflichtung, rechtliche und tatsächliche Nachteile, die Frauen und in Einzelfällen auch Männern entstehen, zu verhüten und auszugleichen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sind verantwortlich für den internen Bereich der Gleichstellung der Angestellten und Beamten und für den externen Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommune.

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es zurzeit 37 hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Stand: August 2004). Ihnen sind teilweise weitere Aufgaben übertragen worden, z. B. das Amt der Ausländerbeauftragten, der Behindertenbeauftragten oder weitere Ämter in der Verwaltung. Somit steht den Gleichstellungsbeauftragten immer weniger Zeit für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung.

Im Zuge der Zusammenlegung von Ämtern sind Ämter mit mehr als 10.000 Einwohnern entstanden. Eine Vorschrift zur Bestellung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für Ämter dieser Größe gibt es nicht.

Um die Amtskontinuität der Gleichstellungsbeauftragten zu erhöhen und ihnen mehr Rechtssicherheit zu geben, wurde 2004 die Abberufung von Gleichstellungsbeauftragten in der Kommunalverfassung neu geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragten können nur noch mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit abberufen werden. Damit haben die Gleichstellungsbeauftragten mehr Entscheidungsspielraum erhalten und können unabhängiger von wechselnden politischen Mehrheiten innerhalb der Kommunalverwaltung agieren.

Handlungsperspektive

Hinsichtlich immer stärker werdender Tendenzen, Gleichstellungsbeauftragten weitere Aufgaben in der Verwaltung zu übertragen, sollte geregelt werden, wie die Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten und ein dafür benötigtes Zeitbudget in den Landkreisen und Gemeinden definiert werden. Im Zuge der Verwaltungsreform sollten bei sich ändernden Verwaltungseinheiten die Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte angepasst werden.

Maßnahmen

Im Zuge der mit dem Entwurf des Gesetzes über die Verwaltungsmodernisierung für das Land Mecklenburg-Vorpommern vorgesehenen Änderung der Kommunalverfassung wird geregelt, dass die Kreise eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen, die sie für diese Aufgabe in Vollzeit beschäftigen. Ebenfalls ist eine Anpassung der Regelungen an neue Verwaltungseinheiten zu prüfen.

6.2 Landespersonalentwicklung

Sachstand

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist bestrebt, den Personalbestand an den Durchschnitt der westlichen Flächenländer anzupassen. Bereits seit April 1996 werden in der Landesverwaltung übertarifliche Leistungen zur Unterstützung eines möglichst sozialverträglichen Personalabbaus gewährt. Dazu gehörten der Vorruhestand, Auflösungsvertrag mit Abfindung, Teilzeitbeschäftigung mit Kündigungsschutz. Um den weiteren notwendigen Personalabbau zu unterstützen, hat die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern die bislang geltende Regelung bis zum 31. Dezember 2008 verlängert.

Aufgrund der Möglichkeit, dass Frauen noch immer einen frühestmöglichen Renteneintritt mit 60 Jahren haben, dafür aber Abschläge i. H. v. 18 % in Kauf nehmen müssen, war die Regelung zu den übertariflichen Leistungen unter Gender-Mainstreaming-Aspekten zu betrachten. Regelungen, die Frauen in dieser Hinsicht benachteiligt hatten, sind verändert worden, so dass Frauen die angebotenen Maßnahmen (übertarifliche Leistungen) zu den gleichen Bedingungen wie Männer (trotz der Sonderregelungen frühestmöglicher Eintritt ab 60 Jahre) in Anspruch nehmen können.

Hinsichtlich der Einstellung von Frauen gibt es im Justizbereich bereits sehr gute Ergebnisse. Das bedeutet im Einzelnen, eine Einstellung von Frauen in den Vollzugsdienst von 21 %²⁰, im mittleren Dienst von 78 %²¹, im gehobenen Dienst wie bei der Bewährungshilfe und den Gerichtshelfern von 42 %²² und im höheren Dienst von 46%²³. Eine Frauenförderung erfolgt auch vor allem dadurch, dass Frauen in Vorbereitung auf eine Beförderung Dienstzeiten im Ministerium absolvieren.

Im Innenministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Bereich Polizei, gibt es ein Personalentwicklungskonzept, das explizit Frauenförderung vorsieht. In den letzten Jahren sind verstärkt Frauen in den Polizeidienst aufgenommen worden. Es wurden Gleichstellungsbeauftragte auf verschiedenen Ebenen gewählt.

Handlungsperspektive

Um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, wurde 2004 ein Tarifvertrag zur Arbeitszeitreduzierung ohne Lohnausgleich geschlossen. Auch künftig wird die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern sicherstellen, dass Frauen nicht überproportional von Stelleneinsparungen betroffen werden.

Die geplanten Strukturveränderungen im Rahmen der Verwaltungsreform werden ein zentrales Handlungsfeld in der kommenden Zeit sein. Mit dieser Reform ist eine größere Verschiebung von Personal verbunden, die hohe Mobilitätsanforderungen an die Beschäftigten stellen wird.

Bei der Verwaltung wird es bereits in der jetzigen Planung als sinnvoll erachtet, die Potentiale und Grenzen der Beschäftigten unter dem Aspekt „Geschlechter“ sensibel zu beleuchten und einzubeziehen. Es kommt darauf an, sowohl die geschlechtsspezifischen Stärken bei der Personalplanung und -entwicklung zu nutzen und zu fördern als auch Strukturen der öffentlichen Verwaltung so zu gestalten, dass sie den geschlechtsspezifischen Fähigkeiten gerecht werden.

Maßnahmen

- Damit Frauen nicht überproportional von Stelleneinsparungen in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern betroffen sein werden, ist eine gezielte ressortübergreifende Personalplanung und -entwicklung unerlässlich. Erforderlich sind Strategien, die eine Chancengleichheit von Frauen bei der bevorstehenden Verwaltungs- und Funktionalreform gewährleisten. Hiermit muss erreicht werden, dass in allen Bereichen geeignete gut qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen.
- In diesem Zusammenhang ist es wichtig, zielgerichtete Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzubereiten.

²⁰ Vgl.: Erstellungs- und Beförderungstatistik Justizministerium 2004.

²¹ Vgl.: Ebenda.

²² Vgl.: Ebenda.

²³ Vgl.: Ebenda.

- Es wird geprüft, ob in weiteren Kursen bzw. Curricula an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht in Güstrow Gender-Mainstreaming-Aspekte eingearbeitet werden können. Vorrangig soll dies bei der Führungskräftebildung erfolgen.

6.3 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz GIG M-V)

Sachstand

Mit der Änderung der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 2002 ist die Berichterstattung zum Gleichstellungsgesetz neu geregelt worden.²⁴ Um die einzelnen Ressorts zu entlasten, wird die Berichterstattung nach einem wissenschaftlichen Konzept auf Basis der vorhandenen Personalstandsstatistiken durchgeführt. Statt einer reinen institutionsbezogenen Ist-Analyse wie in früheren Jahren, werden künftig Problemlagen im öffentlichen Dienst dargestellt. Dies wird durch eine prozess- und handlungsorientierte Berichterstattung möglich.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat über einen Bildungsträger, das Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e. V., Schulungen für ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Kommunen und Behörden der Landesregierung durchgeführt. Diese Schulungen sind zum einen eine wichtige Hilfestellung für die ehrenamtlich arbeitenden Gleichstellungsbeauftragten, die ihnen Rechtssicherheit und Handlungsempfehlungen geben, zum anderen sind sie ein guter Indikator für die Umsetzung des Gleichstellungsgedankens in den Kommunen und Behörden. Auch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht Güstrow hat zahlreiche Veranstaltungen in diesem Kontext durchgeführt, die sich an Gleichstellungsbeauftragte in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern richteten.

Handlungsperspektive

Der erste Bericht zum Gleichstellungsgesetz auf der Grundlage der veränderten Anforderungen wird im Jahr 2005 erstellt.

²⁴ Vgl.: Zweites Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2. Gleichstellungsänderungsgesetz - 2. GlÄndGMV) GVOBl. 2002, S. 474 f.

Maßnahmen

- Bei der weiteren Personalentwicklung und -planung des Landes bzw. bei der Umsetzung weiterer Stelleneinsparungen werden die Ergebnisse der Gleichstellungsberichterstattung berücksichtigt.
- Es wird sichergestellt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Unterrepräsentanzen beseitigt bzw. nicht vergrößert werden und in Bereichen, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind, nicht überproportional Frauenarbeitsplätze eingespart werden.
- Wegen der großen Zahl ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragten und der ungebrochen großen Nachfrage nach Weiterbildung im Bereich Gleichstellung werden diese Schulungen durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern und der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht Güstrow weiter angeboten.

6.4 Migrantinnen/Geschlechtsspezifische Verfolgung

Sachstand

Mit dem Zuwanderungsgesetz, das im Vermittlungsausschuss des Bundesrates beschlossen wurde, ist auch die nichtstaatliche Verfolgung und die geschlechtsspezifische Verfolgung geregelt worden. Mecklenburg-Vorpommern hat im Bundesrat eine Regelung unterstützt, die sich an den EU-Richtlinien orientiert und mit der Flüchtlingskonvention im Einklang steht. Gerade für geschlechtsspezifisch verfolgte Frauen wird dies eine große Hilfe für die Zukunft sein.

Seit Januar 2004 werden alle Statistiken zu Ausländerinnen und Ausländern, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und deren Familienangehörigen geschlechtsspezifisch erhoben. Über die Anzahl der Frauen in Gemeinschaftsunterkünften sind noch keine repräsentativen Daten verfügbar. Daraus folgt, dass auch die besondere Situation der allein reisenden und allein erziehenden Frauen in diesen Unterkünften nur selten erfasst wird. Gerade allein reisende oder allein erziehende Frauen sind in den oft mehrheitlich durch allein reisende Männer besetzten Gemeinschaftsunterkünften vielen Problemen ausgesetzt. Frauenspezifische Beratungsangebote für Migrantinnen, z. B. in Bezug auf Gesundheitsvorsorge, Schwangerschaft oder Geburt, gibt es nicht. Ansprechpartner ist häufig das weibliche Leitungs- und Betreuungspersonal der Gemeinschaftsunterkünfte. Problematisch ist jedoch, wenn dort nur männliches Personal tätig ist, da sich die Frauen dann unmittelbar niemandem anvertrauen wollen und können.

Geschlechtsspezifische Fluchtgründe wie Vergewaltigung und drohende Beschneidung liegen bei mehreren Frauen vor. Adäquate Hilfsangebote gibt es jedoch nicht.

Die Erleichterung bezüglich der Residenzpflicht für Asylbewerberinnen und Asylbewerber kommt insbesondere Frauen zugute. Soziale Kontakte, Arztbesuche, sportliche Betätigung oder der Besuch kultureller oder religiöser Veranstaltungen werden damit erleichtert.

Auch die Änderung des Wertegutscheinsystems auf ein modifiziertes Bargeldsystem vom Juli 2003 ist insbesondere für Frauen positiv, da sie in der Regel für den Einkauf verantwortlich sind.

Der von der Landesregierung geförderte Integrationsfachdienst Migration (IFDM) unterstützt Zugewanderte bei der sprachlichen und beruflichen Qualifizierung und der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Zum Personenkreis zählen alle im Arbeitsamtsbezirk Rostock lebenden Ausländerinnen und Ausländer mit einem verfestigten Aufenthaltsstatus, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und Eingebürgerte, die in dieser Region ihren Lebensmittelpunkt gefunden haben. Es wird modellhaft erprobt, ob und wie systematisch aufeinander abgestimmte Integrationsangebote unter Berücksichtigung der aus den Herkunftsgebieten mitgebrachten Qualifikation die beruflichen (und damit auch sozialen Eingliederungschancen) verbessern. Aufgrund der besonderen Schwierigkeit von Migrantinnen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt wurde ein spezifisches Teilprojekt²⁵ entwickelt, das im Frühjahr 2004 gestartet wurde.

Handlungsperspektive

Anders als bei Männern werden frauenspezifische Integrationsprobleme häufig nicht wahrgenommen. Die Integrationsförderung muss zielgerichtet erfolgen, sich an den unterschiedlichen Bedarfslagen von Migrantinnen richten, sich auf spezifische Bedürfnisse konzentrieren und strukturellen Benachteiligungen entgegenwirken. Frauen mit Migrationshintergrund sind mehrfach von Diskriminierung betroffen:

Mit deutschen Frauen teilen sie die Anstrengung, sich als Frauen gegen eine ungleiche Behandlung im Berufs- und Erwerbsleben zu behaupten. Zusätzlich werden sie aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder auch ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert. Spezifische Programme für Frauen mit Migrationshintergrund zur Integration in den Arbeitsmarkt können hier eine wirksame Maßnahme sein.

Maßnahmen

- Spezifische Programme, die die Integration von Migrantinnen in den Arbeitsmarkt fördern, werden unterstützt.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Ämtern, z. B. der Ausländerbehörde, sind zu Fragen der häuslichen Gewalt zu sensibilisieren.
- Es werden Informationsbroschüren zu frauenspezifischen Themen in verschiedenen Sprachen, wie z. B. zu Rechten für Opfer häuslicher Gewalt, zu Opfer-Hilfe-Einrichtungen oder zum Aufenthaltsrecht zur Verfügung gestellt.
- Landkreise und kreisfreie Städte, bei denen in den Gemeinschaftsunterkünften noch nicht genügend weibliches Betreuungspersonal zur Verfügung steht, werden gebeten, auf einen angemessenen Anteil zu achten.

²⁵ Assessment Ausbildung und Arbeit für sozialhilfebeziehende Frauen beim Verein Dien Hong in Rostock, in Kooperation mit dem Arbeitsförderungs- und Fortbildungswerk GmbH.

7. Bereich Umwelt

Sachstand

Im Bereich der Umwelt spielt die Agenda 21 für die Chancengleichheit von Frauen und Männern eine bedeutsame Rolle. Insbesondere in den thematisch weit über den Umweltschutz hinaus gehenden lokalen Agenda 21-Prozessen hat der Ansatz des „bottom up“ zu einem starken Engagement von Frauen und Männern geführt.

Handlungsperspektive

Um eine der Ökonomie und Ökologie gleichgewichtige Bedeutung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in lokalen Agenda-21-Prozessen zu erzielen, ist das Kommunizieren von „good practices“ der lokalen Agenda-21-Prozesse und der Umsetzung von Maßnahmen der Landesagenda unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit von besonderer Bedeutung.

Maßnahmen

- Zurzeit wird eine Landesagenda mit den Leitvorstellungen der Landesregierung für eine nachhaltige und zukunftsfähige Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns erarbeitet. Die Geschlechtergerechtigkeit als unabdingbare Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung wird als Leitlinie in der Landesagenda festgeschrieben. Damit sind alle Fachpolitiken aufgefordert, darauf hinzuwirken, bestehende Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern abzubauen.

8. Bereich Landesentwicklung

Sachstand

Das Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit ist immanenter Bestandteil der Leitvorstellung einer nachhaltigen Raumentwicklung, wonach die sozialen und wirtschaftlichen Ansprüche an den Raum mit seinen ökologischen Funktionen in Einklang gebracht und zu einer dauerhaften, großräumig ausgewogenen Ordnung geführt werden sollen. Dabei ist u. a. die freie Entfaltung der Persönlichkeit in der Gemeinschaft und in der Verantwortung gegenüber künftigen Generationen zu gewährleisten.

Die Landesentwicklung trägt diesem Gedanken Rechnung, indem u. a. Analysen im Rahmen der laufenden Raumentwicklung, soweit möglich, geschlechterspezifisch aufbereitet werden. Wichtige Ergebnisse der Bevölkerungsprognose 2020²⁶, die im Rahmen einer Interministeriellen Arbeitsgruppe unter Federführung der Landesentwicklung erarbeitet wurden, sind:

- überproportionale Abwanderung junger Frauen,
- niedrige Geburtenraten,
- immer mehr Kinderlose.

Bei einem europaweiten Vergleich fiel auf, dass insbesondere in denjenigen Ländern, in denen Frauen mit Kindern eine gleichwertige Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Leben, vor allem auch im Berufsleben, haben (z. B. in Frankreich und in Skandinavien), die Geburtenrate vergleichsweise hoch ist.

Handlungsperspektive

Die geschlechterspezifische Analyse der Rahmenbedingungen der Landesentwicklung führte dazu, dass im Rahmen der Neuaufstellung des Raumentwicklungsprogramms als Leitlinie der Landesentwicklung u. a. festgeschrieben wurde, alle Vorhaben so zu gestalten, dass sie einen Beitrag zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse für Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern leisten. Die wirtschaftliche Entwicklung des Landes und die allgemeinen Lebensbedingungen werden weiter verbessert, um so Frauen und Männer aller Generationen Perspektiven zu bieten. Dazu zählen auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern.²⁷

Maßnahmen

- Im Rahmen der Neuaufstellung des Raumentwicklungsprogramms werden sich die in den Leitlinien verankerte Geschlechtergerechtigkeit und die geschlechtsspezifischen Analysen auch in den Ausführungen bzw. Begründungen der einzelnen Programmsätze niederschlagen. Diese umfassen u. a. die gesamtäumliche Entwicklung, die Siedlungs-, Freiraum- und Infrastrukturentwicklung.

²⁶ Vgl.: Raumentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern. Informationsreihe der Obersten Landesplanungsbehörde Nr. 7 (10/2003), hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung: Bevölkerungsentwicklung Mecklenburg-Vorpommern.

²⁷ Raumentwicklungsprogramm Mecklenburg-Vorpommern, Entwurf zum 2. Beteiligungsverfahren, Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung Schwerin 2004.

9. Bereich Kultur

Sachstand

Frauen sind bundesweit im Kultur- und Medienbereich deutlich unterrepräsentiert. Sie stellen aber einen Großteil des Publikums oder engagieren sich in beträchtlicher Weise ehrenamtlich in kunstvermittelnden Bereichen. Daher ist es notwendig, die Geschlechterdifferenz bei Entscheidungen im Kunst- und Kulturbereich zu berücksichtigen.

Die Studie des Deutschen Kulturrates „Frauen in Kunst und Kultur II“ hat die Partizipation von Frauen in den Institutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Länder in den Jahren 1995 bis 2000 untersucht. Innerhalb der Bundesländer schneidet Mecklenburg-Vorpommern in einigen Bereichen sehr gut ab:

Der Frauenanteil bei der Führung von Kulturämtern liegt bei 55 %²⁸, auf Referatsleiterebene im Kultusministerium bei 50 %²⁹, bei der Leitung von Literaturhäusern bei 100 %³⁰, von Musikschulen und Museen bei 71 %³¹. Gleichzeitig wird im Bericht festgestellt, dass bundesweit nur eins von drei Kunstwerken, die in den Bundesländern angekauft werden, von einer Frau geschaffen worden ist.³² Darüber hinaus wird die Kunst von Männern im Durchschnitt um etwa 10 %³³ teurer gehandelt.

Handlungsperspektive

Es ergibt sich die Notwendigkeit, Netzwerke zwischen den Künstlerinnen und Frauen in den Kulturinstitutionen zu schaffen und auszubauen, Mentorinnenprogramme zu initiieren und den Anteil von Professorinnen an der Hochschule für Musik und Theater Rostock zu erhöhen.

Maßnahmen

- Der Künstlerbund Mecklenburg und Vorpommern e. V. und das Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e. V. werden ein Projekt zu Handlungsempfehlungen und -strategien zur Stabilisierung und Verbesserung der Lebens- und Erwerbssituation von Künstlerinnen in Mecklenburg-Vorpommern entwickeln. Dieses Projekt dient dem Ziel, den künstlerischen Blick von Frauen, ihre Interpretation der Welt in alle Bereiche des öffentlichen Lebens gleichgewichtig einzubringen.

²⁸ Vgl.: Frauen in Kunst und Kultur II 1995-2000. Partizipation von Frauen an den Kulturinstitutionen und an der Künstlerinnen- und Künstlerförderung der Bundesländer. Redaktion: Jens Leberl/Gabriele Schulz. Berlin o. J., S. 19.

²⁹ Vgl.: Ebenda, S. 21.

³⁰ Vgl.: Ebenda, S. 26.

³¹ Vgl.: Ebenda, S. 49.

³² In Mecklenburg-Vorpommern 34 %. Vgl.: Ebenda, S. 56.

³³ Vgl.: Ebenda, S. 57.

10. Bereich Häusliche Gewalt

Sachstand

Seit der Änderung des SOG M-V am 24. Oktober 2001 hat die Polizei in Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit, Störer in Fällen häuslicher Gewalt bis zu 14 Tagen aus der Wohnung zu verweisen. Damit wurde eine polizeirechtliche Maßnahme geschaffen, um die Schutzlücke bis zum Erlangen der gerichtlichen Anordnung nach dem Gewaltschutzgesetz zu schließen.

Mit einem Erlass des Innenministers über polizeiliche Maßnahmen zum Schutz von Opfern bei häuslicher Gewalt vom 1. März 2002 ist das Vorgehen bei Wegweisung und bei Betretungsverbot geregelt. Ergänzt wird der Erlass durch einen Leitfaden für die Polizei beim Einsatz zur häuslichen Gewalt. Weiterhin wird klargestellt, dass die anerkannten örtlich zuständigen Interventionsstellen an der Gefahrenabwehr beteiligt sind. Im Datenschutz wurde eine Regelung geschaffen, die es ermöglicht, sofort im Anschluss an den polizeilichen Einsatz wichtige Daten an die Interventionsstellen weiter vermitteln zu können. In allen Fällen, in denen Kinder und Jugendliche am Ereignisort angetroffen werden, sind die zuständigen Jugendbehörden zu informieren.

Seit April 2002 wird bei der Polizei in Mecklenburg-Vorpommern eine umfangreiche landesweit einheitliche Statistik geführt, die die Einsätze und Anzeigen häuslicher Gewalt ausweist. Im Bildungsinstitut der Polizei ist das Thema „Häusliche Gewalt und Interventionsmöglichkeiten“ in die Grundausbildung und in die Aufstiegsqualifikation aufgenommen worden. In der Fortbildung werden Lehrgänge zur häuslichen Gewalt und Module in der Fortbildung zum SOG M-V angeboten. In den Polizeidirektionen werden Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte durch die Mitarbeiterinnen der Interventionsstellen in Kooperation mit den Mitarbeiterinnen der Frauenhäuser und Beratungsstellen zum Thema häusliche Gewalt fortgebildet.

Die Krisenintervention in Fällen häuslicher Gewalt wurde durch die Schaffung einer eindeutigen Rechtsgrundlage für den Vollzug polizeilichen Gewahrsams (§ 56 Abs. 6 SOG M-V) optimiert.

Um die Sensibilität für das Problemfeld der häuslichen Gewalt zu erhöhen und das Fachwissen zu bündeln, wurden bei den vier Staatsanwaltschaften des Landes schon frühzeitig Sonderdezernate für häusliche Gewalt eingerichtet. Die Staatsanwaltschaften erstellen seit Anfang 2003 eine Statistik über die Fälle häuslicher Gewalt. Über die Anwendung des Gewaltschutzgesetzes bei den Zivil- und Familiengerichten wird im Justizministerium Mecklenburg-Vorpommern eine Statistik geführt.

Um den Opfern nach der Gewaltsituation schnelle, qualifizierte opferparteiliche Beratung geben zu können, wurden im Land fünf Interventionsstellen eingerichtet. Damit verfügt Mecklenburg-Vorpommern über eine gute Interventionskette zur Bekämpfung häuslicher Gewalt.

Den Opfern von Gewaltstraftaten soll die Möglichkeit geboten werden, sich vor Zeugen-terminen in besondere Räume zurückzuziehen, um eine Begegnung mit dem Täter im Vorfeld der Verhandlung zu vermeiden. Die Landgerichte Schwerin, Stralsund, Rostock, sämtliche Amtsgerichte des Bezirkes des Landgerichtes Rostock sowie das Amtsgericht Grevesmühlen, das Amtsgericht Greifswald und das Amtsgericht Waren (Müritz) sind mit derartigen Räumen ausgestattet.

Jährlich findet im November die Aktionswoche „Wider Gewalt gegen Frauen“ statt.

Gewalt gegen Frauen ist auch ein drängendes Problem für das medizinische Fachpersonal, weil die Folgen von Gewalterfahrungen bei der Diagnose und Therapie von Verletzungen und Erkrankungen beachtet werden müssen.

Handlungsperspektiven

Trotz der erreichten Erfolge darf nicht verkannt werden, dass ein noch konsequenteres und systematischeres Handeln erforderlich ist und die Hilfe und die Reaktionssysteme zum Wohl der Opfer weiterentwickelt werden müssen, um noch frühzeitiger und wirksamer den Schutz der von Gewalt betroffenen Frauen und Kinder sichern zu können. Häusliche Gewalt lässt sich nicht auf Gewalttaten zwischen den Ehe- und Lebenspartnern beschränken, sondern betroffene Kinder müssen mehr in das Blickfeld gerückt und als eigenständige Opfer betrachtet werden. Ebenso sind Menschen mit Behinderung häufig Opfer von Gewalttaten im häuslichen Bereich.

Es ist weiterhin festzustellen, dass sich Gewalttaten häufig auch aus unterschiedlichem kulturellem Hintergrund ergeben. Ein besonderes Problemfeld stellen von Menschenhandel betroffene Frauen dar. Auch hier fehlen spezifische Angebote. Verschiedene Berufsgruppen wie Beschäftigte im Gesundheitswesen oder Lehrerinnen und Lehrer sowie Erzieherinnen und Erzieher sind verstärkt einzubeziehen und zu sensibilisieren.

Um eine angemessene Versorgung bei Patientinnen mit Folgen von Gewalterfahrungen sicherzustellen, wird für das medizinische Fachpersonal ein Handlungsleitfaden zur Behandlung der Opfer erarbeitet werden. Gleichzeitig wird eine regionale Vernetzung der Akteure als notwendig angesehen und initiiert. Daran arbeiten Expertinnen und Experten aus dem Gesundheitswesen, Mitarbeiterinnen der Beratungsstellen gegen Gewalt, dem Sozialministerium und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Maßnahmen

- Die Landesregierung wird den Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder fortschreiben. Dabei geht es um folgende Schwerpunkte: Erreichung neuer Zielgruppen, Verbesserung der Statistiken, Erhalt eines wirksamen Netzes von Unterstützungsstrukturen, Verbesserung der Kooperation zwischen staatlichen und nichtstaatlichen Einrichtungen, neue Angebote in der Aus- und Fortbildung für verschiedene Berufsgruppen, passgenauere Prävention und Unterstützung bundesweiter Gesetzesinitiativen zur Stärkung des Opferrechts.

11. Bereich Verwaltungsreform

Sachstand

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat beschlossen, eine umfassende Verwaltungs- und Funktionalreform durchzuführen. Gleichzeitig werden alle Ressorts auf Möglichkeiten der Deregulierung überprüft. Zu diesem Zweck wurde auch eine Normprüfstelle eingerichtet. Sie hat die Aufgabe, alle zukünftigen Rechtsetzungsvorhaben auf ihre Notwendigkeit und Wirtschaftlichkeit zu überprüfen. Außerdem prüft sie die Auswirkungen der geplanten Normen auf Frauen und Männer (Gender Mainstreaming).

Handlungsperspektive

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern wird geschlechtsspezifischen Aspekten bei der Funktional- und Strukturreform besondere Aufmerksamkeit widmen.

Sie wird darauf achten, dass schon während der Erarbeitung der Gesetze alle Beteiligten ihr Augenmerk darauf legen, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit die Chancengleichheit von Frauen und Männern sichergestellt wird.

Maßnahmen

- Integration von Gender Mainstreaming in die Aus- und Fortbildung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Recht Güstrow.
- Aufgaben- und maßnahmebezogene Schulung zum Gender Mainstreaming für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Verwaltungsreform:
 - Normprüfstelle,
 - Organisationsberaterinnen und -berater bei den Landgerichten,
 - Organisationsreferentinnen und -referenten in den Ministerien.
- Berichte der Ressorts zur Implementierung von Gender Mainstreaming im Rahmen der Verfahren zur Verwaltungsreform.