



Wilke, Maack und Partner | wmp consult



---

# **Work-Life-Balance im Ostseeraum**

## **Bestandsaufnahme für Mecklenburg-Vorpommern**

**Mai 2007**

**Text:**

Claudia Kajatin  
KVL.MV  
Heiligengeisthof 3  
18055 Rostock  
Tel.: 0381 / 375 7700  
Fax: 0381 / 375 8648  
Mail: [info@vereinbarkeit-leben-mv.de](mailto:info@vereinbarkeit-leben-mv.de)  
[www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)

**Projekträgerschaft:**

Lisanne Straka  
DGB Bezirk Nord  
Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern  
Dr.-Külz-Straße 18  
19053 Schwerin  
Tel: 0385 / 6383206  
Fax: 0385 / 6383201  
Mail: [lisanne.straka@dgb.de](mailto:lisanne.straka@dgb.de)  
[www.nord.dgb.de](http://www.nord.dgb.de)

**Projektmanagement:**

Dr. Judith Beile  
Wilke, Maack und Partner  
Schaarsteinwegsbrücke 2  
20459 Hamburg  
Tel: 040 / 37502162  
Fax: 040 / 43278744  
Mail: [judith.beile@wilke-maack.de](mailto:judith.beile@wilke-maack.de)  
[www.wilke-maack.de](http://www.wilke-maack.de)

Das Projekt wird von der Europäischen Kommission gefördert

# Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Abbildungen .....	3
Einleitung.....	4
1. Wirtschaftliche Ausgangssituation .....	6
1.1. Wirtschaftliche Rahmendaten und Branchenstruktur.....	6
Branchenstruktur .....	6
Beschäftigungsstruktur .....	6
Qualifikationsniveau .....	8
1.2. Erwerbsleben und Arbeitsmarkt.....	8
Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit.....	8
Arbeitslosigkeit .....	11
Berufs- und Wirtschaftsbereiche.....	12
Befristete Arbeitsverhältnisse, Vollzeit- und Teilzeittätigkeit .....	13
2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	15
2.1. Allgemeine Gleichstellungsregelungen für Männer und Frauen .....	15
Gesetze auf Bundesebene .....	15
Gesetze auf Landesebene .....	17
2.2. Erziehungszeiten, Teilzeitregelungen und Arbeitsplatzgarantien für Eltern .....	18
2.3. Ausgestaltungen und staatliche Transferleistungen .....	18
3. Gesellschaftliche Entwicklungen.....	20
3.1. Bevölkerung.....	20
3.2. Lebens- und Familienformen .....	21
Eheschließungen, Heiratsalter und Scheidungen.....	21
Haushaltsgrößen mit und ohne Kinder, Haushaltseinkommen.....	22
Lebensentwürfe und Rollenverständnis.....	24
3.3. Demografische Entwicklungen .....	25
Geburtenzahlen .....	25
Lebenserwartung.....	26
3.4. Bildung und Ausbildung .....	26
3.5. Lebensunterhalt.....	27
3.6. Kinderbetreuung und Unterstützungsangebote .....	29
Kinderbetreuung .....	29
Familienunterstützung und Familienbildung .....	29
4. Initiativen unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen .....	31
4.1. Politische Initiativen und Regierungsprogramme.....	31
Bundesinitiativen .....	31
Landesinitiativen.....	32
4.2. Initiativen der Sozialpartner .....	33
Gewerkschaftliche Initiativen .....	33
Unternehmensinitiativen .....	33
4.3. Rolle und Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner .....	35
4.4. Gesellschaftliche Initiativen .....	36
4.5. Öffentliche Diskussionen in den Medien.....	38

# Verzeichnis der Abbildungen

<b>Abb. 1: Entwicklung der Zahl der Betriebe sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten .....</b>	<b>7</b>
<b>Abb. 2: Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen .....</b>	<b>9</b>
<b>Abb. 3: Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen .....</b>	<b>10</b>
<b>Abb. 4: Frauenerwerbstätigkeit in Abhängigkeit von der familiären Situation .....</b>	<b>11</b>
<b>Abb. 5: Stellung im Beruf.....</b>	<b>12</b>
<b>Abb. 6: Abhängig Erwerbstätige nach Altersgruppen, Art des Arbeitsvertrages und Art der Ausgeübten Tätigkeit* .....</b>	<b>13</b>
<b>Abb. 7: Öffentliche Ausgaben für Familienpolitik (2001) .....</b>	<b>19</b>
<b>Abb. 8: Bevölkerung nach Altersgruppen, Familienstand und Geschlecht .....</b>	<b>20</b>
<b>Abb. 9: Privathaushalte nach Größe und Familienbezug .....</b>	<b>22</b>
<b>Abb. 10: Privathaushalte nach Größe und Haushaltsnettoeinkommen 2005.....</b>	<b>23</b>
<b>Abb. 11: Studierende im Wintersemester 2005/06 nach Fächergruppen.....</b>	<b>27</b>
<b>Abb. 12: Monatliches Nettoeinkommen .....</b>	<b>27</b>
<b>Abb. 13: Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger am 31.12.2003.....</b>	<b>28</b>
<b>Abb. 14: Betriebliche Handlungsfelder .....</b>	<b>34</b>

# Einleitung

Das Thema „Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben“ hat in den letzten Jahren in politischen und gesellschaftlichen Debatten stark an Bedeutung zugenommen. Auch in Mecklenburg-Vorpommern rückt die Frage einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben in den Fokus von Diskussionen und politischem Handeln. Die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger möchten im Zusammenwirken mit verschiedenen AkteurInnen aus Wirtschaft und Gesellschaft das Bundesland zum „familienfreundlichsten Bundesland“ in Deutschland machen.

Dies ist jedoch vor den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen ein schwieriges Unterfangen. Das Land steht vor zahlreichen Herausforderungen, die auch auf die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben wirken: Mecklenburg-Vorpommern ist ein agrarisch geprägtes Flächenland mit der geringsten Bevölkerungsdichte in ganz Deutschland. Es ist das Bundesland mit den meisten älteren Menschen und von Abwanderung, insbesondere junger Frauen, betroffen. Bis auf wenige Industriezweige existiert keine umfangreiche Industriestruktur. Die Arbeitslosenquote ist mit 22,1% im Bundesvergleich die höchste und weist auch bei der Jugendarbeitslosigkeit ungünstige Prognosen auf. Einflussreich für Mecklenburg-Vorpommern sind des Weiteren der Ost-West-Gegensatz der Regionen (z.B. größere Strukturschwäche, höhere Arbeitslosigkeit, stärkere Abwanderung, geringere Kaufkraft in östlichen Landesteilen, geringere Geburtenzahlen) sowie das Stadt-Land-Gefälle und darüber hinaus auch gewisse Unterschiede zwischen Küste und Binnenland.

Einzelne Befunde zeigen, dass die hiesigen Unternehmen noch nicht ausreichend das Thema „Vereinbarkeit“ als Wettbewerbsfaktor erkannt haben.

In Mecklenburg-Vorpommern ist seit der Jahrtausendwende ein Prozess initiiert worden, um dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben mehr Gewicht zu geben, Problemfelder zu analysieren und Handlungsmodelle für das Land zu entwickeln. Diese Entwicklung wird zwar durch bundespolitische Entscheidungen befördert, sie ist jedoch nicht nur ein Resultat der Bundespolitik, sondern vielmehr Ergebnis landesspezifischer Aktivitäten. Während beispielsweise auf Bundesebene Frauen- und Gleichstellungspolitik maßgeblich in Form von Familienpolitik diskutiert und umgesetzt wird, gibt es in Mecklenburg-Vorpommern u.a. Akteurinnen und Akteure, die das Thema Vereinbarkeit als eine Strategie aktiver Frauen- und Gleichstellungspolitik zur Herstellung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit behandeln. Damit wird auch mit neuen Begrifflichkeiten operiert. Es geht hierbei nicht mehr nur um Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für Frauen), sondern um Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, welches mehr einschließt als die traditionelle Kernfamilie: Es geht um zu pflegende Angehörige, die in der Regel von Frauen betreut werden. Es geht auch um Männer, um Pendlerinnen und Pendler, um Patchworkfamilien, um Familien ohne Kinder, um aktive Großeltern. „Familienfreundlichkeit“ ersetzen diese AkteurInnen durch „vereinbarkeitsbewusst“, um den realen Lebensverhältnissen der Menschen gerecht zu werden. Diese Sichtweise deckt sich mit der EU-Strategie, die Familien- und Privatleben gleichberechtigt nebeneinander stellt.

Demgegenüber bestehen ebenso enger gefasste Positionen im Land, die auf eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit auf Mutter, Vater und (Klein)Kind fokussieren.

Die Regierung unternimmt Anstrengungen, dem Thema eine zentrale Rolle zuzuweisen. Dies wird beispielsweise im Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode (2006-2011) deutlich.

# 1. Wirtschaftliche Ausgangssituation

## 1.1. Wirtschaftliche Rahmendaten und Branchenstruktur

### Branchenstruktur

Mecklenburg-Vorpommern ist strukturschwach. Das Land ist stark von der Landwirtschaft geprägt, wobei annähernd zwei Drittel der Wirtschaftsfläche landwirtschaftlich genutzt werden. 2003 arbeiteten in Mecklenburg-Vorpommern mit 4,3% der Erwerbstätigen noch immer mehr Menschen in diesem Wirtschaftszweig als in jedem anderen Bundesland.<sup>1</sup> Er trägt im Bundesvergleich (0,9%) dreimal so stark zur Wirtschaftsleistung des Landes bei.<sup>2</sup>

Mecklenburg-Vorpommerns landschaftliche Schönheit und Vielgestaltigkeit mit weitflächigen Waldgebieten (21,3% der Landesfläche), ausgedehnten Seegebieten, der Ostsee mit ihren Inseln und Küstenregionen sind insbesondere für die Tourismuswirtschaft, die Gesundheitswirtschaft und die freizeitbezogenen Dienstleistungen ein wesentliches Standortvorteil. Die Tourismuswirtschaft ist für das Land ein bedeutender und stabiler Wirtschaftssektor und eine der wichtigsten Arbeitgeberinnen im Land, wobei ca. 130 000 Personen direkt oder indirekt ihren Lebensunterhalt in dieser Branche bestreiten. „Mit einem Beitrag von 8,5% zum Volkseinkommen ist sie so wichtig wie in keinem anderen Bundesland (deutscher Durchschnitt 3,8%).“ Die Prognosen besagen, dass in diesem Bereich noch erhebliche Wachstumspotenziale zu erwarten sind.<sup>3</sup>

Neben Landwirtschaft und der Spezialisierung des Landes im Ernährungsgewerbe und Tourismus sind Schiffbau, See- und Hafenwirtschaft sowie Fischerei strukturtypische Wirtschaftszweige. Unter den im Jahr 2005 hundert grössten ostdeutschen Unternehmen sind 19 aus Mecklenburg-Vorpommern vertreten, wobei sieben Unternehmen den Bereichen Schifffahrt und Schiffbau und vier Unternehmen den Branchen Handel, Großhandel und Nahrungsmittel zuzuordnen sind.<sup>4</sup> Das Verarbeitende Gewerbe – zu dem Ernährungsgewerbe und Schiffbau gehören – hat seit 1999 überdurchschnittlich zugenommen.<sup>5</sup>

Der Vergleich der Betriebsgrößen zeigt, dass die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern vorwiegend von kleinen und mittleren Betrieben geprägt ist und nur wenige größere und große Unternehmen existieren. Von den 55 238 im Jahre 2005 bestehenden Unternehmen beschäftigten allein 49 301 weniger als 10 Menschen sozialversicherungspflichtig. 4 817 Unternehmen hatten 10-49 Beschäftigte, 967 hatten zwischen 50 und 249 Beschäftigte, 98 Unternehmen hatten zwischen 250 und 499 Beschäftigte und lediglich 55 Unternehmen beschäftigten mehr als 500 Menschen.<sup>6</sup>

### Beschäftigungsstruktur

Im Jahr 2006 waren 503 624 Menschen im Land sozialversicherungspflichtig beschäftigt, davon 258 526 Frauen und 245 098 Männer.<sup>7</sup> Die genannten Branchen wirken sich positiv auf das Beschäftigungswachstum aus. So verzeichnen vor allem das Gastgewerbe (3 200 neue Beschäftigungsverhältnisse), Gesundheit und Soziales (2 800) sowie unternehmensnahe Dienstleistungen (1 500) und in kleinerem Umfang industrielle Branchen wie Mess- und Steuertechnik (ca. 630) oder das Holzgewerbe (400) Beschäftigungsgewinne. Jedoch

<sup>1</sup> Kröhnert, Steffen u.a. (2005): Deutschland 2020. Die demografische Zukunft der Nation (Studie des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung), Berlin 2005, unter: <http://www.berlin-institut.org/kompl.pdf>.

<sup>2</sup> Siehe auch: Sozioökonomische und SWOT-Analyse sowie Entwicklungsstrategie für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Förderperiode 2007 bis 2013, Schwerin 2006, S. 8.

<sup>3</sup> Vgl. Mittelstandsbericht Mecklenburg-Vorpommern 2002 – 2006. Bericht der Landesregierung an den Landtag, S. 51f. Mit mehr als 14 000 Übernachtungen pro 1 000 Einwohnerinnen und Einwohner ist die Tourismusintensität deutschlandweit mit Abstand am größten.

<sup>4</sup> <http://www.welt.de/data/2006/11/02/1095420.html>.

<sup>5</sup> Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 9 (wie Anm. 2).

<sup>6</sup> StatA MV, Statistisches Jahrbuch 2006, S. 170.

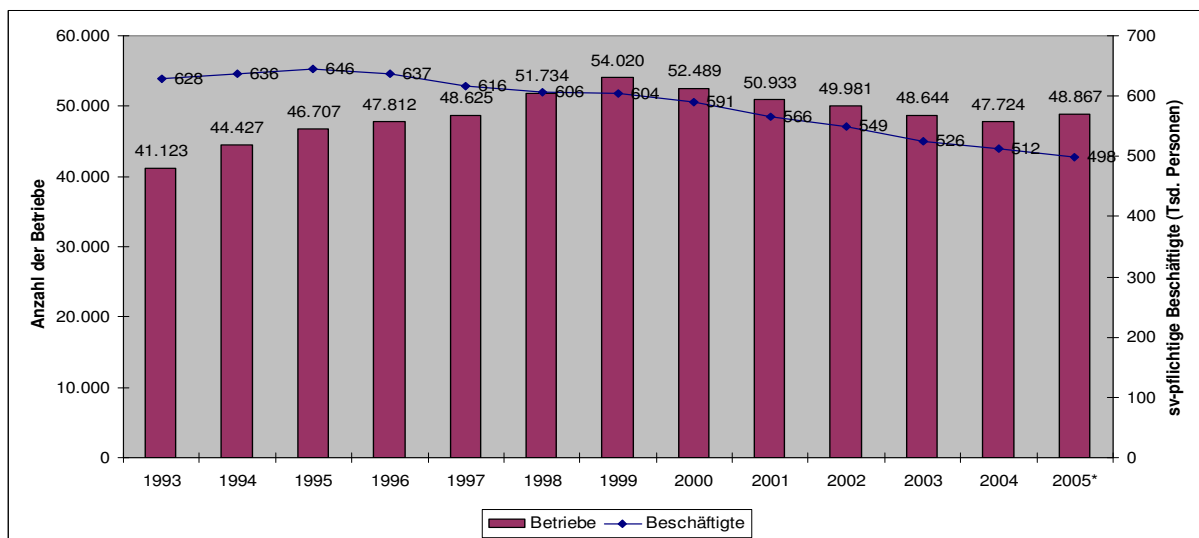
<sup>7</sup> Vgl. Angaben des Statistischen Amtes MV unter: [http://www.statistik-mv.de/berichte/a\\_\\_/\\_a-vi\\_\\_/\\_a653\\_\\_/\\_2006/daten/a653-2006-42.pdf](http://www.statistik-mv.de/berichte/a__/_a-vi__/_a653__/_2006/daten/a653-2006-42.pdf).

fangen diese Zuwächse nicht die Verluste auf, die in den letzten Jahren insbesondere das Baugewerbe (42 000), die öffentliche Verwaltung (9 300), die Land- und Forstwirtschaft (7 600) oder Bildung und Erziehung (3 800) verzeichneten.<sup>8</sup>

Der Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“ – zu dem auch die öffentliche Verwaltung gehört – ist 2005 mit 32,4% gegenüber dem Bundesdurchschnitt mit 22,3% stark ausgeprägt gewesen. Zurückzuführen ist dies darauf, dass der öffentliche Sektor (öffentliche Verwaltung, Bundeswehr, Erziehung und Unterricht) für die Wirtschaftsleistung des Landes eine wesentlich wichtigere Rolle spielt als in anderen Bundesländern, obgleich sich der Personalbestand von 1999-2005 bereits um 17% verringert hat.<sup>9</sup> Trotz der Reduzierung in der öffentlichen Verwaltung wird durch den Ausbau der Gesundheitswirtschaft ein Anstieg im Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“ verzeichnet.<sup>10</sup>

Im Zuge nationaler und internationaler Spezialisierungen gab es auch in Mecklenburg-Vorpommern spezifische Entwicklungen bestimmter Branchen. Neben dem Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Beschäftigungsanteil von 12,8% im Jahr 2004 zählten zu den Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlicher Beschäftigung: Öffentliche Verwaltung (9,9%), Baugewerbe (8,5%), Erziehung und Unterricht (7,8%), Landwirtschaft (3,9%), Gastgewerbe (5,6%), Landverkehr, Schifffahrt und Logistik (4,75%), Ernährungsgewerbe (3,1%) sowie Fahrzeugbau, und hier insbesondere im Schiffbau (1,1%).<sup>11</sup> In diesen Branchen waren 2004 mit rund 294 000 Beschäftigten 57% der Gesamtbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern tätig (Bundesdurchschnitt: ca. 40%).

**Abb. 1: Entwicklung der Zahl der Betriebe sowie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten**



Quelle: IAB Betriebspanel MV, S. 13 (für 2005 vorläufige Angaben), nach Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels<sup>12</sup> lag die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten noch nie so niedrig. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten seit Jahren rückläufig ist, steigt besonders der Anteil an geringfügig Beschäftigten an. Diese Entwicklung wird noch durch die 2003 modifizierten und stark in Anspruch genommenen sog. Mini-Jobs verstärkt.

<sup>8</sup> Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 12 (wie Anm. 2); Niebuhr, Annetrin (2005): Vergleichende Länderanalyse von Länderarbeitsmärkten. Länderstudie Mecklenburg-Vorpommern (IAB regional 01/2005), S. 5.

<sup>9</sup> Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 10 (wie Anm. 2).

<sup>10</sup> Ebd., S. 10.

<sup>11</sup> Ebd., S. 10.

<sup>12</sup> Zur Berechnungsgrundlage und den Differenzen zu anderen Berechnungen aufgrund unterschiedlicher Erfassungskriterien siehe IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnis der zehnten Welle 2005. (Forschungsberichte zur Arbeitsmarktpolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern 25, Juni 2006), 11ff.

## Qualifikationsniveau

In der Relation zwischen Beschäftigten ohne Berufsausbildung und FacharbeiterInnen gibt es nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland große Unterschiede. Diese sind insbesondere auf die in der DDR vorherrschende Praxis der beruflichen Ausbildung zurück zu führen. Der Anteil an FacharbeiterInnen ist in Mecklenburg-Vorpommern doppelt so hoch wie in westdeutschen Betrieben. Entsprechend umgekehrt ist es bei den Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung. Jede/r Dritte unter den Angestellten und BeamtenInnen für qualifizierte Tätigkeiten besitzt im Land einen Hochschulabschluss (in den Alten Bundesländern jede/r Fünfte).<sup>13</sup>

In den Qualifikations- und Tätigkeitsgruppen ist der Frauenanteil unterschiedlich hoch. Mit 49% ist er bei den Angestellten mit Hochschulabschluss ähnlich hoch wie der Männeranteil (Alte Bundesländer: 33%). Bei den Angestellten mit Berufsausbildung liegt er bei 66%. Frauen stellen mit 59% bei den un- und angelernten Arbeitskräften die Mehrheit. Bei den FacharbeiterInnen sind Frauen mit 31% vertreten. In 23% der Fälle sind Frauen Inhaberinnen oder Geschäftsführerinnen. Insgesamt entspricht das Qualifikationsniveau der Frauen im Land dem der Männer. Gegenüber den Alten Bundesländern haben die Neuen Länder durch das vorhandene hohe Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen einen wichtigen Standortvorteil.

Un- und angelernte Arbeitskräfte sind mit 32% in den übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch vertreten, weil hierzu der große Bereich Gaststätten, aber auch Abfallbeseitigung und Wäscherei/Reinigung gehören. Bei den unternehmensnahen Dienstleistungen ist der Anteil an Un- und Angelernten mit 19% ebenfalls vergleichsweise hoch, da hier einfache Tätigkeiten wie beispielsweise Reinigungsarbeiten, Wachdienste, Catering von ihnen ausgeführt werden.

Wie in ganz Deutschland nehmen Frauen ebenso in Mecklenburg-Vorpommern in unzureichender Zahl Führungspositionen ein. So sind beispielsweise nur 12% der Professuren im Land von Frauen besetzt. Studien halten für Deutschland fest, dass die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen mit und ohne Kinder kaum signifikante Unterschiede aufweisen. Im Vergleich zu Männern gibt es demgegenüber große Unterschiede – Frauen weisen eine erheblich geringere Karrieremobilität auf, ganz gleich, ob mit oder ohne Kinder.<sup>14</sup>

## 1.2. Erwerbsleben und Arbeitsmarkt

### Erwerbsbeteiligung und Erwerbstätigkeit

Obwohl im Jahresverlauf 2005 eine Verbesserung der Lage eingetreten ist, erweist sich die äußerst schwierige Lage am Arbeitsmarkt als ein großes Problem für Mecklenburg-Vorpommern. Das Land hat mit 22,1% die höchste Arbeitslosenquote insgesamt in Deutschland.<sup>15</sup> Neben Berlin ist es das einzige Bundesland, in dem bei drei Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung (allgemein, Frauen und Männer) ein besonders hoher Handlungsbedarf besteht.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 21f. (wie Anm. 2).

<sup>14</sup> Rüling, Anneli/Kassner, Karsten (2007): Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich, Berlin, S. 53.

<sup>15</sup> Zahlen für 2005: Zum Vergleich – Sachsen-Anhalt 21,8%; Berlin 21,5 %; Brandenburg 19,9 %; Schleswig-Holstein 13,0 %; Hessen 10,9 %; Bayern 8,9 %, vgl. StatA MV, Statistisches Jahrbuch 2006, S. 451.

<sup>16</sup> Vgl. Länderanalyse Mecklenburg-Vorpommern: Ein Baustein aus dem Demographiemonitor. Gütersloh 2006, S. 4, unter: [www.aktion2050.de/demographiemonitor](http://www.aktion2050.de/demographiemonitor).



**Abb. 2: Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen**

Alter  von...bis unter...Jahren	Erwerbspersonen									
	je 100 der Bevölkerung								Anzahl in 1 000	
	Frauen						Männer	Frauen	Männer	
	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004			
15 - 20.....	47,7	38,4	38,1	39,1	36,4	28,8	33,5	38,6	21,2	26,5
20 - 25.....	87,7	84,6	71,6	73,1	70,9	73,2	68,6	81,3	37,0	51,7
25 - 30.....	97,4	93,4	86,2	84,2	81,4	85,5	80,8	88,7	34,8	44,1
30 - 35.....	97,3	95,6	92,1	92,9	93,3	92,0	90,6	94,9	37,9	44,6
35 - 40.....	97,6	95,6	91,5	91,9	93,5	92,7	92,3	94,9	59,1	60,3
40 - 45.....	95,6	96,6	95,1	92,9	91,4	94,1	91,9	94,8	71,3	76,9
45 - 50.....	95,7	92,9	91,6	89,1	89,1	89,4	91,6	93,7	64,6	72,5
50 - 55.....	89,0	87,7	86,8	87,5	86,8	88,2	87,6	88,8	59,7	59,6
55 - 60.....	36,4	50,9	70,5	68,9	72,9	71,3	77,2	79,4	31,4	33,9
60 - 65.....	3,6	3,8	7,8	7,0	10,5	13,5	13,2	34,5	8,3	20,3
15 - 65.....	77,9	74,0	71,4	70,3	70,8	72,9	72,6	79,1	425,3	490,4

Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 41

Für Frauen vollzogen sich seit 1989 die tiefgreifendsten Veränderungen im Erwerbsleben. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen sowie der Männer ist zurückgegangen. Die Gründe liegen in den 90er Jahren u.a. darin, dass Frauen und Männer die Vorruhestandsregelungen in Anspruch nahmen, jüngere Erwerbspersonen überdurchschnittlich abwanderten und die Bildungsbeteiligung (Besuch weiterführender Schulen, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen) zunahm. Die Erwerbsquoten der Frauen sind inzwischen in allen Altersgruppen zum Teil deutlich geringer als bei gleichaltrigen Männern. Sie liegt mit fast 7% unter derjenigen der Männer, obwohl sich die Differenz seit 2000 leicht verringert hat.<sup>17</sup> Von 100 Frauen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren waren im März 2004 nur noch 55 erwerbstätig.<sup>18</sup> Waren es bis Mitte der 90er Jahre besonders Frauen ab 45 Jahren, so sind seit 1995 zunehmend Frauen unter 30 Jahren betroffen. Einerseits schließen sie ihre Ausbildung deutlich später ab als noch zu Beginn der 90er Jahre und beginnen später das Berufsleben. Andererseits haben sich junge Frauen teilweise vom Arbeitsmarkt zurückgezogen, was sicherlich der angespannten Arbeitsmarktsituation zu schulden ist.

<sup>17</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen (Statistisches Sonderheft), Schwerin 2005, S. 41; Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 18 (wie Anm. 2).

<sup>18</sup> Zum Vergleich: DDR 1989: 89%; Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 6 (wie Anm. 17).

**Abb. 3: Erwerbstätigkeit nach Altersgruppen**

Alter von...bis unter...Jahren	Erwerbspersonen									
	je 100 der Bevölke- rung								Anzahl in 1 000	
	Frauen						Männer	Frauen	Männer	
	1991	1995	2000	2001	2002	2003	2004			
15 - 20.....	41,1	33,3	35,6	34,5	33,1	25,3	29,6	33,7	18,7	23,1
20 - 25.....	71,7	67,1	59,0	62,6	59,1	59,7	51,7	59,4	27,9	37,8
25 - 30.....	79,8	74,2	72,3	69,2	68,0	66,9	62,3	66,3	26,8	33,0
30 - 35.....	79,3	76,9	71,4	71,8	72,3	71,6	69,7	74,5	29,2	35,0
35 - 40.....	87,1	74,0	75,0	72,5	74,3	71,4	71,7	74,8	45,9	47,5
40 - 45.....	82,6	80,4	75,5	74,0	73,6	74,3	68,6	73,6	53,2	59,8
45 - 50.....	85,2	70,5	71,7	68,9	68,7	71,0	69,2	69,8	48,8	54,0
50 - 55.....	72,9	67,6	70,9	68,9	68,0	67,6	64,2	67,1	43,8	45,0
55 - 60.....	28,1	32,4	45,3	43,9	45,3	46,5	50,6	60,1	20,6	25,6
60 - 65.....	/	/	(6,9)	/	(8,2)	(8,8)	(8,6)	23,9	(5,4)	14,0
15 - 65.....	65,5	58,2	56,9	55,5	55,8	56,1	72,6	60,5	320,2	374,9

Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 42

Dabei ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Altersgruppe von 20 bis unter 30 Jahren (1991 – 2003 um 19 Prozentpunkte bei den 20-25-Jährigen bzw. 17 Prozentpunkten bei den 25-30-Jährigen) bedeutend stärker gesunken als die der gleichaltrigen Männer (um 8 Prozentpunkte). Auch in der Altersgruppe der von 30- bis unter 40-Jährigen ist dieser Trend zu beobachten. Verglichen mit dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegen die Beschäftigungsquoten der 20- bis unter 30-jährigen Frauen mittlerweile deutlich unter denen der Alten Bundesländer. Insgesamt ist die Frauenbeschäftigungsquote in Mecklenburg-Vorpommern mit 54,6% (2003) geringer als im ostdeutschen Durchschnitt (58,3%) und inzwischen auch geringer als in Westdeutschland (58,9%), wo die Erwerbstätigkeit von Frauen in den vergangenen Jahren zugenommen hat.<sup>19</sup>

Verheiratete Frauen sind dabei zu einem größeren Teil berufstätig (März 2004: 59,0%) als unverheiratete (50,4%). Dies ist hauptsächlich auf die unterschiedliche Altersstruktur und die damit verbundene Lebenssituation zurück zu führen. Mehr als die Hälfte (52%) der unverheirateten Frauen ist jünger als 30 Jahre. Oftmals nehmen sie z.B. wegen des Studiums oder kleinerer Kinder nicht in dem Maße am Erwerbsleben teil wie ältere Frauen. Verheiratete sind außerdem meist älter als 30 Jahre.

Vor allem bei Frauen mit einem oder zwei minderjährigen Kindern ist ein relativ hoher Beschäftigungsgrad zu verzeichnen. Im März 2004 arbeiteten 70,5% der verheirateten Mütter. Von diesen Frauen hatten 73,2% ein Kind und 71,6% zwei Kinder zu versorgen.

<sup>19</sup> Ebd., S. 42.

**Abb. 4: Frauenerwerbstätigkeit in Abhängigkeit von der familiären Situation**

Merkmal	Erwerbstätige je 100 der Bevölkerung							
	verheiratete Frauen 1)				nicht verheiratete Frauen 2)			
	1991	1995	2000	2004	1991	1995	2000	2004
im Alter von 15 bis unter 65 Jahren								
Insgesamt	69,9	62,7	60,2	59,0	57,3	51,9	53,3	50,4
nach Anzahl der Kinder								
ohne Kind	49,3	42,6	44,8	45,6	49,9	46,4	50,1	48,6
mit Kind(ern) unter 18 Jahren	82,0	77,6	74,3	70,5	77,0	67,2	61,7	52,0
davon mit								
1 Kind	83,5	78,1	76,1	73,2	78,2	71,6	66,8	54,6
2 Kindern	83,5	80,2	77,2	71,6	75,5	64,2	60,1	(50,6)
3 und mehr Kindern	72,9	66,5	60,0	(58,0)	/	/	/	/
nach Alter der Kinder								
mit Kind(ern) 3)								
unter 3 Jahren	73,7	(60,6)	(51,3)	(56,5)	71,7	(57,1)	(45,8)	(33,1)
unter 6 Jahren	77,7	69,0	58,4	62,1	73,3	60,5	48,2	39,1
6 bis 14 Jahren	82,9	79,1	75,6	69,1	78,9	66,6	64,1	51,0
15 bis 17 Jahren	84,9	77,9	76,8	75,6	(81,8)	(62,1)	(62,5)	63,2

- 1) verheiratet und zusammen lebend
- 2) ledig, geschieden, einschließlich verheiratet getrennt lebend, verwitwet
- 3) Mehrfachzählung möglich

Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 43

Verheiratete Mütter mit schulpflichtigen Kindern waren zu 69,1% berufstätig, mehr als Mütter mit kleinen Kindern.

Allein erziehende Mütter sind zu einem erheblich geringeren Teil erwerbstätig als verheiratete Mütter. Wie die Tabelle zeigt, hat sich diese Tendenz seit 1991 sogar beträchtlich verstärkt. Ihre Berufstätigkeit ist von 77% auf 52% gesunken. Bedeutsam ist, dass Alleinerziehende vielfach unter 30 Jahre alt sind und Kinder unter 6 Jahren zu versorgen haben. Jedoch besteht auch bei Müttern mit schulpflichtigen Kindern eine erhebliche Differenz zu den verheirateten Müttern.

## Arbeitslosigkeit

Der Arbeitsmarkt ist trotz zaghafter positiver Impulse sehr angespannt. Von den im November 2006 151 900 Arbeitslosen waren 76 300 Frauen (50,23%).<sup>20</sup> Im März 2004 waren 18% der 15- bis unter 65-jährigen Frauen erwerbslos und aktiv auf Arbeitssuche. (Männer: 19%). Einerseits sind insbesondere Frauen ab 50 Jahren betroffen, andererseits haben – verglichen mit anderen Bundesländern – jüngere Frauen größere Probleme, eine Arbeit zu finden.

Das eingangs erwähnte Ost-West-Gefälle zeigt sich auch in der Benachteiligung von Frauen im Osten des Landes sowie in Gebieten fernab von regionalen wirtschaftlichen Zentren. Die Beschäftigungssituation ist in vorpommerschen Kreisen (vor allem Demmin, Uecker-Randow, Nordvorpommern) erheblich schlechter als in den Kreisen Ludwigslust, Nordwest-

<sup>20</sup> StatA MV, Zahlenspiegel MV, ZSP1 2007 01, S. 4.

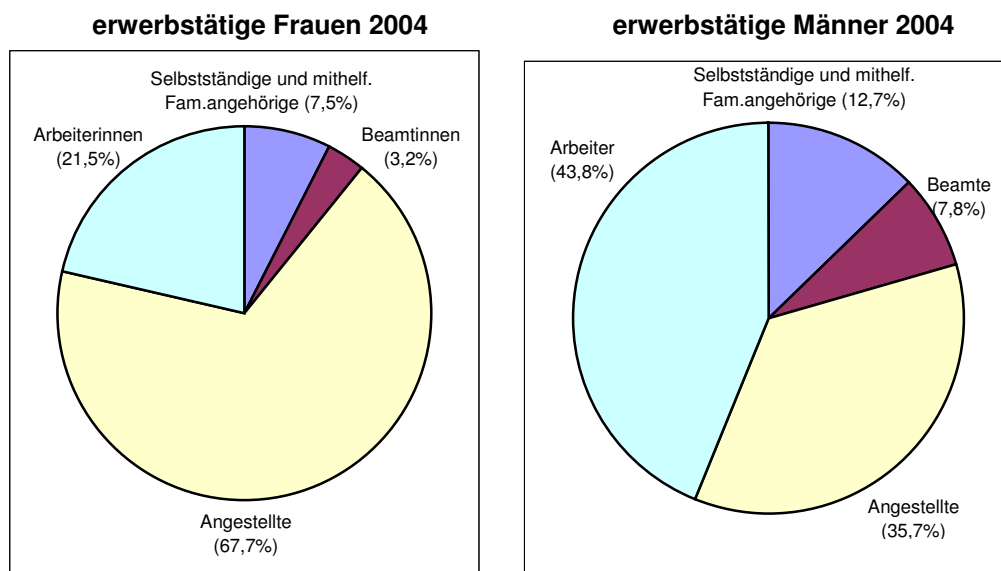
mecklenburg und Bad Doberan, wo viele Frauen nach Schwerin, Rostock oder in benachbarte Bundesländer pendeln.<sup>21</sup> Besonders in diesen östlichen Regionen, aber auch in den Gebieten fernab von Zentren hat die Erwerbsorientierung junger Frauen deutlich abgenommen.

### Berufs- und Wirtschaftsbereiche

Die Frauen im Land arbeiteten 2004 größtenteils in Dienstleistungsberufen (85%) – etwa in der Verwaltung, im Büro, als Arzthelferin, Krankenschwester, Verkäuferin oder als Lehrerin bzw. Erzieherin. Infolgedessen war und ist der Anteil an Frauen in diesen Berufen relativ hoch (59,1%). 23,7% aller erwerbstätigen Frauen arbeiteten im Handel und Gastgewerbe und 11,5% in der Öffentlichen Verwaltung.<sup>22</sup>

Unterrepräsentiert waren Frauen demgegenüber in Fertigungsberufen (Frauenanteil: 17%) sowie in natur- und technikwissenschaftlichen Berufen (24,3%). Weiterhin waren Männer zu einem bedeutend größeren Teil als Frauen im Produzierenden Gewerbe tätig (März 2004: 32,7% insgesamt; Frauen 7,8%). Da seit Mitte der 90er Jahre der Dienstleistungssektor an Bedeutung zunimmt, finden auch immer mehr Männer in diesem Bereich Arbeit. (März 2004: 60,1%).

**Abb. 5: Stellung im Beruf**



Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 44

Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass weiterhin eine erhebliche horizontale und vertikale Segregation am Arbeitsmarkt besteht. Frauen arbeiten in schlechter bezahlten Berufen, müssen im Gegensatz zu Männern teilweise beträchtliche Differenzen im Bruttoverdienst in Kauf nehmen. Des Weiteren nehmen sie seltener Führungspositionen ein. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels 2004 liegt der Frauenanteil auf der obersten Führungsebene der Betriebe bei 28% (Durchschnitt Neue Bundesländer 29%; Alte Bundesländer 24%).<sup>23</sup>

<sup>21</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 6 (wie Anm. 17).

<sup>22</sup> Ergebnisse des Mikrozensus im März 2004, vgl. ebd., S. 47.

<sup>23</sup> SOSTRA 2005, S. 62f.

## Befristete Arbeitsverhältnisse, Vollzeit- und Teilzeittätigkeit

Die Frauen in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten zu einem relativ großen Teil in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

2004 waren 19,4% der abhängig erwerbstätigen Frauen mit einem befristeten Arbeitsvertrag ausgestattet (Männer: 25,1%). In den Alten Bundesländern waren es 11,4%.<sup>24</sup>

**Abb. 6: Abhängig Erwerbstätige nach Altersgruppen, Art des Arbeitsvertrages und Art der Ausgeübten Tätigkeit\***

Alter von... bis unter... Jahren	April 1996	Mai 2000	März 2004	Jahresdurchschnitt 2005				
				insgesamt	Art des Arbeits- vertrages <sup>1)</sup>		Art der ausgeübten Tätigkeit	
					unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
1.000								
<b>männlich</b>								
15 - 20.....	30,8	30,5	22,9	23,8	/	22,7	22,3	/
20 - 40.....	207,7	187,1	137,5	141,7	98,9	42,5	127,4	14,2
40 - 60.....	163,5	164,7	156,5	162,9	144,1	18,7	149,7	13,4
60 und mehr.....	(7,7)	11,9	13,5	12,6	11,1	/	(7,4)	(5,3)
<b>Zusammen.....</b>	<b>409,5</b>	<b>394,2</b>	<b>330,5</b>	<b>341,0</b>	<b>254,1</b>	<b>85,2</b>	<b>306,7</b>	<b>34,3</b>
<b>weiblich</b>								
15 - 20.....	20,6	23,4	18,5	18,8	/	17,8	17,0	/
20 - 40.....	174,5	149,5	121,5	123,0	91,4	31,2	84,2	38,9
40 - 60.....	140,4	149,1	151,9	164,7	148,2	16,5	110,2	54,5
60 und mehr.....	/	/	5,8	5,2	/	/	/	/
<b>Zusammen.....</b>	<b>338,4</b>	<b>326,2</b>	<b>297,8</b>	<b>311,7</b>	<b>244,9</b>	<b>66,3</b>	<b>213,6</b>	<b>98,1</b>
<b>insgesamt</b>								
15 - 20.....	51,4	53,9	41,5	42,6	/	40,4	39,3	/
20 - 40.....	382,2	336,7	259,1	264,7	190,3	73,7	211,6	52,9
40 - 60.....	303,8	313,9	308,4	327,6	292,2	35,1	259,9	67,9
60 und mehr.....	10,6	15,9	19,3	17,9	15,4	/	(9,5)	(8,4)
<b>Zusammen.....</b>	<b>747,9</b>	<b>720,4</b>	<b>628,3</b>	<b>652,8</b>	<b>500,0</b>	<b>151,6</b>	<b>520,3</b>	<b>132,5</b>

\*) einschließlich Auszubildender, Ergebnis des Mikrozensus

1) ohne Personen ohne Angabe

Quelle: StatA MV, Statistisches Jahrbuch, S. 157

In den Dienstleistungsberufen hatten 2004 11% der Frauen – und damit relativ viele – Stellen mit befristeten Arbeitsverhältnissen inne.

Im ersten Halbjahr 2005 wurden ca. 23 000 befristete Einstellungen in Mecklenburg-Vorpommern vorgenommen. Das entspricht einem Anteil von 56% an der Gesamtzahl der Einstellungen. Indem mehr als jede zweite Neueinstellung befristet ist, zeigt sich anhand dieses Wertes die angespannte Beschäftigungssituation sowie die Unsicherheit seitens der Arbeitgebenden als auch der Arbeitnehmenden. Familienplanung ist vor diesem Hintergrund

<sup>24</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 49 (wie Anm. 17).

schwierig zu realisieren. Dabei liegt der Anteil an Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen (bei starker branchenspezifischer Differenzierung) mit 53% deutlich über ihrem Anteil an den Einstellungen insgesamt (41%) und ihrem Beschäftigungsanteil (47%).<sup>25</sup>

2004 waren 27% der Frauen nicht vollerwerbstätig, sondern arbeiteten verkürzt. Teilzeitarbeitsplätze sind vornehmlich in den Dienstleistungsberufen (besonders bei Warenkaufleuten, Gesundheitsberufen, Sozial- und Erziehungsberufen, Allgemeinen Dienstleistungsberufen) zu finden, jenen Bereichen, in denen überproportional viele Frauen tätig sind. In den landwirtschaftlichen Berufsgruppen sowie den insbesondere männerdominierten Fertigungsberufen ist die Vollzeitbeschäftigung sehr hoch.<sup>26</sup>

Bei Frauen nimmt die Teilzeitarbeit seit den vergangenen Jahren tendenziell zu. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist von 12% im Jahre 1996 auf 20% (2005) gestiegen. 81% aller Teilzeitbeschäftigten waren 2005 Frauen: Ihre Teilzeitquote betrug 36%, die der Männer 8% (gemessen jeweils an der Gesamtzahl der Beschäftigten).<sup>27</sup> Auffallend ist, dass sich die Gründe für Teilzeitarbeit in Ost und West sehr stark unterscheiden. Während Frauen hier in Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitstellen gefunden haben (2004: 56,7%), sind westdeutsche Frauen größtenteils wegen persönlicher oder familiärer Verpflichtungen verkürzt beschäftigt (2003: 66,1%, nur 8,1% wegen fehlender Vollzeitstellen).<sup>28</sup> Berufstätige Mütter im Alter von 30 bis 35 Jahren und Frauen ab 55 Jahren übten 2004 häufiger eine Teilzeittätigkeit aus als Frauen in anderen Altersgruppen. Wie bei den befristeten Anstellungen ist Teilzeitarbeit in den Dienstleistungsbereichen verbreitet. Im Jahr 2004 waren 35,7% der im Handel und Gastgewerbe und 31% der in privaten Dienstleistungen tätigen Frauen in Teilzeit angestellt. Generell zeigt sich, dass „typische“ Frauenbranchen gegenüber „typischen“ Männerbranchen einen deutlich höheren Anteil an Teilzeit- und befristeten Arbeitsverhältnissen aufweisen. Außerdem vollzogen sich in den vergangenen Jahren Strukturveränderungen innerhalb der Teilzeit: Einerseits hat ihre Vielfalt zugenommen wie z.B. Midi-Jobs, Leiharbeit und Mini-Jobs. Andererseits nahm die Zahl der Mini-Jobs<sup>29</sup> im Land zu, wohingegen sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit offenbar gesunken ist. Über die Hälfte der Midi-Jobs entfällt auf das Dienstleistungsgewerbe. Ebenfalls ca. 50% der Midi-Jobs finden sich in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten.

Die Trends zeigen, dass diese Flexibilisierung der Erwerbsformen voraussichtlich noch weiter zunehmen wird. Die begehrten und unbefristeten Vollzeitstellen werden demgegenüber weiter abnehmen. Für Unternehmen heißt das zukünftig, dass eine Kernbelegschaft je nach benötigtem Arbeitsvolumen überwiegend durch Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeit, Mini- und Midi-Jobs ergänzt werden wird. Des Weiteren wird Flexibilisierung durch Maßnahmen wie Arbeitszeitkonten, Überstunden und Outcorcing erreicht. Für die Beschäftigten heißt dies im Gegenzug, „dass die mit einem Vollzeit Arbeitsplatz verbundene, tariflich geregelte Bezahlung nebst sozialer Sicherheit und Stabilität in der persönlichen Lebensplanung dabei ein Stück verloren geht.“<sup>30</sup> Insofern ist vor diesem Hintergrund eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch schwerer realisierbar. Prekärer wird dies zusätzlich, wenn im Zuge betrieblicher Flexibilisierungen nicht die individuellen Flexibilisierungswünsche der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Denn Untersuchungen verweisen darauf: Eine Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche kann gelingen, wenn Unternehmen und Beschäftigte bedürfnisorientiert miteinander Lösungsmodelle entwickeln.

<sup>25</sup> IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern, S. 25 (wie Anm. 12).

<sup>26</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 46 (wie Anm. 17); StatA MV, S. 161 (wie Anm. 6).

<sup>27</sup> IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern, S. 46 (wie Anm. 12).

<sup>28</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 49 (wie Anm. 17).

<sup>29</sup> Viele Mini-Jobs werden von Studierenden und RentnerInnen als Nebentätigkeit ausgeübt.

<sup>30</sup> IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern, S. 45, siehe S. 42-50, Zitat, S. 50 (wie Anm. 17).

## 2. Rechtliche Rahmenbedingungen

### 2.1. Allgemeine Gleichstellungsregelungen für Männer und Frauen

#### Gesetze auf Bundesebene

Im Artikel 3, Abs. 2 des **Grundgesetzes** ist die Gleichberechtigung von Männern und Frauen wie folgt festgeschrieben: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dabei darf niemand „wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Der Artikel 6 legt fest, dass Ehe und Familie unter besonderem Schutz der staatlichen Ordnung stehen. Dabei sind „Pflege und Erziehung der Kinder ... das natürliche Recht der Eltern und die zuvörderst ihnen obliegende Pflicht. Über ihre Betätigung wacht die staatliche Gemeinschaft“. Dabei hat (nach Abs. 4) „jede Mutter ... Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. Den unehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre leibliche und seelische Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern“ (Abs. 5).<sup>31</sup>

Das Bundeskabinett hat 1999 Gender Mainstreaming als durchgängiges Leitprinzip für politisches Handeln anerkannt. Nachfolgend wurden gesetzliche Vorgaben erlassen, die dem Ziel der Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen wie beispielsweise 2001 das **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes**. Um die für Gender Mainstreaming notwendige geschlechtsspezifische Datenerhebung sicher zu stellen, wurde die **Gleichstellungsstatistikverordnung** 2003 in Kraft gesetzt. Die Verordnung regelt das Verfahren zur Erhebung statistischer Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Dienststellen des Bundes. Die Daten dienen sowohl als Grundlage für die Gleichstellungspläne in den Dienststellen als auch für den alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag vorzulegenden Erfahrungsbericht der Bundesregierung zur Umsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes. Mit der Gleichstellungsstatistikverordnung wurde die Datenerhebung an die Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes angepasst. Aufgrund des neuen Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst wurde die Verordnung am 26. Juni 2006 geändert. Die Änderung ist am 29. Juni 2006 in Kraft getreten.<sup>32</sup> Insgesamt soll die Datenlage verbessert werden: Die Koalitionspartner wollen in jeder Legislaturperiode einen „**Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern**“ vorlegen sowie alle Arbeitsmarktdaten geschlechtsspezifisch erstellen und auswerten.<sup>33</sup>

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft besteht nicht, lediglich eine Selbstverpflichtung der Wirtschaft für mehr Chancengleichheit (2001). Die erste (2004) und zweite (2006) Bilanz zeigten, dass ohne verbindliche Regelungen kaum Fortschritte erzielt worden sind.

Am 18. August 2006 ist das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) in Kraft getreten. Ziel des Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Welche Bedeutung dieses neue Gesetz für das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben besitzen wird, ist noch nicht abzusehen. Die Vorschriften des vormals schon bestehenden Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) legen die Kontrollfunktion des

<sup>31</sup> Vollständiger Text unter: [http://www.bundestag.de/parlament/funktion/gesetze/grundgesetz/gg\\_01.html](http://www.bundestag.de/parlament/funktion/gesetze/grundgesetz/gg_01.html).

<sup>32</sup> Vgl. unter: <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/gesetze,did=70168.html>.

<sup>33</sup> Aus: einblick 21/05, 28.11.2005, unter: [www.einblick.dgb.de/archiv/0521/tx052103.htm](http://www.einblick.dgb.de/archiv/0521/tx052103.htm).

Betriebsrates fest. Nach § 80 Abs. 1, Nr. 2b BetrVG hat er die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu fördern.

Zielen die genannten Gesetze auf die generelle Gleichbehandlung von Frauen und Männer ab, so beziehen sich die folgenden Gesetze auf Familien, Elternschaft und Kinder. Das **Bundeselterngeld- und Elterngeldgesetz** ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Für Kinder, die ab diesem Jahr geboren werden, können Eltern das neue Elterngeld erhalten. Das Elterngeld ist eine Familienleistung für alle Eltern, die sich in den ersten 14 Lebensmonaten ihres Kindes vorrangig selbst um dessen Betreuung kümmern möchten und deshalb nicht voll erwerbstätig sind. Nach der Geburt des Kindes ersetzt es 67% des wegfallenden durchschnittlichen Nettoeinkommens (bis max. 1 800 Euro). Nichterwerbstätige Eltern erhalten mindestens 300 Euro. Für Geringverdienende, Mehrkindfamilien und Familien mit Mehrlingen wird das Elterngeld erhöht. Dabei kann ein Elternteil höchstens für 12 Monate das Geld beantragen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge besteht, wenn auch der/die Partner/in mindestens zwei Monate lang Elterngeld in Anspruch nimmt (sog. Partnermonate). Elterngeld gibt es für ArbeitnehmerInnen, Beamtinnen bzw. Beamte, Selbstständige und erwerbslose Elternteile, Studierende und Auszubildende. Neben den leiblichen Eltern können auch Adoptiveltern sowie in Ausnahmefällen Verwandte bis dritten Grades (Urgroßeltern, Großeltern, Tanten und Onkel sowie Geschwister) Elterngeld erhalten. In Mecklenburg-Vorpommern sind die Dezernate des Landesamtes für Gesundheit und Soziales (Schwerin, Rostock, Neubrandenburg, Stralsund) für das Elterngeld zuständig.

Die Elternzeit mit dem Anspruch auf Teilzeit soll den Vätern und Müttern die Möglichkeit geben, sich einerseits ihrem Kind zu widmen, andererseits weiterhin Kontakt zum Beruf zu halten.

Das **Bundesperziehungsgeldgesetz** (BERzGG) gilt weiterhin für Kinder, die bis zum 31.12.2006 geboren wurden. Das Erziehungsgeld erhalten Mütter und Väter unabhängig von ihrer Tätigkeit. Der Bezug ist einkommensabhängig. Das monatliche Erziehungsgeld beträgt für längstens bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes 450 Euro (Budget) und bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats 300 Euro (Regelbetrag). Die Beantragenden müssen sich im Antrag zwischen Budget oder Regelbetrag entscheiden.

Das neue Elterngeld ist grundsätzlich steuerfrei, wird jedoch zum sonstigen Einkommen hinzugerechnet und verändert damit die Höhe des Steuersatzes.<sup>34</sup>

Gegenüber den vormaligen Regelungen ist das neue Elterngeld auf berufstätige Mütter und Väter zugeschnitten. Es soll damit einen Anreiz schaffen, berufliches Vorankommen mit dem Kinderwunsch zu verbinden. Des Weiteren zielt es durch die sog. Partnermonate auf eine stärkere Beteiligung der Väter im Rahmen der frühkindlichen Betreuung ab. Es ist eine Lohnersatzleistung und kommt damit weniger Einkommensschwächeren bzw. Erwerbslosen entgegen.

Das **Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder** (TAG) regelt seit 2005 in Anlehnung an das Sozialgesetzbuch die Förderung von Einrichtungen und Kindertagespflegepersonen wie beispielsweise Tagesmüttern. Das umfasst u.a. den Anspruch eines Kindes ab dem dritten Lebensjahr auf den Besuch einer Tageseinrichtung. Für Kinder unter drei Jahren und für Kinder im schulpflichtigen Alter ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen vorzuhalten. Besonders berücksichtigt werden sollen bei der Platzvergabe alleinerziehende Erwerbstätige bzw. in Ausbildung befindliche Erziehungsberechtigte.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Ausführlich in der Broschüre zum Elterngeld und der Elternzeit unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Elterngeld-und-Elternzeit.property=pdf,bereich=,rbw=true.pdf>; zum Bundeserziehungsgeldgesetz unter: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/static/broschueren/erziehungsgeld/gesetzestext.htm#%A75>

<sup>35</sup> Bundesgesetzblatt Nr. 76 (2004).



## Gesetze auf Landesebene

In Artikel 13 der **Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern** ist festgelegt, 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. Seit 1998 ist das **Gesetz zur Förderung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern** in Kraft. Der § 9 regelt die Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen. So müssen die Fort- und Weiterbildungsangebote den Beurlaubten mitgeteilt und eine Teilnahme ermöglicht werden. Eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf laut Abs. 2 nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Den beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraums, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz in gleichwertiger Funktion anzubieten. Des Weiteren sieht das Gesetz die Erstellung eines verbindlichen **Frauenförderplanes** vor, in dem festgelegt ist, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 2 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert wird.<sup>36</sup> Mittlerweile verfügen die Hochschulen des Landes über Frauenförderpläne. So sieht z.B. der Frauenförderplan der Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald vor: Die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern mit Kindern, eine gezielte Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie einen Maßnahmenkatalog, bestehend aus Maßnahmen zur Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation, inkl. Teilzeit, Stipendienvergabe, Elternschaft und Studium, Beurlaubung, Fort- und Weiterbildungen, Kinderbetreuung und Wohnheimplätze.<sup>37</sup>

Um die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Land voranzutreiben, beschloss der Landtag 1999 eine **Gleichstellungskonzeption der Landesregierung** auf den Weg zu bringen. Diese wurde 2000 verabschiedet und 2005 fortgeschrieben.<sup>38</sup> Die im Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm (ASP) festgeschriebene Strategie des Gender Mainstreaming sollte Anwendung finden, wobei im Programmschwerpunkt des ASP „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ spezifische Projekte zur Verbesserung der Chancengleichheit, insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden sollten. Die Aussagen lauten: In den Bereichen Tourismus und Gesundheitswirtschaft, wo Frauen überproportional beschäftigt sind, soll besonders auf das Vereinbarkeitsproblem geachtet werden. Ebenso wurde die Beachtung des Vereinbarkeitsthemas im Rahmen des Raumentwicklungsprogramms formuliert, das auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse im Land abzielt.

Nach dem Bund hat das Land 2000 die von der EU vorgegebene Implementierung von Gender Mainstreaming beschlossen und im November 2001 ein **Programm zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern** eingeführt.<sup>39</sup>

Das neue **Kindertagesförderungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern** (KiföG M-V) trat am 1. August 2004 in Kraft. Ziel war es, das alte Kindertagesstättengesetz zu novellieren und die Kindertagesförderung auf die Basis von Festbeträgen umzustellen. Außerdem schreibt die Landesregierung im Gesetz den Anspruch jedes Kindes auf vorschulische Bildung, die Anleitung zur gesunden Lebensführung und den Gedanken der Gleichstellung der Geschlechter fest. Ein ganzheitliches Bildungskonzept ist dabei in einem verbindlichen Rahmenplan verankert, wobei die individuelle Förderung der Persönlichkeit des Kindes betont wird. Die konkrete Ausgestaltung des Rahmenplanes obliegt dem Träger der Einrichtung.

<sup>36</sup> Gesetzestext unter: <http://www.mv-regierung.de/fg/index.htm>.

<sup>37</sup> Frauenförderplan unter: [http://www.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/3\\_organisieren/Satzungen/FFP.pdf](http://www.uni-greifswald.de/fileadmin/mediapool/3_organisieren/Satzungen/FFP.pdf).

<sup>38</sup> Texte unter: <http://www.mv-regierung.de/fg/unistatisch/35/73/d/drs03-1443gleichstellkonz2000pdf.pdf>; <http://www.mv-regierung.de/fg/unistatisch/35/362/d/drs04-1607fortschrgleichstkonz2005pdf.pdf>.

<sup>39</sup> Text und Auswertung unter: <http://www.mv-regierung.de/fg/index.htm>.

## 2.2. **Erziehungszeiten, Teilzeitregelungen und Arbeitsplatzgarantien für Eltern**

Aus den gesetzlichen Vorgaben des Bundes leiten sich folgende Regelungen ab: Die Elternzeit soll erwerbstätigen Müttern und Vätern die Möglichkeit geben, sich sowohl dem Kind zu widmen als auch den Kontakt zum Beruf zu halten. Es gibt einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Dieser soll verstärkt Väter animieren, sich an der Erziehung des (kleinen) Kindes zu beteiligen. Die Elternzeitregelung gilt für alle Väter und Mütter, demzufolge nicht nur für Eltern, deren Kinder nach dem 1. Januar 2007 geboren werden. Anspruch auf Elternzeit haben in Deutschland alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Voraussetzungen für die Gewährung der Elternzeit sind, dass der/die Berechtigte:

- mit dem Kind in einem Haushalt lebt,
- es überwiegend selbst betreut und erzieht und dass er/sie
- während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden arbeitet.

Die Elternzeit kann bei jedem Arbeitsverhältnis genommen werden, demnach auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung.

Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann ohne Zustimmung des/der Arbeitgebenden die Elternzeit genommen werden. Dies gilt auch dann, wenn zunächst nur Elternzeit für zwei Jahre beantragt wurde. Mit Zustimmung des/der Arbeitgebenden kann ein beliebiger Anteil der dreijährigen Elternzeit von bis zu zwölf Monaten angespart und bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Die Elternzeit wird für jedes Elternteil separat betrachtet, und sie ist grundsätzlich unabhängig von der Bezugsdauer des Elterngeldes möglich. Befristete Verträge verlängern sich grundsätzlich nicht durch die Elternzeit. Vom Gesetzgeber besteht eine Arbeitsplatzgarantie von bis zu drei Jahren nach der Geburt des Kindes. Bei der Rückkehr aus der Elternzeit muss der alte oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

Eltern haben auch die Möglichkeit, ihre Vollzeitbeschäftigung zugunsten eines Teilzeitarbeitsplatzes zu reduzieren. Im **Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge** (TzBfG) ist festgelegt, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen zu verhindern (§ 1 TzBfG): Damit genießt der/die Teilzeitbeschäftigte gesetzlich und sozialrechtlich die selben Rechte wie eine/ein Vollzeitbeschäftigte/r. ArbeitnehmerInnen haben dabei einen Anspruch auf verringerte Arbeitszeit, wobei auch Führungskräften Teilzeit ermöglicht werden soll. Arbeitgebende und Arbeitnehmende sollen einvernehmlich über die Regelung befinden. Der/die Arbeitgebende hat der Verringerung zuzustimmen und die Verteilung entsprechend den Wünschen des/der Arbeitnehmenden vorzunehmen, soweit betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen (§ 8 TzBfG). Teilzeitleösungen können nur in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten beansprucht werden.

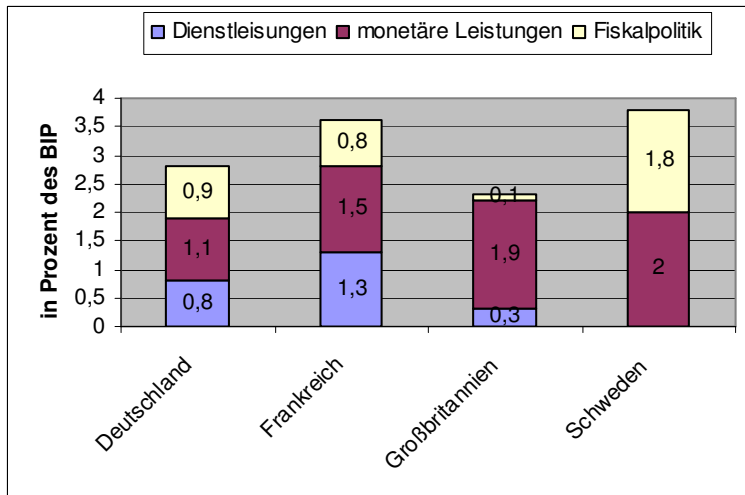
## 2.3. **Ausgestaltungen und staatliche Transferleistungen**

Deutschland gilt als Prototyp eines konservativen Wohlfahrtsstaates. Im Gegensatz zu anderen Wohlfahrtsstaatstypen ist der deutsche Staat bislang weniger auf die Organisation und Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen im Bereich Kinderbetreuung und Pflege ausgerichtet. Die Familienförderung ist weitgehend auf Leistungen reduziert, die in Form monetärer Transferleistungen und steuerlicher Entlastungen an die Familien gegeben werden. Weil die Förderung der Ehe und Familie im Grundgesetz festgeschrieben ist, dient dies bisher zur Legitimation einer steuerlichen und rechtlichen Privilegierung der Ehe als Basis der Familie. Im staatlichen Verständnis sind somit Ehe und Familie sehr eng miteinander verwoben.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> Rüling, Anneli/Kassner, Karsten, S. 19f. (wie Anm. 14).

**Abb. 7: Öffentliche Ausgaben für Familienpolitik (2001)**



Quelle: Rüling; Kassner, Familienpolitik, S. 79

Deutschland gibt bisher (2001) 2,8% seines BIP für Familienpolitik aus. Dabei fließen 0,8% in Dienstleistungen, 1,1% in monetäre Leistungen und 0,9% werden über die Fiskalpolitik ausgereicht. Steuerliche Familienförderung hat dabei eine große Bedeutung, beispielsweise in Form des Ehegattensplittings oder einer Vielzahl von Möglichkeiten, kinderbezogene Kosten steuerlich geltend zu machen. Bei der Höhe des Kindergeldes (154 Euro für das erste Kind) liegt Deutschland hinter Luxemburg an zweiter Stelle in Europa. Das Kindergeld ist ein Hauptbestandteil der finanziellen Leistungen für Familien. Andere Länder geben nicht unbedingt mehr Geld aus, aber sie setzen andere Prioritäten und erreichen offensichtlich damit mehr. Weil die familienpolitische Wirksamkeit z.B. des Ehegattensplittings als steuerliche Vergünstigung nicht mehr zeitgemäß ist, steht es derzeit auf dem Prüfstand. Diskutiert wird, es durch ein Familiensplitting zu ersetzen, weil es in der herkömmlichen Form Ehen bevorzugt, wobei 43% aller Ehen in Deutschland kinderlos sind. Unverheiratete Eltern und Alleinerziehende profitieren nicht vom Ehegattensplitting.

Auf Bundesebene soll die Familienpolitik neu strukturiert werden. Zur Förderung und materiellen Besserstellung junger Familien soll erstens die monetäre Förderung neu ausgerichtet, zweitens besonders die Infrastruktur ausgebaut und drittens – im Zusammenwirken mit der Wirtschaft – die Arbeitswelt familienbewusster gestaltet werden.

Impulse für eine neue Familienförderung sollen auch über den Pakt „Wachstum und Beschäftigung“, der im Frühjahr 2006 verabschiedet wurde, erfolgen. Waren bisher die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten bis zu 1 500 Euro absetzbar, sind es künftig bis zu 4 000 Euro pro Kind und Jahr. 10% aller Familien sollen auf diese Weise erreicht werden. Verbunden damit ist die Hoffnung der Politik, dass durch die steuerliche Absetzbarkeit mehr haushaltsnahe Dienstleistungen und Jobs in diesem Bereich entstehen. Dass Deutschland in diesem Dienstleistungssegment enormes Potenzial hat, zeigt wiederum die Statistik. Die derzeitigen Angebote zur Kinderbetreuung nehmen lediglich einen Anteil von 3,3% im gesamten Dienstleistungsmarkt ein.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Monitor Familienforschung, Nr. 5, S. 3.

# 3. Gesellschaftliche Entwicklungen

## 3.1. Bevölkerung

Mecklenburg-Vorpommern ist – mit einem Anteil von 2,1% an der Bevölkerung Deutschlands – das am dünnsten besiedelte Bundesland. Durchschnittlich leben hier lediglich 74 Menschen auf einem Quadratkilometer.<sup>42</sup> Seit der Wende nahm die Bevölkerung stetig ab: Lebten 1988 noch fast 2 Millionen Menschen auf dem heutigen Gebiet des Landes, so waren es 2005 nur noch knapp 1,7 Millionen, davon ca. 861 000 Frauen.<sup>43</sup>

Der ländliche Charakter Mecklenburg-Vorpommerns zeigt sich deutlich in der Aufteilung der Bevölkerung auf Städte und Gemeinden: 27,9% der 1,7 Millionen Menschen leben in Gemeinden mit weniger als 2000 EinwohnerInnen.<sup>44</sup> Von den insgesamt 871 Gemeinden besitzen 606 Orte weniger als 1 000 EinwohnerInnen, wobei davon knapp die Hälfte (307) wiederum weniger als 500 EinwohnerInnen zählen. Lediglich ein Ballungszentrum mit mehr als 100 000 EinwohnerInnen und Einwohnern existiert im Land – die Hansestadt Rostock mit 198 993 Einwohnenden. Die zweitgrößte Stadt ist die Landeshauptstadt Schwerin mit 97 110 Menschen. Somit leben 17% der Bevölkerung in diesen beiden Städten.<sup>45</sup>

**Abb. 8: Bevölkerung nach Altersgruppen, Familienstand und Geschlecht**

Alter	Bevölkerung						Frauen je 1.000 Männer
	insgesamt		männlich		weiblich		
	am 31.12.						
Familienstand	2005	1990	2005	1990	2005	1990	2005
<b>Personen insgesamt</b>							
unter 1.....	12.344	23.291	6.239	11.859	6.105	11.432	979
1 bis unter 3.....	25.914	52.708	13.242	27.240	12.672	25.468	957
3 bis unter 5.....	25.307	57.409	13.046	29.466	12.261	27.943	940
5 bis unter 10.....	60.592	145.692	31.191	74.446	29.401	71.246	943
10 bis unter 15.....	54.304	144.053	28.050	73.774	26.254	70.279	936
15 bis unter 18.....	71.308	65.933	36.824	33.883	34.484	32.050	936
18 bis unter 21.....	77.683	74.308	40.780	38.312	36.903	35.996	905
21 bis unter 25.....	93.253	109.917	50.444	56.814	42.809	53.103	849
25 bis unter 30.....	101.286	166.481	55.309	86.541	45.977	79.940	831
30 bis unter 35.....	86.535	160.347	46.396	82.880	40.139	77.467	865
35 bis unter 40.....	121.335	152.770	63.017	79.143	58.318	73.627	925
40 bis unter 45.....	157.127	101.338	81.451	52.436	75.676	48.902	929
45 bis unter 50.....	150.609	107.943	77.744	54.180	72.865	53.763	937
50 bis unter 55.....	141.253	144.141	72.187	71.600	69.066	72.541	957
55 bis unter 60.....	94.247	116.045	47.744	57.058	46.503	58.987	974
60 bis unter 65.....	98.140	92.503	47.401	40.881	50.739	51.622	1.070
65 bis unter 75.....	213.533	111.693	96.983	37.153	116.550	74.540	1.202
75 und mehr.....	122.496	97.387	38.169	27.255	84.327	70.132	2.209
<b>Insgesamt.....</b>	<b>1.707.266</b>	<b>1.923.959</b>	<b>846.217</b>	<b>934.921</b>	<b>861.049</b>	<b>989.038</b>	<b>1 018</b>
davon							
ledig	683.798	762.976	380.477	410.393	303.321	352.583	797
verheiratet	756.778	922.538	378.422	461.057	378.356	461.481	1.000
verwitwet	130.137	134.637	24.446	19.925	105.691	114.712	4.323
geschieden	136.553	103.808	62.872	43.546	73.681	60.262	1.172

<sup>42</sup> StatA MV, S. 25 (wie Anm. 6).

<sup>43</sup> 2005: 1 707 266 Personen (davon 846 217 männlich und 861 049 weiblich), vgl. ebd., S. 43.

<sup>44</sup> Ebd., S. 25, 40ff.

<sup>45</sup> Sozioökonomische und SWOT-Analyse, S. 3 (wie Anm. 2).

Seit Ende der 80er Jahre ist die weibliche Bevölkerung insgesamt deutlich stärker zurückgegangen als die männliche Bevölkerung. Von 1989 bis 2003 nahm die Zahl der Frauen und Mädchen um rund 140 300 Personen ab, was einem Defizit von 13,8% entspricht. Demgegenüber ist die männliche Bevölkerung um rund 106 300 Personen bzw. 11,0% gesunken.<sup>46</sup> Als Hauptfaktor für den Bevölkerungsrückgang gelten die hohen Wanderungsverluste, wobei deutlich mehr Frauen abwanderten als Männer. Im gesamten Land, jedoch besonders in den östlichen Landesteilen, wanderten junge Frauen unter 30 Jahren ab. Eine große Zahl von Frauen verließ das Bundesland. Dies führte z.B. dazu, dass das statistische Durchschnittsalter der weiblichen Bevölkerung im Osten von Mecklenburg-Vorpommern auf mehr als 44,0 (2003) angestiegen ist. Einzig die Landkreise Ludwigslust, Nordwestmecklenburg und Bad Doberan (als Umland Rostocks) sind mit einer positiven Bevölkerungsprognose ausgestattet. Als weiterer wichtiger Faktor für den Bevölkerungsschwund ist der starke Geburtenrückgang kurz nach 1989 zu nennen.

Der Frauenmangel ist kein spezifisches Problem Mecklenburg-Vorpommerns, sondern ganz Ostdeutschlands: Frauen machen die besseren Schul- und Ausbildungsabschlüsse, was ihnen eine Arbeitssuche in den Alten Bundesländern oder dem Ausland erleichtert. Außerdem haben es Frauen in Ostdeutschland deutlich schwerer als Männer, eine Erwerbstätigkeit vor Ort zu finden. Die demografischen Folgen sind dramatisch: Der Anteil an Menschen, die nicht mehr in der aktiven Familienphase sind, steigt. Junge Frauen nehmen bereits geborene Kinder mit bzw. bekommen ihre Kinder dann dort, wo sie hingezogen sind. Die zurückbleibenden Männer wiederum tragen kaum zur Familiengründung bei.

Prognosen (Demografiemonitor der Bertelsmann-Stiftung) gehen davon aus, dass in Mecklenburg-Vorpommern bis zum Jahr 2020 die Zahl der Mädchen und Frauen sowie die Landesbevölkerung insgesamt weiter sinken werden.

## **3.2. Lebens- und Familienformen**

### **Eheschließungen, Heiratsalter und Scheidungen**

Rückschlüsse auf die Lebensumstände von Frauen und Männern lassen sich u.a. aus ihrer Haushalts- und Familienzugehörigkeit ableiten. Der größte Teil lebt in Mecklenburg-Vorpommern mit einer oder mehreren Personen zusammen. Das sind nicht nur Ehepaare, sondern auch nichteheliche Lebensgemeinschaften oder Alleinstehende mit Kindern.

Zum Jahresende 2003 waren von 100 Frauen in Mecklenburg-Vorpommern 50 verheiratet, 27 ledig, 14 verwitwet und 9 geschieden. Die Familienstruktur variiert jedoch in der Altersstruktur sehr stark. Während Frauen unter 30 Jahren zum größten Teil noch ledig sind, sind die 35- bis unter 70-jährigen zu über 60% verheiratet. Eheschließungen scheinen wieder von den Menschen im Land als Element ihrer Lebensplanung an Bedeutung zu gewinnen.

9 743 Eheschließungen fanden 2005 im Land statt (1994: 5465; 2002: 7901; 2004: 9567). Damit nähert sich – nach dem Einbruch Anfang der 90er Jahre – die Heiratshäufigkeit dem bundesdeutschen Durchschnitt an. Die meisten ledigen Männer gibt es in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren; die meisten ledigen Frauen zwischen 20 und 35 Jahren. Das durchschnittliche Heiratsalter hat sich seit 15 Jahren sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen erhöht. Das durchschnittliche Alter bei Ledigen, die heirateten, stieg von 25,8 auf 33,1 Jahre bei Männern und von 23,6 auf 30,0 Jahre bei Frauen.<sup>47</sup>

Die Ehescheidungsrate lag 2003 mit 21,2 je 10 000 EinwohnerInnen unter dem Bundesdurchschnitt (25,9 je 10 000 EinwohnerInnen). 55% aller Scheidungen wurden in diesem Jahr von Frauen eingereicht, 30,5% von Männern, wobei die Anträge zunehmend wieder von beiden eingereicht werden (14,5%). Bei 56,8% aller Scheidungsfälle waren minderjähri-

<sup>46</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 8 (wie Anm. 17).

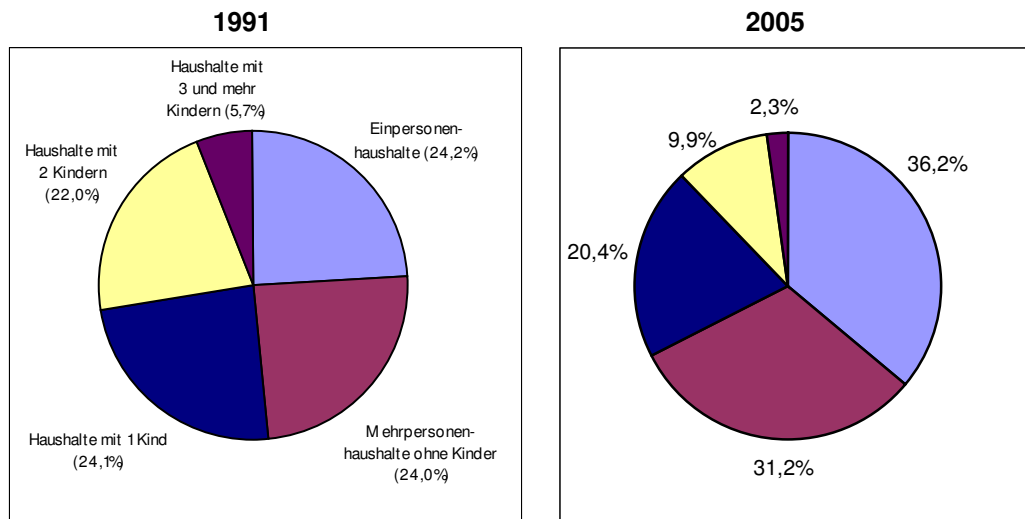
<sup>47</sup> StatA MV, S. 56 (wie Anm. 6).

ge Kinder betroffen. Etwa die Hälfte der geschiedenen Frauen (49,4%) war bei ihrer Scheidung zwischen 35 und unter 45 Jahren.<sup>48</sup>

### Haushaltsgrößen mit und ohne Kinder, Haushaltseinkommen

Die Zahl der Einpersonenhaushalte hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Waren 1991 24,2% aller Privathaushalte Einpersonenhaushalte, so sind es 2005 36,2%. Mehrpersonenhaushalte ohne Kinder haben zu-, mit Kindern abgenommen, wobei Haushalte mit zwei Kindern sich drastisch reduzierten.

**Abb. 9: Privathaushalte nach Größe und Familienbezug**

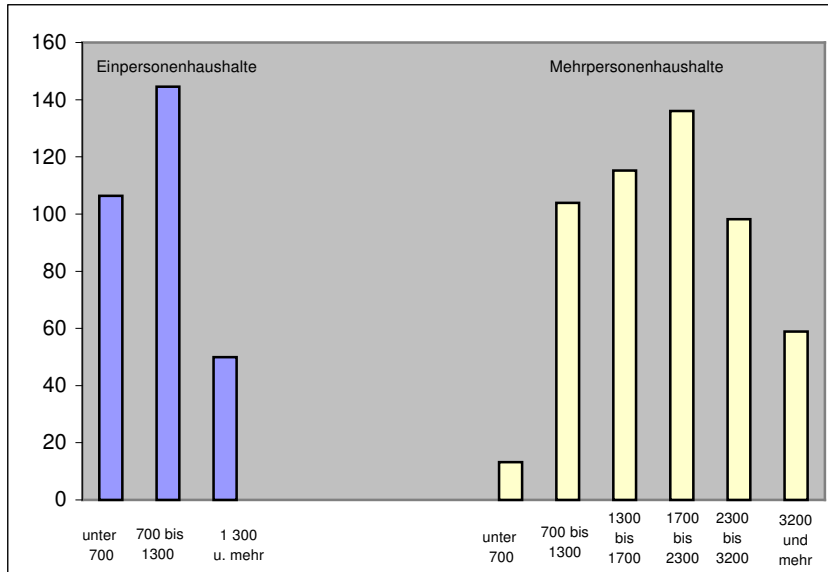


Quelle: StatA MV, Statistisches Jahrbuch, S. 53

Dabei ist nicht nur die Zahl der jungen Frauen und Männer groß, die alleine leben, sondern auch die Zahl der Menschen – besonders Frauen – ab 65 Jahren. Dabei verfügt die Mehrzahl der Einpersonenhaushalte (2005: von 302 000 insgesamt 144 500) über ein monatliches Nettoeinkommen von 700 bis 1 300 Euro. Die Mehrzahl der Mehrfamilienhaushalte (531 600) verfügt über ein monatliches Nettoeinkommen in Höhe von 1 700 bis 2 300 Euro (136 000).

<sup>48</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 16f. (wie Anm. 17).

**Abb. 10: Privathaushalte nach Größe und Haushaltsnettoeinkommen 2005**



Quelle: StatA MV, Statistisches Jahrbuch, S. 53

Zugenommen hat auch sehr stark in den letzten zehn Jahren die Zahl der nichtehelichen Lebensgemeinschaften. Im April 1994 belief sich ihre Zahl insgesamt auf ca. 44 000. 2005 erreichte sie einen Wert von 71 000. Die Zahl der Lebensgemeinschaften ohne Kinder verdoppelte sich dabei fast: von 19 000 im Jahre 1994 auf 37 000 im Jahre 2005. Die Zahl der unverheirateten Paare mit Kindern stieg ebenfalls an, wenngleich in geringerem Maße. Gab es 1994 in 25 000 Lebenspartnerschaften Kinder, waren es 2005 nunmehr 34 000.<sup>49</sup>

Auffällig ist die vergleichsweise große Zahl an alleinerziehenden Müttern in Mecklenburg-Vorpommern, also der nichtverheirateten Frauen mit minderjährigen Kindern.<sup>50</sup> Im März 2004 waren es 11,9% der Frauen ab 20 Jahre (85 000; ohne Altersbegrenzung 85 700). Demgegenüber waren nur 3,8% der Väter alleinerziehend (25 200; ohne Altersbegrenzung 25 800). In der Altersgruppe der 25- bis unter 30-Jährigen waren 23,7%, bei den 30- bis unter 35-Jährigen sogar 24,3% und bei den 35- bis unter 45-jährigen Frauen 22,0% alleinerziehend – einschließlich derjenigen, die in nichtehelichen Partnerschaften lebten. Der Trend hin zu mehr Alleinerziehenden ist auch in den anderen Neuen Bundesländern deutlich feststellbar, wohingegen er in den Alten Bundesländern weitaus weniger stark ausgeprägt ist. Haben verheiratete Mütter in Mecklenburg-Vorpommern überwiegend mindestens zwei Kinder (März 2004: 47,7%) zu versorgen, so haben nichtverheiratete Mütter meist nur ein Kind (63,5%; 28,0% zwei Kinder; 8,5% drei und mehr). In diesem Zusammenhang ist signifikant, dass nichtverheiratete Mütter zum größeren Teil Kinder unter drei Jahren (24,5%) versorgen als verheiratete (12,5%). Kinder unter 6 Jahren betreuen 41,4% der Nichtverheirateten und lediglich 25,4% der Verheirateten.<sup>51</sup> Dies hat natürlich Konsequenzen für die Lebenssituation der Frauen mit Kindern, auch hinsichtlich der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Sorgearbeit. Für diese Unterschiede lassen sich folgende Gründe benennen: Zum einen ist die Geburt eines Kindes nicht mehr vornehmlich an eine Eheschließung gebunden. Über 60% der Kinder in Mecklenburg-Vorpommern werden nicht in Ehen geboren. Andererseits werden Ehescheidungen zum großen Teil bereits in den ersten zehn Ehejahren vorgenommen, sodass dann oft von der Trennung kleinere Kinder betroffen sind, die zudem noch in der Regel vorerst allein von der Mutter erzogen werden.

<sup>49</sup> Geschätzte Ergebnisse des Mikrozensus; vgl. StatA MV, Statistisches Jahrbuch 2006, S. 51.

<sup>50</sup> Als Alleinerziehende gelten Personen mit ledigen Kindern im Haushalt. Als Haushalt wird eine zusammen wohnende und eine wirtschaftliche Einheit bildende Personengemeinschaft sowie Personen, die alleine wohnen und wirtschaften, bezeichnet. Insofern werden Alleinerziehende, die in einer Partnerschaft, aber nicht an einem Ort gemeinsam leben, nicht erfasst.

<sup>51</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 24ff. (wie Anm. 17).

## Lebensentwürfe und Rollenverständnis

Seit den 80er Jahren ist der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor gegenüber dem im industriellen Sektor immer mehr angestiegen. Aus der Industriegesellschaft wurde eine Dienstleistungsgesellschaft. Seit den 90ern wird wegen der zunehmenden Bedeutung von geistiger Arbeit von der Kommunikations- und Informationsgesellschaft gesprochen. Diese Begrifflichkeiten zeigen, dass sich Berufstätigkeit in vielen Bereichen gewandelt hat, weg von schwerer körperlicher Arbeit, hin zu stärker intellektuellen und psychischen Anforderungen. Es kommt hierbei zu einer „Entgrenzung“ von Lebenssphären, d.h. zu einer Auflösung klarer zeitlicher und räumlicher Grenzen. Arbeitszeiten werden variabel gestaltet, Arbeit mit nach Hause genommen oder bei Telearbeitsplätzen von zu Hause erledigt. Die Grenzen zwischen Arbeit, Freizeit, Familien- und Sorgearbeit, zwischen Ehrenamt und Regeneration verschwimmen. Immer stärker und variabler muss Leben geplant und mit PartnerInnen ausgehandelt und abgestimmt werden.

Auch ist es in den letzten Jahrzehnten zu einer Veränderung in den Geschlechterrollen gekommen. Die Lebensmodelle sind heute vielgestaltiger. So ist beispielsweise nicht mehr die Ehe die dominierende Lebensform; gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften – zunehmend auch mit Kind – bestehen, Patchworkfamilien mit Kindern unterschiedlicher PartnerInnen müssen sich arrangieren. Für Frauen gehört eine Berufsorientierung zum Leitbild ihres Lebens. Studien zeigen übereinstimmend, dass die Doppelorientierung an Beruf und Familie inzwischen für junge Frauen als normal gilt und sehr bewusst der eigenen Lebensplanung zugrunde gelegt wird. Der Monitor Familienforschung<sup>52</sup> führt an, dass 85% der jungen Frauen in Deutschland beides wollen. Für Ostdeutschland gilt dies besonders: Junge Frauen haben das Lebensmodell ihrer Mütter erlebt. Im Gegensatz zur alten Bundesrepublik waren mehr als 90% der Frauen in der DDR berufstätig. Hausfrauen waren in der absoluten Minderzahl. Das in der alten Bundesrepublik vorherrschende Modell des männlichen Familienernährers bestand in dieser Form nicht. Aber auch in der DDR hatten die Frauen die Doppelbelastung, Erwerbs- und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren. Ebenso tragen heute Frauen in der Regel die Hauptlast der Haus- und Sorgearbeit, auch wenn sich die Einstellung junger Männer in Richtung auf egalitäre Arbeitsteilung in Haushalt und Familie verändert hat. Mit der Geburt eines Kindes kommt es zumeist noch zur traditionellen Rollenaufteilung. Dies liegt oft weniger an persönlichen Bestrebungen als an den gesellschaftlichen Strukturen, den Erwartungen an Männerrollen oder Arbeitsstrukturen. Wenn beispielsweise Männer mehr verdienen, wird oft die Entscheidung getroffen, dass dann eher die mit weniger Verdienst ausgestattete Frau zu Hause bleibt. Bislang nahmen lediglich 2% (Angaben der Bundesregierung) der Männer Elternzeit. Aufgrund veränderter gesellschaftlicher Wahrnehmungen, die ein Zuhausebleiben des Mannes befürworten, sowie des neuen Elterngeldes wird es zukünftig sicherlich mehr Männer geben, die Elternzeit nehmen werden.

Die arbeitszentrierte Lebensgestaltung, in der Menschen oft nicht mehr eindeutig zwischen ihren Rollen als Berufs- und Privatperson trennen können, sondern sich vielmehr als ganze Person mit ihren Kompetenzen und persönlichen Ressourcen in die Arbeit einbringen müssen, passt zwar zu den wirtschaftlichen Erwartungen besonders der innovativen und expandierenden Bereiche – eine ausgewogene Balance zwischen Arbeitsleben und anderen Bereichen wird jedoch komplizierter. Kinder in dieser Lebensgestaltung unterzubringen, ist eine Herausforderung.

Faktoren, die die Familienentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern derzeit negativ beeinflussen, sind die hohe Arbeitslosigkeit, niedrige Löhne und besonders die ökonomische Unsicherheit. Gerade dieses Gefühl der Unsicherheit, eng verknüpft mit der Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, wirkt sich auch auf die Geburtenentwicklung aus. In der DDR war die Arbeitsplatzsicherheit hoch und die Kinderlosigkeit sehr gering. Die dominante Familienform war die Zwei-Kind-Familie. Heute wird die Zahl von Frauen, aber besonders auch von Männern größer, die keine Kinder wollen bzw. die sich zum (zeitweiligen) Verzicht gezwungen sehen. Hinzu kommen noch die regional unterschiedlichen Lebensverhältnisse im Bundesland. Die strukturschwachen Kreise im Osten weisen nicht nur eine höhere Arbeits-

---

<sup>52</sup> BMFSFJ (2005): Monitor Familienforschung: Mütter und Beruf. Realitäten und Perspektiven, Berlin, S. 3.



losigkeit, sondern auch eine geringere Geburtenziffer als die westlichen und nordwestlichen Landesteile auf. Die hohen Wanderungsverluste besonders dieser Kreise tragen ebenfalls nicht zur Stabilisierung familiärer Strukturen bei.

Trotz der genannten schwierigen ökonomischen Situation äußern Ostdeutsche in den meisten Befragungen eine größere Familienorientierung als Westdeutsche. Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (wie in ganz Ostdeutschland) sind durchschnittlich etwas jünger bei der Geburt des ersten Kindes und seltener verheiratet. Ihr Anteil an Kinderlosen ist gering. Eine aktuelle Untersuchung zu Lebensentwürfen junger Erwachsener in Rostock (Ost) und Lübeck (West) kommt zu dem Ergebnis, dass deutliche Unterschiede in den Vorstellungen zum Zusammenhang von beruflicher Entwicklung und Familienplanung bestehen. Das dominante Modell bei den jungen Westdeutschen ist das einer beruflichen Geradlinigkeit und sorgfältigen Planung. Ein Kinderwunsch schließt sich meist daran an. Erst wenn die berufliche Etablierung erfolgreich war, wird die Möglichkeit der Familienplanung in Erwägung gezogen. Interessanterweise steht bei diesem Modell die berufliche Etablierung des Mannes (als Haupternährer) im Vordergrund. Junge Rostocker/innen zeichnen ein anderes Modell: Ihnen ist die Vorstellung, einen möglichst hohen beruflichen und materiellen Status vor einer Familiengründung erreicht zu haben, eher fremd. Ihnen ist vielmehr wichtig, dass beide PartnerInnen in ausbalancierter Form erwerbstätig sind. Frauen und Männer werden prinzipiell als gleich verpflichtet für das Familieneinkommen angesehen. Familiengründung vor oder während des Berufseinstiegs oder „ohne groß“ zu planen, sind durchaus für die Befragten denkbar.<sup>53</sup>

### **3.3. Demografische Entwicklungen**

#### **Geburtenzahlen**

Anfang der 90er Jahre war Mecklenburg-Vorpommern das Bundesland mit dem höchsten Anteil von Kindern und Jugendlichen und dem geringsten an RentnerInnen. 1990 war die Fertilitätsrate im Land mit 1,64 Kindern je Frau die höchste in Deutschland. Wie überall in den Neuen Bundesländern brach nach der Wende auch in Mecklenburg-Vorpommern die Geburtenrate um etwa 50% ein. 1994 waren lediglich 0,73 Kinder je Frau zu verzeichnen. Auch wenn die Geburtenzahl seit Mitte der 90 Jahre wieder ansteigt, so erreicht sie nicht wieder das frühere Niveau (2003: 1,30 Kinder je Frau; Bundesdurchschnitt: 1,34).

Generell ist es schwierig, abschließende Aussagen über das Geburtenverhalten der Frauen im Land zu treffen, da erst ab einem Alter von 45 Jahren die reproduktive Phase für Frauen als abgeschlossen gilt. Für die derzeit jüngeren, lassen sich lediglich Tendenzen formulieren. Um dies zu tun, lohnt sich im Folgenden ein Blick auf die Entwicklung des Geburtenverhaltens in Ost und West, um die Veränderungen nach 1989 in Mecklenburg-Vorpommern besser kennzeichnen zu können: In der DDR hatte die Hälfte der Frauen des Jahrgangs 1960 mit 22 Jahren ihr erstes Kind (Westdeutschland: 27).<sup>54</sup> Im Alter von 35 Jahren waren etwa 25% der westdeutschen Frauen des Jahrganges kinderlos. Im Osten waren es weniger als 10%. Verglichen mit dem Jahrgang 1972 sind für ostdeutsche Frauen deutliche Veränderungen zu verzeichnen. Bei der Erstgeburt sind sie durchschnittlich 27 Jahre (westdeutsche Frauen: 28 Jahre). Insofern lässt sich die generelle Tendenz ableiten, dass ostdeutsche Frauen nach der Wende immer noch früher ihr erstes Kind bekommen als Frauen in Westdeutschland. Ebenso ist die Kinderlosigkeit niedriger. Einen auffälligen Unterschied gibt es in der Familienerweiterung: Wenn Frauen in Westdeutschland ein zweites Kind bekommen, dann nach dreieinhalb Jahren – dieses Muster ist auch typisch in Frankreich, Großbritannien, Schweden. In Ostdeutschland ist dies nicht der Fall. Kinder sind hier mit sechs Jahren häufig noch Einzelkinder. Offensichtlich schrecken Ostdeutsche vor der Geburt eines zweiten Kindes zurück.<sup>55</sup> Setzt man dies in Beziehung zu den oben beschriebe-

<sup>53</sup> Demografische Forschung 2006, Jg. 3, Nr. 3.

<sup>54</sup> Diese und die folgenden Angaben sind für den Jahrgang 1960 berechnet; vgl. Kreyenfeld, Michaela, Demografischer Wandel in Ost und West, in: Demografischer Wandel – Was tun wir in Ostdeutschland? Dokumentation der Veranstaltung 18. März 2006 in Schwerin, Berlin 2006, S. 16f.

<sup>55</sup> Ebd., S. 20ff.

nen Familienmodellen in Ost und West, dann wird das erste Kind auch in unsicheren ökonomischen Situationen geboren, während Westdeutsche erst nach beruflicher Etablierung die Familienphase in Angriff nehmen. Dann steht aber einem rasch folgenden zweiten Kind kaum etwas im Wege, während in Ostdeutschland das ausbalancierte Partnerschaftsverhältnis sowie die berufliche Situation eher hemmend zu wirken scheinen.<sup>56</sup>

## Lebenserwartung

Die Lebenserwartung in Ostdeutschland ist seit 1989 angestiegen, ostdeutsche Frauen werden genauso alt wie westdeutsche. Mittlerweile beträgt die mittlere Lebenserwartung eines neu geborenen Mädchens in Mecklenburg-Vorpommern im Durchschnitt der Jahre 2001-2003 80,8 Jahre, die eines Jungen 73,5 Jahre.<sup>57</sup> Bei den Männern ist die Lebenserwartung in Mecklenburg-Vorpommern mit 72,3 Jahren derzeit die niedrigste in Deutschland.<sup>58</sup> Da die Zahl der älteren Menschen und demzufolge auch die Zahl der zu pflegenden Personen in Mecklenburg-Vorpommern massiv zunehmen werden, wird auch das Thema Pflege bei der Frage Vereinbarkeit an Bedeutung gewinnen.

Die Frage der Lebenserwartung ist für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema, weil zwei Drittel der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland zu Hause gepflegt werden. Dies geschieht zu einem Großteil von angehörigen Frauen. Erwerbstätige Frauen, die pflegebedürftige Personen zu versorgen haben, stehen vor erheblichen Vereinbarkeitsproblemen. Diese Generation, die sowohl jüngere als auch ältere Angehörige umsorgt und pflegt, wird deshalb vielfach als „Sandwich-Generation“ bezeichnet.

## 3.4. Bildung und Ausbildung

Im Bildungsverhalten lassen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Wir sprechen heute davon, dass nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern, sondern in ganz Deutschland die am besten ausgebildete junge Frauengeneration herangewachsen ist. Mädchen streben im Land nach wie vor in höherem Maße die höherwertigen Schulabschlüsse an als Jungen. Im Schuljahr 2004/05 waren 55 von 100 SchülerInnen an Gymnasien in Mecklenburg-Vorpommern Mädchen. An Hauptschulen sind sie lediglich mit 40% vertreten. Sie beenden zu einem größeren Teil als Jungen die allgemeine Schulausbildung mit einem höheren Abschluss. Im Schuljahr 2004/05 waren von den 271 AbsolventInnen, die eine Fachhochschulreife ablegten, 151 Mädchen, von den 5 739 AbsolventInnen der Gymnasien waren 3 394 junge Frauen (59,14%). Ihr Anteil in beruflichen Schulen ist je nach Ausbildungsziel sehr unterschiedlich. Gesundheitsfachberufe, sozialpflegerische und sozialpädagogische Berufsausbildungen wie auch kaufmännische, gestaltungstechnische Berufe werden stark von jungen Frauen nachgefragt. Insgesamt waren 2005 von 68 229 SchülerInnen an beruflichen Schulen 31 731 Frauen (46,51%).<sup>59</sup> Von insgesamt 44 414 Auszubildenden 2005 waren 17 389 Frauen, was einem Anteil von 39,15% entspricht.

Generell lassen sich auch hier Stadt-Land-Unterschiede feststellen: In den kreisfreien Städten beendeten 2003 durchschnittlich 38,6% der weiblichen Jugendlichen die Schulausbildung mit der Hochschulreife. In den Landkreisen traf dies lediglich auf 25,3% zu, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein Teil der Abiturientinnen an städtischen Schulen in den umliegenden Landkreisen wohnt.<sup>60</sup>

Bereits bei der Wahl der Ausbildungsberufe zeichnet sich die später ausgeprägte Segregation des Arbeitsmarktes ab. Frauen entscheiden sich für die „typischen“ Berufe und sind in den Fertigungsberufen deutlich unterrepräsentiert.

---

<sup>56</sup> Zum Thema jüngst auch Bernhard, Sarah/Kurz, Karin (2007): Familie und Arbeitsmarkt. Eine Längsschnittstudie zum Einfluss beruflicher Unsicherheit auf die Familienerweiterung, unter: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2007/dp1007.pdf>.

<sup>57</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen (Statistisches Sonderheft), Schwerin 2005, S. 63.

<sup>58</sup> Kröhnert, S. 37 (wie Anm. 1).

<sup>59</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 28f. (wie Anm. 17); StatA MV, S. 90; 95 (wie Anm. 6).

<sup>60</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 76 (wie Anm. 17).

In den Hochschulen des Landes studierten 2005 34 690 Personen (davon 2 138 aus dem Ausland). 17 693 waren Frauen (entspricht 51%; davon 1 006 Ausländerinnen). Auch in den Studienrichtungen zeigen sich die bekannten geschlechtsspezifischen Unterschiede.

**Abb. 11: Studierende im Wintersemester 2005/06 nach Fächergruppen**

Fächergruppe Studienbereich	gesamt	weiblich
Sprach- und Kulturwissenschaften	6 307	4 480
Sport	474	196
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	9 737	5 090
Mathematische Naturwissenschaften	6 472	2 803
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	3. 65	2 021
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1 067	522
Ingenieurwissenschaften	4 350	881
Kunst, Kunstwissenschaft	980	694
Insgesamt	32 552	16 687

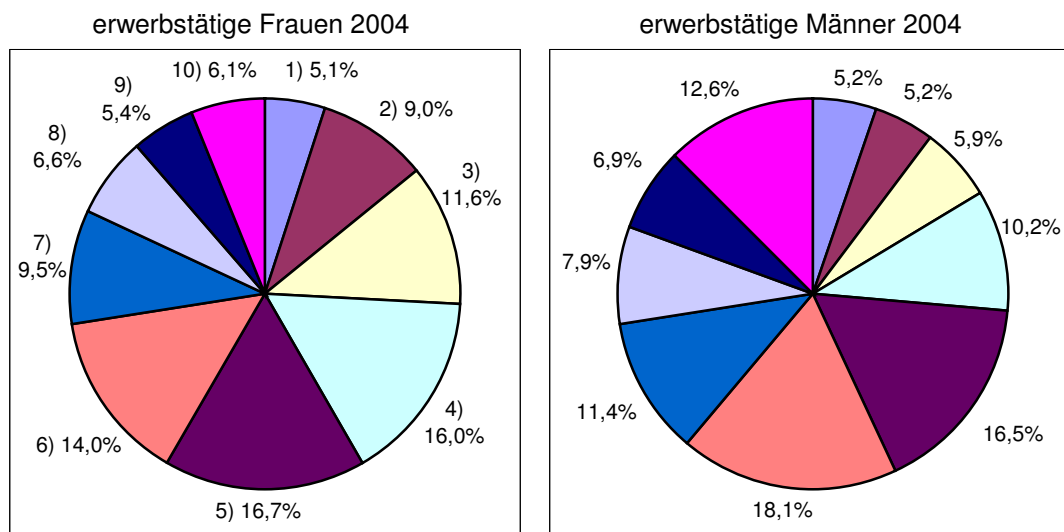
Quelle: StatA MV, Statistisches Jahrbuch, S. 103f.

Gut ausgebildete junge Frauen in Mecklenburg-Vorpommern möchten erwerbstätig sein. Durch die längeren Ausbildungszeiten und durch den (insbesondere für Akademikerinnen) relativ späten Berufseinstieg verschieben sich auch die Phasen der Familiengründung. Insbesondere Frauen mit Universitätsabschluss entscheiden sich immer später, Kinder zu bekommen. Das Zusammenfallen des Berufseinstiegs mit der aktiven Familiengründungsphase setzt Frauen, aber auch Männer unter Druck.

### 3.5. Lebensunterhalt

2004 bestritten lediglich 60,4% der Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit (Männer: 66,2%). Der Grund liegt in der hohen Arbeitslosigkeit im Land. Zum Vergleich: 1991 lebten 72,3% der Frauen von eigenem Lohn und Gehalt. Arbeitslosenunterstützung erhielten 2004 18,5% dieser Altersgruppe (Männer: 19,3%), 5,4% lebten von Renten und Pensionen (Männer: 4,6%) und 2,7% waren auf Sozialhilfe angewiesen (Männer: 2,6%).<sup>61</sup>

**Abb. 12: Monatliches Nettoeinkommen**



1) unter 300 €; 2) 300 bis unter 500 €; 3) 500 bis unter 700 €; 4) 700 bis unter 900 €; 5) 900 bis unter 1 100 €; 6) 1 100 bis

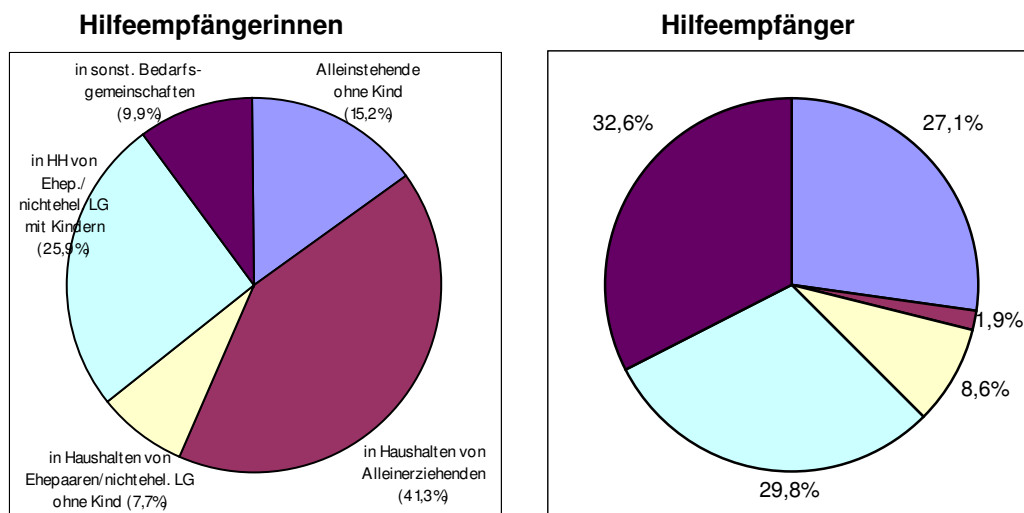
<sup>61</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 59 (wie Anm. 17).

unter 1 300 €; 7) 1 300 bis unter 1 500 €; 8) 1 500 bis unter 1 700 €; 9) 1 700 bis unter 2 000 €; 10) 2 000 € und mehr

Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 51

Die Individualeinkommen der Frauen unterscheiden sich deutlich von denen der Männer, wobei die geringeren Löhne und Gehälter genauso eine Rolle spielen wie die geringere Erwerbsbeteiligung und die größeren Probleme von Frauen am Arbeitsmarkt. Die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland in den vergangenen Jahren angewachsen und mit durchschnittlich 23% sehr hoch. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in der EU. Die traditionelle Rollenverteilung im Übergang zur Elternschaft wird zementiert, weil bei der Geburt des ersten Kindes zwei Drittel der Väter deutlich mehr als die Mütter verdienen. Diese Ungleichheit setzt jedoch schon bei den Berufsanfängerinnen ein.

**Abb. 13: Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger am 31.12.2003**



Quelle: Statistisches Sonderheft, S. 62

Aufgrund der hohen Sozialhilfebedürftigkeit unter Kindern ist Mecklenburg-Vorpommern eines von vier Bundesländern, die bei der Sozialhilfequote im Hinblick auf Kinder einen besonders hohen Handlungsbedarf haben.<sup>62</sup> Insondere betroffen von Sozialhilfe sind Kinder und junge Frauen. 65,6% der Empfängerinnen von laufenden Hilfen zum Lebensunterhalt waren Frauen unter 30 Jahren. Bei der Sozialhilfebedürftigkeit ist ein ausgeprägtes Stadt-Land-Gefälle zu erkennen. In den kreisfreien Städten lebten 2003 durchschnittlich 55 von 1 000 Personen der weiblichen Bevölkerung von „laufender Hilfe zum Lebensunterhalt“, wesentlich mehr als in den Landkreisen (33 von 1 000). Ein Grund ist vor allem der höhere Anteil an Alleinlebenden und Alleinerziehenden in den Städten.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> Vgl. Länderanalyse Mecklenburg-Vorpommern: Ein Baustein aus dem Demographiemonitor. Gütersloh 2006, S. 4, unter: [www.aktion2050.de/demographiemonitor](http://www.aktion2050.de/demographiemonitor).

<sup>63</sup> Frauen in Mecklenburg-Vorpommern (Statistisches Sonderheft), S. 76 (wie Anm. 17).

### **3.6. Kinderbetreuung und Unterstützungsangebote**

#### **Kinderbetreuung**

Das Sozialministerium Mecklenburg-Vorpommern hat 2005, laut Angaben der vormaligen Ministerin Marianne Linke, 122 Millionen Euro für familienpolitische Leistungen ausgegeben. 16,1 Millionen Euro entfielen auf den Bereich Kinder- und Jugendhilfe, 15 Millionen Euro auf die Sportförderung. Die Stiftung „Hilfen für Frauen und Familien“ hat das Bundesland jährlich mit 1,1 Millionen Euro unterstützt, wodurch 5 500 Frauen Leistungen aus diesem Etat in Anspruch nahmen und ca. 44% der 2004 geborenen Kinder davon profitierten. 2003 gab das Land noch 76 Millionen Euro für Kindertagesförderung aus, 2005 waren es 86 Millionen Euro.

Wie in allen ostdeutschen Bundesländern ist das Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen sehr gut ausgebaut. Kinder bis zu drei Jahren können in der Kinderkrippe oder bei Tagesmüttern untergebracht werden, 3- bis 6-jährige Kinder in Kindergärten. Der Versorgungsgrad mit Kinderkrippenplätzen hat sich in den letzten Jahren weiter erhöht: 2002 lag er für die Krippe bei 34,5%, für Kindergärten bei 90,5% und für Hortplätze bei 43,0%. Laut Angaben des Sozialministeriums besuchten 2005 95% aller Kinder im Alter von 3-6 Jahren in Mecklenburg-Vorpommern eine Kindertageseinrichtung, was im Bundesdurchschnitt ein Spitzenwert ist. 38% aller Kinder besuchten eine Krippe.<sup>64</sup>

Kindertageseinrichtungen stehen in Mecklenburg-Vorpommern sowohl unter kommunaler als auch unter freier Trägerschaft. In den letzten zehn Jahren ist eine Verschiebung hin zu freien Trägern zu verzeichnen: Waren 1995 noch 1 094 Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft, so sind es 2004 lediglich noch 398. Die Beiträge der Eltern variieren beträchtlich. Im Land liegt der Elternbeitrag für Kinderkrippen (ca. 78%) unter 225 Euro monatlich, wobei ca. 40% der Kinderkrippen einen Beitrag von unter 200 Euro erheben. Über 70% der Kindergärten im Land erheben einen Beitrag von weniger als 120 Euro. Der Anteil an Kindergärten, deren Elternbeiträge unter 105 Euro betragen, liegt bei ca. 38%. Die Elternbeiträge sind sozialverträglich gestaffelt, insbesondere nach den Kriterien der Kinderzahl, der Zahl der Familienangehörigen bzw. der Übernahmeverpflichtung nach dem Sozialgesetzbuch XII (SGB XII) als Staffelung nach Einkommensgruppen.<sup>65</sup>

Tagesmütter spielen bei der Betreuung der Kinder unter 3 Jahren eine immer größere Rolle im Land. Der Ausbau der Tagesmütterbetreuung ist ein flexibles Instrument, die Betreuung in den Kinderkrippen zu ergänzen. Das Netz an qualifizierten Tagesmüttern soll ausgebaut und Erzieherinnen durch Weiterbildungen geschult werden, um eine möglichst gute Individualförderung der Kinder nach pädagogischem Konzept zu erreichen. Ebenso erhielten die Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen Fort- und Weiterbildungen. Im März 2006 hatten 3 500 Fachkräfte diese Fort- und Weiterbildungen erfolgreich abgeschlossen. Die Anzahl der Fachberaterinnen im Land wurde von 25 Vollzeitstellen auf 60 Vollzeitstellen erhöht.<sup>66</sup>

#### **Familienunterstützung und Familienbildung**

Insgesamt ist das Beratungsangebot für Frauen und Familien im Land recht ausgeprägt. Insbesondere in den kreisfreien Städten finden sich Angebote zur Familienbildung und -unterstützung, die von Vereinen, Verbänden und sozialen Einrichtungen betrieben werden. Vereine wie „Frauen helfen Frauen“ oder der Landfrauenverband sind nur zwei ausgewählte Beispiele für Beratungsangebote, die neben großen Trägern wie Arbeiterwohlfahrt oder Diakonie bestehen. Familienbildungsstätten, wie sie beispielsweise der Verein „Charisma e.V.“ in Rostock unterhält, ergänzen die Angebote. Das Sozialministerium hat in einem mehrjährigen Pilotprojekt FamilienhelferInnen für das gesamte Bundesland ausgebildet, die direkt mit Familien bei auftretenden Problemen zusammenarbeiten. Ziel ist wie beim Lan-

<sup>64</sup> Siehe Pressemitteilung des Sozialministeriums vom 8.1.2004 und Plenarprotokoll 4/66 vom 9.11.2005; siehe auch im bundesdeutschen Vergleich unter: [http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/dji\\_Kindertagesbetreuung\\_zahlenspiegel2005.pdf](http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/dji_Kindertagesbetreuung_zahlenspiegel2005.pdf).

<sup>65</sup> Sozialministerium MV (Hg.) (2006): Vierter Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin, S. 16; 18.

<sup>66</sup> Ebd., S. 15.

desmodellprojekt „Mit Eltern – für Eltern“<sup>67</sup> die Eltern- und Erziehungskompetenz zu stärken und ein funktionierendes Netzwerk zwischen Eltern, ErzieherInnen und Einrichtungen zu etablieren. Seit 1992 bestehen 24 multifunktionale Familienzentren mit einem vielseitigen Beratungs-, Bildungs- und Unterstützungsangebot. Sie wurden 2005 mit 145 000 Euro vom Land finanziell unterstützt. Die von der Bundesregierung favorisierten Mehrgenerationenhäuser werden auch in Mecklenburg-Vorpommern entstehen, da sich Träger für eine solche angestrebte Einrichtung beim Bund um eine Zuschussfinanzierung bewerben können.

Im Schul-, Freizeit- und Beratungsbereich waren im Rahmen einer Landesinitiative 630 Jugend- und SchulsozialarbeiterInnen tätig, die das Land 2005 mit 7,5 Millionen Euro finanzierte. Im Bereich der institutionellen Beratung wurden 2005 2 871 junge Menschen beraten, davon waren 1 375 weiblich. Mit großem Abstand war Erziehungs-/Familienberatung (2 507, Jugendberatung: 357, Suchtberatung: 7) der Schwerpunkt der Beratung. Überdurchschnittlich viele Beratungen wurden mit Menschen im Alter von 9 bis 15 Jahren durchgeführt. Insgesamt waren Entwicklungsauffälligkeiten neben Beziehungsproblemen, gefolgt von Schul-/Ausbildungsproblemen sowie Trennung/Scheidung der Eltern der Beratungsanlass. In der sozialpädagogischen Familienhilfe wurden 2005 insgesamt 1 261 betreut, wobei die meisten hilfesuchenden Familien, Familien mit Kindern waren (1 126).<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> Ostsee-Zeitung vom 22. Februar 2007, S. 15.

<sup>68</sup> StatA MV, S. 297ff. (wie Anm. 6).

## 4. Initiativen unterschiedlicher Akteure und Akteurinnen

### 4.1. Politische Initiativen und Regierungsprogramme

#### Bundesinitiativen

Die politischen Initiativen in Mecklenburg-Vorpommern sind nicht losgelöst von der Bundespolitik zu betrachten, weil sich manche Entwicklungen auf einander beziehen und ohne die bundespolitische Einordnung nur unzureichend beschreiben lassen. Familienpolitik ist aktuell das innenpolitische Thema, welches ausführlich im gesellschaftspolitischen Raum debattiert wird. In der Bundespolitik lässt sich seit 2002 eine verstärkte Hinwendung zur Familienpolitik bei gleichzeitiger Abwendung von expliziter Frauenpolitik beobachten. Angesichts der unzureichenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein zentrales Feld der familienpolitischen Ausrichtung die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD formulierte Einführung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung wurde zum 01.01.2007 wirksam. Weitere Pläne sehen den Ausbau der Kindertagesbetreuung, besonders für die unter Dreijährigen, vor sowie ab 2008 die Ausweitung des Rechtsanspruches auf Betreuung aller Kinder ab dem 2. Lebensjahr und die Förderung familiennaher Dienstleistungen. Die Einführung einer Familienkasse, in der alle familienpolitischen Leistungen gebündelt werden, soll geprüft werden. Mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft ist vereinbart worden, dass seitens der Unternehmen und Wirtschaftsvertretungen die Arbeitswelt familienbewusster gestaltet werden soll. So hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Anfang 2006 das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen“ gestartet, dessen Partner auch der DGB ist. Dieses richtet sich an Führungskräfte in Unternehmen, denen in einem Netzwerk die Möglichkeit geboten wird, von bereits aktiven Unternehmen Anregungen und Hilfestellungen für familienbewusste Maßnahmen zu erhalten. Je ein Länderbotschafter – derzeit nur Männer – wurde benannt. Für Mecklenburg-Vorpommern ist es der Vorstand eines mittelständischen Unternehmens (Dockweiler AG in Neustadt-Glewe), der in seinem Betrieb zahlreiche familienbewusste Maßnahmen praktiziert.

Des Weiteren wurde die „Allianz für Familie“ initiiert, eine Selbstverpflichtung auf freiwilliger Basis, für die sich neben DGB und BDI, Wirtschaft und Verbänden, Kommunen, Kirchen und Stiftungen ausgesprochen haben.<sup>69</sup> Auch der Deutsche Städte- und Gemeindetag hat sich jüngst für mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten für kleine Kinder ausgesprochen.

Festzustellen ist, dass sich derzeit alle Parteien einer familienpolitischen Grundsatzdebatte unterziehen und die zukünftigen familienpolitischen Leitbilder formulieren.<sup>70</sup> Die Bundesregierung plant einen Benchmarking-Report „Vereinbarkeit“, der im April 2007 erstmals vorgestellt werden soll. Besonders im Fokus der Bundespolitik ist, wie im 7. Familienbericht 2006 empfohlen, die Familiengründungsphase sowie die Zeit des Familienaufbaus, um junge Familien materiell besser zu stellen.

<sup>69</sup> Weitere und ausführlichere Informationen unter: <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>.

<sup>70</sup> Programm von Bündnis 90/DIE GRÜNEN: [http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/Diskussionspapier\\_Familie\\_Gruene\\_2007.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/Diskussionspapier_Familie_Gruene_2007.pdf); Beschluss der SPD: [http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/SPD\\_Vorstand\\_Beschluss\\_Familie\\_2007.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/SPD_Vorstand_Beschluss_Familie_2007.pdf).

## Landesinitiativen

Unter den Bundesländern ist ein Wettbewerb entbrannt: Schleswig-Holstein will es werden und Mecklenburg-Vorpommern auch – das familienfreundlichste Bundesland. Bei diesem Ziel sind sich die SPD, CDU und die Linkspartei.PDS einig. Bereits am 9. November 2005 machten die Parteien im Rahmen einer von der CDU beantragten Aktuellen Stunde im Landtag deutlich, dass das „Familienland Mecklenburg-Vorpommern“ ein heftig diskutiertes Landesthema ist. Die CDU sprach sich dabei nicht nur für einen landesweiten Aktionsplan, sondern auch für eine Leitbildentwicklung und die Erstellung eines Familienprogramms aus.<sup>71</sup>

Die Regierung sieht 2007 den Ausbau der Kinder- und Familienfreundlichkeit als eines der drei Hauptziele für das Land an. Beiden Koalitionsparteien, SPD und CDU, ist dieses Thema besonders wichtig, wie sie im Koalitionsvertrag 2006 formulierten: „Mit einer mutigen Politik wollen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern zum familienfreundlichsten Land in Deutschland machen.“<sup>72</sup> Vorgesehen dabei ist, alle politischen Initiativen auf ihre Familien- und Kinderfreundlichkeit zu überprüfen. Weiterhin sollen gemeinsam mit den Sozialpartnern modellhafte Maßnahmen für betriebliche Veränderungen durchgeführt werden. Es werden ausdrücklich Projekte wie „Modulare Qualifizierung in der Elternzeit“ und das „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV“ in der neuen Legislaturperiode weiter gefördert: Außerdem soll die Familienberatung und -bildung mit anderen familienunterstützenden Maßnahmen vernetzt werden. Die bereits bestehende Aktion „Eltern stark machen“ soll in diesem Zusammenhang weiter entwickelt werden. Um die Generationen zusammenzuführen, wollen die Koalitionspartner im Rahmen des Mecklenburg-Vorpommern-Tages zukünftig einen Landesfamilientag ausrichten. Derzeit wird darüber diskutiert, wie eine schrittweise Kostenfreiheit für Kindertageseinrichtungen erreicht werden kann.

Als Thema für das Bündnis für Arbeit in Mecklenburg-Vorpommern, dem Gewerkschaften, Landesregierung und Wirtschaft angehören, wurde im Koalitionsvertrag ausdrücklich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie benannt.

Die Regierung strebt an, die Landeswettbewerbe „Familienfreundliche Kommune“ und „Familienfreundliches Unternehmen“ zu initiieren. Bis 2001 bestand ein landesweiter Wettbewerb „Frauenfreundliches Unternehmen“ der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung, bei dem bereits Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einfließen. Regional gibt es seit 2005 im Landkreis Müritz einen Unternehmenswettbewerb „Familienbewusstes Unternehmen“. Im Landkreis Mecklenburg-Strelitz wird die Landrätin im April 2007 ebenfalls einen ausgelobten Preis für diese Region übergeben. Die Tourismusinitiative im Rahmen der Kampagne „MV tut gut“ wirbt bereits mit dem Slogan „Familienland MV“ für einen familienfreundlichen Tourismus in MV. Dass diese Strategie auch weiterhin von den Koalitionspartnern getragen wird, zeigt der Passus im Koalitionsvertrag, in dem auf die besondere Bedeutung des Kinder-, Jugend- und Familientourismus verwiesen wird.<sup>73</sup> Eine übergreifende landesweite Kampagne seitens der Politik, die auch Familienbewusstheit der hiesigen Unternehmen (z.B. im Tourismusbereich) einbezieht, gibt es nicht.

Die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes tritt dafür ein, dass das Vereinbarkeitsthema nicht als Frauenthema behandelt wird und Familienpolitik auch die Gleichstellungsperspektive einbeziehen muss, um zukunftsfähig zu sein. Im Genderbeirat, einem Gremium, das sie bereits 2001 installiert hat, wird im Zusammenhang mit Gleichstellungsfragen und Fragen der EU-Strukturfonds das Vereinbarkeitsthema mit transportiert. Neben VertreterInnen der Wirtschaft und Gewerkschaften sind auch der Landesfrauenrat MV sowie Weiterbildungsberatungen und Hochschulen im Gremium vertreten, um Impulse in der Arbeitsmarktpolitik des Landes zu setzen.

<sup>71</sup> Vgl. Plenarprotokoll 4/66 vom 9. November 2005.

<sup>72</sup> Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU vom 6. November 2006, S. 4; vgl. auch Ausführungen zur Familienpolitik, S. 33ff.; unter: [http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/Koalitionsvertrag\\_MV\\_CDU\\_SPD\\_2006.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/Koalitionsvertrag_MV_CDU_SPD_2006.pdf).

<sup>73</sup> Koalitionsvertrag zwischen SPD und CDU vom 6. November 2006, S. 9, unter: [http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/Koalitionsvertrag\\_MV\\_CDU\\_SPD\\_2006.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/Koalitionsvertrag_MV_CDU_SPD_2006.pdf).



## 4.2. Initiativen der Sozialpartner

### Gewerkschaftliche Initiativen

Familienpolitik als gewerkschaftliches Handlungsfeld ist noch dabei, sich zu entwickeln. Zwar gibt es zarte Ansätze, in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Regelungen zu treffen, die Beschäftigten mit Kindern oder anderen Fürsorgeaufgaben bei ihrem alltäglichen Balanceakt zwischen Familie und Beruf zu unterstützen. Weit verbreitet sind sie allerdings noch nicht. Nach einer WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung (2004/2005) hatte sich nur 30 Prozent der Betriebsräte überhaupt mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ beschäftigt, in 7 Prozent der Betriebe gab es Betriebsvereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Besser sieht es im Öffentlichen Dienst aus. Dort haben sich 41 Prozent der Personalräte mit dem Thema auseinandergesetzt. Dienstvereinbarungen gibt es in 22 Prozent der Dienststellen.<sup>74</sup>

In der aktuellen Debatte um verlängerte Ladenöffnungszeiten setzten sich der DGB und ver.di in Mecklenburg-Vorpommern massiv für die Belange der Beschäftigten und insbesondere mit den Auswirkungen auf die Vereinbarkeitsproblematik auseinander. Eine Regelung zum Schutz der Beschäftigten mit Kindern ist die Aufnahme des Passus, dass Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren nicht nach 20.15 Uhr arbeiten müssen.

Es gibt eine Vielzahl von Aktivitäten der DGB Mitgliedsgewerkschaften. Die Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IG BCE) beschäftigt sich beispielsweise bereits seit 2004 intensiv mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Berufsleben. Eine Konsequenz der Überlegungen ist die Kampagne „Eltern sind Leistungsträger“, die 2006 gestartet ist.

Ziel ist es, die Anzahl der familienbewussten Betriebsvereinbarungen und/oder familienpolitischen Leitbilder in den Unternehmen des Organisationsbereichs deutlich zu erhöhen. Neben dieser – rein zahlenmäßigen – Erhöhung sollen vor allem die Diskussionen in den Betrieben angestoßen und die Betriebsräte dafür gewonnen werden, familienpolitische Maßnahmen zu diskutieren, anzuschieben und in den Betrieben zu etablieren – und zwar nachhaltig und auf die jeweiligen Bedürfnisse der Eltern abgestimmt.

Der IG BCE ist es gelungen, in der chemischen Industrie, eine gemeinsame Selbstverpflichtung zu vereinbaren. Zusammen mit dem Arbeitgeberverband Chemie wurde im Mai 2006 die erste branchenspezifische Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ abgeschlossen. Das Bekenntnis zu einer Unternehmensphilosophie, die Chancengleichheit und Familienbewusstsein als selbstverständlichen Bestandteil unternehmerischen Handelns berücksichtigt und auch lebt, wird ausdrücklich betont. Den Führungskräften und insbesondere dem mittleren Management wird hierbei eine besondere Funktion beigemessen. Diese Zielgruppe für das Thema zu sensibilisieren, wird ein wesentlicher Meilenstein für den Erfolg sein. Denn gerade hier ist häufig eine Lehm-schicht, die die Bemühungen von Unternehmensleitung und Betriebsräten torpediert.

Zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf hat der DGB Eckpunkte entwickelt und wirbt in der Politik für die Umsetzung dieser Punkte in einem Pflegezeitgesetz.<sup>75</sup>

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen sich um ihre pflegebedürftigen Familienangehörigen kümmern und Verantwortung übernehmen, ohne ihre Erwerbsarbeit aufzugeben. Folglich strebt der DGB ein Konzept an, das den Wünschen der Pflegebedürftigen und der Pflegenden gerecht wird, nämlich eine Parallelität von Beruf und Familie.

### Unternehmensinitiativen

Mittlerweile sind sich Politik und Wirtschaft einig: Es wird zukünftig zu einem Fachkräftemangel kommen. In einigen hochtechnisierten bzw. spezialisierten Bereichen zeichnet sich dieses Bild heute schon ab – auch in Mecklenburg-Vorpommern (z.B. Maschinen- und Schiffsbau, Informatik, Biotechnologie). Diese Prognose sowie die demografischen Ent-

<sup>74</sup> Christina Klenner, WSI

<sup>75</sup> DGB Eckpunkte für ein Pflegezeitgesetz, DGB Bundesvorstand

wicklungen führen dazu, dass sich Unternehmen stärker über eine mitarbeiterorientierte sowie familienbewusste Personalpolitik Gedanken machen müssen. Die seit 2002 sehr stark familienpolitisch geprägte Debatte trägt des Weiteren zum Sensibilisierungsprozess bei, zumal Unternehmen realisieren, dass motivierte und zufriedene Mitarbeitende auch für Unternehmen Gewinnmaximierung bedeuten (u.a. Senkung der Krankenstände, persönliches Engagement, Imagepflege für das Unternehmen). Trotz hoffnungsvoller Ansätze muss konstatiert werden, dass Vereinbarkeit und Familienbewusstheit als wichtiges unternehmensstrategisches Feld noch zu wenig entwickelt ist. Vielfach ist insbesondere in Bereichen mit weniger Qualifizierungsniveau noch kein Problembewusstsein vorhanden. Unternehmen werden als Akteure für familienpolitische Fragen zukünftig eine Schlüsselrolle einnehmen, wenn es gilt, unter dem herrschenden Flexibilisierungsdruck Bedingungen zu schaffen, die eine ausgewogene Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche ermöglichen. Für Mecklenburg-Vorpommern liegen keine gesicherten Daten über den Stand familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen vor. Lediglich Einzelbefunde lassen auf Folgendes schließen:

- Die Unternehmen tun sich schwer mit diesem Thema.
- Sie arbeiten in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld.
- Akzeptanz für das Thema hängt vorwiegend von den Führungskräften ab.
- Die Wichtigkeit familienbewusster Maßnahmen wird seitens der Geschäftsführungen als „eher unwichtig“ eingeschätzt.
- Allerdings schätzen sie die Bedeutung dieser Maßnahmen für Beschäftigte als „hoch“ ein.<sup>76</sup>
- Vielfach werden individuelle Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme gefunden, ohne dass sie nach außen kommuniziert werden.
- Den Unternehmen fehlt es an Handlungsmodellen und -ideen.

Einzelne Unternehmen<sup>77</sup> haben die Familienorientierung in ihre Kultur eingebaut. Da der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) sich seit 2003 in der bereits angeführten „Allianz für Familie“ engagiert, besteht durchaus Handlungsdruck seitens der regionalen IHKs. Die IHK Schwerin hat sich des Themas angenommen und tritt offensiv für familienbewusste Maßnahmen ein. Die Hochschule Wismar und die Fachhochschule Stralsund sowie der DGB haben sich dem bundesweiten Audit beruf&familie® der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung unterzogen.

**Abb. 14: Betriebliche Handlungsfelder**

Handlungsfeld	Mögl. Inhalte / Indikatoren
Unternehmenskultur und Führungskompetenz	Vereinbarkeit in der Unternehmensstrategie (z.B. Balanced Scorecard) und im Unternehmensleitbild verankern; aktive Unterstützung familienorientierter Vereinbarungen; Sichtbarmachen von Vätern und Müttern (auch in Führungspositionen); familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte; Informations- und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb des Betriebes über Unterstützungsangebote; Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit; Einsetzung von Vereinbarkeitsbeauftragten
Arbeitszeit	Flexible Arbeitszeitgestaltung; Arbeitszeitkonten; Überstunden- und Freistellungsregelungen
Arbeitsort	Wahlmöglichkeiten beim Arbeitsort (z.B. durch Telearbeit von zu Hause oder auf Reisen); Gestaltung des Arbeitsortes (z.B. Mitnahme von Kindern in den Betrieb; Eltern-Kind-Arbeitszimmer)

<sup>76</sup> Grundlage: Unternehmensbefragung des ISBW Neustrelitz; 50,4% der Befragten aus Unternehmen schätzen die Bedeutung für das Unternehmen als „eher unwichtig“ ein; die Bedeutung für die Beschäftigten wird mit 54,6% als „hoch“ angesehen.

<sup>77</sup> Auf das Herausgreifen einzelner Beispiele wurde mit Verweis auf die Website des KVL.MV verzichtet, siehe unter: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/Unternehmenswettbewerb-im-Land.116.0.html>.

Personalentwicklung	Weiter- und Fortbildung für Beschäftigte mit Familie; Bindung von Mitarbeitenden in der Elternzeit; positive Bewertung von Patchwork-Biografien
„Spielregeln“ / Familien- und Anhängerservice	Versorgungsarrangements für Kinder und pflegebedürftige Angehörige; Betriebsvereinbarungen; festgelegte Regeln für Mütter und Väter (u.a. auch hinsichtlich Ehrenamt)
Betriebsinterne Abläufe	Flexible Gestaltung und Verteilung der Arbeitsaufgaben (u.a. durch Mitarbeiterbeteiligung oder Teamarbeit)
Einsatz von geldwerten Leistungen	Finanzielle und soziale Unterstützung von Beschäftigten
Evaluation	Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen

Quelle: FAV MV; KVL.MV; audit beruf&familie®

Eines zeigt sich auch für Mecklenburg-Vorpommern: Eine Konzentration der Maßnahmen erfolgt vornehmlich im Bereich „Arbeitszeitflexibilisierung“ und „Arbeitsorganisation“. Dies deckt sich mit bundesweiten Erhebungen, wo 85% der Maßnahmen auf Arbeitszeitflexibilisierungen und 93% auf Veränderungen der „Arbeitsorganisation“ entfallen.<sup>78</sup> In einer Zeit mit zunehmender Verdichtung braucht es eine neue Zeitpolitik, die auch die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden berücksichtigt. In familienfreundlichen Arbeitszeiten sehen auch die Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland den größten Handlungsbedarf, wie eine ArbeitnehmerInnenbefragung aus dem Jahr 2003 zeigt. 35,6% der Frauen und 27,7% der Männer hielten diesen Bereich für das wichtigste Handlungsfeld.<sup>79</sup>

### **4.3. Rolle und Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner**

Die Gewerkschaften haben beim Thema Chancengleichheit auf verschiedenen Ebenen Mitspracherechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Sie sind in entsprechenden Gremien vertreten und entwickeln eigene Initiativen, um das Thema Chancengleichheit und Work Life Balance voranzubringen.

In Mecklenburg-Vorpommern ist der DGB im Begleitausschuss zu den Strukturfonds vertreten, welcher der Beteiligung der von der EU-Strukturfondsförderung betroffenen Akteure an der Umsetzung des Operationellen Programms dient. Er soll die Qualität und Wirksamkeit des Einsatzes der Strukturfondsmittel unter Berücksichtigung der verschiedenen gesellschaftlichen Interessen sichern. Zu den zentralen Aufgaben gehört die Erarbeitung und Begleitung der Operationellen Programme sowie die Überprüfung der Ergebnisse der Förderung und das Erreichen der festgelegten Ziele. Für die Verankerung von Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen Strukturfonds sowie dem ELER hat sich der DGB in der Erarbeitungsphase der Operationellen Programme für die neue Förderperiode 2007-2013 stark gemacht.

Darüber hinaus ist der DGB im Gender-Beirat des Landes Mecklenburg-Vorpommern vertreten. Der Gender-Beirat ist ein Forum zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf ihre Mitwirkung im Begleitausschuss.

Ebenfalls vertreten ist der DGB im Fachausschuss "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" (FAV), dem das „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern“ zuarbeitet. Der Beirat wurde eingesetzt, um die Landesregierung bei der Strategieentwicklung zu unterstützen. Die Sozialpartner prüfen und entwickeln richtungsweisende Konzepte und Handlungsfelder für die Landespolitik und beraten den ASP-Beirat.

<sup>78</sup> Gemeinnützige Hertie-Stiftung (Hg.) (2003): Strategien familienbewusster Unternehmenspolitik, Bonn.

<sup>79</sup> BMFSFJ (Hg.) (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Berlin, S. 8.

Im Koalitionsvertrag der Landesregierung ist ausdrücklich vorgesehen, dass in Kooperation mit den Sozialpartnern Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer entwickelt werden.

Der DGB plant, im Sommer mit einem Projekt an den Start zu gehen, bei dem es um die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehen soll. Ansätze für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen sollen in der betrieblichen Praxis entwickelt werden.

Darüber hinaus sind die Gewerkschaften an den „Lokalen Bündnissen für Familie“ in Mecklenburg-Vorpommern beteiligt. Lokale Bündnisse sind Zusammenschlüsse von Partnern aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Initiativen etc., die sich in der Region für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und um gute Rahmenbedingungen für Familien einsetzen.

#### **4.4. Gesellschaftliche Initiativen**

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird derzeit nicht nur in der Bundes- und Landespolitik als zentrales Thema diskutiert, sondern auch in Vereinen, Verbänden und familien- bzw. gleichstellungsorientierten Netzwerken. Die regionalen Aktivitäten hierzu sind sehr unterschiedlich und werden auch von unterschiedlichen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Kräften organisiert.

In Mecklenburg-Vorpommern ist seit 2002 verstärkt ein Prozess zu beobachten, das Thema Vereinbarkeit im Land voranzubringen. Seitdem wurden – vielfach aus Mitteln des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms des Arbeitsministeriums – Projekte gefördert, deren Ziele die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Familien-/Privatleben waren. Im Jahr 2004 wurde eine Initiativgruppe zum Thema gegründet, an der nicht nur die damaligen Gender-Mainstreaming-Projekte, sondern auch der DGB, der Landesfrauenrat MV, die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes und die Agentur für Arbeit beteiligt waren. Dieses Gremium plante und führte die für Mecklenburg-Vorpommern bis dahin einmalige Veranstaltung „Vereinbarkeit von Beruf & Familie – Störfall oder Chefsache?“ (12.04.2005) durch. Bei der Tagung sprachen Unternehmen über Erfahrungen und Handlungsansätze für das Land, die von den VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und von Vereinen und Verbänden diskutiert wurden.<sup>80</sup> Die Auswertung der Tagung fand als „Spitzengespräch“ zwischen den VertreterInnen der Initiativgruppe, dem Arbeitsministerium sowie der Vereinigung der Unternehmensverbände statt. Noch im Sommer konstituierte sich aus der Initiativgruppe das „Fachgremium für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“, welches heute zu einem ausgewiesenen Gremium auch für Fragen der Vereinbarkeit geworden ist. Ca. 20 VertreterInnen aus Vereinen, Verbänden, der Landesregierung, aus den Hochschulen, Projekten und von den Sozialpartnern arbeiten darin mit. Diese Netzwerkstrukturen sind ein wichtiges Element, um durch die mitarbeitenden MultiplikatorInnen den Prozess im Land weiter voranzutreiben und neue Handlungsfelder zu erschließen. Ein weiteres Ergebnis der Auseinandersetzung mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie war die Gründung des „Kompetenzentrums Vereinbarkeit Leben in MV“, einem Projekt, welches unter der Trägerschaft des Landesfrauenrates MV den Prozess im Land voranbringen und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten soll.<sup>81</sup>

Wie diese überregionale Netzwerkstruktur zeigt, ist es besonders wichtig, lokale Netzwerke zu etablieren und zu festigen. In manchen Regionen bzw. Städten engagieren sich ehrenamtlich und hauptamtlich tätige Menschen in „Lokalen Bündnissen für Familie“. In Mecklenburg-Vorpommern bestehen derzeit mehr als zehn solcher Bündnisse – in den Städten Greifswald, Malchow, Neubrandenburg, Rostock, Demmin, Schwerin sowie in Nordwestmecklenburg, der Region Parchim, der Insel Rügen und dem Landkreis Uecker-Randow.

<sup>80</sup> Landesfrauenrat MV (Hg.) (2005): Störfall oder Chefsache – Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wirtschafts- und Lebensstandort Mecklenburg-Vorpommern. Dokumentation zur Tagung am 12. April 2005 im Schloss Hasenwinkel, Rostock.

<sup>81</sup> Informationen unter <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de>.

Laut Angaben des Sozialministeriums wurden 2005 560 000 Euro für Vereine und Verbände bereitgestellt, die sich in einem solchen Bündnis engagierten.<sup>82</sup> Die „Lokalen Bündnisse für Familie“ sind eine Initiative der Bundesregierung. Sie wurde 2004 unter der damaligen Ministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Renate Schmidt (SPD), ins Leben gerufen und von der nachfolgenden Ministerin Ursula von der Leyen (CDU) fortgeführt. Derzeit existieren bundesweit ca. 370 Bündnisse. Das „Lokale Bündnis für Familie“ auf der Insel Rügen war eines der vier Pilotprojekte in Deutschland. Zwar wurden die Bündnisgründungen durch die Bundesregierung angeregt, jedoch die Menschen vor Ort tragen das jeweilige Bündnis nach eigenen Vorstellungen. Die Aktionen sind so unterschiedlich, wie die Zusammensetzung der Netzwerkpartnerinnen und -partner: Familientreff, Vorlesen für Kinder durch Senioren, Spielplatzbau im Wohngebiet oder Betreuung in Randzeiten sind nur einige Beispiele. Mit Beginn dieses Jahres ist ein 12-monatiges Projekt zum Aufbau einer landesweiten Vernetzungsstelle für die Lokalen Bündnisse, die Familienzentren und die Mehrgenerationenhäuser im Bundesland bewilligt worden.<sup>83</sup>

Unter den bereits erprobten Projekten gibt es im Land drei Projekte, die sich der Zielgruppe Männer widmen. Zu den für das Thema Vereinbarkeit relevanten Projekten zählen:

- „Blickfeld Familie“ – ein Projekt im Raum Waren, was gemeinsam mit Unternehmen Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit entwickelt;
- „Familienfreundliche Arbeitswelt“ – ein Greifswalder Projekt, in dem ortsansässige Unternehmen auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen untersucht werden;
- „FlexiKIDS“ – Der Verein „Rügen tut gut“ bietet mit seinem Projekt zusätzliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis 10 Jahre durch vier Erzieherinnen an drei Standorten, besonders in den Abendstunden, an den Wochenenden und bei Bedarf an Feiertagen;
- „KinderBetreuungsService in Randzeiten“ – ist ein Projekt des Vereins BALTIC e.V. in Greifswald;
- „Männer im Aufwind – aktive Väter“ – das Projekt im Uecker-Randow-Kreis dient der familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse von Vätern;
- „Männer im Fokus“ – ein Rostocker Projekt zielt auf langzeitarbeitslose Männer ab, wobei bei der Analyse auch das Thema Vereinbarkeit als Gegenstand der Befragung einbezogen wird;
- „Modulare Qualifizierung in der Elternzeit“ – ein landesweites Projekt für Mütter und Väter in Elternzeit. Es soll durch passgenaue Qualifizierungsmodule Eltern auf ihren beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten oder eine berufliche Neuorientierung bieten;
- „Starke Väter – starke Kinder“ – das Rostocker Projekt soll Führungskräfte in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen sensibilisieren, wobei aufgezeigt werden soll, dass das Thema Vereinbarkeit nicht auf Frauen reduziert werden darf;
- „Zeitreflex II“ – gemeinsam mit Unternehmen der Region Neubrandenburg werden flexible Arbeitszeitarrangements erarbeitet, die wiederum einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zugute kommen;
- „Zukunftsperspektiven“ – ein Projekt des Rostocker Vereins „Charisma e.V.“ unterstützt Mütter und Väter bei Kindern mit Schwierigkeiten und Entwicklungsstörungen, versteht sich aber auch als Kontakt- und Unterstützungsangebot für das Thema Vereinbarkeit.

Obwohl es einzelne Bausteine im Engagement für mehr Familienbewusstheit im Land gibt, so ist noch keine übergreifende Strategie – unter Einbindung der unterschiedlichen Akteure und Akteurinnen – vorhanden. Besonders für Unternehmen im Land scheint dieses Thema noch nicht vordringlich zu sein.

---

<sup>82</sup> Vgl. Plenarprotokoll 4/66 vom 9. November 2005, S. 3822.

<sup>83</sup> Für Mecklenburg-Vorpommern siehe unter: <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=65>; ausführlich zu den Bündnissen bundesweit: <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>.

## 4.5. Öffentliche Diskussionen in den Medien

In den Medien hat das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf Konjunktur, wie seit vielen Jahren nicht mehr. Damit greifen die Medien ein Feld auf, welches in der Bundespolitik, aber auch in der Politik der einzelnen Bundesländer derzeit einen großen Stellenwert besitzt. Die Auseinandersetzung über Familienpolitik, über die demografische Entwicklung und eine mögliche Gegensteuerung gegen die geringen Geburtenzahlen durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie finden sich zuhauf in Fernsehen, Zeitungen und Magazinen. Das Thema Familienpolitik hat den Sprung auf die maßgeblichen Wirtschaftsseiten großer Zeitungen geschafft. Dabei wird das Thema vornehmlich unter dem Fokus der berufstätigen Mutter behandelt. Frauen sollen ermutigt werden, wieder mehr Kinder zu bekommen. Vereinbarkeit ist vielfach in den Artikeln als Berufstätigkeit von Müttern und Versorgung von (Klein-)Kindern abgehandelt. Ein breiter Vereinbarkeitsbegriff, wie eingangs formuliert, wird kaum zugrunde gelegt. Ebenso wird Familienpolitik eher selten unter der Gleichstellungsperspektive diskutiert.

Aufgrund der neuen Männerrollen und der stärkeren Beachtung der Vaterrolle hat die Werbung nunmehr Väter entdeckt: Väter, die aktiv das Familienleben mitgestalten, die anwesende Väter sind, Väter in Führungspositionen, die sich Zeit für das Familienleben nehmen, die neue Prioritäten setzen.

In verschiedenen Öffentlichkeiten wird das Vereinbarkeitsthema als Männerthema auf unterschiedlichen Ebenen diskutiert: Unter Intellektuellen und in politischen (und eingeschränkt auch in wirtschaftlichen) Kreisen scheint es durchaus kein Makel mehr, wenn man Aufgaben im Betrieb zugunsten von Familienaufgaben zurücksetzt und dies öffentlich bekennt. Allerdings bedeutet dies nicht, dass es in den Unternehmen gern gesehen und ausdrücklich gewünscht wird. In diesen betriebsinternen Öffentlichkeiten halten sich die traditionellen Rollenbilder weiterhin hartnäckig. Nicht nur da kann die Situation mit den Worten des Soziologen Ulrich Beck beschrieben werden – „verbale Offenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“. In Mecklenburg-Vorpommern (wie in ganz Ostdeutschland) scheint das Thema in der breiten Öffentlichkeit weniger Brisanz auszustrahlen und von den Menschen als Problem wahrgenommen zu werden. Egalitäre Geschlechterarrangements sind hier ausgeprägter zu finden als in Westdeutschland. Das Ernährermodell funktioniert vielfach nicht, weil Frauen und Männer für den Lebensunterhalt arbeiten müssen oder die Frau die Familienernährerin ist. Die gegenüber Westdeutschland guten Betreuungsmöglichkeiten vereinfachen manches, obwohl auch z.B. das Problem der Betreuung von Kindern in Randzeiten ein großes Problem ist. Nicht zuletzt führt die ökonomische Unsicherheit dazu, dass dem Thema Vereinbarkeit weniger Bedeutung zugebilligt wird.

Eines lässt sich festhalten: Das Thema Vereinbarkeit wird, trotz der stärkeren Gewichtung der Väterrolle, immer noch überwiegend als Frauenthema behandelt. Weil es sehr stark im Kontext des demografischen Wandels diskutiert wird, ist es vielmehr ein Mütterthema: Frauen sollen wieder mehr Kinder bekommen. Familienpolitik wird kaum als Teil einer Gleichstellungsstrategie behandelt.