

Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz
Leitstelle für Frauen und Gleichstellung M-V
Lydia Peuschel, Claudia Kajatin

-per E-Mail-

Flora Mennicken
Vorsitzende

Monique Tannhäuser
Geschäftsführerin

Heiligegeisthof 3
18055 Rostock

Telefon 0381 – 490 24 42
tannhaeuser@landesfrauenrat-mv.de
www.landesfrauenrat-mv.de

23. Dezember 2025

3. Stellungnahme des Landesfrauenrates M-V zum Entwurf des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms für Mecklenburg-Vorpommern – Fokus Gleichstellung

Sehr geehrte Frau Kajatin, sehr geehrte Frau Peuschel,

wir bedanken uns herzlich für die Möglichkeit der umfassenden Beteiligung des Landesfrauenrates M-V an der Erstellung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms (GRP) sowie für die Gelegenheit, eine weitere Stellungnahme abzugeben. **Das Rahmenprogramm ist von zentraler Bedeutung für die strategische Weiterentwicklung der Gleichstellungsförderung in Mecklenburg-Vorpommern.** Ein abgestimmtes, von allen Ressorts getragenes Vorgehen war schon lange eine Forderung des LFR. Wir freuen uns daher, dass das GRP im Jahr 2026 beschlossen und zeitnah mit der Umsetzung wichtiger Maßnahmen begonnen wird. Wir sprechen uns ausdrücklich dafür aus, dass das Programm auch nach der Landtagswahl 2026 von der nächsten Landesregierung weitergeführt, evaluiert und im Sinne der Gleichstellungsförderung fortentwickelt wird.

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm bündelt erstmals eine Vielzahl gleichstellungspolitischer Maßnahmen in einer strategischen Programmatik, die ressortübergreifend angelegt ist. Dies ist ein großer Fortschritt gegenüber früheren Ansätzen, die oft fragmentiert und wenig verbindlich waren. Besonders positiv ist der intersektionale Ansatz sowie die Aufnahme neuer Themenfelder wie Gender Budgeting, die Integration von Gleichstellungsspekten in die Digitalisierung sowie die weitere Stärkung des Gewaltschutzes. Diese strategische Breite zeigt, dass **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** verstanden wird.

Gleichzeitig sehen wir im Vergleich zu früheren Entwürfen jedoch deutliche Schwächen: Die **fehlenden smarten Indikatoren und konkreten Zielformulierungen** erschweren eine wirksame Steuerung und Erfolgskontrolle. Ohne spezifische, messbare und terminierte Indikatoren bleibt unklar, ob und wann Fortschritte erzielt werden. Hinzu kommt die **Vielzahl an Prüfaufträgen**, die zwar den Willen zur Weiterentwicklung signalisieren, aber die Umsetzung verzögern und die Verbindlichkeit mindern.

Aus Sicht des LFR besteht die Gefahr, dass zentrale Maßnahmen in der Prüfphase verharren und nicht in die Praxis gelangen.

Positiv hervorzuheben ist die **strategische Verankerung von Gender Budgeting** im Haushaltsvollzug. Damit wird ein systemischer Hebel geschaffen, um Gleichstellung in finanzpolitische Entscheidungen zu integrieren. Ebenso begrüßen wir die Aufnahme eines **KI-Prüfpunktes**, der sicherstellt, dass digitale Anwendungen und Algorithmen nicht diskriminierend wirken. Im Bereich **Gewaltprävention** ist die Bezugnahme auf das neue Bundes-Gewalthilfegesetz ein starkes Signal, das den Rechtsanspruch auf Schutz und Hilfe unterstreicht. Auch die geplante Initiative zur **Abschaffung des Ehegattensplittings** ist aus gleichstellungs-politischer Sicht dringend geboten, da sie strukturelle Fehlanreize beseitigt und die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen stärkt. Schließlich sehen wir die Erweiterung des Maßnahmenkatalogs auf **Frauen mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte** einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabe dieser Zielgruppe.

Kritisch bewerten wir die **Streichung oder Abschwächung mehrerer Maßnahmen**, die für die Gleichstellung von zentraler Bedeutung sind. Dazu gehört die ursprünglich geplante verbindliche Einbindung von **Gleichstellungsexpertise in strategische Gremien**, die nun nur noch als Prüfauftrag vorgesehen ist. Ebenso bedauerlich ist die nun gestrichene verbindliche Festschreibung der Aufgaben der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung sowie der Landesbeauftragten in der GGO II. Diese Maßnahme sollte eine **systematische Beteiligung der Leitstelle und der Landesbeauftragten** in allen gleichstellungsrelevanten Entscheidungsprozessen sicherstellen. Auch die Maßnahmen zur verbindlichen Aufnahme von **Genderkompetenz in schulischen und universitären Curricula** wurden abgeschwächt und sind derzeit lediglich Prüfaufträge. Diese Entwicklungen mindern die Wirksamkeit des Programms und gefährden die Erreichung zentraler Ziele.

Wir halten es für unumgänglich, dass die Ressorts dort, wo erforderlich, die notwendigen finanziellen Mittel zur Umsetzung der Maßnahmen bereitstellen. Erfahrungen aus Programmen wie dem LAP-Vielfalt zeigen: **Rahmenprogramme ohne finanzielle Untersetzung bleiben in der Umsetzung unzureichend**. Es ist daher entscheidend, dass die Häuser die erforderlichen Mittel in den Haushaltsplanungen berücksichtigen und die Umsetzung nicht durch fehlende Ressourcen gefährden.

Gleichzeitig enthält das GRP viele Maßnahmen, die annähernd kostenneutral umgesetzt werden können, wenn der politische Wille vorhanden ist. Wir ermutigen die Landesregierung, diese Chancen aktiv zu nutzen und die **zeitnahe sowie konsequente Umsetzung** als klares Signal für Verbindlichkeit und Fortschritt in der Gleichstellungspolitik zu verstehen.

Wir danken allen Beteiligten an der Programmerstellung, insbesondere den Mitarbeiterinnen der Leitstelle für Frauen und Gleichstellung, für die engagierte Arbeit und die konstruktive Zusammenarbeit in den Beteiligungsrunden. Der Landesfrauenrat M-V wird die Umsetzung des Programms aktiv begleiten und sich für eine kontinuierliche Weiterentwicklung einsetzen. Wir sehen das GRP als wichtigen Beitrag zur Stärkung der Demokratie und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern. Die Umsetzung der Maßnahmen ist nicht nur eine Frage der Ressortpolitik, sondern ein Gradmesser für die Verbindlichkeit gleichstellungspolitischer Ziele. Wir regen an, ein **transparentes Monitoring einzuführen**, das Fortschritte regelmäßig überprüft und öffentlich kommuniziert.

Konkrete Anmerkungen zu einzelnen Maßnahmen, die aus unserer Sicht angepasst oder ergänzt werden sollten, führen wir in der nachfolgenden Tabelle auf.

Zu den Maßnahmen

Kapitel, Vorbemerkungen, Maßnahme	Anmerkungen/ Änderungsvorschläge
I. Einführung	
3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Landesregierung	
<u>Herausforderungen (S. xiii)</u>	<p>Wir begrüßen ausdrücklich, dass das Phänomen Antifeminismus als zunehmende Gefahr für gleichstellungspolitische Errungenschaften und für den Erhalt einer demokratisch verfassten Gesellschaft benannt wird. Die Landesregierung sollte diesen Tendenzen in enger Zusammenarbeit mit den zivilgesellschaftlichen Gleichstellungsakteur*innen entschieden entgegentreten und deren Strukturen angesichts der wachsenden Herausforderungen gezielt stärken.</p>
M 1: Prüfung, inwieweit „geschlechtsspezifische Auswirkungen [...] als Pflichtpunkt in die Kabinettsvorlage aufgenommen werden kann	Wir begrüßen diese Maßnahme ausdrücklich und regen die Untersetzung mit entsprechenden Kriterien an. Für eine wirksame Umsetzung muss klar geregelt sein, wer die Auswirkungen von Vorhaben auf Frauen und Männer prüft und anhand welcher Kriterien/ Verfahren dies umgesetzt wird. Erfahrungen aus der Kommunalpolitik zeigen, dass Prüfpunkte ohne entsprechende Untersetzung weder konsequent noch fachgerecht durchgeführt werden (können).
M 6: Prüfung der Möglichkeit der Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Geschäftsstelle des LFR M-V [...]	Dass diese Maßnahme in einen Prüfauftrag umgewandelt wurde, sehen wir äußerst kritisch. Die fortbestehende Unterfinanzierung des Landesfrauenrates im Vergleich zu anderen institutionell geförderten Landesverbänden ist hinlänglich bekannt. Zudem zeigt das GRP selbst die Vielzahl an Aufgaben und Herausforderungen auf, die sich in den kommenden Jahren aus gleichstellungspolitischer Sicht stellen. Als größter gleichstellungspolitischer Dachverband leistet der LFR M-V auch für die Landesregierung eine wertvolle Unterstützungsarbeit, die angesichts antifeministischer Bedrohungen noch wichtiger werden dürfte. Eine strukturelle Stärkung dieser Arbeit durch Absicherung dringend benötigter personeller Ressourcen ist daher eine wesentliche Maßnahme zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung im Land. Wir empfehlen daher dringend, die ursprünglich verbindlichere Formulierung „Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Geschäftsstelle des LFR M-V [...]“ wieder aufzunehmen.
M 13: [...] Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, wird bei der Aufstellung des Haushaltsplans Rechnung getragen	Die Verankerung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter als Leitprinzip bei der Aufstellung des Haushaltsplans ist ein wichtiger und begrüßenswerter Schritt und als gleichstellungspolitisches Schlüsselement unentbehrlich für eine konsequente Gleichstellungsförderung. Sie zeigt den politischen Willen, Gleichstellung nicht als nachgelagertes Ziel, sondern als integralen Bestandteil verantwortungsvoller Finanzpolitik zu verstehen. Damit diese Zielsetzung wirksam werden kann, braucht es eine konsequente methodische Umsetzung im Sinne eines verbindlichen Gender Budgeting: klare Wirkungsziele, nachvollziehbare Indikatoren, geschlechterdifferenzierte Analysen sowie ein transparentes Monitoring. Nur so kann die Vorgabe im Haushaltrecht ihren Anspruch einlösen und zu messbaren Fortschritten in der Gleichstellungspolitik führen.

II. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in verschiedenen Lebensphasen

1. Kindheit und Jugend: Schlüsselphasen für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Bestandsaufnahme (S. 1)

Kinder und Jugendliche, u. a. im Kontext Schule und Kindertagesstätte

Die hier aufgeführten Angaben zur Geschlechterverteilung sollten mit dem Hinweis versehen werden, dass entweder keine Daten für inter- oder transgeschlechtliche Kinder/ Jugendliche erhoben wurden oder diese nirgends vorliegen. Sonst entsteht der Eindruck, es gäbe solche Kinder nicht, da sich die Prozentwerte weiblich/ männlich immer auf 100% summieren. Angesichts der zunehmenden Zahl an Jugendlichen, die sich in ihrer Geschlechtsidentität als transgeschlechtlich oder nichtbinär definieren, ist es insbesondere im Bereich Schule sehr unwahrscheinlich, dass sich 100 % der Schüler*innen als weiblich oder männlich definieren.

Rahmenbedingungen für gleiche Chancen (S.4)

Die Aussage „*Der Kategorie Geschlecht sollte keine übermäßige Bedeutung zugewiesen werden, [...]“ kann an dieser Stelle missverstanden werden, auch wenn der Nachsatz „*indem z. B. im Unterrichtsalltag unnötig Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervorgehoben werden*“ verdeutlicht, worum es geht. Gerade bei Lehrenden findet sich noch sehr häufig die Überzeugung, „*Geschlecht spielt in der Arbeit mit Schüler*innen keine Rolle. Alle würden gleich behandelt*“. Gendersensibel zu agieren, heißt aber gerade, sich der sozialen Kategorie Geschlecht und der damit verbundenen sozialisatorischen Ungleichheiten bewusst zu sein. Wir empfehlen daher eine Neuformulierung des ersten Satzteils.*

M 18: Hinwirken und Unterstützung, damit die Jugendleiter-Card bzw. Jugendleiterin-Card / Juleica-Ausbildung auf Landesebene Genderaspekte enthält	<p>Die Maßnahme ist recht sperrig formuliert. Nicht die Karte soll Genderaspekte enthalten, es geht vielmehr darum, den angehenden Jugendleiter*innen Genderkompetenz zu vermitteln.</p> <p>Wir empfehlen daher folgende Neuformulierung: <i>Darauf hinwirken, dass innerhalb der Juleica-Ausbildung Genderkompetenz vermittelt wird.</i></p>
--	---

3. Gleichstellung von Frauen und Männern in Ausbildung und Studium: Schlüsselphasen für gesellschaftliche Teilhabe und Altersvorsorge

Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 49; Entwurf 14.07.25) Entwicklung von Maßnahmen, wie Frauen [...] verstärkt für Zukunftsbranchen interessiert werden können	Die Streichung dieser wichtigen Maßnahme ist nicht nachvollziehbar. Angesichts der fortbestehenden geschlechterstereotypen Berufswahl und der damit einhergehenden geringen Frauenanteile in ingenieurwissenschaftlichen, naturwissenschaftlichen und technischen Disziplinen sollte das Land ein hohes Interesse daran haben, das Fachkräfte-Angebot in den Zukunftsbranchen zu erhöhen und die Zugangsbarrieren für Frauen durch geeignete Maßnahmen zu verringern. Wir empfehlen daher nachdrücklich die Wiederaufnahme.
Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 52; Entwurf 14.07.25) Prüfung und ggf. Entwicklung eines hochschuldidaktischen Angebots für methodisch-didaktische Umsetzung von „Genderkompetenz“	Die Streichung der M 52 bewerten wir äußerst kritisch. Sowohl im GRP als auch im LAP-Vielfalt wird die Notwendigkeit betont, dass zukünftige pädagogische Fachkräfte über Genderkompetenz verfügen und diese auch didaktisch vermitteln können. Um dies einzulösen, müssen diese Fähigkeiten während des (Lehramts-) Studiums auch erworben werden können. Wir empfehlen daher nachdrücklich die Wiederaufnahme dieser Maßnahme, idealerweise nicht als Prüfauftrag, sondern gleich mit Umsetzungswirkung.

4. Gleichstellung in der Arbeitswelt: Herausforderungen und Chancen bei Teilhabe, Aufstieg und Vereinbarkeit

<p>M 67: Prüfauftrag hinsichtlich der Berücksichtigung von Gleichstellungsexpertise in strategischen Gremien (z. B. Zukunfts-bündnis) zur Gestaltung und Ausrichtung von arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen</p>	<p>Die im letzten Entwurf unter Nr. 81 geführte Maßnahme ist von "verbindlicher Einbindung von Gleichstellungsexpertise" zum Prüfauftrag abgeschwächt worden. Das ist nicht nachvollziehbar. Die Einbindung in ein Gremium kann - bei entsprechendem politischen Willen - unkompliziert erfolgen.</p> <p>Gleichstellungsexpertise muss in diesen strategischen Gremien verankert sein, weil diese Politikfelder nicht geschlechtsneutral wirken, sondern bestehende Ungleichheiten häufig reproduzieren oder verschärfen. Arbeitsmärkte sind strukturell entlang von Geschlecht, Sorgeverantwortung, Erwerbsbiografien und Entlohnung organisiert. Ohne fundierte Gleichstellungsperspektive bleiben diese Strukturen in politischen Entscheidungsprozessen oft unsichtbar.</p> <p>Ohne systematische Geschlechterperspektive verlieren arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitische Maßnahmen nachweislich an Wirksamkeit, Effizienz und Legitimität.¹ Zudem verpflichten europäische Vorgaben explizit dazu, Gleichstellungsfachstellen als Partner in Programmierung und Umsetzung von Förder- und Strukturpolitik einzubeziehen.²</p> <p>Gleichstellungsexpert*innen können aufzeigen, wie sich Förderprogramme, Qualifizierungsmaßnahmen oder industriepolitische Strategien unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken. Dadurch lassen sich unbeabsichtigte Ausschlussmechanismen frühzeitig erkennen und korrigieren, etwa bei der Ausgestaltung von Weiterbildungsangeboten, Arbeitszeitmodellen oder Förderkriterien.</p> <p>Gleichstellung ist zudem eine zentrale Voraussetzung für wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel und die Transformation von Wirtschaft und Arbeit können nur bewältigt werden, wenn alle Potenziale genutzt werden. Gleichstellungsexpertise trägt dazu bei, strukturelle Barrieren z.B. für Frauen in MINT-Berufen, für Alleinerziehende oder für Personen mit Care-Verantwortung abzubauen und nachhaltige, inklusive Arbeitsmarktstrategien zu entwickeln.</p> <p>Die explizite Beteiligung von Gleichstellungsakteur*innen im Zukunfts-bündnis und ähnlichen Gremien signalisiert, dass soziale Gerechtigkeit, Nichtdiskriminierung und Vielfalt als zentrale Leitprinzipien von Transformations-, Fachkräfte- und Strukturpolitik verstanden werden.</p> <p>Wir empfehlen daher ausdrücklich, zur verbindlichen Formulierung zurückzukehren.</p>
<p>Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 66; Entwurf 14.07.25) Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie M-V mit künftigem Schwerpunkt „Frauen als</p>	<p>Die Streichung dieser Maßnahme sehen wir ausgesprochen kritisch. Dem Fachkräftemangel in frauendominierten Branchen ist ebenso zu begegnen, wie dem ungenutzten Erwerbspotential von Frauen in männerdominierten Berufsfeldern. Beides ist in der vorliegenden Fachkräftestrategie nicht ausreichend berücksichtigt. Wir empfehlen daher dringend die Wiederaufnahme.</p>

¹ Vgl. u. a. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2021): Gender mainstreaming in economic and financial affairs. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs>

² vgl. EU VO 2021/1060

Fachkräfte für die Wirtschaft sichern“	
Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 77; Entwurf 14.07.25) Prüfung, inwieweit die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) auf Landesebene greifen und ggf. Entwicklung eigener Maßnahmen	<p>Die Streichung dieser Maßnahme sehen wir äußerst kritisch. Die Umsetzung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie (RL (EU) 2023/970) ist ab Juni 2026 nicht nur verpflichtend, sie bietet Mecklenburg-Vorpommern auch die Chance, strukturelle Ursachen von Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern wirksam anzugehen. Diese Unterschiede entstehen nicht nur durch unterschiedliche Erwerbsbiografien, sondern auch durch mangelnde Transparenz und ungleiche Bewertung von Tätigkeiten. Die neue Richtlinie verpflichtet Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber, Entgeltstrukturen offenzulegen und geschlechtergerechte Bezahlung sicherzustellen. Damit diese Vorgaben in M-V wirksam greifen, braucht es landesseitige Unterstützung, Begleitung und Kontrolle.</p> <p>Eine aktive Umsetzung und Begleitung seitens des Landes unterstützt Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes bei der Einführung transparenter und fairer Entgeltsysteme.</p> <p>Wir empfehlen daher nachdrücklich die Wiederaufnahme.</p>
Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 82; Entwurf 14.07.25) Ermittlung von branchenspezifischen Daten zur Quantifizierung des „ungenutzten Arbeitspotenzials“ von teilzeitbeschäftigten Frauen	<p>Erkenntnisse über bislang unzureichend berücksichtigte Potenziale von Frauen sind von zentraler Bedeutung, da sie die zukünftige Ausrichtung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen maßgeblich beeinflussen können. Die Ermittlung dieser Daten ist daher elementar wichtig, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und eine realistische Einschätzung der Lebens- und Erwerbsperspektiven von Frauen in M-V zu erhalten.</p> <p>Die Maßnahme sollte daher wieder aufgenommen und zeitnah umgesetzt werden.</p>
5. Gründung, Selbstständigkeit, Unternehmensnachfolge: geschlechts-spezifische Unterschiede	
M 83: Prüfauftrag zum Aufbau und zur Förderung eines Projektes für gründungswillige Frauen mit Einwanderungs-/ Fluchtgeschichte	Es ist sehr sinnvoll und wichtig, diese Zielgruppe stärker bei Gründungsförderung in den Blick zu nehmen. Vor dem Hintergrund, dass die Gründungsförderung aktuell eine Neuausrichtung erfährt, sollte der Prüfauftrag sehr zeitnah abgeschlossen werden.
Wiederaufnahme und Umformulierung der Maßnahme: (M 80; Entwurf 14.07.25) Einbringung einer Bundesratsinitiative zur Anpassung des Mutterschutzes für Selbstständige	Auch wenn die Bundesregierung laut Koalitionsvertrag plant, den Mutterschutz für Selbstständige einzuführen, sollte sich das Land auf Bundesebene weiter dafür einsetzen, um dem Vorhaben Nachdruck und Tempo zu verleihen. Wir empfehlen daher die Beibehaltung und redaktionelle Anpassung der Maßnahme: <i>Die Landesregierung setzt sich auf Bundesebene für die zügige Einführung des Mutterschutzes für Selbstständige ein.</i>
6. Weiterbildung im Wandel: geschlechtsspezifische Unterschiede und Chancen	
M 78: Prüfung der Neuauflage bzw. Neuausrichtung der Qualifizierungsrichtlinie im Hinblick auf eine verstärkte	Diese Maßnahme begrüßen wir ausdrücklich, halten die Form des Prüfauftrages jedoch für unnötig. Mit der Genderanalyse des Fachreferates und daraus abzuleitenden Zielen und Maßnahmen sind bereits Grundlagen gelegt, die bei der Neuausrichtung der Richtlinie ohne Weiteres berücksichtigt werden können. Wir empfehlen daher die folgende Maßnahmenformulierung: <i>Verstärkte Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter</i>

Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Faktoren	<i>Faktoren bei der Neuauflage bzw. Neuausrichtung der Qualifizierungsrichtlinie</i>
7. Im Fokus: Kunst und Kultur brauchen Vielfalt – Herausforderungen und Chancen für Frauen im Tätigkeitsfeld und auf dem Arbeitsmarkt	
Wiederaufnahme der Maßnahme: (M 97; Entwurf 14.07.25) Prüfauftrag, inwieweit die Mediengremien geschlechterparitätisch besetzt sind	<p>Gremien der öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten sollten geschlechterparitätisch besetzt sein, weil sie über Programmlinien, Personal, Budgets und strategische Ausrichtung entscheiden und damit maßgeblich bestimmen, wessen Perspektiven im Medienangebot sichtbar werden. Frauen sind in Führungs- und Kontrollstrukturen des Rundfunks weiterhin unterrepräsentiert, obwohl das Publikum mehrheitlich aus Frauen und Männern zu annähernd gleichen Anteilen besteht; Parität in den Gremien stärkt daher demokratische Legitimation, Repräsentativität und die Vielfalt von Themen, Bildern und Rollenmodellen im Programm.</p> <p>Wir empfehlen daher ausdrücklich die Wiederaufnahme dieser Maßnahme. Idealerweise sollte sie einen verbindlichen Umsetzungscharakter aufweisen, also die <i>paritätische Besetzung aller öffentlich-rechtlicher Mediengremien</i> festschreiben, statt lediglich als unverbindlicher Prüfauftrag formuliert zu sein.</p>
Wiederaufnahme bzw. Konkretisierung der Maßnahme: (M 98; Entwurf 14.07.25) Gendergerechte Gestaltung der Filmförderung M-V	<p>Eine gendergerechte Gestaltung der landeseigenen Filmförderung ist notwendig, um strukturelle Benachteiligungen von Frauen in der Filmbranche auszugleichen (z.B. geringere Fördermittelquoten, Unterrepräsentanz), die zu einseitigen Perspektiven und geringerer kultureller Vielfalt führen. Damit wird Chancengleichheit gesichert, die regionale Filmwirtschaft gestärkt und die Relevanz der Förderung für ein vielfältiges Publikum erhöht.</p> <p>Da die bisherige Formulierung der Maßnahme zu global ausfällt, schlagen wir eine Konkretisierung und Aufteilung in drei präzise Einzelmaßnahmen vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Verbindliche Parität in allen Entscheidungsgremien der MV Filmförderung GmbH</i> 2. <i>Einführung von Gender Incentives (z. B. Förderbonus für Projekte mit paritätischen Teams und diversen Besetzungen)</i> 3. <i>jährlicher Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Förderstatistiken.</i>
8. Seniorinnen und Senioren in einer modernen Gesellschaft	
M 91: Bereitstellung von Fördermitteln für einen barrierefreien (Um)Bau	Bitte konkretisieren: Was soll umgebaut werden? Wohnraum? Öffentliche Gebäude?
III. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in lebensphasenübergreifenden Bereichen	
1. Sicherheit und Teilhabe für alle: Schutz vor Gewalt und sozialen Notlagen	
<u>Bestandsaufnahme (S.43)</u>	
<i>Häusliche und sexualisierte Gewalt</i>	
Sofern entsprechende Daten zur Verfügung stehen, bitten wir darum, die Geschlechterverteilung unter den 4.252 Betroffenen nach Alter zu differenzieren. Interessant ist insbesondere, wie viel Prozent	

der männlichen Betroffenen mitbetroffene Kinder/Jugendliche und wie viel Prozent erwachsene Männer sind.

M 107: Prüfung, inwieweit eine Stärkung von sozialer, ökonomischer, gesundheitlicher und psychosozialer Fachberatung, inklusive Ausstiegsbewertung, erfolgen kann	Bitte konkretisieren: Für welche Zielgruppe(n) ist diese Maßnahme? Für Sexarbeiterinnen?
Bitte weitere Maßnahme einfügen: Erstellung eines landesweiten Gewaltschutzkonzeptes für Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften. Ziel: Geflüchtete Frauen sind in Gemeinschaftsunterkünften hinreichend vor Gewalt geschützt. Das dort tätige Personal ist für Gefährdungssituationen sensibilisiert und in der Lage, geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen.	Geflüchtete Frauen sind in Erstaufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften nachweislich einem erhöhten Risiko körperlicher, sexualisierter und häuslicher Gewalt ausgesetzt. Die Länder sind rechtlich verpflichtet, ihren Schutz bei der Unterbringung sicherzustellen. Ein landesweites Schutzkonzept schafft verbindliche Mindeststandards, klare Zuständigkeiten und einheitliche Verfahren, sodass erforderliche Maßnahmen systematisch umgesetzt werden und das Personal in die Lage versetzt wird, Gefährdungslagen früh zu erkennen, angemessen zu reagieren und betroffene Frauen wirksam zu schützen. Andere Bundesländer verfügen bereits über Landesschutzkonzepte, die als Orientierung für die Entwicklung und Umsetzung einrichtungsspezifischer Schutzkonzepte dienen. Auch Mecklenburg-Vorpommern ist daher aufgefordert, ein landesweites Rahmenkonzept zu entwickeln, um eine kohärente und wirksame Umsetzung auf Einrichtungsebene zu gewährleisten.

2. Gesundheit und Geschlecht: Unterschiede, Herausforderungen und Chancen

Herausforderungen (S.49)

Prävention und Gesundheitsförderung

Lange Anfahrtszeiten zu Geburtskliniken (fachliche Empfehlung unter 30 Minuten; Minimum unter 40 Minuten) bedrohen den Rechtsanspruch auf die freie Wahl des Geburtsortes und stellt daher eine gleichstellungspolitische Herausforderung dar. Gleiches gilt für die unzureichende Versorgungslage bei gewünschten Schwangerschaftsabbrüchen. Dies sollte hier entsprechend aufgeführt werden.

Wir empfehlen folgende Ergänzung:

In Mecklenburg-Vorpommern ist die Versorgung rund um Schwangerschaft und Geburt zunehmend durch Kreißsaal-Schließungen, Hebammenmangel, lange Wege und fehlende Kontinuität in der Betreuung belastet. Zugleich berichten viele Frauen von respektlosen Erfahrungen und Gewalt in der Geburtshilfe. Der Zugang zu Schwangerschaftsabbrüchen ist vor allem in ländlichen Regionen häufig erschwert, mit Informationslücken, weiten Anfahrtswegen und begrenzten Angeboten. Notwendig sind kooperative, hebammenzentrierte Schwangerenvorsorge, verbindliche Konzepte zur Prävention von Gewalt in der Geburtshilfe (z.B. Hebammenkreißsaal) sowie eine verlässlich wohnortnahe und stigmatische Sicherstellung von Schwangerschaftsabbrüchen.

Ziele (S. 50f.)

Bitte im 3. Absatz, letzter Satz folgende Ergänzung vornehmen:

„Dazu sollte das nationale Gesundheitsziel umgesetzt, eine 1:1 Hebammenbetreuung unter der Geburt und eine wohnortnahe Versorgung gewährleistet werden.“

M 113: Zusammenstellung von Empfehlungen,	Bitte Maßnahme konkretisieren: Wofür sollen Empfehlungen usw. zusammengestellt werden?
---	--

Initiativen, Good Practices für Ärztinnen und Ärzte und Bereitstellung der Informationen passgenau für die Zielgruppen	
M 120: Berücksichtigung der Genderperspektive in der Landesstrategie „Gesundheitsförderung und Prävention“ [...]	<p>Diese Maßnahme begrüßen wir ausdrücklich. Damit kann sichergestellt werden, dass Geschlechteraspekte von Beginn an in Landesstrategien und Konzepten mitgedacht sind.</p> <p>Dafür ist es jedoch elementar, dass auf die Berücksichtigung bereits im Prozess der Erstellung geachtet wird und nicht erst im Nachhinein. Uns ist nicht bekannt, dass neben dem Landeshebammenverband ausgewiesene Gleichstellungsexpert*innen in der Gesundheitskommission M-V mitwirken. Dies sollte schnellstmöglich nachgeholt werden.</p>
M 122: Unterstützung der Aktivitäten des Arbeitskreises „Gender & Gesundheit“ im Bereich Schwangerschaft und Geburt	<p>Die Unterstützung des AKGG sollte nicht nur auf den Bereich Schwangerschaft und Geburt beschränkt sein. Der AKGG widmet sich einer Vielzahl von gendermedizinischen Themen bzw. Aspekten der Gesundheitsförderung aus Geschlechterperspektive.</p> <p>Wir empfehlen daher, die Maßnahme offener zu formulieren: <i>Unterstützung der Aktivitäten des Arbeitskreises „Gender & Gesundheit“</i></p>
M 124: Sicherung von Angeboten für Schwangerschaftsabbrüche, z. B. über Universitätskliniken mit gynäkologischen Abteilungen	<p>Angebote für Schwangerschaftsabbrüche müssen auch bzw. gerade im ländlichen Raum bereitgestellt und gesichert werden. Eine Fokussierung auf Universitätskliniken greift daher zu kurz.</p> <p>Wir empfehlen die folgende Ergänzung: „[...] z. B. über Universitätskliniken mit gynäkologischen Abteilungen <i>und durch den Ausbau von ambulanten Hebammenmodellen für medikamentöse Schwangerschaftsabbrüche und Nachsorge</i>“</p>
M 132: Einspeisung und Berücksichtigung von Genderaspekten in den relevanten Gremien	<p>Das ist eine wichtige Maßnahme für eine geschlechtersensible Gesundheitsversorgung. Auf ihre Umsetzung sollte zeitnah hingewirkt werden, um sicherzustellen, dass laufende Prozesse in Gremien (z.B. Gesundheitskommission M-V) noch aktiv mitgestaltet werden können.</p>
3. Städte und ländliche Räume für alle: geschlechtergerecht planen und gestalten	
M 143: Prüfauftrag, inwie weit eine landesweite Car-Sharing – App / Mitfahr- App umgesetzt werden kann	<p>Hier sollten von Beginn an geschlechterspezifische Sicherheitsaspekte berücksichtigt werden. Frauen sind beim "Mitfahren" stärker gefährdet, Opfer von (sexualisierten) Übergriffen zu werden. Eine App muss entsprechende Sicherheitsvorkehrungen enthalten, die diese Gefahrenlage minimieren.</p> <p>Wir empfehlen daher eine Ergänzung der Maßnahme: „Prüfauftrag, inwie weit eine landesweite Car-Sharing App/ Mitfahr-App unter Berücksichtigung geschlechterspezifischer Sicherheitsaspekte umgesetzt werden kann.“</p>
M 147: Prüfauftrag, inwie weit gelungene Modellprojekte, insbesondere mit Blick auf aufsuchende Arbeit, verstetigt werden können	<p>Bitte konkretisieren: Modellprojekte wofür? Wer ist die Zielgruppe dieser Maßnahme?</p>

4. Gemeinsam stark: Gleichberechtigung im freiwilligen Engagement fördern

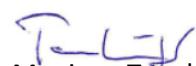
Frauenanteil in den Kommunalparlamenten (auf Kreis- und Gemeindeebene) (S. 63)

In diesem Abschnitt bitte auch die Frauenanteile in den kommunalpolitischen Vertretungen (Kreistage, Bürgerschaften, Stadtvertretungen) aufführen, da sich damit ein noch deutlicheres Bild der Unterrepräsentanz von Frauen in der Kommunalpolitik zeigt.

Sportvereine als geschützter Raum (S.65)

Die ausschließlich positive Einschätzung des organisierten Sports in diesem Abschnitt erscheint einseitig, da sie gesamtgesellschaftliche Probleme wie rassistische und sexistische Diskriminierungen sowie Übergriffe in Sportvereinen ausblendet, für die zahlreiche Berichte und Studien³ eine belastbare Datengrundlage liefern. Eine differenzierte Darstellung halten wir für dringend geboten, um diese gleichstellungspolitischen Herausforderungen sichtbar zu machen, Schutzmaßnahmen wie Präventionskonzepte und Schulungen zu fordern sowie konkrete Ziele, wie paritätische Strukturen und Diversitätsförderung abzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen


Monique Tannhäuser

³ Bspw.: Albert, K., Wache, B., & Burrmann, U. (2024): Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS) – ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Mitgliederbefragung Berliner Sportvereine. Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sportwissenschaft, Berlin. <https://www.spowi.hu-berlin.de/de/institut/sportpaedagogik/forschung/Projekte/zidis>; Heimburger, A. et al. (2025): Rassismus und Rassismuskritik im Vereinssport. Ein Bericht über die Omnipräsenz von Rassismus im Sport und über das weiße Privileg, ihn übersehen zu können. Bergische Universität Wuppertal. https://www.sportsoziologie.uni-wuppertal.de/fileadmin/sportsoziologie/images/Bericht_Rassismus_und_Rassismuskritik_im_vereinsorganisierten_Sport.pdf