



# Auswirkungen des Strukturwandels und der demografischen Entwicklung auf die Gleichstellung in Mecklenburg-Vorpommern und abzuleitende Optionen für die Landespolitik

Arbeitsmaterialien der  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Mecklenburg-Vorpommern



Studie im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung  
Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern

---

# **Auswirkungen des Strukturwandels und der demografischen Entwicklung auf die Gleichstellung in Mecklenburg-Vorpommern und abzuleitende Optionen für die Landespolitik**

Conchita Hübner-Oberndörfer

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>4</b>
<b>Vorbemerkung</b>	<b>5</b>
<b>1. Ausgangssituation für Frauen 1990 – Emanzipation made in GDR</b>	<b>7</b>
1.1 Emanzipationsverständnis ostdeutscher Frauen	7
1.2 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der DDR	8
1.3 Von der friedlichen Revolution zur deutschen Einheit – Erwartungen ostdeutscher Frauen	9
<b>2. Systemtransformation – Folgen des Beitritts zum Geltungsbereich des Grundgesetzes</b>	<b>11</b>
2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen des Transformationsprozesses	11
2.2 Arbeitsmarkt und soziale Lage	12
<b>3. Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>15</b>
3.1 Rechtlicher Rahmen für die Implementierung von Frauen- und Gleichstellungspolitik in MV	15
3.2 Die Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik auf Landes- und kommunaler Ebene in MV	15
3.3 Konzeption des Landes MV zur Gleichstellung von Frauen und Männern	18
<b>4. Die Entstehung von Institutionen und Verbänden von und für Frauen in Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>21</b>
4.1 Frauen helfen Frauen e.V., Die Beginen e.V., FrauenTechnikZentrum	21
4.2 Landesfrauenrat MV e.V.	22
4.3 Frauen in die Wirtschaft e.V.	23
4.4 Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.	23
4.4.1 GM-CONSULT MV	23
4.4.2 Berufe haben (k)ein Geschlecht	24
4.4.3 „Die Kunst von der Kunst zu leben“	24
4.5 Fazit	25

Dieses Arbeitsmaterial wird von dem Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern der Abteilung Dialog Ostdeutschland der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind von den Autoren in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

<b>5. Einflüsse der demografischen Entwicklung und des Strukturwandels in Mecklenburg-Vorpommern auf die Gleichstellung von Frauen und Männern</b>	<b>26</b>
5.1 Bevölkerungsentwicklung und Strukturwandel in Mecklenburg-Vorpommern	26
5.2 Gleichstellung von Frauen und Männern unter den demografischen und strukturellen Gegebenheiten in Mecklenburg-Vorpommern	27
5.2.1 Gemeinsamer Arbeitskreis Frauengesundheit MV (GAF-MV)	27
5.2.2 Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV	29
<b>6. Ergebnisse von 20 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik in MV</b>	<b>32</b>
6.1. Von der patriarchalen Frauen- und Familienpolitik der SED zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern	32
6.1.1 Situation auf dem Arbeitsmarkt	32
6.1.2 Eigenständige Interessenvertretung	33
6.2 Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst	34
<b>7 Akteurinnen und Akteure</b>	<b>37</b>
7.1 Dr. Margret Seemann (Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung MV)	39
7.2 Karla Staszak (Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung MV a.D.)	41
7.3 Brigitte Thielk (Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock)	42
7.4 Dr. Renate Hill (Geschäftsführerin des Landesfrauenrates e.V. MV)	44
7.5 Marion Richter (Geschäftsführerin des Frauenbildungsnetzes MV e.V)	45
7.6 Christiane Luipold (von 1998 bis 2009 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Agentur für Arbeit Rostock, seit 2009 Leiterin des Stabes Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg)	47
7.7 Yvonne Griep / Dirk Siebernik (Gender Fachstelle MV)	49
7.8 Fazit	50
<b>8. Ausblick – neue Herausforderungen</b>	<b>51</b>
8.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	51
8.2 Maßnahmen gegen die Abwanderung von Fachkräften	51
8.3 Bewältigung der Folgen der Alterung der Bevölkerung	53
8.4 Eröffnung von Karrierechancen für Frauen	54
8.5 Entwicklung des ländlichen Raumes	54
8.6 Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe der Politik	55
<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>56</b>
<b>Namensverzeichnis</b>	<b>60</b>
<b>Die Autorin</b>	<b>62</b>

## Abkürzungsverzeichnis

---

ASP	Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm
BVMW	Bundesverband mittelständische Wirtschaft
CDU	Christlich Demokratische Union
DDR	Deutsche Demokratische Republik
EU	Europäische Union
FAR	FRAU und ARBEIT REGIONAL
FBN MV e.V.	Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern
FDP	Freie Demokratische Partei
GAF-MV	Gemeinsamer Arbeitskreis Frauengesundheit Mecklenburg-Vorpommern
GG	Grundgesetz
GVOBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KVL.MV	Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern
LAG	Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbeauftragten Mecklenburg-Vorpommern
LaKoF	Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen
LFR	Landesfrauenrat
MV	Mecklenburg-Vorpommern
SED	Sozialistische Einheitspartei Deutschlands
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
UFV	Unabhängiger Frauenverband
VdU	Verband deutscher Unternehmerinnen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

## Vorbemerkung

---

Am 3. Oktober 1990 vollzog sich mit dem Beitritt der Deutschen Demokratischen Republik zur Bundesrepublik Deutschland die deutsche Einheit. Über 40 Jahre lebten die Menschen beiderseits der innerdeutschen Grenze in grundverschiedenen gesellschaftspolitischen Systemen. Dabei entwickelten sich in vielen Lebensbereichen unterschiedliche Sichtweisen der ostdeutschen und der westdeutschen Bürgerinnen und Bürger.

Dies betraf auch das Emanzipationsverständnis der Frauen und Männer in Ost und West. So war die Integration der Frauen in das Berufsleben für die DDR-Regierung eine ideologische Notwendigkeit, während sich die westdeutschen Frauen erst nach zähem Kampf das Recht auf berufliche Selbstverwirklichung erkämpfen konnten. Das konservative Gedankengut war lange Zeit tief im Familienbild der Bundesbürger verankert. Zusätzlich wirkte sich der Kampf der Systeme negativ auf die Gleichstellungsbemühungen und die berufliche Integration der Frauen aus.

War also die Situation der Frauen in der ehemaligen DDR wirklich besser als in der BRD? Die vorliegende Studie geht dieser Frage nach. Sie zeigt eine von oben angeordnete berufliche Gleichstellung der Frauen. Sie beschreibt die unbestreitbaren Erfolge der Gleichstellung bei der schulischen und beruflichen Ausbildung. Erfolgreich waren auch die staatlichen Bemühungen, jungen Müttern die Doppelrolle als Mutter und Berufstätige zu erleichtern. Klar wird jedoch auch, dass sich das Rollenverständnis in den Köpfen der Menschen nicht so leicht ändern lässt. Wenn die Doppelrolle zur Doppelbelastung wird, ändert sich nichts grundsätzlich. Dies zeigt sich auch darin, dass zwar die überwiegende Mehrheit der Frauen berufstätig war, die Führungspositionen in Wirtschaft und Politik aber weiterhin den Männern vorbehalten waren.

In der alten Bundesrepublik verlief der Gleichstellungsprozess wesentlich zäher. Erst

1958 konnte sich die Politik auf das Gleichstellungsgesetz einigen. Bis dahin benötigte eine Ehefrau das Einverständnis ihres Ehemannes, um einer beruflichen Tätigkeit nachgehen oder über ihr selbst verdientes Geld frei verfügen zu können. Dabei blieb es bis 1977, als das neue Familien- und Scheidungsrecht gegen den erbitterten Widerstand der Konservativen beschlossen werden konnte. In der Folge kam es zu weiteren notwendigen gesetzlichen Reformen des Abtreibungsrechts, der strafrechtlichen Gleichstellung der ehelichen und außerehelichen Vergewaltigung und der Namensrechtsreform.

Nach der Wiedervereinigung musste auch die Gleichstellungspolitik vereinheitlicht werden. Wie auch in allen anderen sozialen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Bereichen war das keine leichte Aufgabe und auch keine, die über Nacht gelöst werden könnte. In dieser Studie versucht Frau Dr. Conchita Hübner-Oberndörfer die bisher erzielten Erfolge, aber auch die noch dringend benötigten Fortschritte in der Gleichstellungspolitik am Beispiel von Mecklenburg-Vorpommern aufzuzeigen. Sie bezieht sich dabei auch auf die Erfahrungen und Erkenntnisse in der Gleichstellungspolitik aktiver Politikerinnen und Vertreterinnen der Zivilgesellschaft.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hofft, mit dieser Studie einen Beitrag für weitere Fortschritte in der Gleichstellungsdebatte – und das nicht nur in Mecklenburg-Vorpommern – zu leisten.

*Jürgen Peters*  
Leiter des Landesbüros  
Mecklenburg-Vorpommern  
der Friedrich-Ebert-Stiftung



# 1. Ausgangssituation für Frauen 1990 – Emanzipation made in GDR

## 1.1 Emanzipationsverständnis ostdeutscher Frauen

Das Emanzipationsverständnis von Frauen in der DDR wurde durch zwei Faktoren geprägt. Zum einen wollten sie berufstätig sein, zum anderen wünschten sie sich Kinder und eine Familie. Im Jahr 1989 waren in der DDR mehr als 90% aller Frauen und Mädchen im Alter zwischen 16 und 60 Jahren erwerbstätig bzw. in Aus- und Weiterbildung. Bis zu ihrem 25. Lebensjahr hatten 75% der Frauen wenigstens ein Kind zur Welt gebracht, bis zum 30. Lebensjahr waren es sogar 90%.<sup>1</sup> Generell kann festgestellt werden, dass im Falle einer Mutterschaft bzw. einer Familiengründung die Aufgabe der Berufstätigkeit für die in der DDR geborenen und aufgewachsenen Mädchen- und Frauengenerationen keine Alternative darstellte. So gaben bei einer Familienbefragung im Jahre 1982 über 60% der Zwanzig- bis Vierzigjährigen an, dass beide Lebensbereiche für sie gleichermaßen bedeutsam seien.<sup>2</sup>

Dieses Emanzipationsverständnis war nicht nur ein Ergebnis der Frauen- und Familienpolitik der SED, sondern entsprach auch den Vorstellungen der meisten DDR-Frauen.

Leitgedanke der SED-Frauenpolitik war die Überzeugung gewesen, dass die Frauenfrage Teil der sozialen Frage sei und nur mit dieser gelöst werden könne. Nach der marxistisch-leninistischen Theorie konnte sich die Emanzipation der Frau allein durch deren Integration in die Berufsarbeit realisieren lassen. Auf diese Weise würden Frau-

en das richtige, proletarische Bewusstsein entwickeln können und gemeinsam mit den Männern den Weg in eine lichte, klassenlose Zukunft gehen. Neben diesen ideologischen Motiven gab es praktische Notwendigkeiten für die Orientierung der SED auf Einbeziehung von Frauen in das Erwerbsleben. Die Wirtschaft der DDR litt permanent unter einem Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften, dem durch die Erhöhung der weiblichen Erwerbsquote begegnet werden sollte.

Frauen in der DDR nahmen die Berufsarbeit jedoch nicht primär als politisch-ideologischen Zwang wahr, sondern sie wurde zunehmend zu einem unverzichtbaren Element ihrer Lebensplanung. Sie bedeutete Selbstbestätigung und Lebenssinn, sowie finanzielle Unabhängigkeit vom Mann und die Chance, die eigene Lebensform frei wählen zu können. Erwerbsarbeit war für Frauen in der DDR nicht nur unter finanziellen Erwägungen wichtig. Für viele von ihnen war sie zu einem Bedürfnis geworden. Die Arbeit verschaffte ihnen soziale Kontakte und Kommunikation – ein Anspruch, der in den tagsüber verwaisten Wohnkomplexen ganz und gar nicht befriedigt werden konnte.

Im Zuge der Entwicklung der DDR war also aus der Doppelbelastung des weiblichen Geschlechts ein Doppelanspruch geworden. Kaum eine Frau wollte ausschließlich Hausfrau sein oder für einen längeren Zeitraum aus dem Erwerbsprozess ausscheiden.<sup>3</sup>

1 Vgl. Kinder, Jugend und Familie, in: Sozialpolitik konkret, Institut für Soziologie und Sozialpolitik der Akademie für Wissenschaften der DDR, Berlin 1990, S. 28.

2 Vgl. Gysi, Jutta, Meyer, Dagmar, Leitbild: berufstätige Mutter – DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe, in: Hellwig, Gisela, Nickel, Hildegard Maria (Hg.), Frauen in Deutschland 1945 – 1992, Berlin 1992, S.141.

3 Vgl. Hübner, Conchita, Auswirkungen des Transformationsprozesses auf Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock 1997, Rostocker Hefte zur Politik und Verwaltung, Heft 8, S. 9f..

## 1.2 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der DDR

Die Doppelorientierung der DDR-Frauen auf Beruf und Familie sagt allerdings wenig aus über ihre qualitativen Vorstellungen von Erwerbstätigkeit. In den 70er Jahren ging es den meisten Frauen nicht um eine Arbeit an sich, sondern immer auch um ein möglichst angenehmes Arbeitsklima und vor allem bei jungen Erwerbstätigen ohne Kind auch um interessante Arbeitsinhalte.

In dieser Zeit kam es zu einer Neuorientierung in der Frauen- und Familienpolitik der SED. Sie war diesmal primär an arbeitsmarktpolitischen und demographischen Erfordernissen ausgerichtet. Frauen sollten nun nicht mehr schlechthin berufstätig sein, sondern sich auch qualifizieren. Spätestens seit Mitte der 70er Jahre zeigte sich an einigen signifikanten Symptomen, dass diese Politik nicht die erwünschten Resultate gebracht hatten.<sup>4</sup> Die Geburtenrate sank rapide, die Zahl der Ehescheidungen nahm zu und immer mehr verheiratete Frauen und Mütter bemühten sich um Teilzeitarbeit. Zum Ende der DDR waren 27% der Frauen verkürzt beruflich tätig. Ihre Zahl wäre noch weitaus höher gewesen, wenn in den Betrieben mehr Teilzeitbeschäftigungen angeboten worden wären. Die Betriebsleiter hatten jedoch die Order, die Teilzeitwünsche der Frauen nicht ‚ausufern‘ zu lassen.<sup>5</sup>

Die Ursachen für die o.g. Entwicklung waren vielfältig, eine war jedoch allen drei Erscheinungen gemeinsam: Berufliche, gesellschaftliche und häusliche Aufgaben zu vereinbaren, blieb ein Problem, das Frauen weitgehend allein zu lösen hatten.

Auch wenn in den offiziellen Verlautbarungen der „Mythos von der bereits erfolgreich abgeschlossenen Emanzipation der Frau“<sup>6</sup> verbreitet wurde, gab es in der Realität zunehmend frauenfeindliche Praktiken. So weigerte sich das Leitungspersonal in den Betrieben, Frauen mit

Kindern in bestimmte Positionen einzustellen, weil diese „ineffektiv arbeiteten“, „ihre Privilegien missbrauchten“, „ständig krank feierten“ und „zu keiner Versammlung kämen“.<sup>7</sup>

Geht man allein vom formalen Bildungsabschluss aus, so waren gegen Ende der DDR Frauen bis etwa zum 45. Lebensjahr im Durchschnitt genauso hoch gebildet wie gleichaltrige Männer. 99% der weiblichen und männlichen Jugendlichen begannen nach dem Abschluss der Schule eine Lehre oder wechselten an die zum Abitur führende Erweiterte Oberschule bzw. in eine Berufsausbildung mit Abitur. Etwa 84% der Schüler/innen nahmen eine Lehre auf, wobei Mädchen sich häufiger für frauentypische Fachschulausbildungen entschieden, besonders für pädagogische Berufe und Medizin. Real wurden Männer in einigen attraktiven Bildungsgängen bevorzugt. Auch waren Frauen für traditionelle Männerberufe nicht genügend sozialisiert. Während der 70er Jahre war das Berufswahlfeld für Mädchen vor allem hinsichtlich technischer Berufe stark erweitert worden. Seit Beginn der 80er Jahre beschränkte es sich jedoch im Wesentlichen wieder auf traditionelle Frauenberufe.<sup>8</sup> Dies geschah u.a. als Reaktion auf die hohen Ausfallquoten weiblicher Beschäftigter infolge der nur auf Frauen fokussierten sozialen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Babyjahr, Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder etc.). Ferner wurden Frauen in ihrer sozialen Stellung, d.h. hinsichtlich ihrer Kompetenzen und Einflussbereiche benachteiligt. Das verschärfte sich durch häufige Zuweisung von zweitrangigen Arbeitsplätzen im erlernten Beruf, weil Frauen durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gegenüber Männern eine geringere Flexibilität und Verfügbarkeit aufwiesen. Wurden Frauen als berufstätige Mütter hoch gepriesen, so waren sie real und vor allem im Erwerbsleben gerade wegen ihrer Mutterschaft immer zugleich auch in eine „natürliche“ Zweitrangigkeit gestellt.<sup>9</sup> Die in den 80er Jahren vorgenommene

4 Gysi, Meyer, S. 142f.

5 Hellwig, S.15.

6 Behrendt, Hanna, Frauenemanzipation made in GDR, in: EigenArtige Ostfrauen, Bielefeldt 1994, S. 40.

7 Vgl. ebenda.

8 Vgl. dazu auch Nickel, Hildegard Maria „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauenarbeit in der DDR, in: Frauen in Deutschland 1945 - 1992, S. 239.

9 Nickel, S.234.

Konzentration der Frauenpolitik auf das Vereinbarkeitsproblem (Haushalt, Kinder, Familie, Beruf) wirkte sich auf die Frauen sehr negativ aus. Sie stützte das Klischee von der Hauptverantwortung der Mutter, weil die Adressaten dieser Leistungen ausschließlich Frauen waren.<sup>10</sup>

Die patriarchale Gleichstellungspolitik war die strukturelle Grundlage dafür, dass Frauen und Männer in der DDR im Erwerbsleben sozial Ungleiche blieben. So war z.B. „Gleicher Lohn für gleiche Leistung“ eine viel zitierte Formel. In der Realität vollzog sich die Einkommensentwicklung jedoch nach Wirtschaftszweigen und Berufsgruppen differenziert und umgekehrt proportional zum Frauenanteil in den jeweiligen Bereichen. Lag das durchschnittliche Monatseinkommen in der DDR im Jahr 1989 bei 1 136 Mark (Netto), so verdienten die Beschäftigten im Handel mit 1 004 Mark und im Post- und Fernmeldewesen mit 1 040 Mark deutlich weniger, während die Einkünfte im Bereich Verkehr mit 1 234 Mark deutlich über dem Durchschnitt lagen.<sup>11</sup> Im Handel waren 71,9% der Erwerbstätigen Frauen, im Post- und Fernmeldewesen 69,0%.<sup>12</sup> (Vgl. Tab. 1)

Darüber hinaus waren Frauen unterdurchschnittlich in den besser dotierten Leitungspo-

<sup>10</sup> Hildebrand, Karin, Historischer Exkurs zur Frauenpolitik der SED, in: Eigenartige Ostfrauen, S.27.

<sup>11</sup> Vgl. Frauenreport '90, Berlin 1990, S.87.

<sup>12</sup> Vgl. Nickel, S.241.

sitionen vertreten<sup>13</sup>, so dass sich insgesamt ein deutliches Lohngefälle zuungunsten der Frauen ergab. Das galt auch bei gleicher Qualifikation von Frauen und Männern. So verdienten männliche Hoch- und Fachschulabsolventen im Jahr 1988 im Schnitt fast 20% mehr als ihre weiblichen Pendanten.<sup>14</sup>

### 1.3 Von der friedlichen Revolution zur deutschen Einheit – Erwartungen ostdeutscher Frauen

Die Unterordnung der Frauenfrage unter die soziale Frage hatte zur Konsequenz, dass wichtige Probleme der Frauen in der DDR nicht behandelt wurden. So spielten Themen wie Gewalt gegen Mädchen und Frauen, die Konsequenzen der weiblichen Mehrfachbelastung, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder mangelnde Aufstiegschancen sowie Unterrepräsentation in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsgremien kaum eine Rolle. Die Nichtexistenz politisch relevanter Frauenorganisationen führte zur Nichtartikulation von Fraueninteressen. Frauen wurden in der DDR eher als Objekt denn als Subjekt von der Politik wahrgenommen. Daran änderte auch die Mitgliedschaft einer (!) Frau, Inge Lange, im Po-

<sup>13</sup> Vgl. ebenda, Tab. 1, S.236.

<sup>14</sup> Vgl. dazu auch Frauenreport '90, S.93.

Tabelle 1

#### Durchschnittliche monatliche Arbeitseinkommen der vollbeschäftigten Arbeiter und Angestellten in volkseigenen Betrieben nach Wirtschaftsbereichen (in Mark) Frauenanteil (in %) nach Wirtschaftsbereichen (Stand: 1989)

	Insgesamt	Industrie	Bau- industrie	Land- und Forstwirtschaft	Verkehr	Post- und Fernmel- dewesen	Handel
<b>Brutto</b>	1.311	1.324	1.310	1.242	1.436	1.206	1.168
<b>Netto</b>	1.136	1.150	1.135	1.090	1.234	1.040	1.004
<b>Frauenanteil</b>	48,9	41,0	17,2	37,4	26,4	69,0	71,9

Quelle: Frauenreport '90, S.87 und S.66.

litbüro der SED nichts. Auch unter den politisch eher zweitrangigen Ministern gab es zum Ende der DDR lediglich eine Frau, Margot Honecker, die Gattin von Erich Honecker, des SED-Generalsekretärs und Vorsitzenden des Staats- und Nationalen Verteidigungsrates. Kein Kombinat, kein Großbetrieb wurde Ende der 80er Jahre in der DDR von einer Frau geleitet. Sieht man also von der erreichten wirtschaftlichen und finanziellen Unabhängigkeit der Frauen ab, kann nicht davon gesprochen werden, dass die Frauenfrage in der DDR gelöst wurde.

Als im Oktober 1989 hunderttausende DDR-Bürgerinnen und Bürger auf den Strassen gegen die Politik der SED protestierten, wurde sichtbar, dass frauenspezifische Interessen nur selten offen artikuliert wurden. Es gab in dieser Zeit kaum Organisationen, die sich Frauen-Themen explizit auf die Fahnen geschrieben hatten. Eine Ausnahme bildete der Unabhängige Frauenverband (UFV), zu dessen Gründerinnen im Dezember 1989 in Berlin Pat Wunderlich<sup>15</sup> und in Mecklenburg-Vorpommern (Frühjahr 1990) u.a. Anette Niemeyer und Marion Richter<sup>16</sup> gehörten.<sup>17</sup> Allerdings blieb die Unterstützung für ihn eher marginal.

In der Konsequenz versäumten es die ostdeutschen Frauen in der Phase der friedlichen Revolution, ihre Probleme, Forderungen und Wünsche offen zu artikulieren und politisch durchzusetzen. Hier machte es sich bemerkbar, dass die patriarchale Frauenpolitik, die von der einzigen Frauenorganisation der DDR, dem Demokratischen Frauenbund, unkritisch mitgetragen und exekutiert wurde, dazu geführt hatten, dass viele ostdeutsche Frauen es nicht für nötig hielten, sich aktiv für ihre eigenen Interessen einzusetzen.

Spekulativ bleibt die Frage, ob sie ihre Ausgangspositionen in der Phase des endgültigen Zusammenbruchs der DDR und der einsetzenden Orientierung auf die Herstellung der deutschen Einheit dadurch hätten wesentlich verbessern

können. Prioritär war für die meisten Frauen der Wunsch, die „Errungenschaften des Sozialismus“ zu erhalten. Dabei ging es u.a. um die Beibehaltung der Regelungen zum Schwangerschaftsabbruch, die Aufrechterhaltung der Kinderbetreuung, die Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder und den monatlichen Haushaltstag. Anders gesagt, die überwiegende Mehrheit der DDR-Frauen hielt an ihrer Vorstellung von Emanzipation fest. Sie wollten berufstätig sein und Kinder haben. Der Staat sollte auch weiterhin die notwendigen Rahmenbedingungen dafür garantieren.

Der Anteil der zwischen Beruf und Familie „vereinbarungsorientierten“ Frauen hat nach der Vereinigung nicht ab – sondern weiter zugenommen. Im Jahre 1992 sprachen sich in einer Familienbefragung 76% aller bis zu 40 Jahre alten Frauen für eine Gleichgewichtigkeit zwischen Erwerbsarbeit und Familie mit Kindern aus. Im Jahr 1996 waren es sogar 81%.<sup>18</sup> Die Zahl der familienorientierten Frauen – also der Frauen, für die in der Hierarchie die Familie den ersten Rang einnahm – reduzierte sich von 38% (1982 und 1988) auf 13 % (1996).<sup>19</sup> Die Gruppe der vorrangig berufsorientierten Frauen stieg dagegen nur um ein Prozent auf nunmehr 2%.<sup>20</sup> Auf der anderen Seite hielten jedoch auch nur 5% der ostdeutschen Frauen das Hausfrauendasein für erstrebenswert.<sup>21</sup>

15 Sie leitet heute in Rostock eine Reiseagentur, die Bildungsreisen speziell für Frauen organisiert. (<http://wunderliche-frauenreisen.de/>).

16 Sie wird in Kapitel 7.5 porträtiert.

17 Vgl. dazu Unabhängiger Frauenverband, <http://www.ddr89.de/ddr89/ufv/UFV.html> (05.03.2010).

18 Frauen wollen Arbeit und Kinder, in: Norddeutsche Neueste Nachrichten (NNN), 27.03.1996.

19 Ebenda.

20 Vgl. Gysi, Meyer, S.142.

21 Vgl. dazu Hübner, Conchita, Gerdes, Johannes, Genschow, Barbara, Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock 1998, S. 5.

## 2. Systemtransformation – Folgen des Beitritts zum Geltungsbereich des Grundgesetzes

Das Ergebnis der Wahlen zur Volkskammer der DDR im März 1990 war zugleich ein Votum der Mehrheit der DDR-Bürgerinnen und Bürger für den Weg zur deutschen Einheit nach Artikel 23 des Grundgesetzes der Bundesrepublik.<sup>22</sup> Bis zum Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes am 3. Oktober 1990 galt es zunächst die notwendigen Anpassungsmaßnahmen im rechtlichen, wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Bereich vorzunehmen.

### 2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen des Transformationsprozesses

Die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen änderten sich bereits mit dem in Kraft Treten des 1. Staatsvertrages (Wirtschafts-, Währungs- und Sozialunion) am 1. Juli 1990 signifikant. Mit der Schaffung eines einheitlichen Währungsgebietes – der Einführung der D-Mark – kam die Regierung der Bundesrepublik Deutschland den Wünschen vieler DDR-Bürgerinnen und Bürger entgegen, die seit dem Fall der Berliner Mauer im November 1989 kaum noch an die eigenständige Weiterexistenz der DDR glaubten. Gleichzeitig wurden die Voraussetzungen für die Umwandlung der (zusammenbrechenden) sozialistischen Planwirtschaft in eine soziale Marktwirtschaft geschaffen und nicht zuletzt begann die letzte DDR-Regierung im sozialen Bereich mit der Gründung von Institutionen, die kompatibel zu den entsprechenden bundesdeutschen Einrichtungen waren, wie z. B. der Renten-, der Kranken- und der Arbeitslosenversicherung. De-

ren Anschubfinanzierung wurde von der Bundesrepublik übernommen.<sup>23</sup>

Der 2. Staatsvertrag, der Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der Einheit Deutschlands, wurde am 31. August 1990 unterzeichnet und am 20. September 1990 zeitgleich von der DDR-Volkskammer und dem Deutschen Bundestag jeweils mit 2/3-Mehrheit ratifiziert.<sup>24</sup> Er enthielt verschiedene Übergangs- und Anpassungsmaßnahmen. Besonders relevant für ostdeutsche Frauen war Kapitel VII Artikel 31 „Familie und Frauen“. Darin wurde festgelegt, dass der gesamtdeutsche Gesetzgeber, die Aufgabe habe, die „Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln.“ Darüber hinaus sollte er, angesichts unterschiedlicher rechtlicher und institutioneller Ausgangssituationen bei der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern, die „Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (...) gestalten.“ Um die Weiterführung der Einrichtungen zur Tagesbetreuung von Kindern im Beitrittsgebiet zu gewährleisten, war der Bund bereit, sich für eine Übergangszeit bis zum 30. Juni 1991 an den Kosten dieser Einrichtungen zu beteiligen. Darüber hinaus wurde der gesamtdeutsche Gesetzgeber beauftragt, „spätestens bis zum 31. Dezember 1992 eine Regelung zu treffen, die den Schutz vorgeburtlichen Lebens und die verfassungskonforme Bewältigung von Konfliktsituationen schwangerer Frauen vor allem durch rechtlich gesicherte Ansprüche für Frauen, insbesondere auf Beratung und soziale Hilfen besser gewährleistet, als dies in beiden Teilen Deutschlands derzeit der Fall ist“. Zur Ver-

<sup>22</sup> Den Weg zur deutschen Einheit über Artikel 23 GG präferierten die Allianz für Deutschland (CDU, DA, DSU) – 47,8% der Wählerstimmen – sowie der Bund freier Demokraten (LDP, Deutsche Forumspartei, Ost-FDP) – 5,3 % der Wählerstimmen. Vgl. Korte, Karl-Rudolf, *Die Chance genutzt?*, Frankfurt am Main / New York 1994, S. 120 ff.

<sup>23</sup> Vgl. Korte, *Die Chance genutzt?*, S. 182.

<sup>24</sup> Vgl. dazu Handbuch zur deutschen Einheit 1949-1989-1999, (Hg.) Weidenfeld, Werner, Korte, Karl-Rudolf, Frankfurt am Main 1999, S. 783ff.

wirklichung dieser Ziele sollte im Beitrittsgebiet sofort damit begonnen werden, mit „finanzieller Hilfe des Bundes ein flächendeckendes Netz von Beratungsstellen verschiedener Träger“ aufzubauen. Die Beratungsstellen sollten personell und finanziell so ausgestattet werden, dass sie ihrer Aufgabe gerecht werden konnten, „schwängere Frauen zu beraten und ihnen notwendige Hilfen – auch über den Zeitpunkt der Geburt hinaus – zu leisten“.<sup>25</sup>

Durch diesen Vertrag wurden die Grundzüge der künftigen Entwicklung in den durch Volkskammerbeschluss vom 20. Juli 1990 wieder eingeführten ostdeutschen Ländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen präjudiziert.

In der Folgezeit kam es zu einem massiven Institutionentransfer nach bundesdeutschem Muster. Viele Gesetze und Verordnungen mussten den veränderten Gegebenheiten angepasst werden. Beim Aufbau der neuen Strukturen erhielten die ostdeutschen Länder umfassende personelle Unterstützung aus den „alten“ Ländern.

## 2.2 Arbeitsmarkt und soziale Lage

Bereits der 1. Staatsvertrag vom 1. Juli 1990 führte zu signifikanten Änderungen der Existenzbedingungen in der DDR. Die Ökonomie war von einem Tag auf den anderen dem Konkurrenzdruck des internationalen Wettbewerbs ausgesetzt. Wirtschaft und Gesellschaft erlebten einen schwer verkraftbaren Modernisierungsschock. So fielen in vielen Bereichen der Wirtschaft staatliche Subventionen weg. Die Preise orientierten sich an Angebot und Nachfrage und weite Teile der Industrie und Landwirtschaft waren nicht mehr konkurrenzfähig. Im Industriesektor sank im 2. Halbjahr 1990 die Produktion um die Hälfte und in der Landwirtschaft wurden in 12 Monaten so viele landwirtschaftliche Flächen stillgelegt wie in der Europäischen Gemeinschaft innerhalb von fünf Jahren. Konsequenz dieser Entwicklung

25 Vgl. Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik über die Herstellung der deutschen Einheit, Kap VII, Artikel 31.

war die Freisetzung einer großen Zahl von Arbeitskräften.<sup>26</sup>

Ostdeutsche Frauen besaßen zu Beginn des Transformationsprozesses die eindeutig schlechteren Ausgangspositionen als ostdeutsche Männer. Erste „Opfer“ des Untergangs der DDR und der Umgestaltung der DDR-Wirtschaft waren neben dem Staatsapparat, den Ministerien und den gesellschaftlichen Organisationen vor allem Unternehmen und Betriebe in der Nahrungsgüterwirtschaft und der Textil- und Bekleidungsindustrie, die unter den marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht mehr konkurrenzfähig waren. In Rostock wurde z.B. als einer der ersten großen Betriebe ein Unternehmen geschlossen, in dem Bekleidung für Jugendliche produziert worden war. Betroffen waren in allen Bereichen überwiegend Frauen. Aber nicht nur in diesen frauentypischen Bereichen wurden Frauen in größerem Umfang entlassen. Auch in anderen Zweigen waren sie oft die ersten, die gehen mussten, verrichteten sie doch häufig Tätigkeiten, die wegrationalisiert werden konnten oder automatisiert wurden. Eine weitere Ursache für die rasch ansteigende Zahl arbeitsloser Frauen war der bereits kurz nach der Vereinigung einsetzende Verdrängungswettbewerb in den Bereichen, die bis dahin frauendominiert waren, wie Handel, Banken und Versicherungen.<sup>27</sup> Hier wurden frei werdende oder neu geschaffene Stellen immer häufiger durch Männer besetzt. (Vgl. Tab. 2)

Im September 1993 lag die Arbeitslosenquote in den neuen Bundesländern bei Frauen mit 22% doppelt so hoch wie die der Männer (11%).<sup>28</sup>

Die niedrigen Einkommen, die Frauen in der DDR hatten, führten dazu, dass sie im Falle von Arbeitslosigkeit weniger Geld als Männer erhielten. Vor allem für allein erziehende Mütter (in der DDR gab es 1989 ca. 340 000<sup>29</sup>) und geschiedene Frauen war damit der Weg in die Armut vorge-

26 Vgl. Korte, Karl-Rudolf, Die Chance genutzt?, S.181f.

27 Vgl. Hellwig, Nickel, S. 247 - 254.

28 Engelbrecht, Gabriele, Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern, Folgen und Auswege, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (ApuZ), Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6/1994, S.22.

29 Frauenreport `90, S. 112f.

Tabelle 2

**Frauenanteil an den Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen (in %) in den neuen Bundesländern**

	November 1990	November 1991	November 1992	Differenz 90-92
Landwirtschaft	40,6	42,5	36,0	- 4,6
Bergbau, Energiegewinnung	31,4	32,5	23,0	- 8,1
Bauwirtschaft	19,1	16,8	11,0	- 8,1
Metall-, Elektrobranche	30,4	24,9	19,0	- 11,4
übriges verarbeitendes Gewerbe	49,0	43,0	36,0	- 13,0
Handel	70,0	64,8	58,0	- 22,0
Verkehr, Bahn, Post	34,1	32,2	28,0	- 6,1
Banken, Versicherungen	83,6	74,1	71,0	- 12,6
andere Dienstleistungen	69,5	70,9	67,0	- 2,5
<b>Gesamt</b>	48,5	48,0	43,0	- 5,5

*Datenbasis: Arbeitsmarkt-Monitor<sup>30</sup>*

zeichnet. Während erstere in der DDR ohnehin schon über geringe Haushaltseinkommen verfügten, wurde ihre Situation durch den Wegfall subventionierter Waren (z. B. Kinderbekleidung) und sozialpolitischer Maßnahmen, wie Freistellung bei der Erkrankung des Kindes oder des Haushaltstags, deutlich erschwert. Steigende Preise für die Kinderbetreuung und die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt führten dazu, dass viele von ihnen, einmal aus den Unternehmen verdrängt, nur schwer wieder Arbeit fanden.

Frauen avancierten in dieser Zeit sehr schnell zu den „Verliererinnen“ der Einheit. Geht man von der Zentralität von Erwerbsarbeit im Leben ostdeutscher Frauen aus, so ist diese Beschreibung zutreffend.<sup>31</sup> Andererseits ergaben sich ost-

30 Vgl. Ungleichheit und Sozialpolitik, Berichte der Kommission zur Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V., Opladen 1996, S.328.

31 Immerhin bezeichneten sich 35% der ostdeutschen Frauen selbst als Verliererinnen der Einheit. Vgl. dazu Schröter,

deutsche Frauen nicht in ihr Schicksal, sondern entwickelten Strategien, um ihre finanzielle und ökonomische Unabhängigkeit zu erhalten. Der neuen Situation begegneten sie zunächst mit einem „Gebärstreik“, d.h. allein bis 1994 nahm die Zahl der Geburten z. B. in Mecklenburg-Vorpommern um ca. 75% ab. Wurden 1990 noch 23.503 Babys geboren, so waren es 1994 nur noch 8.934.<sup>32</sup> Zum anderen entwickelten Frauen in MV eine hohe Mobilität, d.h. sie waren bereit das Land zu verlassen, um Arbeit zu finden. Seit 1990 wanderten deutlich mehr (junge) Frauen aus Mecklenburg-Vorpommern ab als zu.<sup>33</sup>

Ute, Ostdeutsche Frauen im Transformationsprozeß, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), B 20/95, S. 31 - 42.

32 Kück, Ursula, Fischer, Hartmut, Karpinski, Jan, Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern: Bilanz nach 15 Jahren und Ausblick, [http://www.wiwi.uni-rostock.de/~stat/sonstige/MH\\_01-2006.pdf](http://www.wiwi.uni-rostock.de/~stat/sonstige/MH_01-2006.pdf) (03.03.2010).

33 Von 1990 bis 1996 ergab sich bei Frauen ein Wanderungssaldo in Höhe von Minus 46.200 und bei Männern von Minus 30.700. Vgl. Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen, Statistische Sonderhefte, 7. Jahrgang

Dieser Entwicklung versuchten sowohl die Bundesregierung als auch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns durch verschiedene Maßnahmen zu begegnen. Seitens des Bundes wurden finanzielle Mittel für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (ABM etc.) zur Verfügung gestellt. In Mecklenburg-Vorpommern profitierten vor allem Frauen davon.<sup>34</sup>

Nachteilig wirkte es sich jedoch aus, dass in den Jahren unmittelbar nach dem Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes weder Institutionen, wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, noch Vereine, die sich um die Artikulation und Durchsetzung von frauenspezifischen Anliegen gekümmert hätten, existierten.

---

1997, Heft 8, Schwerin, S. 11.

<sup>34</sup> Ebenda, S. 54.

### 3. Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Zunächst kam es darauf an, die rechtlichen und strukturellen Grundlagen für die Etablierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik in MV zu schaffen.

#### 3.1 Rechtlicher Rahmen für die Implementierung von Frauen- und Gleichstellungspolitik in MV

Neben den o.g. Übergangs- bzw. Anpassungsgesetzen (Kap. 2.1) bildete das Grundgesetz mit dem Beitritt der DDR zu seinem Geltungsbereich die verfassungsrechtliche Grundlage auch für die künftige Gleichstellungspolitik in den ostdeutschen Ländern. Dabei war vor allem Artikel 3 GG ausschlaggebend. Darin heißt es:

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) 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.
- (3) Niemand darf 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.

Insbesondere Absatz 2 des Artikels erforderte auch von den Ländern und Kommunen aktive Maßnahmen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu realisieren.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern nahm eine entsprechende Formulierung in seine Verfassung vom 23. Mai 1993 auf. Kapitel III (Staatsziele) Artikel 13 enthielt die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Konkret hieß es: „Die Förderung der tat-

sächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Dies gilt insbesondere für die Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen.“<sup>35</sup>

#### 3.2 Die Institutionalisierung der Frauen- und Gleichstellungspolitik auf Landes- und kommunaler Ebene in Mecklenburg-Vorpommern

Die erste Regierungskoalition (Oktober 1990 - Oktober 1994) in Mecklenburg-Vorpommern wurde gemeinsam von CDU und FDP gebildet. An der Spitze stand zunächst Prof. Dr. Alfred Gomolka, der im Zuge der Werftenkrise 1992 zurücktrat und von Dr. Berndt Seite (CDU) ersetzt wurde.

Seitens der SPD-Landtagsfraktion wurde schon auf der 1. Sitzung des Landtages am 26. November 1990 ein Antrag mit dem Ziel eingebracht, eine Landesbeauftragte für Frauenfragen zu ernennen. In der Begründung des Antrages hieß es: „Vierzig Jahre verfehlte sogenannte sozialistische Politik, vierzig Jahre Diktatur und Planwirtschaft einer Partei haben für die Stellung der Frau und die Rolle der Familie in der Gesellschaft in besonderem Maße negative Folgen. Das Wort „Gleichberechtigung“ wurde zwar in Gesetzen festgeschrieben und in der Agitation immer wieder verbal gebraucht. Die Wahrheit in den neuen Bundesländern und auch in Mecklenburg-Vorpommern ist jedoch anders.

In der gleichberechtigten Stellung der Frau in der Gesellschaft gibt es ebenso wie in der Behandlung von wesentlichen Fragen der Fa-

<sup>35</sup> GVOBl. MV 1993, S. 372.

milienpolitik einen ganz beträchtlichen Rückstand gegenüber den alten Bundesländern. Hinzu kommt, daß gerade die Fragen der Frauen- und Familienpolitik von sozialen Problemen berührt und bestimmt werden, die gegenwärtig und voraussehbar für längere Zeiträume die besondere Aufmerksamkeit verdienen.<sup>36</sup>

Bereits wenige Tage später, am 30. November 1990, verkündete Alfred Gomolka in seiner Regierungserklärung vor dem Landtag, dass im Sozialministerium eine Abteilung Frauen und Familie eingerichtet werden solle, „von der die Belange der Frauen aufgegriffen und wahrgenommen werden. Die Abteilungsleiterin soll Frauenbeauftragte der Landesregierung werden.“<sup>37</sup> Die Position wurde mit Dr. Gabriele Kriese besetzt.

Die SPD-Landtagsfraktion begrüßte einerseits die Einrichtung einer solchen Stelle, kritisierte jedoch deren eingeschränkte Kompetenzen und Befugnisse.

Der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Familie, an den der o.g. SPD-Antrag zur Beratung überwiesen worden war, forderte die Landesregierung im Januar 1991 auf, „entsprechend der Zielsetzung des Artikels 31 des Einigungsvertrages eine Landesbeauftragte für Frauenfragen zu ernennen und sie mit folgenden Kompetenzen zu betrauen:

- Vertretung der besonderen sozialen Interessen der Familie und Frauen;
- Verantwortung für speziell gefährdete Gruppen;
- Entwicklung von Beispielprojekten für die Lösung wichtiger sozialer Probleme im Bereich der Familie und Frauen;
- Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen des Landes Mecklenburg-Vorpommern.<sup>38</sup>

Darüber hinaus sollte die Landesbeauftragte als Verbindungsperson zwischen dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie dem

Kultusministerium fungieren. Sie sollte eine Reihe Kompetenzen erhalten, wie z.B. das Recht zur Teilnahme an Kabinettsitzungen sowie die Möglichkeit, selbst Kabinettsvorlagen einbringen und einsehen zu können. Sie sollte dazu befugt sein, Stellungnahmen abzugeben, mit allen Ressorts auf allen Ebenen zusammenzuarbeiten und an ressortübergreifenden Arbeitsgruppen (auch federführend) teilzunehmen.<sup>39</sup>

Nicht übernommen wurde die Forderung der SPD-Fraktion, der Landesbeauftragten auch die Aufgabe zu übertragen, an der „Weiterentwicklung der Gesetzgebung zu Gleichstellung zwischen Männern und Frauen“ mitzuwirken und in diesem Sinne Einfluss auf die Regierungspolitik zu nehmen. Auch das Recht auf Einspruch und Vertagung – wie im SPD-Antrag gefordert – wurde ihr nicht eingeräumt.<sup>40</sup>

Obwohl das Parlament am 8. Januar 1991 einstimmig beschloss, zum 1. April 1991 eine Landesbeauftragte für Frauenfragen, die dem Ministerpräsidenten direkt unterstellt sein sollte, zu ernennen<sup>41</sup> und in den Landeshaushalt 1991 ein entsprechender Posten<sup>42</sup> eingestellt worden war, kam es in der 1. Legislaturperiode weder zur Erweiterung der Kompetenzen der Landesbeauftragten noch zur politischen Aufwertung ihrer Position innerhalb der Landesregierung.<sup>43</sup>

Als im Jahr 1994 die CDU den Koalitionspartner wechselte und gemeinsam mit der SPD eine Große Koalition bildete, fand ein Paradigmenwechsel statt. Karla Staszak<sup>44</sup> wurde im November 1994 zur ersten Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung in Mecklenburg-Vorpom-

39 Vgl. ebenda.

40 Vgl. Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 1. Wahlperiode, Drucksache 1/10 (neu), 16.10.1990.

41 Vgl. die kleine Anfrage der Abgeordneten Frau Dr. Tschirch, Drucksache 1/451.

42 Vgl. Beschlussfassung des Finanzausschusses, Drucksache 1/243.

43 Vgl. Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Frau Dr. Tschirch, Drucksache 1/510.

44 Sie war zuvor Kommunale Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock. In Kapitel 7.2 wird sie näher vorgestellt.

36 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 1. Wahlperiode, Drucksache 1/10 (neu), 16.10.1990.

37 Regierungserklärung Ministerpräsident Plenarprotokoll 1/5 30.11.1990.

38 Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 1. Wahlperiode, Drucksache 1/98, 04.01.1991.

mern ernannt. Sie hatte das Amt bis 2002 inne. Ihre Nachfolgerin wurde Dr. Margret Seemann. Wichtigstes Anliegen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung war zunächst die Erarbeitung eines Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Bereits in der 1. Legislaturperiode hatte die SPD-Landtagsfraktion einen entsprechenden Entwurf vorgelegt<sup>45</sup>, der im Innenausschuss diskutiert, überarbeitet, ergänzt und schließlich 1994 vom Landtag angenommen wurde.<sup>46</sup> Durch dieses Gesetz sollte, wie es in § 2 Absatz 1 hieß, die „Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (...) gefördert“ werden. In Absatz 2 wurden die öffentlichen Einrichtungen<sup>47</sup> dazu verpflichtet, „aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken“. Die Verantwortung für die Erfüllung dieser Aufgabe lag in den Händen der Beschäftigten in Leitungspositionen.<sup>48</sup> Um den Fortschritt bei der Gleichstellung von Frauen und Männern zu dokumentieren, wurde in § 15 Absatz 1 geregelt, dass die Landesregierung „dem Landtag im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes“ Bericht erstattet.<sup>49</sup> In ihm sollte laut Absatz 2 „Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Besoldungs- und Berufsfachgruppen

45 Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Drucksache 1/2336 vom 25.09.1992.

46 Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses (2. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD – Drucksache 1/2336 -, Drucksache 1/3996 vom 19.01.1994.

47 Landesverwaltung, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, der Präsident des Landtages, der Landesdatenschutzbeauftragte, der Landesrechnungshof sowie die Gerichte des Landes MV. Vgl. ebenda.

48 Vgl. ebenda.

49 Im Jahr 2006 einigte man sich auf einen fünfjährigen Berichtszeitraum. Vgl. Bericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 4/2290, 14.06.2006, S. 2.

im öffentlichen Dienst“ gegeben werden. Dazu sollte „sechs Monate vor Abgabe des Berichtes beim Landtag eine Analyse der Beschäftigtenstruktur“ der öffentlichen Einrichtungen eingereicht werden. Sie sollte u.a. Daten zur Zahl der beschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Lohn-, Vergütungs – und Gehaltsgruppe enthalten sowie zur Zahl der höher gruppierten Männer und Frauen und zur Gremienmitgliedschaft.<sup>50</sup> Wichtigstes Instrument zur Umsetzung dieses Gesetzes war der Gleichstellungsförderplan<sup>51</sup>, zu dem es in § 3 hieß: „Im Gleichstellungsförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 2 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert werden kann. Es sind für jeweils zwei Jahre Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils je Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe der einzelnen Laufbahn- oder Berufsfachrichtungen festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, wie viele in der Dienststelle beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation bereits haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter zu prognostizieren, wieviele Frauen an konkreten Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen können“.<sup>52</sup> Die nach § 11 in jeder „Dienststelle, in der eine Personalvertretung oder ein Richterrat zu wählen ist“, von den weiblichen Beschäftigten zu wählende Gleichstellungsbeauftragte war nach Absatz 5 an „der Erstellung von Gleichstellungsförderplänen nach § 3 und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.“ Darüber hinaus war sie von der jeweiligen Dienststellenleitung rechtzeitig über

50 Vgl. Anlage zur Drucksache 1/3996 vom 19.01.1994.

51 In der Fassung der Bekanntmachung des GIG MV vom 27. Juli 1998 wurde der Begriff Gleichstellungsförderplan durch den Begriff Frauenförderplan ersetzt. Vgl. GVOBl. MV 1998, S. 697.

52 Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses (2. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD – Drucksache 1/2336 -, Drucksache 1/3996 vom 19.01.1994.

alle wesentlichen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten zu unterrichten, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung.<sup>53</sup> Die öffentlichen Einrichtungen wurden verpflichtet, die „Gleichstellungsbeauftragte (...) mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sächlichen Mitteln auszustatten“.<sup>54</sup> 1998 wurden weitere wichtige Regelungen in das Gesetz aufgenommen. Dabei ging es vor allem darum, den Frauenförderplänen eine größere Verbindlichkeit zu geben. So wurde der o.g. § 3 durch die Absätze (5) und (6) ergänzt. Darin wurde u.a. festgelegt, dass im Falle der Nichtumsetzung der Vorgaben des Frauenförderplans, die Gründe dafür bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen und der vorgesetzten Dienststelle zu melden seien. Sollten die Vorgaben bezüglich der Einstellung und Beförderung von Frauen in Beschäftigungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert waren, innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sein, musste bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle eingeholt werden.<sup>55</sup>

Mit diesem Gesetz wurde die Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern zumindest im Bereich des öffentlichen Dienstes auf ein tragfähiges Fundament gestellt.

In der Folge wurden in allen dazu verpflichteten öffentlichen Institutionen Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Auf der kommunalen Ebene wurde mit der Verabschiedung der Kommunalverfassung im Jahr 1994 geregelt, dass alle hauptamtlich verwalteten Gemeinden und Landkreise mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohnern hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben.<sup>56</sup> In der Folgezeit wurden in den

zwölf Landkreisen und in 24 Städten und Gemeinden Mecklenburg-Vorpommerns Gleichstellungsbeauftragte berufen. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten schlossen sich zu einer Landesarbeitsgemeinschaft zusammen, die Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten wurde. Sprecherinnen sind derzeit (2010) die Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Rostock (Brigitte Thielk<sup>57</sup>), des Landkreises Müritzkreis (Cornelia Grosch), des Landkreises Vorpommern (Christel Langschwager) und der Stadt Schwerin (Petra Willert).<sup>58</sup>

### 3.3 Konzeption des Landes Mecklenburg-Vorpommern zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen voranzutreiben, beschloss der Landtag Mecklenburg-Vorpommern am 3. März 1999 auf Antrag der damals regierenden SPD/PDS-Koalition die Erarbeitung einer Konzeption zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann für das Land Mecklenburg-Vorpommern. Sie sollte „neben grundsätzlichen Aussagen zur Umsetzung der Chancengleichheit Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung in allen politischen Bereichen enthalten“.<sup>59</sup> Ziel war die Umsetzung von Gender Mainstreaming, einem Konzept, das im Jahr 1996 Einzug in die Politik der Europäischen Union gehalten hatte. Danach sollten bereits im „Vorfeld der Implementierung neuer Politiken diese auf ihre Auswirkungen hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch überprüft und ggf. entsprechend an-

53 Vgl. ebenda § 11 (6).

54 Vgl. Ebenda § 11 (7).

55 Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz – GIG MV) In der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998, GVOBl. MV 1998, S. 697.

56 Kommunalverfassung für das Land MV (Kommunalverfassung – KV MV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Juni 2004, GVOBl. MV 2004, S. 205.

57 Sie wird in Kap. 7.6 noch genauer vorgestellt.

58 Kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern, unter: [http://www.regierung--mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/fg/\\_Service/Gleichstellungsbeauftragte\\_in\\_MV/index.jsp](http://www.regierung--mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/fg/_Service/Gleichstellungsbeauftragte_in_MV/index.jsp) (12.03.2010).

59 Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 3/1443, 28.07. 2000, S.3.

gepasst werden. Eine derartige Überprüfung hat auch bei der Durchführung, Überwachung, sowie Evaluation aller Politiken auf allen Ebenen zu erfolgen.<sup>60</sup> Für die Bundesrepublik Deutschland und für MV gewann das Konzept im Jahr 1997 an Relevanz. Damals forderte das Europäische Parlament alle Mitgliedsstaaten per Beschluss dazu auf, „Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming Konzepts in der Politik sowohl auf lokaler, regionaler als auch nationaler Ebene zu implementieren“<sup>61</sup>. In der Konsequenz kam es zur Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes für MV. Nunmehr ging es darum, „auch bisher als scheinbar geschlechtsneutral geltende Entscheidungen zu hinterfragen“.<sup>62</sup> Dabei sollte nicht die Durchführung von Einzel- oder Sondermaßnahmen für Frauen zum Maßstab gemacht werden, sondern es ging darum, alle Entscheidungen, Programme, Beschlüsse der Landesregierung in Bezug auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu überprüfen.<sup>63</sup> Gleichstellung wurde damit zur Querschnittsaufgabe. In insgesamt zehn Themenbereichen<sup>64</sup> wurde Handlungsbedarf festgestellt und entsprechende Maßnahmen vorgeschlagen. So sollte z.B. das Modellprojekt „FRAU und ARBEIT REGIONAL“ (FAR) zur Verbesserung der Erwerbssituation von Frauen im ländlichen Raum beitragen. Landfrauen haben besondere Schwierigkeiten Arbeit zu finden oder an Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Sie leben oft isoliert und in ökonomischer Abhängigkeit von ihren erwerbstätigen Partnern. Ihre Situation wird durch mangelnde Mobilität erschwert. Heute sind im Flä-

60 Gender Fachstelle MV, unter: <http://www.gender-mv.de/historie.html> (10.03.2010); Mitteilung der Europäischen Kommission Einbindung der Chancengleichheit im sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, Brüssel 1996, KOM(96) 67, (10.03.2010).

61 Vgl. Gender Fachstelle MV, unter: <http://www.gender-mv.de/historie.html> (10.03.2010).

62 Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 3/1443, 28.07. 2000, S.3.

63 Ebenda.

64 Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Ländlicher Raum, Bildung, Gleichgeschlechtliche Lebensweisen, Sozialer Bereich, Bereich Inneres, Umwelt, Kultur, Gewalt. Vgl. ebenda.

chenland Mecklenburg-Vorpommern viele Orte nur noch mit dem Auto erreichbar. Ziel des FAR Projektes war es, einerseits bereits vorhandene Strukturen stärker zu vernetzen und andererseits in Zusammenarbeit mit regionalen Aktionsbündnissen gegen Arbeitslosigkeit Synergieeffekte zu erzielen, um den Landfrauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.<sup>65</sup>

Daneben war vorgesehen, das bereits seit 1996 existierende Existenzgründerinnenprogramm „mit verbesserter Qualität im Rahmen des Beteiligungsprogramms der mittelständischen Beteiligungsgesellschaften“<sup>66</sup> fortzusetzen, um Frauen den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern.

Zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit in den Betrieben sollte der in einem zweijährigen Rhythmus stattfindende Wettbewerb „Frauenfreundlicher Betrieb“ als Bestandteil des europäischen best practice Projektes fortgeführt werden. Hier wurden Betriebe ausgezeichnet, die Hürden und Schranken abgebaut und Frauen gefördert hatten. Der Wettbewerb war ein wichtiger öffentlichkeitswirksamer Anreiz, um mehr Unternehmer zu einem Umdenken zu bewegen.<sup>67</sup>

Darüber hinaus sollte zur besseren Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes innerhalb der Landesverwaltung allen Personen, die Führungspositionen innehatten oder Personalverantwortung trugen, die Möglichkeit eingeräumt werden, an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Gleichstellung bzw. Gleichstellungsgesetz teilzunehmen, die von der Fachhochschule Güstrow und anderen Bildungsträgern<sup>68</sup>, wie z. B. dem 1996 gegründeten Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.<sup>69</sup>, angeboten wurden.

Als erste Landesregierung in der Bundesrepublik fasste die Mecklenburg-Vorpommerns im November 2001 den Beschluss, im Rahmen des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungspro-

65 Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, S. 9.

66 Ebenda. S. 11.

67 Vgl. ebenda.

68 Vgl. ebenda, S. 25.

69 Vgl. <http://www.frauenbildungsnetz.de/startseite.html> (11.03.2010).

gramms (ASP) ein „Aktionsprogramm zur Implementierung von Gender Mainstreaming“ zu starten. Es ging dabei nicht allein darum, die Landespolitik dem Gender Mainstreaming-Prinzip zu verschreiben, sondern es sollte zugleich Werbung für dieses Prinzip in Wirtschaft und Gesellschaft gemacht werden. Da praktische Beispiele die stärkste Überzeugungskraft besitzen, wollte man von Seiten der Landesregierung im Rahmen von Pilotprojekten<sup>70</sup> (vgl. dazu Kap.4.4.1) zeigen, wie Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann und welche Resultate dies u.a. für die Arbeit der Landesverwaltung zeitigt. So hatten sich vier Landesministerien – das Finanzministerium, das Ministerium für Arbeit und Bau, das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie das Wirtschaftsministerium – bereit erklärt, aufzuzeigen, wie das Gender-Prinzip in die Praxis umgesetzt werden kann. Eine Kommission beim Ministerium für Bildung übernahm z.B. die Aufgabe, geschlechtergerechte Rahmenpläne für die Grundschule zu entwickeln. Das Finanzministerium erklärte, es wolle bei der Einführung von Telearbeit Gender-Aspekte berücksichtigen. Das Ministerium für Arbeit und Bau sah einen Schwerpunkt in der Sensibilisierung der Projektträger des Aktionsprogramms „Regional vernetzte Produktentwicklung und –vermarktung im Tourismusbereich durch Bildung und Beratung“ für Gender Mainstreaming. Das Wirtschaftsministerium richtete den Fokus auf die Weiterentwicklung der Gesundheitswirtschaft des Landes unter Einbeziehung von Gender Mainstreaming.<sup>71</sup>

---

70 Vgl. <http://www.gm-consult-mv.org/> (15.03.2010)

71 Vgl. Programm zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Mecklenburg-Vorpommern, S. 2.

## 4. Die Entstehung von Institutionen und Verbänden von und für Frauen in Mecklenburg-Vorpommern

Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern waren jedoch nicht nur ein Thema für die Politik oder staatliche Stellen auf Landes- und kommunaler Ebene. Um dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern näher zu kommen, war es notwendig, die Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren und Frauen für die Artikulation und Umsetzung ihrer Interessen zu mobilisieren. Es ging nicht zuletzt darum, zivilgesellschaftliches Engagement zu entwickeln. Nach 1990 entstanden in MV viele verschiedene Frauen-Initiativen und -Projekte, von denen einige vorgestellt werden sollen.

### 4.1 Frauen helfen Frauen e.V., Die Beginen e.V., FrauenTechnikZentrum

Zunächst bildete der Unabhängige Frauenverband (UFV), der während der friedlichen Revolution in der DDR entstanden war, die Basis für zahlreiche Projekte, die sich u.a. mit dem in der DDR tabuisierten Thema der Gewalt gegen Frauen auseinandersetzten und den Betroffenen Hilfe anboten. So entstand auf Initiative des UFV im Jahr 1990 der Verein „Frauen helfen Frauen“<sup>72</sup>, der in Rostock und Greifswald z.B. ein Frauenhaus einrichtete und bis heute eine Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt (CORA) betreibt.

Im Sommer des gleichen Jahres, d.h. noch in der DDR, wurde in Rostock der Frauenkulturverein „Die Beginen e.V.“ gegründet. Auch diese Gründung erfolgte als Reaktion auf die, durch die patriarchale Frauenpolitik der SED, kaum vorhandenen Möglichkeiten für Frauen sich außerhalb des staatlichen Rahmens zusammenzufinden und ihre Interessen öffentlich artikulieren.<sup>73</sup> Ein

<sup>72</sup> Frauen helfen Frauen e.V., unter: <http://www.fhf-rostock.de/> (08.03.2010).

<sup>73</sup> Die Beginen e.V. Frauenkulturverein, unter: [Meilenstein in der Geschichte des Vereins war die Eröffnung des „Beginenhauses“ am Rosengarten in Rostock. Damit war ein Ort gefunden worden, an dem Frauen, Mädchen und Kinder Rostocks zu Lesungen, Konzerten, Selbstverteidigungs- und Sprachkursen zusammen kommen konnten. Daneben wurden eine Bibliothek und Werkstätten eingerichtet sowie Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten. Künstlerinnen, Schriftstellerinnen, Journalistinnen, Politikerinnen u.a. Frauen konnten sich und ihre Arbeit bei den Beginen vorstellen und miteinander in Austausch kommen.<sup>74</sup>](http://www.</a></p>
</div>
<div data-bbox=)

Seit 1991 gehören auch Frauenfilmreihen und eine Frauen-Kunst-Woche zum Repertoire der Beginen. Letztere eröffnet „Frauen die Möglichkeit, sich unter Anleitung einer Bildhauerin mit dem Werkstoff Holz oder Metall auseinander zu setzen und so einen eigenen Zugang zur künstlerischen Umsetzung individueller Ideen zu bekommen.“<sup>75</sup> Darüber hinaus bieten die Beginen u.a. Frauenbildungsreisen und Frauenstadtrundgänge durch Rostock an.<sup>76</sup>

Unter dem Dach des UFV widmet sich das FrauenTechnikZentrum, ein Verein zu Förderung der Weiterbildung von Frauen, Themen, wie der Qualifizierung während der Elternzeit oder für den beruflichen Neustart bzw. den Wiedereinstieg in eine Berufstätigkeit. Dabei werden z.B. neben Kenntnissen zu moderner Verwaltungs- und Bürosoftware auch kaufmännische und betriebswirtschaftliche Fähigkeiten vermittelt.<sup>77</sup>

[die-beginen-rostock.de/beginen.html](http://die-beginen-rostock.de/beginen.html) (11.03.2010).

<sup>74</sup> Vgl. ebenda.

<sup>75</sup> Ebenda.

<sup>76</sup> Vgl. ebenda.

<sup>77</sup> FrauenTechnikZentrum, unter: <http://www.ftz-rostock.de/> (12.03.2010).

## 4.2 Landesfrauenrat MV e.V.

Der Landesfrauenrat MV e.V. war eine der ersten neuen Institutionen zur Vertretung spezifischer Fraueninteressen, die nach dem Beitritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes entstanden. Die Gründung des Vereins fand am 16. Juni 1993 in Schwerin statt. Sitz der von Dr. Renate Hill<sup>78</sup> geleiteten Geschäftsstelle ist Rostock.

Von Anfang an verstand sich der Landesfrauenrat als „unabhängiger, überparteilicher und überkonfessioneller Dachverband“ für Frauen- und gemischte Verbände.<sup>79</sup> Ihm gehören derzeit 48 Mitglieder an, so z.B. Frauenbildungsvereine (Frauenbildungsnetz MV e.V.), Berufsvereinigungen (Hebammenverband e.V., Deutscher Juristinnenbund e.V.), das „Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ oder der Landfrauenverband.<sup>80</sup> Mit seiner Tätigkeit möchte der Landesfrauenrat „die Gleichstellung und gleichwertigen Betrachtung der Geschlechter“ innerhalb der Gesellschaft vorantreiben. Frauen sollen zu politischem Engagement motiviert und Frauensolidarität soll entwickelt werden.<sup>81</sup> Der Landesfrauenrat ist ein wichtiger Ansprechpartner für alle Fragen, die mit der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern zu tun haben. Er gehört dem EU-Begleitausschuss an, ist im Begleitausschuss zur Entwicklung des ländlichen Raumes und im Landesbeirat sowie den vier Regionalbeiräten zur Umsetzung des Arbeitsmarkt- und Strukturpolitischen Programms der Landesregierung vertreten. Er ist Mitglied im Stiftungsrat „Hilfe für Frauen und Familien“, im Landespräventionsrat, im Landesrundfunkausschuss und im Gender-Beirat bei der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung

78 Sie wird in Kap. 7. 4 porträtiert.

79 Sachstandsbericht für das Haushaltsjahr 2008, Landesfrauenrat, unter: <http://www.landesfrauenrat-mv.de/mms-news/images/stories/Dokumente/0908%20Sachstandsbericht%20Internet.pdf> (08.03.2010).

80 Vgl. <http://www.landesfrauenrat-mv.de/mitglieder.html> (08.03.2010).

81 Vgl. <http://www.landesfrauenrat-mv.de/portraet.html#ziele> (08.03.2010).

Mecklenburg-Vorpommerns. Damit ist er einer der wichtigsten Interessenvertreter für Frauen in MV und gewichtiger Ansprechpartner für Vertreter aus Politik und Wirtschaft des Landes.

Der Landesfrauenrat selbst fungiert auch als Träger verschiedener Projekte, so z.B. des „Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in Mecklenburg-Vorpommern“. Zielstellung des Projektes ist u.a. die Entwicklung von Lösungsstrategien zur Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie. Angesichts der nach wie vor dominanten Doppelorientierung ostdeutscher Frauen auf Berufstätigkeit, Kinder und Familie stellt das eine wichtige Problematik dar. Es geht um die Verbesserung der Übergänge zwischen Erwerbsleben, Zeiten beruflicher Qualifizierung und Familienphasen. Die vom Kompetenzzentrum entwickelten Lösungsansätze sollen Unternehmen und der Landesregierung zur Verfügung gestellt werden.<sup>82</sup>

Am 1. Januar 2009 startete ein neues Projekt des Landesfrauenrates. Im Rahmen von „IMPULS MV – Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ sollen Beraterinnen in den vier Planungsregionen<sup>83</sup> des Landes MV durch Maßnahmen und Angebote neue Impulse setzen, um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Regionen zu unterstützen. Dabei geht es besonders darum, dazu beizutragen, dass Erwerbs- und Privatleben besser miteinander vereinbart werden können, dass die geschlechterdifferenzierte horizontale und vertikale Teilung des Ausbildungs- und Beschäftigungsmarktes schrittweise überwunden und so die Wirtschaftskraft des Landes gestärkt wird.<sup>84</sup> Dies ist auch angesichts der demografischen Entwicklung eine wichtige Herausforderung. An dieser Stelle treffen sich gleichstellungspolitische und wirtschaftliche Interessen.

82 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/Visionen.11.0.html> (08.03.2010).

83 Mittleres Mecklenburg: Katrin Zschau/Cathleen Kiefert; Westmecklenburg: Sabine Klemm/Wera Pretsch; Vorpommern/Stralsund: Silke Jülich/Ulrike Handy; Vorpommern/Anklam: Heidemarie Müller; Mecklenburger Seenplatte: Elke-Anette Schmidt/Charlotte Ortmann.

84 Vgl. [http://www.landesfrauenrat-mv.de/mmsnews/index.php?param=plg\\_content&occ=view&id=31&Itemid=1](http://www.landesfrauenrat-mv.de/mmsnews/index.php?param=plg_content&occ=view&id=31&Itemid=1) (08.03.2010).

#### 4.3 Frauen in die Wirtschaft e.V.

Vor dem Hintergrund hoher Frauenarbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern und angesichts der immer schlechter werdenden Aussichten für Frauen auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen, wurde im April 1994 auf Initiative von engagierten Frauen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft in Rostock der Verein „Frauen in die Wirtschaft“ gegründet.

Die Bereitschaft, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen, war bei vielen gut qualifizierten ostdeutschen Frauen vorhanden. Was ihnen, wie vielen in der DDR aufgewachsenen Menschen fehlte, war das dazu notwendige Wissen und unterstützende Netzwerke. Die Gründerinnen des Vereins hatten es sich zum Ziel gesetzt, „willigen und befähigten Frauen den Start in die Selbstständigkeit zu erleichtern“.<sup>85</sup> Sie boten ihnen u.a. eine begleitende Betreuung bei der Existenzgründung und –sicherung, die Entwicklung sozialer und methodischer Kompetenzen und Unterstützung bei der Vereinbarung von Existenzgründung und Familienaufgaben an. Zur Netzwerkentwicklung wurde ein regelmäßiger Stammtisch eingerichtet. Unter dem Motto: „Man kennt sich, sieht sich, hilft sich“ wurden und werden hier Erfahrungen ausgetauscht, Kontakte und Informationen vermittelt und aktuelle Probleme diskutiert.<sup>86</sup> Der Verein wirkt bis heute sehr erfolgreich und hat mit Sicherheit auch dazu beigetragen, dass Frauen heute zu den erfolgreichen Existenzgründern in Mecklenburg-Vorpommern gehören.

Frauenvereine entstanden jedoch nicht nur, um Frauen den Weg in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern, um kulturelle Angebote für Frauen zu machen oder Schutzräume für von Gewalt betroffene Frauen zu bieten. Eine ebenso wichtige Aufgabe bestand darin, Frauen und Männer für Gleichstellungsfragen zu sensibilisieren und entsprechende Bildungsangebote zu machen.

Das Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V. (FBN) schloss diese Lücke in der Vereinslandschaft des Landes.

<sup>85</sup> Frauen in die Wirtschaft e.V., unter <http://www.frauenwirtschaft.de/aufgaben.html> (15.03.2010).

<sup>86</sup> Ebenda.

#### 4.4 Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.

Der Verein wurde im November 1996 in Rostock als gemeinnütziger Verein gegründet. Er ist anerkannter Träger der politischen Bildung und wird durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV gefördert. Seit 1997 ist Marion Richter die Geschäftsführerin des FBN MV e.V..

Ziel seiner Tätigkeit ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durch frauen- und geschlechtersensible Erwachsenenbildung.<sup>87</sup> Wie bereits in Kapitel 3.3 erwähnt, werden vom FBN Dozentinnen und Dozenten für Weiterbildungsveranstaltungen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und des leitenden Personals in der Landesverwaltung zum Thema Gender Mainstreaming gestellt.

Das Spektrum der Aktivitäten des FBN reicht jedoch deutlich weiter. Es gibt ein breites Angebot von Workshops, Zukunftswerkstätten bis hin zu Vorträgen und Bildungsreisen. Sein Wirkungskreis erstreckt sich auf ganz Mecklenburg-Vorpommern.

Darüber hinaus war und ist das FBN Träger zahlreicher Projekte und wirkt selbst an internationalen Projekten mit. Im Folgenden sollen einige beispielhaft vorgestellt werden.

##### 4.4.1 GM-CONSULT MV

Nachdem Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 2002 als erstes Bundesland ein „Aktionsprogramm zur Implementierung von Gender Mainstreaming“ im Rahmen des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms gestartet hatte (vgl. Kap. 3.3), wurde unter dem Dach des FBN ein Begleitprojekt (GM-CONSULT MV) ins Leben gerufen, das die Aufgabe hatte, die zehn von der Landesregierung ins Leben gerufenen Einzelprojekte<sup>88</sup> zu begleiten. Darüber hinaus sollte

<sup>87</sup> Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V., unter: <http://www.frauenbildungsnetz.de/startseite.html> (12.03.2010).

<sup>88</sup> Berufe haben (k)ein Geschlecht, Blixs, GM im kommunalen Handeln, GM in Ernährungsindustrie, GM und Bildung, High Power Teams, PRO GENDER, technik4girls, Volkshochschule und GM, Window.

es seine Erfahrungen auch anderen Interessierten aus Politik, Bildung und Wirtschaft zur Verfügung stellen und zur Vernetzung derjenigen beitragen, die sich mit Gleichstellung und der Umsetzung von Gender Mainstreaming beschäftigen. Nicht zuletzt ging es darum, die Öffentlichkeit für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sensibilisieren und damit die gesellschaftliche Akzeptanz für diese Fragen zu erhöhen.<sup>89</sup>

Das Projekt hatte eine Laufzeit bis Dezember 2005. Die in seinem Rahmen gewonnenen Erkenntnisse flossen u.a. in die Arbeit des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit und Leben in MV (Trägerschaft: Landesfrauenrat) ein (vgl. Kap.5.2.2).

#### 4.4.2 Berufe haben (k)ein Geschlecht

Zu den Initiativen mittels derer die Landesregierung die Implementierung von Gender Mainstreaming vorantreiben wollte, gehörte das beim FBN angesiedelte Projekt „Berufe haben (k)ein Geschlecht“.<sup>90</sup> In dessen Rahmen wurde in 17 Städten des Landes eine gleichnamige Wanderausstellung gezeigt, die als „Türöffner“ für geschlechtsuntypische Berufsalternativen fungieren sollte. Die Ausstellung war Bestandteil einer Sensibilisierungskampagne für Schüler/innen, Lehrer/innen und Eltern mit dem Ziel, „bestehende Denk- und Verhaltensweisen zu den Bereichen Berufs- und Lebensplanung zu reflektieren und zu erweitern“<sup>91</sup>. Mädchen und Jungen sollten dazu veranlasst werden, ihre häufig geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahl zu überdenken und neue Perspektiven für sich zu erschließen. Nicht zuletzt hoffte man, durch Aufklärung über beruf-

liche Chancen und Perspektiven den geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt etwas aufbrechen zu können. Ein vergleichbares Ziel wird heute mit dem „Girls-Day“ verfolgt.

#### 4.4.3 „Die Kunst von der Kunst zu leben“

Eine andere Zielgruppe stand im Focus des im September 2006 in Trägerschaft des FBN gestarteten Projektes „Die Kunst von der Kunst zu leben“. Es ist in seiner Art einmalig und beispielhaft für die Bundesrepublik.

Lange Zeit war die Situation der im und vor allem auf dem Lande lebenden und arbeitenden Künstlerinnen unberücksichtigt geblieben. Das dünn besiedelte Flächenland bietet ihnen einerseits gute und vor allem ruhige Arbeitsbedingungen andererseits war es – wenn überhaupt – nur mit großem zeitlichem und finanziellem Aufwand möglich, Netzwerke zu entwickeln, um Präsenz zu zeigen und den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren. Häufig leben Künstlerinnen in MV daher am Rande oder sogar unter dem Existenzminimum.

Da Kultur ein wichtiger „weicher“ Standortfaktor für ein Land ist, das auch vom Tourismus lebt, bestand zum einen Interesse daran, das Potential der Künstlerinnen nutzbar zu machen und zum anderen wollte man über das Projekt diesen Frauen die Möglichkeit eröffnen, von ihrer Kunst zu leben.

„Die Kunst von der Kunst zu leben“ ist ein Professionalisierungs- und Vernetzungsprojekt für Künstlerinnen in Mecklenburg-Vorpommern.<sup>92</sup> Kooperationspartner sind neben dem Künstlerbund Mecklenburg und Vorpommern e.V., die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Dr. Margret Seemann, das Ministerium für Soziales und Gesundheit sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms des Landes und des Europäischen Sozialfonds, hier aus dem Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

89 Das Projekt hatte eine Laufzeit bis Dezember 2005. Die Erkenntnisse und Erfahrungen von GM-Consult-MV fließen seit dem 01. Januar 2006 in ein neues Projekt ein: Das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV (KVL.MV) wurde von der Landesregierung MV beauftragt, innovative Strategien und Handlungsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben für Mecklenburg-Vorpommern zu entwickeln und zu unterstützen. Träger von KVL.MV ist der Landesfrauenrat MV e. V., Vgl. <http://www.gm-consult-mv.org/> (15.03.2010).

90 Das Projekt hatte eine Laufzeit von 2002 bis 2005.

91 Berufe haben (k)ein Geschlecht, Projekt mit Wanderausstellung zur Berufsfrühorientierung von Jugendlichen, unter: <http://www.berufe-haben-kein-geschlecht.de/> (12.03.2010).

92 Vgl. <http://www.kuenstlerinnen-mv.de/> (12.03.2010).

Im Rahmen des Projektes werden sowohl Kurse zur Existenzsicherung als auch die Möglichkeit zur Präsentation eigener Arbeiten im Rahmen von Veranstaltungen angeboten. Die beteiligten Künstlerinnen gestalten z. B. Kunst- und Tourismusprojekte in den Regionen Barther Land, Nordwestmecklenburg, Vorpommersche Flusslandschaft und im Stettiner Haff. Dazu werden regionale Kooperationspartner aus den Bereichen Tourismus und Wirtschaft, dem Kunst- und Kulturbetrieb, der regionalen Gleichstellungsarbeit und aus lokalen Aktionsgruppen von LEADER<sup>93</sup> einbezogen. Ziel ist es, Netzwerke aufzubauen, die auch über den Förderzeitraum (31. Dezember 2010) hinaus eine tragfähige Basis für die Zusammenarbeit von Künstlerinnen und Netzwerkpartner/innen bieten.<sup>94</sup>

#### 4.5 Fazit

Die bisherige Darstellung macht eines deutlich: Es gibt eine Konzentration frauenpolitischer Akteurinnen und Akteure auf die Hansestadt Rostock, die größte und bevölkerungsreichste Stadt des Landes. Dies erscheint insoweit als problematisch, als im agrarisch geprägten Flächenland Mecklenburg-Vorpommern und hier vor allem in Vorpommern die Folgen der demografischen Entwicklung besonders gravierend sind. Mittlerweile wandern immer mehr junge, qualifizierte Frauen aus der Region ab. Die Alterung der Gesellschaft nimmt zu und die damit verbundenen Probleme verschärfen sich. Die fehlende Vereinslandschaft führt dazu, dass es kaum Gruppen gibt, die Fraueninteressen artikulieren oder neben den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten politisch aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern eintreten. Ursache dafür sind zum einen der Mangel an „Personal“, d.h. an engagierten Frauen und zum anderen Probleme bei der Aktivierung von Frauen im ländlichen Bereich. Versuche dem entgegenzuwirken, wie sie z.B. in Stralsund beim

Verein „Sundine“<sup>95</sup> oder in Bergen auf Rügen mit dem „Rügener Frauen und Mädchentreff“<sup>96</sup> unternommen wurden, verlaufen mit eher mäßigem Erfolg und stoßen in der Öffentlichkeit auf wenig Resonanz. Um abschätzen zu können, wie die Entwicklung perspektivisch verlaufen könnte, ist es notwendig, zunächst kurz die Rahmenbedingungen zu analysieren.

93 LEADER („Liaison entre actions de développement de l'économie rurale“) ist ein seit 1991 laufendes Projekt der EU zur Vernetzung im ländlichen Raum.

94 Vgl. <http://www.kuenstlerinnen-mv.de/> (12.03.2010).

95 <http://www.sundine.de/> (12.03.2010).

96 <http://ruegener-frauentreff.de/13801.html> (12.03.2010).

## 5. Einflüsse der demografischen Entwicklung und des Strukturwandels in MV auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

### 5.1 Bevölkerungsentwicklung und Strukturwandel in Mecklenburg-Vorpommern

Mecklenburg-Vorpommern verliert seit der Herstellung der deutschen Einheit kontinuierlich Einwohner. Lebten 1989 noch insgesamt 1.963.909 Menschen im Land<sup>97</sup>, so waren es 2009 nur noch 1.653.949 Personen. Der Rückgang war und ist im Wesentlichen auf Wanderungsverluste (2009: 6.604 Personen) und das Geburtendefizit (2009: 3.822 Personen) zurück zu führen.<sup>98</sup> Besonders nachteilig wirkt sich für Mecklenburg-Vorpommern – wie bereits erwähnt – die Abwanderung junger, gut qualifizierter Menschen aus. Bisher gelang es nicht, diese Entwicklung zu stoppen. Im Jahr 2009 verlor das Land im Saldo der Wanderungsbewegungen 3.528 Männer und 3.076 Frauen.<sup>99</sup> Innerhalb der letzten 20 Jahre verringerte sich die Einwohnerzahl Mecklenburg-Vorpommerns um ca. 300.000 Personen, 167.000 Frauen und 133.000 Männer.<sup>100</sup>

War Mecklenburg-Vorpommern 1989 noch das „jüngste“ Bundesland, so nimmt seither die Alterung immer mehr zu. In einigen Publikationen geht man bereits davon aus, dass 2020 Mecklenburg-Vorpommern das Land mit der ältesten

Bevölkerung in der Bundesrepublik sein wird.<sup>101</sup> Dieser Prozess ist auf die Erhöhung der Lebenserwartung und den Geburtenrückgang zurück zu führen. Zudem verlassen junge, gut qualifizierte Frauen und Männer das Land, weil sie nach ihrer Ausbildung keinen adäquaten Arbeitsplatz finden.<sup>102</sup> Besonders hoch war und ist der Wanderungsverlust bei Frauen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren.

Mit dem Verlust der Jugend verschärfen sich die ohnehin vorhandenen strukturellen Probleme des Landes.

Mecklenburg-Vorpommern war auch zu DDR-Zeiten eine landwirtschaftlich geprägte, strukturschwache Region. Daran änderte sich nach dem Beitritt zur Bundesrepublik wenig. Die Wirtschaftsleistung Mecklenburg-Vorpommerns sank unmittelbar danach sogar noch weiter und erreichte 1991 nur 37,5% des Niveaus der alten Bundesrepublik. Bis 2004 wuchs die Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommerns zwar um 44,8 Prozent, im Vergleich zu den anderen neuen Bundesländern war das jedoch das geringste Wachstum des Bruttoinlandsprodukts.<sup>103</sup> Positive Signale der wirtschaftlichen Entwicklung gehen vor allem von der Landwirtschaft und vom verarbeiten-

97 Vgl. Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2009, S.40.

98 Vgl. Anlage zur Presseinformation Nr. 28/2010, unter: [http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM\\_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072](http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072) (16.03.2010).

99 Vgl. Einwohnerzahl sank bis September gegenüber dem Jahresanfang 2009 um 0,6 Prozent, Pressemeldung Nr. 28/2010 - 12.03.2010 - StatLA MV - Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, unter: [http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM\\_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072](http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072) (16.03.2010).

100 Vgl. Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2009, S.40.

101 Vgl. „Auswirkungen des demographischen Wandels in Mecklenburg-Vorpommern“ Vortrag von Herrn Rechtsanwalt Klaus-Michael Rothe, Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer zu Schwerin, anlässlich der gemeinsamen Fachtagung der Agentur mv4you und der IHK zu Schwerin „Wandel erkennen, Zukunft sichern – Konsequenzen aus dem demographischen Wandel für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Mecklenburg-Vorpommern“ unter: [http://www.mv4you.de/fileadmin/mv4you/presse/vortrag\\_rothe.pdf](http://www.mv4you.de/fileadmin/mv4you/presse/vortrag_rothe.pdf) (16.03.2010).

102 Vgl. Karpinski, Jan, 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, in: StatLA MV, Statistische Hefte, 1/2009, S. 7.

103 Hasche, Hans Peter, 15 Jahre Aufbau Ost in Mecklenburg-Vorpommern - eine statistische Bilanz der wirtschaftsstrukturellen Entwicklung, in: Statistische Hefte Mecklenburg-Vorpommern, 2. Jahrgang, 2005, Quartalsheft 4, S. 4.

den Gewerbe sowie von wichtigen Branchen des Dienstleistungssektors, insbesondere vom Tourismus und bei der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen, aus.

Die Wirtschaft des Landes wird durch Klein- und mittelständische Unternehmen geprägt. 91% der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben weniger als 10 Beschäftigte.<sup>104</sup> Sie waren und sind nicht in der Lage, die Arbeitnehmer, die durch die Folgen der strukturellen Umbrüche ihre Arbeitsplätze verloren, zu absorbieren.

Seit 2009 kann davon gesprochen werden, dass sich vor allem die Bauwirtschaft und der öffentliche Dienstleistungssektor auf einem zunehmend niedrigeren Niveau konsolidieren.<sup>105</sup>

Daneben tragen Tourismus, Ernährungsindustrie, Metallindustrie, chemische Industrie, Gummi- und Kunststoffindustrie und Maschinenbau sowie Seeverkehrs- und Hafenwirtschaft zu einer positiven Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung bei.<sup>106</sup> Dies führte zwar zu einer Verringerung der Arbeitslosigkeit in Mecklenburg-Vorpommern, im Vergleich der Bundesländer bleibt das Land immer noch das Schlusslicht mit der höchsten Arbeitslosenquote.<sup>107</sup> In Vorpommern kann sogar von einer extrem hohen Arbeitslosigkeit gesprochen werden, die in den letzten Jahren nicht verringert werden konnte, weil in der Region nicht genügend neue Arbeitsplätze entstanden und perspektivisch auch kaum entstehen werden.

Insgesamt gesehen befindet sich Mecklenburg-Vorpommern in einem *circulus vitiosus*. Durch die Abwanderung qualifizierter junger Fachkräfte verliert das Land Menschen, die notwendig wären, um Mecklenburg-Vorpommern attraktiv für neue Industrie-Ansiedlungen zu machen. Wenn diese ausbleiben, verlassen die Mobilen und Leistungsfähigen auf der Suche nach

104 Vgl. ebenda, S. 7.

105 Vgl. Fortschrittsbericht „Aufbau Ost“ Mecklenburg-Vorpommern 2008, Finanzministerium MV (Hg.), Schwerin o.J., S. 7.

106 Vgl. ebenda, S.9.

107 Im Februar 2010 lag die Arbeitslosenquote bei 15,3%. Die zweithöchste Arbeitslosenquote verzeichnete mit 14,8% Sachsen-Anhalt. Vgl. dazu: <http://statistik.arbeitsagentur.de/statistik/index.php?id=BL> (18.03.2010).

interessanten und gut bezahlten Arbeitsplätzen das Land. Da sie in der Regel jung sind, altert die Bevölkerung und das Geburtendefizit steigt.

Diese demografischen und strukturellen Probleme sind nicht nur eine Herausforderung für die Landespolitik in Mecklenburg-Vorpommern, sondern auch für all jene, die die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voran bringen wollen.

## 5.2 Gleichstellung von Frauen und Männern unter den demografischen und strukturellen Gegebenheiten in Mecklenburg-Vorpommern

Die Landesregierung zog aus der demografischen und strukturellen Entwicklung den Schluss, dass Mecklenburg-Vorpommern stärker mit seinen natürlichen Ressourcen (saubere Luft, Ostsee, dünn besiedelte Landschaft) arbeiten müsse. Aus dem Slogan „MV tut gut“ wurde die Idee abgeleitet, Mecklenburg-Vorpommern zum Tourismus- und Gesundheitsland Nr.1 der Bundesrepublik zu machen. Dieser Ansatz wurde durch den Gemeinsamen Arbeitskreis Frauengesundheit MV aufgegriffen und unter frauenspezifischen Aspekten weiterentwickelt.

### 5.2.1 Gemeinsamer Arbeitskreis Frauengesundheit MV (GAF-MV)

Die Arbeit des GAF-MV basiert auf der Ottawa Charta von 1986, nach der Frauengesundheitsförderung ein Prozess mit dem Ziel auslösen soll, allen Frauen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer eigenen Gesundheit zu befähigen. Durch Frauengesundheitsförderung sollten persönliche und gesellschaftliche Ressourcen erschlossen werden, „damit Frauen sich physisch, psychisch und sozial wohler fühlen können und die Fähigkeit erwerben, ihr Leben selbstbestimmt zu bewältigen.“<sup>108</sup> Das soziale Geschlecht wurde

108 Definition des GAF in Anlehnung an die Gesundheitsdefinition der Weltgesundheitsorganisation WHO und die Definition der Gesundheitsförderung aus der Ottawa Charta

in der Folgezeit zu einem wesentlichen Faktor. 1994 forderte das Regionalbüro Europa der Weltgesundheitsorganisation (WHO) ihre Mitgliedsländer durch die Wiener Erklärung Women's Health Counts auf, zur gesundheitlichen Lage von Frauen Bericht zu erstatten. Gleichzeitig formulierte man Grundsätze zur Weiterentwicklung der Frauengesundheit in den europäischen Regionen der WHO. Bereits zwei Jahre später wurde ein Bericht zur Frauengesundheit durch die Bundesregierung in Auftrag gegeben.<sup>109</sup> Im Jahr 1998 verfasste Prof. Dr. med. Karin Reis<sup>110</sup> im Auftrag der damaligen parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung MV, Karla Staszak, den 1. Frauengesundheitsbericht für Mecklenburg-Vorpommern. Dieser Bericht wurde zur Initialzündung für die Gründung des Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit Mecklenburg-Vorpommern im Jahr 1998. Damit entstand eine Institution, die sich zum ersten Mal intensiv mit dem Thema Frauen und Gesundheit beschäftigte und damit eine Vorreiterrolle in der Bundesrepublik übernahm.

Im GAF MV engagieren sich seitdem Frauen aus sozialen und Gesundheitsberufen sowie aus frauen- und gleichstellungspolitischen Initiativen und Vereinen, wie z.B. Dr. Angelika Baumann von der Landesvereinigung für Gesundheitsförderung MV e.V., Dr. Gundula Moldenhauer und Dr. Renate Hill vom Landesfrauenrat MV, Marion Richter vom Frauenbildungsnetz MV e.V. (dem Koordinator des Arbeitskreises), die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Nordvorpommern, Christel Langschwager, Andrea Vogler von „pro familia“ Landesverband Mecklenburg-Vorpommern, Sabine Beck aus dem Büro der Parlamentarischen Staatssekretärin

für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, die Heilpraktikerin Susann Christoph oder Margarete Zimmermann und Eva Kraschewski vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (Landesverband Nordost), um nur einige zu nennen.<sup>111</sup>

Ausgangspunkt für die Gründung des GAF MV war neben den o.g. internationalen Vereinbarungen die Feststellung, dass Frauen in anderer Weise mit Gesundheit, Krankheit und Belastungen umgehen, sensibler auf körperliche und psychische Probleme reagieren und ein ausgeprägteres Vorsorgeverhalten haben als Männer. Frauen und Männer unterscheiden sich darüber hinaus hinsichtlich der Krankheiten und der gesundheitlichen Einschränkungen, unter denen sie leiden. Daneben existieren viele weitere Unterschiede körperlich-biologischer Art, die die Gesundheit beeinflussen können. Nicht zuletzt werden Medikamente in der Regel an Männern getestet und ungeprüft auf Frauen übertragen. Das alles führt dazu, dass beispielsweise das Risiko, an einem Herzinfarkt zu sterben, für Frauen größer ist als für Männer, weil die Symptome sich anders äußern und daher nicht als Vorboten eines Infarktes wahrgenommen werden.<sup>112</sup>

Der GAF MV wurde zum Initiator einer zukunftsfähigen Frauengesundheitspolitik in Mecklenburg-Vorpommern. Er trug und trägt dazu bei, dass eine geschlechterdifferenzierte und frauenspezifische Betrachtungsweise von Gesundheit und Krankheit, von Gesundheitsförderung und Versorgung im Gesundheitswesen verankert wurde und wird.<sup>113</sup> Er entwickelte sich damit zum Vorreiter einer neuen geschlechterspezifischen Sichtweise in der Gesundheitspolitik und wirkt über die Landesgrenzen hinaus.

Seit 1998 veranstaltet er im Zwei-Jahres-Rhythmus Landeskonferenzen, so z.B. 1998 zum Thema „Frauengesundheit in der Gleichstellungspolitik“, 2006 zur Thematik „Die Pflege ist weiblich“ und

1986., in: Dokumentation zur 6. Landeskongress des Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit Mecklenburg – Vorpommern (GAF MV) am 05. November 2008 im Rathaus der Hansestadt Stralsund, S. 4.

109 Vgl. dazu: Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern Dr. Margret Seemann (Hg.), Frauengesundheit in der Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2008, S. 3.

110 Prof. Dr. med. Karin Reis war zu dieser Zeit Professorin für Public Health und Sozialmedizin an der Fachhochschule Neubrandenburg.

111 Vgl. [http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/Mitwirkende\\_gaf.htm](http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/Mitwirkende_gaf.htm) (01.04.2010).

112 Vgl. [http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/Ziele\\_gaf.htm](http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/Ziele_gaf.htm) (01.04.2010).

113 Vgl. [http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/index\\_gaf.htm](http://www.frauenbildungsnetz.de/gaf/index_gaf.htm) (01.04.2010).

2008 unter der Überschrift „Gesundheit hat (k)ein Geschlecht – Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten von Frauen und Mädchen in Mecklenburg-Vorpommern“. Mit der Themenstellung dieser Konferenz nahm der GAF MV im Jahr 2008 einen Paradigmenwechsel vor. Bis dahin hatten eher spezielle Themen im Mittelpunkt der Beratungen gestanden, nun wurde erstmalig ein ganzheitlicher Ansatz gewählt. Ausgehend davon, dass Mädchen und Frauen, Jungen und Männer in ihrer sozialen Umwelt unterschiedlich eingebunden sind, bestand das Ziel der Konferenzteilnehmerinnen darin, eine spezifische Strategie zu entwickeln, „um so den besonderen Bedürfnissen von Mädchen und Frauen hinsichtlich Gesundheitsförderung und Prävention gerecht zu werden.“<sup>114</sup> Besondere Aufmerksamkeit wurde dabei den Lebenswelten Kommune, Kindertagesstätten, Schule und Arbeitswelt gewidmet.

Für 2010 ist eine Konferenz mit dem Ziel der effektiveren Gestaltung des Kommunikationsprozesses zur besseren Versorgung von Mädchen und Frauen geplant.

Mit den Landeskonferenzen für Frauengesundheit verfolgt der GAF MV mehrere Ziele. Es geht einerseits darum, Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsgremien zu erarbeiten. Andererseits ist er auf dieser Basis in der Lage, fachlich fundierte Stellungnahmen zu aktuell-politischen Fragestellungen abzugeben. Das geschieht nicht zuletzt über die Mitarbeit des GAF MV in politischen Gremien, wie z.B. in der Landesarbeitsgemeinschaft Frauengesundheit des Ministeriums für Soziales und Gesundheit.<sup>115</sup> Angesichts der demografischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern und unter dem Aspekt, dass die Landesregierung im Juli 2008 einen Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und

Prävention verabschiedete, bildet dieses Projekt einen wertvollen Bestandteil der Gesamtstrategie, Mecklenburg-Vorpommern gerade auch für Frauen zum Gesundheitsland Nr. 1 zu machen.<sup>116</sup>

### 5.2.2 Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV

Der demografische Wandel vollzieht sich in Mecklenburg-Vorpommern schneller als in anderen Bundesländern (vgl. Kap.5.1). Bereits heute klagen Unternehmen über Fachkräftemangel, können Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Diese Probleme waren Anlass für die Landesregierung, ein Projekt zu starten, mit dem sie das Ziel verfolgte, Erwerbs- und Familienarbeit besser miteinander vereinbar zu machen. Das Land wollte dadurch für die Menschen attraktiver werden und Frauen/Müttern bessere Möglichkeiten für eine Berufstätigkeit eröffnen.

Vor diesem Hintergrund wurde am 1.1. 2006 das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV gegründet. Es wird durch den Europäischen Sozialfonds gefördert und hat seinen Sitz in Rostock. Das Projekt knüpfte an die Erkenntnisse und Erfahrungen von GM-Consult-MV an (vgl. Kap. 4.4.1). Seit Mitte der 90er Jahre waren Gleichstellungspolitikern immer deutlicher auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Schlüsselthema für Entwicklungen in Bereichen wie Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesundheit gestoßen. In verschiedenen Projekten hatte man entsprechende Erfahrungen gesammelt, Bündnisse vorbereitet und Kompetenzen profiliert. Schließlich fasste die Landesregierung gemeinsam mit verschiedenen Sozialpartnerinnen und -partnern den Beschluss, die Kompetenzstelle zu etablieren.<sup>117</sup>

Das Kompetenzzentrum wurde von der Landesregierung MV beauftragt, innovative Strategien und Handlungsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben für Mecklenburg-Vorpommern zu entwickeln und

114 Grußwort der Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV, Dr. Margret Seemann auf der 6. Landeskonferenz des Gemeinsamen Arbeitskreises MV, in: Dokumentation zur 6. Landeskonferenz des Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit Mecklenburg – Vorpommern (GAF MV) am 05. November 2008 im Rathaus der Hansestadt Stralsund, S. 7.

115 Vgl. Dokumentation zur 6. Landeskonferenz des Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit Mecklenburg – Vorpommern (GAF MV) am 05. November 2008 im Rathaus der Hansestadt Stralsund, S.4.

116 Vgl. Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und Prävention, Schwerin 2008, S. 4.

117 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=19> (05.04.2010).

zu unterstützen.<sup>118</sup> Im Kern ging und geht es dem Team um Claudia Kajatin, Anja Röhrdanz, Karola Frömel und Thomas Höll<sup>119</sup> darum, Ideen und Initiativen zu entwickeln und anzuregen, die es Menschen in Mecklenburg-Vorpommern erleichtern, Erwerbs- und Familienleben, Sozial- und Privatleben besser als bisher miteinander zu vereinbaren. Dazu sollen Unternehmen und Kommunen bei der Suche nach Modellen für bessere Vereinbarkeit unterstützt werden. Eine wichtige Basis dafür bilden die Erfahrungen, Aktivitäten und Ressourcen von Vereinen, Verbänden, Familienorganisationen, Sozialpartnern und freien Trägern. Darüber hinaus sollen Ansätze für Vereinbarkeitsthemen analysiert und erprobte Lösungen zusammengefasst werden, um sie für andere nutzbar zu machen.<sup>120</sup> Um passgerechte Vorschläge entwickeln zu können, entstanden im ganzen Land „Lokale Bündnisse für Familie in MV“.<sup>121</sup> Methodisch orientierte sich das KVL.MV an Gender Mainstreaming, d.h. einer seiner ersten Schritte war die Erstellung einer Datenbasis zur sozialen Lage von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern (bis zum Alter von 12 Jahren) in Mecklenburg-Vorpommern. Das Ziel der dreiteiligen Studie zur „Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern“, deren 1. Teil 2009 erschien, bestand darin, „die Datenlage zur sozialen Situation von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern in diesem Bundesland zu verbessern und dabei vor allem der Frage nachzugehen, welche Anforderungen sich aus dem Wandel der Arbeitswelt und der familiären Strukturen sowie den sich abzeichnenden demographischen Entwicklungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familie/Privatleben ergeben“.<sup>122</sup>

118 Vgl. <http://www.gm-consult-mv.org/> (05.04.2010).

119 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=9> (05.04.2010).

120 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=12> (05.04.2010).

121 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=65> (05.04.2010).

122 Wahl, Detlev, Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern, Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV, Teil 1, Rostock 2009, S.4.

Gegenstand des ersten Teils waren „die Analyse der Einbeziehung von Frauen und Müttern in die Erwerbsarbeit, die Akzeptanz und Umsetzung vereinbarkeitsbewusster Maßnahmen in Unternehmen sowie Einstellungen und Erfahrungen von Unternehmensleitungen im Zusammenhang mit besonderen Problemlagen junger Mütter“.<sup>123</sup> Daran schloss sich eine Dokumentation der Einstellungen, Wünsche und Erfahrungen der jungen Mütter selbst an. Abschließend wurden die Meinungen von Mitarbeiter/innen der Agenturen für Arbeit, von Projekten, die sich mit Problemen der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie und der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt beschäftigen sowie von Gleichstellungsbeauftragten, von Expertinnen und Experten zur Situation von Müttern in Mecklenburg-Vorpommern eingeholt und dokumentiert.<sup>124</sup>

Das Ziel der dreistufigen Analyse bestand darin, „die Ergebnisse der einzelnen Teiluntersuchungen in Beziehung zu setzen und entsprechende Schlussfolgerungen für Landes- und Kommunalpolitik, die Arbeit von Kammern und Verbänden sowie Informations- und Weiterbildungsangebote für Unternehmen abzuleiten“.<sup>125</sup> Auf dieser Grundlage beabsichtigt das KVL.MV Konzepte zu entwickeln, die z. B. dazu beitragen, die Übergänge zwischen Erwerbsleben, Zeiten beruflicher Qualifizierung und Familienphasen zu verbessern. Regionale Besonderheiten Mecklenburg-Vorpommerns können auf der Grundlage der ermittelten Sozialdaten bei Handlungsempfehlungen für Unternehmen, Vereine und Politik eine größere Berücksichtigung finden. Dadurch soll es u.a. möglich sein, genauer auf die jeweilige Spezifik einzugehen.<sup>126</sup> Diesem Ziel dienen auch die auf den Internetseiten des KVL.MV aufgelisteten best-practice Beispiele. Sie ermöglichen einerseits einen breiten Erfahrungsaustausch und sind andererseits eine Form der Anerkennung und Würdigung für die betreffenden Unternehmen.<sup>127</sup>

123 Vgl. ebenda.

124 Vgl. ebenda.

125 Ebenda.

126 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=11> (05.04.2010).

127 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?>

Nicht zuletzt verfolgt das KVL.MV das Ziel, durch diese Projekte die Arbeit der Landesregierung in Fragen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu unterstützen.<sup>128</sup> Mecklenburg-Vorpommern soll zu einem Land werden, in dem es sich arbeiten und leben lässt, das durch die gebotenen Lebensqualität Anreize für Unternehmen und Menschen bietet, sich hier nieder zu lassen und zu bleiben.

---

id=190 (05.04.2010).

128 Vgl. <http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/index.php?id=11> (05.04.2010).

## 6. Ergebnisse von 20 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern

Das Resümee nach 20 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern muss unter zwei unterschiedlichen Gesichtspunkten gezogen werden. Zum einen unter dem Aspekt der Entwicklung seit dem Ende der DDR und zum anderen im bundesrepublikanischen Vergleich.

### 6.1 Von der patriarchalen Frauen- und Familienpolitik der SED zur Gleichstellung von Frauen und Männern in MV

#### 6.1.1 Situation auf dem Arbeitsmarkt

Die Situation von Frauen am Ende der DDR zeichnete sich dadurch aus, dass sie einerseits fest in das Erwerbsleben integriert und finanziell selbstständig waren. Andererseits trugen vor allem sie die Verantwortung für die Bewältigung der Anforderungen der Lebensbereiche Beruf, Haushalt und Familie. Diese Mehrfachbelastung wurde bereits in Kapitel 1 beschrieben. Es gab keine zivilgesellschaftlichen Netzwerke, in deren Rahmen Frauen ihre Vorstellungen zur Frauen- und Familienpolitik, zur Gleichverteilung der Familienaufgaben etc. artikulieren konnten. Über Maßnahmen, die Frauen helfen sollten, mit der Mehrfachbelastung besser zurechtzukommen, wurden von den politisch mächtigen Männern ohne Rückkoppelung mit den davon Betroffenen entschieden. Frauen waren es nicht gewohnt, sich selbst aktiv für ihre Interessen einzusetzen. Zudem arbeiteten sie häufig in weniger gut bezahlten Berufen und stießen in den politisch, wirtschaftlich oder gesellschaftlich relevanten Bereichen – ebenso wie ihre westdeutschen Geschlechtsgenossinnen – an die sog. gläserne Decke. Mit dem Betritt der DDR zum Geltungsbereich des Grundgesetzes am 3. Oktober 1990 schien sich die Situation weiter zu un-

gunsten der Frauen zu entwickeln. Häufig wurden sie als „Verliererinnen der Einheit“ bezeichnet. Sie wurden als erste entlassen und fanden schwerer als Männer wieder einen Arbeitsplatz. Trotzdem ließen sie sich nicht entmutigen. Die Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen hat seit 1990 kaum abgenommen.<sup>129</sup> Viele wagten erfolgreich den Schritt in die Selbstständigkeit und erhielten dabei auch die Unterstützung ihrer Familien.<sup>130</sup>

Der erste Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern wird heute von Frauen dominiert. Sie stellen 51,8 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten<sup>131</sup>, d.h. von 520.000 Erwerbstätigen sind fast 270.000 Frauen. Besonders hoch ist der Frauenanteil im Dienstleistungssektor des Landes, wo 240.000 weibliche Beschäftigte 149.000 männlichen gegenüberstehen. Auch Freiberufler sind mehrheitlich weiblich. Nur im produzierenden Gewerbe sind Männer mit 90.000 zu 25.000 deutlich in der Mehrzahl.<sup>132</sup>

Auch bei den Einkommen ist es den ostdeutschen Frauen gelungen, die Schere etwas zu schließen.<sup>133</sup> So verdienen sie im Durchschnitt „nur“ 6% weniger als Männer, während die Einkommen von Frauen in den westdeutschen Län-

129 Vgl. dazu: Bannuscher, Christiane, *Hauptsache Arbeit, Zu Lebenskonzepten von Frauen in einem neuen Bundesland*, Rostock 2003.

130 Vgl. dazu: Bannuscher, Christiane, Wahl, Detlev, *Zur Situation von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen in Mecklenburg-Vorpommern*, hg. von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2000.

131 Die Frauen von heute - qualifiziert, berufstätig und mobil, Pressemeldung Nr. 24/2010 - 05.03.2010 - StatA MV - Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern.

132 Erster Arbeitsmarkt von Frauen dominiert, in: *Ostseezeitung*, Rostock 05.03.2010.

133 Leider liegen keine Daten speziell zur Situation in MV vor. Daher wird im folgenden die ostdeutsche Perspektive zu Grunde gelegt, in der Annahme, dass die Abweichungen zu Mecklenburg-Vorpommern nicht gravierend sind.

den um 24% unter denen der Männer liegen.<sup>134</sup> Eine Ursache dafür, dass die Einkommensunterschiede in Ostdeutschland nicht so gravierend sind, besteht darin, dass in Ostdeutschland 61% der Frauen im Anschluss an eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Wichtige Voraussetzung dafür ist die bessere Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes lag der Anteil der betreuten Kinder unter drei Jahren (in Kindertageseinrichtungen) im Jahre 2008 in Westdeutschland bei 12,2 %, während die Quote in den neuen Bundesländern 42,4 % beträgt. Während in den ostdeutschen Bundesländern knapp zwei Drittel der betreuten Kinder unter drei Jahren ganztags in den Kitas untergebracht sind, gilt dies in den westlichen Bundesländern nur für ein Drittel der betreuten Kinder. Auch der Anteil an Ganztagschulen ist in Ostdeutschland höher. Das unterschiedliche Angebot an Kinderbetreuungsplätzen führt dazu, dass Frauen nach einer Erwerbspause vor allem in Westdeutschland häufig ihren Beruf nicht mit demselben Zeitaufwand fortsetzen können, selbst wenn sie dies wünschen. Die Folgen dieses Erwerbsverhaltens drücken sich dann in deutlichen Lohnunterschieden aus.<sup>135</sup>

In Ostdeutschland verdienen mehr Frauen als im Westen des Landes ihren Lebensunterhalt selbst. Sie sind heute häufiger die Hauptverdienerinnen als zum Zeitpunkt der Deutschen Einheit. Da sie jedoch öfter als Männer in Teilzeit oder in Minijobs arbeiten, sind ihre Einkünfte teilweise sehr niedrig.<sup>136</sup>

Um die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit zukünftig gänzlich zu vermeiden, forderte die parlamentarische Staatssekretärin in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns, Dr. Margret Seemann, „verbindliche Regelungen zu transparenten Vergütungssystemen und zur

134 Vgl. Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, Repräsentativbefragung, Heidelberg 2009, S.5.

135 Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg), Berlin 2009, S.20f.

136 Vgl. Im Osten verdienen Frauen Lebensunterhalt öfter selbst als im Westen, unter: [http://www.boeckler.de/320\\_103028.html](http://www.boeckler.de/320_103028.html) (09.04.2010).

Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, eine bessere Bezahlung sogenannter „frauen-typischer“ Berufe, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familien-/Privatleben, um Frauen eine Karriere zu ermöglichen, sowie Mindestlöhne im Niedriglohnsektor, wo zu 70 Prozent Frauen erwerbstätig sind.“<sup>137</sup>

Ostdeutsche Frauen konnten den Gleichstellungsvorsprung, der in der DDR durch die Abkehr vom männlichen Ernährermodell entstanden war, gegenüber ihren Geschlechtsgenossinnen im Westen halten. In 44% der ostdeutschen Paar-Haushalte tragen beide Partner etwa gleich viel zum Einkommen bei – in Westdeutschland ist das nur in etwa 28% der Paar-Haushalte der Fall.<sup>138</sup> Auch die Anreizwirkungen des bundesdeutschen Steuer- und Sozialsystems trug nicht dazu bei, dass Frauen vom Arbeitsmarkt verdrängt werden konnten.<sup>139</sup>

Im Ergebnis kann man konstatieren, dass 20 Jahre nach dem Ende der DDR ostdeutsche Frauen ihre ökonomische und finanzielle Selbstständigkeit verteidigt haben und als wichtigen Bestandteil eines selbst bestimmten Lebens wahrnehmen. Dieses Emanzipationsverständnis geben sie an die nachfolgenden Generationen weiter. Daraus ergeben sich klare Zielstellungen für die künftige Gleichstellungspolitik des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

### 6.1.2 Eigenständige Interessenvertretung

In der DDR gab es keine unabhängige Frauenbewegung, die Fraueninteressen gegenüber der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Elite artikulieren und durchsetzen konnte (vgl. Kap. 1). Zieht man heute Bilanz, so sind deutliche Fortschritte zu konstatieren. Die erste Hälfte der 90er Jahre war durch vielfältige Initiativen und Aktivitäten gekennzeichnet. Es entstand ein breites Netz von Frauenvereinen (vgl. Kap. 4). Frauen- und Mädchenhäuser wurden eingerichtet.

137 Pressemeldung, Seemann unterstützt Aktion für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Nr. 13/2010 - 26.03.2010.

138 Vgl. ebenda.

139 Vgl. ebenda.

Gleichzeitig fand die Integration der Frauen- und Gleichstellungspolitik in die Landes- und Kommunalpolitik statt (vgl. Kap.3.2). Das alles war kein einfacher Prozess und musste häufig gegen hartnäckige Widerstände durchgesetzt werden.

Vergleicht man die heutige Situation mit der in der DDR, so sind durchaus Erfolge zu konstatieren. Frauen vertreten heute selbstbewusster ihre Interessen, melden sich mit ihren Anliegen öffentlich zu Wort und werden von den politisch Verantwortlichen ernster genommen als noch in der DDR. Die Gleichstellung von Frauen und Männern konnte in Mecklenburg-Vorpommern voran gebracht werden. Themen, die früher keine Rolle spielten bzw. spielen durften, wie Gewalt gegen Frauen und Kinder wurden öffentlich angesprochen und zum Gegenstand politischer Aktionen gemacht. So entstanden Frauenhäuser und Beratungsstellen für Betroffene. Die parlamentarischen Staatssekretärinnen für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung MV, Karla Staszak und Margret Seemann, kämpften erfolgreich für gesetzliche Regelungen, um Gewalt in der Familie strafrechtlich verfolgen zu können. Darüber hinaus existiert ein Netz von Fraueninitiativen und -vereinen, in denen Frauen ihren spezifischen Interessen nachgehen können.

Trotzdem steht die eigenständige Interessenvertretung von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern heute vor erheblichen Herausforderungen. Einerseits gibt es starke Beharrungskräfte, die die Förderung der Gleichstellung von Frauen für nicht notwendig oder überholt halten. Andererseits fehlt es bei vielen Initiativen und Vereinen an weiblichem Nachwuchs. So gibt es beispielsweise den Unabhängigen Frauenverband nur noch in Rostock. In den anderen Städten und Gemeinden des Landes hat er seine Arbeit mangels Mitstreiterinnen einstellen müssen. Hier macht sich die demografische Entwicklung sehr direkt bemerkbar. Junge, engagierte Frauen wandern aus beruflichen Gründen aus Mecklenburg-Vorpommern ab und fehlen für eine aktive weibliche Interessenvertretung. Besonders spürbar macht sich dieser Trend in Vorpommern. Hier ist es kaum noch möglich, eine aktive außerparlamentarische Arbeit von Frauen für Frauen zu initiieren. Die wenigen Initiativen, die hier noch Aktivitäten entfalten, wer-

den vor allem von „reiferen“ Frauen getragen, die z.T. andere Interessen und Betätigungsfelder haben als junge Mädchen.

Dass Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch heute noch kein Selbstläufer oder fest in den Köpfen verankert ist, zeigt sich z.B. darin, dass die parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung, Dr. Margret Seemann, sich im Dezember 2009 veranlasst sah, einen „Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache“ herauszugeben.

## 6.2 Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst

Im Jahr 2000 verabschiedete die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern die erste Konzeption zur Gleichstellung von Frauen und Männern (vgl. Kap.3.3). Im September 2009 wurde die Fortschreibung der Gleichstellungskonzeption bis zum Jahr 2011 beschlossen. Ziel der verantwortlichen Politikerinnen und Politiker ist nicht nur die Beseitigung vorhandener Benachteiligungen zwischen den Geschlechtern, sondern sie wollen auch Sorge dafür tragen, dass zukünftige Benachteiligungen vermieden werden. In diesem Sinne wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz weiter verfolgt. Dadurch, dass sowohl Frauen als auch Männer in den Focus genommen werden, befürchten einige Aktivistinnen der Frauenbewegung, dass Frauenförderung nicht mehr als notwendig betrachtet wird und damit als politische Aufgabe kaum noch die gebührende Aufmerksamkeit findet. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Landesregierung in der o.g. Gleichstellungskonzeption gerade in der Verknüpfung von gezielter Frauenförder- und Gleichstellungspolitik mit Gender Mainstreaming ein Mittel sieht, um die Zielgenauigkeit der Chancengleichheitspolitik zu erhöhen.<sup>140</sup>

140 Fortschreibung der Konzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2006 bis 2011, Schwerin 2009, S. 8

Genauere Auskunft über den aktuellen Stand der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern gibt der dritte Gleichstellungsbericht aus dem Jahr 2006. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (2. Gleichstellungsänderungsgesetz - 2. GlÄndG MV) waren die Anforderungen für die Berichterstattung neu festgelegt worden. Zum einen wurde der Zyklus für die Berichterstattung von zwei auf fünf Jahre erhöht und zum anderen sollten neben der rein statistischen Datenerhebung auch qualitative Untersuchungen über die Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung dargestellt werden.<sup>141</sup>

Die im Rahmen der Untersuchung gewonnenen Ergebnisse über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes belegen nach wie vor bestehende Geschlechterunterschiede, decken Ursachen auf und verweisen auf Handlungsfelder. Die Verfasser kommen zu dem Schluss, dass Reproduktionsmechanismen und Klischees in Bezug auf Geschlechterungleichheiten trotz der gewachsenen Sensibilität nach wie vor weit verbreitet sind.<sup>142</sup> Dies äußert sich beispielsweise in der immer noch vorhandenen Unterrepräsentation von Frauen in den höheren Verwaltungsebenen. Dazu heißt es in dem Bericht: „Die Geschlechterproportionen im Landesdienst sind insgesamt nicht ausgewogen. Einerseits überwiegen im Personalbestand insgesamt weibliche Beschäftigte.<sup>143</sup> Andererseits unterscheiden sich die Geschlechterproportionen zwischen Status- und Aufgabengruppen erheblich. Den stark feminisierten Bereichen der Angestellten in den nachgeordneten Bereichen des Bildungsministeriums und der übrigen Angestellten steht die weit überproportional durch Männer

besetzte Statusgruppe der Beamten gegenüber.“<sup>144</sup> Ähnlich sieht es auch bei den Teilzeitbeschäftigten aus. Hier sind Frauen mit 35% fast dreimal so häufig vertreten wie Männer (12%).<sup>145</sup> Frauen finden sich darüber hinaus, „gemessen an ihrer tariflichen Positionierung, weit häufiger als Männer in der Rolle von unterstellten „Dienstleistern“ für das Personal in höheren Tarifstufen oder in Beschäftigungsverhältnissen, die mehr Eigenständigkeit verlangen, aber tariflich niedrig eingestuft sind. Die unteren Tarifstufen des Mittleren Dienstes sind vor allem mit Frauen besetzt. Frauen gibt es auch in den höheren Tarifstufen, sie sind aber mit der Höhe der Tarifstufe zunehmend unterrepräsentiert.<sup>146</sup> Die Anzahl der Frauen je 100 Männer sinkt mit der Höhe der Tarifstufe – je nach Beschäftigtengruppe – mehr oder weniger schnell.<sup>147</sup> Zwischen 2003 und 2005 haben sich die zwischen den Geschlechtern vorhandenen Disproportionen in der tariflichen Eingruppierung sogar noch verstärkt – so die Berichtersteller. Dazu trug auch die Personalfuktuation bei.<sup>148</sup> Allein in dem genannten Zeitraum sanken die „Beschäftigtenzahlen in jeder der Tarifebenen zwischen 7,6% und 9,5%. Zugleich ging die Zahl des in den jeweils letzten drei Jahren neu eingestellten Personals kräftig zurück. Letzteres gilt prozentual für Frauen deutlich stärker als für Männer.“<sup>149</sup>

Dies wird verständlich, wenn man weiß, dass die Tätigkeitsprofile männlicher und weiblicher Beschäftigten in höheren Tarifstufen sich nicht im fachlichen Anspruch, wohl aber in den Führungskompetenzen unterscheiden. „Führungskompetenzen sind weit häufiger männlichen als weiblichen Bediensteten zugeordnet. Zudem sind weibliche Bedienstete tariflich schlechter gestellt als Männer mit gleichem Tätigkeitsprofil. Frauen leiten, wenn überhaupt, vor allem Bereiche,

144 Je 100 Männer im Angestelltenverhältnis gibt es fast 306 Frauen in der gleichen Statusgruppe, während das Geschlechterverhältnis in der Statusgruppe der Beamten bei 63 Frauen je 100 Männer liegt. Vgl. ebenda S. 9 und 17.

145 Ebenda, S.10.

146 Ebenda, S. 22ff.

147 Ebenda, S. 10.

148 Ebenda. S. 10 und 27f.

149 Ebenda, S.45.

141 Vgl. Bericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 4/2290, 14.06.2006, S.2.

142 Vgl. ebenda, S.6.

143 59% der Landesbediensteten sind weiblich. Vgl. ebenda. S.17.

in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. In Bereichen mit ausgewogenen Geschlechterproportionen oder mit überwiegend männlichen Beschäftigten waren Frauen mit Führungskompetenzen die Ausnahme.<sup>150</sup>

Diese Analyse verdeutlicht, dass auch im öffentlichen Dienst Handlungsbedarf bezüglich der Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern besteht. Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern hat mit der 3. Gleichstellungskonzeption die Grundlage dafür geschaffen, dass das Thema auf der politischen Agenda bleibt.

Bei aller Kritik ist es sinnvoll, die bisher erreichten positiven Veränderungen ins Bewusstsein zu rufen. Aussagen dazu lassen sich im Gender-Index<sup>151</sup> finden, der seit 2006 auf der Grundlage von 19 Indikatoren aus den Bereichen Ausbildung, Erwerbsleben und Partizipation, Veränderungen hinsichtlich der regionalen Gleichstellung von Frauen und Männern dokumentiert. Obwohl der Untersuchungszeitraum bisher noch sehr kurz ist (2006 und 2007), lassen sich bei aller gebotenen Vorsicht doch einige interessante Schlussfolgerungen ziehen. So gehört der Uecker-Randow-Kreis zum Beispiel zu den „best of“ beim Parameter „betrieblich und berufliche Erstausbildung“. Hier wurden Verbesserungen bei der Ausbildungssituation für beide Geschlechtern erreicht und zusätzlich zwischen 2006 und 2007 der Geschlechterunterschied im Bundesvergleich am deutlichsten verringert.<sup>152</sup> Neubrandenburg gehört zu den Städten und Landkreisen, die erfreuliche Fortschritte bei der Chancengleichheit im Erwerbssektor realisiert haben. Hier konnte eine Steigerung der Erwerbstätigkeit bei beiden Geschlechtern erreicht werden. Dabei gelang es der Stadt, den Geschlechterunterschied im Bundesvergleich mit am deutlichsten zu verringern.<sup>153</sup> Der Landkreis Nordwestmecklenburg ist Spitzenreiter, wenn es um die politische Partizipation und

speziell um Bürgermeisterinnen und Bürgermeister geht. Im Landkreis hat sich der Geschlechterunterschied bundesweit am deutlichsten verringert.<sup>154</sup> Es gibt folglich Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung, auf die man im Rückblick auf 20 Jahre Bemühungen stolz sein kann.

150 Vgl. ebenda, S.11 und 28ff.

151 <http://www.gender-index.de/>

152 <http://www.gender-index.de/Best%20of.pdf>, S.2 (15.05.2010)

153 Vgl. ebenda, S. 3.

154 Vgl. ebenda, S. 8.

## 7. Akteurinnen und Akteure

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern konnte nur so weit voranschreiten, weil Frauen und Männer sich für diesen Prozess engagierten. An dieser Stelle wären die Namen vieler Frauen zu nennen, die sich seit zwanzig Jahren mit hohem persönlichen Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt haben, so z.B. Dr. Caroline Bockmeyer von der Stiftung Horizonte oder Martina Tegtmeyer, die sich sowohl im Landtag, als Sprecherin der SPD-Fraktion für Frauen und Gleichstellungspolitik als auch im außerparlamentarischen Bereich (FBN MV e.V., Bündnis für Familie Nordwestmecklenburg) für die Umsetzung der Chancengleichheit einsetzt. Auch Dr. Cathleen Kiefert<sup>155</sup>, Dr. Martina Trümper<sup>156</sup>, Anke Strunk, Marlies Bergmann, Monika Hintze<sup>157</sup>, Christiane Wichert-Fleischer und Karin Kaspar müssen an dieser Stelle erwähnt werden. Karin Kaspar ist nicht nur eine engagierte Kämpferin für die Gleichstellung, sondern setzt sich mit großem Nachdruck für die Erhaltung einer gesunden Umwelt ein.<sup>158</sup> Im Landtag gehören Renate Holznagel bzw. Beate Schlupp<sup>159</sup> sowie Peter Ritter<sup>160</sup>,

155 Sie leitet im Rahmen von „IMPULS MV – Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ zusammen mit Katrin Zschau das Regionalbüro Westmecklenburg. (vgl. Kap. 4.2.)

156 Sie arbeitet als Fachreferentin für Bildung, Wissenschaft und Gleichstellung bei der SPD-Landtagsfraktion.

157 Sie gehört ebenso wie Anke Strunk, Marlies Bergmann, Christiane Wichert-Fleischer und Karin Kaspar dem Vorstand der Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen an. Vgl. <http://www.asf-mv.de/ueberuns/vorstand.html> (04.06.2010)

158 Vgl. dazu: CDU-Lobby gefährdet den Standort, Ostseezeitung vom 10.03.2010.

159 Renate Holznagel war und Beate Schlupp ist gleichstellungspolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion.

160 Peter Ritter ist u.a. Sprecher für Gender Mainstreaming

der diese Funktion von Angelika Gramkow, der heutigen Bürgermeisterin der Landeshauptstadt Schwerin, übernahm,<sup>161</sup> zu den Abgeordneten, denen die Herstellung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besonders am Herzen liegt. Sie sind die gleichstellungspolitischen Sprecher/innen ihrer Fraktionen.

Eine sehr wichtige Rolle bei der Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern spielen die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Landkreise und der Städte<sup>162</sup>. Sie sollen im Folgenden zumindest namentlich Erwähnung finden. Sicherlich ließe sich über jede von ihnen ein eignes Kapitel schreiben, wie z.B. über Heidrun Dräger, die der letzten frei gewählten Volkskammer der DDR angehört hatte und seitdem sehr aktiv für die Interessen der Frauen in Mecklenburg-Vorpommern eintritt. Eine besondere und überregional bedeutsame



Heidrun Dräger (l.) an der Seite von Dr. Margret Seemann

der Linksfraktion im Schweriner Landtag.

161 Vgl. [http://www.linksfraktionmv.de/fraktion/abgeordnete/peter\\_ritter/browse/10/\(04.06.2010\)](http://www.linksfraktionmv.de/fraktion/abgeordnete/peter_ritter/browse/10/(04.06.2010)).

162 Vgl. [http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/fg/\\_Service/Gleichstellungsbeauftragte\\_in\\_MV/index.jsp](http://www.regierung-mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/fg/_Service/Gleichstellungsbeauftragte_in_MV/index.jsp) (04.06.2010).

Anerkennung fanden ihre Leistungen als kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Ludwigslust, als sie am 02. Juni 2010 auf der 20. Bundeskonferenz der Kommunalen Frauenbüros mit der höchsten Stimmenzahl zur Bundessprecherin gewählt wurde. Sie ist derzeit die einzige Frau aus den ostdeutschen Ländern, die dem siebenköpfigen Sprecherinnenkreis angehört.<sup>163</sup>

Neben ihr wirken folgende Persönlichkeiten als Gleichstellungsbeauftragte in den Landkreisen:

Marion Kröger	Bad Doberan
Angelika Wiedemann (Vertreterin LAG-Sprecherin)	Demmin
Roswitha Dargus (Vertreterin LAG-Sprecherin)	Güstrow
Marianne Eichler	Mecklenburg-Strelitz
Cornelia Grosch (LAG-Sprecherin)	Müritz
Christel Langschwager (LAG-Sprecherin)	Nordvorpommern
Sylvia Bruse	Nordwestmecklenburg
Karin Peter	Ostvorpommern
Kathrin Eisentraut	Parchim
Djamila Ilanz	Rügen
Rita Dornbrack	Uecker-Randow

In den Städten Mecklenburg-Vorpommerns engagieren sich die folgenden Frauen für Gleichstellung:

Karola Moor	Anklam
Anette Fink	Bad Doberan
Sylvia Gysan	Bergen auf Rügen

<sup>163</sup> [http://www.mvregio.de/nachrichten\\_region/411690.html](http://www.mvregio.de/nachrichten_region/411690.html) (04.06.2010).

Christine Dyrba	Boizenburg
Rowena Delies	Demmin
Ines Gömer	Greifswald
Gudrun Jeske	Grevesmühlen
Petra Breier	Grimmen
Christine Schröder	Güstrow
Heike Schweda	Hagenow
Monika Schäfer	Ludwigslust
Kornelia Springstein	Neubrandenburg
Gisela Graupmann	Neustrelitz
Susanne Knecht	Parchim
Dörte Wolff	Pasewalk
Antje Weilandt	Ribnitz-Damgarten
Brigitte Thielk (LAG-Sprecherin)	Rostock
Petra Lenz	Sassnitz
Petra Willert (LAG-Sprecherin)	Schwerin
Elke Ronefeld (Vertreterin LAG-Sprecherin)	Stralsund
Cindy Schulz	Waren (Müritz)
Evelyn Untrieser	Wismar
Elke Quandt	Wolgast

Einige Persönlichkeiten, die ebenfalls entscheidenden Anteil an den Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern hatten und haben, sollen an dieser Stelle etwas genauer vorgestellt werden.

## 7.1 Dr. Margret Seemann (Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV)

Die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV, Dr. Margret Seemann, sitzt in Schwerin an den Schalthebeln der Macht. Sie trägt maßgeblich dazu bei, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein wichtiges Thema der Landespolitik bleibt. Sie soll im Folgenden selbst zu Wort kommen. Auf die Fragen, wie sie dazu gekommen ist, sich mit dem Thema Gleichstellung zu beschäftigen und worauf sie im Rückblick besonders stolz ist, schreibt sie:

„Seit Oktober 2002 bin ich als Parlamentarische Staatssekretärin in der Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommerns für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Land zuständig. Das gibt mir die Möglichkeit, nicht nur die Politik in unserem Land mitzugestalten, sondern gleichzeitig auch an der Verwirklichung eines zentralen Ziels der Demokratie mitzuwirken: Allen Menschen, Frauen wie Männern, jungen wie älteren, Menschen mit und ohne Behinderung die gleichen Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten für ihr Leben zu geben.

Dass ich dies in Mecklenburg-Vorpommern tun kann, macht mich besonders glücklich, denn hier ist meine Heimat: Geboren und aufgewachsen in Wittenburg, mein Diplomstudium zur Geschichts- und Deutschlehrerin absolviert in Rostock, mehrere Jahre als Lehrerin tätig in Bad Doberan und ab 1986 wieder an der Rostocker Universität, wo ich 1990 promoviert wurde.

Mit der Wende 1989/90 hatte ich erstmals in meinem Leben das Gefühl, mich in die Gestaltung der Gesellschaft unseres Landes und des Miteinanders einbringen zu können. Vor allem hatte ich das Gefühl, dass mit persönlichem Engagement, Hartnäckigkeit und Ausdauer wirklich etwas verändert werden kann. Und ich spürte das Kribbeln in den Fingern, die Ergebnisse meiner jahrelangen Forschungsarbeit zur Entwicklung des Schulwesens in Mecklenburg-Schwerin infolge der Novemberrevolution und während der Weimarer Re-



Dr. Margret Seemann

publik nutzbringend für die Entwicklung von MV einzubringen. Nach vielen schlaflosen Nächten entschied ich mich deshalb, die Universität Rostock zu verlassen und in Schwerin eine neue berufliche Herausforderung anzunehmen. Zur Auswahl standen das damalige Kultusministerium und das Angebot der SPD-Fraktion im Landtag, als Referentin für Schule, Hochschule, Wissenschaft, Kultur und Sport. Ich entschied mich für Letzteres, da ich der festen Überzeugung war, mich aufgrund der Gesetzgebungskompetenz des Parlaments gerade in den ersten Jahren nach der Wende fachlich umfangreicher einbringen zu können. Meine Erwartungen wurden nicht enttäuscht. In für heute unglaublich kurzer Zeit, dennoch tiefgründiger Bearbeitung, bewundernswertem Einsatz und viel Engagement aller Beteiligten wurden Gesetze auf den Weg gebracht und Entscheidungen getroffen, die für das Land und die Menschen von immenser Bedeutung waren. Die Aufbruchstimmung, das Zusammengehörigkeitsgefühl und die zum Teil bis in die Nächte dauernden Diskussionen um die besten Problemlösungen rissen mich als Referentin regelrecht mit. 1993 trat ich schließlich in die

SPD ein und engagierte mich im Kreisverband Hagenow/Ludwigslust. Mit dem Regierungswechsel 1994 bekam ich die Chance, als Referentin in der Landesregierung u.a. im Kultusministerium, bei der damaligen Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Staatskanzlei und im Sozialministerium zusätzlich Verwaltungserfahrungen zu sammeln. Als ich zur Landtagswahl 1998 vor Ort gefragt wurde, ob ich nicht selbst kandidieren wolle, fiel mir die Entscheidung aufgrund meiner vorherigen Tätigkeiten und vor allem meines nach wie vor vorhandenen Kribbelns in den Fingern, mich für die Menschen in meinem Landkreis Ludwigslust und in unserem Land einzusetzen, nicht schwer. 1998 zog ich als direkt gewählte Abgeordnete für den Wahlkreis 18 Ludwigslust II erstmals in den Landtag ein. Dank der Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger gelang mir dies auch 2002 und 2006.

1994 wurde ich für meine Fraktion sozial- und gleichstellungspolitische Sprecherin und übernahm den Vorsitz des Ausschusses für Soziales, Gesundheit, Familie, Frauen, Jugend, Senioren und Sport (Sozialausschuss). In meiner Tätigkeit als Ausschussvorsitzende war es mir stets sehr wichtig, in diesem Zusammenhang auch den Bereichen Menschen mit Behinderungen sowie Frauen und Gleichstellung entsprechendes Gewicht zu geben. Aus diesem Grund wurde ich 2002 vom damaligen Ministerpräsidenten Dr. Harald Ringstorff zur Parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern berufen. Im Unterschied zu meinen zehn beamteten Kollegen Staatssekretären bin ich die einzige Frau in dieser Position und als Parlamentarische Staatssekretärin als einzige auch gleichzeitig Mitglied des Landesparlaments. Letzteres ist gerade hinsichtlich der Diskussionen und Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung sehr hilfreich.

Ich bin davon überzeugt, dass die parlamentarische Demokratie bei allen Schwierigkeiten und Problemen die beste der bekannten Regierungsformen ist. Die Demokratie lebt jedoch davon, dass jede und jeder sich in die Gestaltung von Politik und Gemeinwesen einbringt und Ver-

antwortung übernimmt. Für mich war und ist dies nicht immer leicht. Als alleinerziehende Mutter von zwei Kindern habe ich nicht nur die häufig damit verbundenen Zeitprobleme zu spüren bekommen, sondern musste mich auch gegen das Vorurteil behaupten, ich könne entweder meinen dienstlichen Aufgaben oder meinen Kindern nicht gerecht werden. Ich bin stolz auf die Entwicklung meiner beiden Söhne und bin meinen Eltern unendlich dankbar, dass sie mir über die ganzen Jahre geholfen haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren und die Höhen und Tiefen einer politischen Tätigkeit zu meistern.

Von Anfang an habe ich es dabei zum Grundsatz meines Handelns gemacht, den Menschen nur das zu versprechen, von dem ich auch überzeugt bin, es halten zu können. Aber wenn ich etwas für wichtig und umsetzbar halte, setze ich stets viel Kraft und Zeit dafür ein, es auch zu realisieren. Darüber hinaus ist es mir wichtig, mit den Menschen vor Ort zu reden, mit ihnen Sorgen, Nöte, Probleme, aber auch Anregungen und Lösungsvorschläge zu diskutieren. In nicht wenigen Fällen wurden daraus konkrete Maßnahmen und Projekte.

Ich gehöre zu den Politikerinnen, die sich weitreichende Ziele stecken. Aber ich musste lernen, auch kleine Schritte in die richtige Richtung für mich als Erfolg zu werten. Gleichzeitig sind diese kleinen Schritte für mich Ansporn, weitere hinzuzufügen, um die selbst gesteckten Ziele zu erreichen.

So sehe ich es in meiner Funktion als Parlamentarische Staatssekretärin als Erfolg an, dass ich das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Gleichstellungspolitik schärfen konnte, dass ich trotz knapper Kassen neue Strukturen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern geschaffen und entsprechende Maßnahmen umgesetzt habe sowie bestehende gleichstellungspolitische Strukturen verstetigen konnte. Beispielsweise ist es gelungen, die Rolle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, des Landesfrauenrates MV e.V. oder der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (LaKoF) zu stärken und ihnen wichtige Beteiligungsmöglichkeiten bei politischen Willensbildungsprozessen zu geben.

Ein wesentlicher Baustein während meiner Amtszeit war die vollständige Etablierung des Gender Mainstreaming-Konzepts in die Politik der Landesregierung. Dadurch werden alle früheren und zukünftigen Entscheidungen und Maßnahmen daraufhin geprüft, ob sie Frauen oder Männer benachteiligen oder der Chancengleichheit der Geschlechter Rechnung tragen. Bei Gesetzen und Verordnungen werden somit geschlechtsspezifische Benachteiligungen von vornherein verhindert. Gleichzeitig sind dadurch alle Gesetze an die individuellen Bedürfnisse von Frauen und Männern angepasst und damit effektiver und zielführender.

Ferner verabschiedet die Landesregierung für jede Legislaturperiode eine Gleichstellungskonzeption, in der verbindlich vereinbart wird, welche konkreten Maßnahmen die einzelnen Fachministerien und ihre nachgeordneten Behörden zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergreifen müssen.

Um das Berufswahlverhalten der Mädchen zu ändern, beteiligt sich Mecklenburg-Vorpommern an dem jährlichen bundesweiten Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag. Damit wird das Bewusstsein der Mädchen für die spätere Berufsauswahl um solche Berufe erweitert, die ein besseres Einkommen und bessere Karrierechancen bieten als die traditionellen Frauenberufe. In der laufenden EU-Förderperiode von 2007 bis 2013 wurde in der Landesstrategie die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel für den Einsatz der EU-Mittel festgeschrieben.

Bereits als Sozialausschussvorsitzende hatte ich mich des Weiteren für ein Landesprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Kinder eingesetzt. Mecklenburg-Vorpommern war eines der ersten Bundesländer, das bereits 2001 einen entsprechenden Landesaktionsplan verabschiedet und sehr frühzeitig eine bis zu 14tägige Wegweisung des Täters geregelt hat. Parallel dazu wurde ein effektives Netz an Unterstützungsstrukturen mit Interventionsstellen, ambulanten Kontakt- und Beratungsstellen, Frauenhäusern und Beratungsstellen für Opfer sexualisierter Gewalt sowie zur Vermeidung zukünftiger Gewalt auch Beratungsstellen für Täter etabliert. Zum Konzept gehören weiterhin umfangreiche

Fort- und Weiterbildungen für Polizei, Staatsanwaltschaft, Richterinnen und Richter sowie weitere mit dem Problem konfrontierte Berufsgruppen, wie Ärzteschaft, Pädagoginnen und Pädagogen, Erzieherinnen und Erzieher sowie Jugend- und Gesundheitsämtern. Im Zusammenhang mit dem Thema Stalking wurde eine Arbeitsgruppe und zum Thema Frauenhandel eine Beratungsstelle eingerichtet. Und schließlich arbeite ich derzeit daran, die Rechtsmedizinischen Institute der Universitäten Rostock und Greifswald stärker in die Beweissicherung einzubinden.

Auch bezüglich eines anderen wichtigen Bereichs der Gleichstellung der Geschlechter haben wir vor kurzem wichtige Fortschritte im Land gemacht: Denn von nun an werden die spezifischen Belange von Frauen und Männern noch besser in der Gesundheitspolitik berücksichtigt. Gemeinsam mit dem Sozialministerium ist es gelungen, eine Steuerungsgruppe „Gender und Gesundheit“ bestehend aus dem Gemeinsamen Arbeitskreis Frauengesundheit (GAF) und dem Expertennetzwerk „Männergesundheit“ einzurichten. Diese Steuerungsgruppe berät zukünftig die politischen Entscheidungsträger in Bezug auf eine geschlechtergerechte Gesundheitspolitik in Mecklenburg-Vorpommern.“

Die Ausführung von Frau Dr. Margret Seemann machen eines deutlich: In der Politik bedarf es eines langen Atems, um gleichstellungspolitische Ziele erfolgreich zu etablieren und zu realisieren. Frau Dr. Seemann hat dazu sehr wichtige Beiträge geleistet und Anstöße gegeben. Den Grundstein dafür hat im Bereich der Landespolitik Karla Staszak gelegt, deren Nachfolgerin im Amt Dr. Margret Seemann 2002 wurde.

## 7.2 Karla Staszak (Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV a.D.)

Karla Staszak wurde 1941 in Leipzig geboren und wuchs in Barth (MV) auf. Im Jahr 1960 erwarb sie das Abitur. Daran schloss sich eine Fachschulausbildung zur Buchhändlerin an. Von 1969



Karla Staszak

bis 1973 studierte Karla Staszak Geschichte und Germanistik an der Universität Rostock. 1981 erwarb sie über ein Zusatzstudium die Qualifikation als Lehrerin für „Deutsch als Fremdsprache“ an der medizinischen Fachschule Rostock. Sie war einige Jahre als Erzieherin in einem Kinderheim tätig, ehe sie im Jahr der friedlichen Revolution 1990 vom Runden Tisch zur ersten Gleichstellungsbeauftragten für die Hansestadt Rostock bestellt wurde. Diese Funktion hatte sie bis 1994 inne. Sie war Sprecherin der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in MV und Sprecherin der Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Mitglied im Gleichstellungsausschuss des Deutschen Städtetages und von 1994 bis 2002 die erste Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV. Karla Staszak ist Mutter von drei Kindern.

Auf die Frage, worauf sie im Rückblick auf ihre Tätigkeit im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in Rostock und in MV besonders stolz sei, erklärte sie: „Stolz bin ich auf die Schaffung außerparlamentarischer Frauenstrukturen und deren Vernetzung (Landesfrauen-

rat, Frauenbildungsnetz, Hochschulfrauen, Vereine, Verbände). Dadurch habe ich die Grundlagen für die Einmischung in die Politik gelegt – das war mein Ziel! (z.B. Anhörungen in den Ausschüssen des Landtages). Stolz bin ich darauf, die Grundlagen und die institutionelle Verankerung des Themas „Gewalt gegen Frauen“ (Frauenhäuser, Interventionsstellen) auf den Weg gebracht und in diesem Kontext auch die Zusammenarbeit mit Polizei und Gerichtsbarkeit erreicht zu haben. Nicht zuletzt bin ich stolz darauf, die Förderstrukturen für Arbeitsmarktprogramme (Quotierung/Sonderprogramme) stärker geöffnet zu haben. Dadurch konnte ich den Weg für Förderprogramme für Frauen – das Existenzgründerinnenarlehensprogramm bereiten. Darauf war ich besonders stolz, weil es großen Erfolg hatte. Die Existenzgründerinnen haben dann mit meiner Unterstützung z.B. eine eigene Frauenmesse auf den Weg gebracht.“

Karla Staszak gehört zu den Pionierinnen der Gleichstellungsarbeit in MV. Ihr kommt das große Verdienst zu, den Boden für viele Initiativen und Programme bereitet zu haben. Sie lebt heute in Berlin und ist immer noch gern gesehene Gesprächspartnerin für alle gleichstellungspolitisch interessierten Frauen und Männer.

Ihre Nachfolgerin im Amt der Gleichstellungsbeauftragten in der Hansestadt Rostock wurde 1995 Brigitte Thielk.

### 7.3 Brigitte Thielk

(Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock)

Brigitte Thielk wurde 1954 in Rostock geboren und erlernte den Beruf einer Industriekauffrau und Verwaltungsfachangestellten. Ähnlich wie Karla Staszak beschäftigt sie sich seit den turbulenten Tagen des Jahres 1990 mit Gleichstellungsfragen im kommunalpolitischen Bereich. Seit April 1990 arbeitet sie als Gleichstellungsbeauftragte – bis 1995 im damaligen Landkreis Rostock, ab März 1995 in der Stadtverwaltung Rostock. Brigitte Thielk steht beispielhaft dafür, dass gleichstellungspolitisch engagierte Frauen

vielfältig vernetzt arbeiten. Zugleich verdeutlicht die Vielzahl ihrer internen und externen Funktionen, wie vielfältig das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern ist. So ist Brigitte Thielk im Rathaus der Hansestadt Rostock Mitglied in folgenden Gremien: in der AG „Chancengleichheit – Durchsetzung Gender Mainstreaming“, im kommunalen Präventionsrat, im Arbeitskreis „Älter werden in Rostock“ und im Arbeitskreis „Chancengleichheit und Gesundheit für Kinder“. In der Hansestadt wirkt sie im Arbeitskreis „Frauen und lokale Agenda“ mit. Sie ist Mitglied im ARGE-Beirat und sitzt am Runden Tisch „Menschenhandel und Frauen in der Prostitution“. Sie engagiert sich im lokalen Bündnis für Familie, in der AG „Frauengesundheit“ und organisiert den FrauenPolitischenTisch. Darüber hinaus ist sie die gewählte Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter Mecklenburg-Vorpommern für die Region Mittleres Mecklenburg/Rostock, die Vorsitzende des Beirates für das Programm „Arbeit durch Bildung und Innovation“ beim Landesamt für Gesundheit und Soziales und Mitglied im Arbeitskreis „Lobby für Geschlechtergerechtigkeit in Wirtschafts- und Strukturpolitik“. Sie gehört dem Gender-Beirat des Landes Mecklenburg-Vorpommern an, wirkt in den Arbeitskreisen „Frauen und Sucht“ sowie „Täterarbeit“ mit und engagiert sich in der AG „Gleichstellung“ beim Städte- und Gemeindetag Mecklenburg-Vorpommern. Sie gehört der Frauenkommission des Deutschen Städtetages und dem Verein „Frauenstiftung – Gleichberechtigung und Vernetzung“ Hannover an.

Auf die Frage, worauf sie im Rückblick auf ihre Tätigkeit besonders stolz sei, verwies Brigitte Thielk sowohl auf verwaltungsinterne als auch auf verwaltungsexterne Beispiele, die nachhaltig positive Auswirkungen für Frauen und/oder Männer aufzeigen. So arbeitet die Stadtverwaltung seit März 1998 mit einem Frauenförderplan, der dazu beitragen soll, mehr Frauen in Führungspositionen (Sachgebiets-, Abteilungs- und Amtsleitung) zu bringen. Auf diese Weise soll bei gleicher Qualifikation, Eignung und Befähigung die Mitbewerberin den Zuschlag zur Stellenbesetzung erhalten. Dies gelang im Laufe der Jahre bereits mehrfach.



Brigitte Thielk

Ein weiteres Ergebnis ihres Wirkens, auf das Brigitte Thielk besonders stolz ist, ist die seit 2001 in der gesamten Stadtverwaltung durchgesetzte Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips. Alle Führungskräfte konnten dazu geschult werden. Nunmehr werden alle personenbezogenen Daten geschlechtsdifferenziert ausgewiesen. Dadurch können die Ämter genau erkennen, welche Auswirkungen ihr Verwaltungshandeln auf Frauen und Männer hat und dementsprechende Maßnahmen einleiten.

Stolz ist sie auch darauf, dass es gelungen ist, über eine Dienstanweisung des Oberbürgermeisters aus dem Jahr 1996 die Anwendung der weiblichen und männlichen Sprachform verpflichtend vorzuschreiben.

Brigitte Thielk entwickelte jedoch nicht nur im Rathaus Initiativen, sie engagiert sich z.B. für die Unterstützung existenzgründungswilliger Frauen und gehörte 1994 zu den Mitbegründerinnen des bereits erwähnten Vereins „Frauen in die Wirtschaft“ (vgl. Kap.4.3). Ein Ergebnis des Wirkens des Vereins war das 2001 eröffnete Existenzgründerinnenzentrum in Rostock.

Brigitte Thielk leitet darüber hinaus seit 2005 den Runden Tisch „Menschenhandel und Frauen in der Prostitution“, an dem sowohl Vertreter der Polizei, der Staatsanwaltschaft, des Gerichts, der

Ämtern der Stadtverwaltung, der Agentur für Arbeit, des Finanzamtes und des Vereins „Frauen helfen Frauen“ gemeinsam dafür wirken, den Opfern Hilfe und Unterstützung zu geben und Opferaussagen für eine Anklage der Täter zu erhalten.

Sie gehört zu den Mitinitiatorinnen und Mitwirkenden im Netzwerk der Interventionskette „Häusliche Gewalt“. Besonders stolz ist sie darauf, dass es dem Netzwerk gelungen ist, „neben der Festigung der Hilfs- und Beratungsstrukturen für die Frauen und deren Kinder, bei der Verbesserung der Landes- und Bundesgesetzgebung zum Schutz der Opfer, aber auch zur Strafverfolgung der Täter mitzuwirken“.

Um mehr Frauen zu motivieren, sich kommunalpolitisch zu engagieren, aber auch die Parteien aufzufordern, Frauen auf die entsprechenden Kandidatenlistenplätze zu setzen, um den Anteil der Frauen in der Politik in Rostock zu erhöhen, führt Brigitte Thielk seit 2008 mit vielen Kooperationspartnerinnen die Kampagne „Frauen Macht Kommune“ durch.

Im Rückblick auf 20 Jahre Engagement freut sie sich, dass zahlreiche ihrer Forderungen mit Unterstützung des FrauenPolitischenTisches durchgesetzt werden konnten. Dazu gehören z.B. „die Einführung der Buslinie „Fledermaus“, die in den Abend- und Nachstunden durch ganz Rostock fährt, die Einrichtung einer Straßenbahnhaltestelle in der Nähe der Volkshochschule, die Ausstattung der S-Bahnhöfe mit Videoüberwachung und Notrufsäulen“.

Sich auf ihren Lorbeeren auszuruhen entspricht jedoch nicht dem Wesen der Rostocker Gleichstellungsbeauftragten. Seit 2009 arbeitet sie im „Netzwerk für Alleinerziehende“ mit Entscheidungsträgerinnen bzw. -trägern der zuständigen Institutionen mit dem Ziel zusammen, Alleinerziehende besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Aufgabe, die sich nicht nur angesichts der demografischen Entwicklung in MV immer dringender stellt.

Daneben organisiert Brigitte Thielk erfolgreich Zukunftswerkstätten für Frauen in den einzelnen Stadtteilen von Rostock, „um aus dem Blickwinkel von Frauen den Stadtteil zu beleuchten, Probleme, Mängel usw. aufzuzeigen, Anregungen, Veränderungsvorschläge aufzuneh-

men und die Frauen zu motivieren, sich für ihren Stadtteil zu engagieren.“

Ohne das Engagement solcher Frauen wie Brigitte Thielk würde das Gesicht der Hansestadt Rostock heute anders aussehen. Es ist nicht zuletzt ihr zu verdanken, dass die Bevölkerung Rostocks – auch die weibliche – seit einigen Jahren wieder wächst.

Ein wichtiger Partner Brigitte Thielks ist der Landesfrauenrat und dessen Geschäftsführerin Dr. Renate Hill.

#### 7.4 Dr. Renate Hill (Geschäftsführerin des Landesfrauenrates e.V. MV)

Dr. Renate Hill wurde 1953 geboren. Nach dem Abitur studierte sie Kulturwissenschaft in Leipzig. Sie arbeitete im Bezirkskabinett für Kulturarbeit, am Kulturhaus der Neptunwerft, und an der Universität Rostock. Im Jahr 1990 promovierte sie und wurde wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Rostock, Karla Staszak. Seit 1994 ist sie Geschäftsführerin des Landesfrauenrates. Sie gehört zu den Mitbegründerinnen des Vereins Charisma e.V. (Verein für Frauen und Familie)<sup>164</sup> und war dort viele Jahre Vorstandsmitglied. Sie ist Mitbegründerin und langjähriges Vorstandsmitglied der eibe e.V. (Einkommens- und Budgetberatung für Singles und Familien)<sup>165</sup> und war bis 2009 im Vorstand des Frauenbildungsnetzes MV e.V.<sup>166</sup>. In ihrer knapp bemessenen Freizeit singt sie im Kammerchor der Neptunwerft. Für ihre engagierte Arbeit im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik wurde sie im Jahr 2004 mit dem Verdienstorden des Landes MV ausgezeichnet.

Renate Hill hat viel dazu beigetragen, gleichstellungspolitisch nachhaltige Veränderungen in MV durchzusetzen. Im Folgenden soll sie selbst zu Wort kommen. Auf die Frage, worüber sie sich im Rückblick besonders freue und worauf sie stolz sei, antwortete sie:

164 <http://www.charismarostock.de/Charisma/Start.html>

165 <http://www.eibe-ev.de/>

166 <http://www.frauenbildungsnetz.de/>

„Ich freue mich darüber, dass es den vielen Vorstandsfrauen, die seit Gründung aktiv im Landesfrauenrat (LFR) tätig waren, meinen Mitarbeitenden und mir als Geschäftsführerin gelungen ist, den LFR zu einer der wichtigsten Institutionen für das Thema Frauen- und Gleichstellung in MV zu entwickeln.

18 Frauenvereine und gemischte Verbände haben im Juni 1993 den LFR als Dachverband für Frauen und Gleichstellung gegründet. Heute hat der LFR 48 Mitgliedsorganisationen. In dieser Zeit hat sich der Verband v.a. aber auch inhaltlich profiliert. Standen zunächst die Bündelung, Artikulation und Vertretung von Fraueninteressen im politischen Raum im Mittelpunkt, ist der LFR heute ein Gremium, das sich aus der Geschlechterperspektive offensiv in die Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse einmischt. Die Umsetzung des verfassungsgemäßen Rechts „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wird vom LFR als ein komplexer Prozess betrachtet, der nicht nur Frauen angeht, sondern für seine Umsetzung vieler Verbündeter in Politik, Wirtschaft und Verwaltung bedarf. So bringt der LFR in viele Gremien seine Kompetenz zu Themen der Gleichstellung ein z.B. im EU-Begleitausschuss des Landes, den Regionalen Beiräten, dem Gemeinsamen Arbeitskreis Frauengesundheit, dem Landespräventionsrat, dem Erwerbslosenbeirat u.v.a. ein. In fast allen o.g. Gremien bin ich selbst aktiv oder kümmerge mich um die Qualifizierung unserer Vertreterinnen.

Ich konnte dazu beitragen, dass die Gleichstellungsarbeit im Land professionalisiert und Ressourcen hierfür entwickelt wurden. Mit den auch von mir entwickelten zwei großen EU-geförderten Projekten, dem „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit leben in MV“ (KVL) und dem Projekt „Impuls-Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ hat der LFR z.Z. 18 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in fünf Standorten des Landes beschäftigt. So bin ich stolz darauf, dass es uns immer besser gelungen ist, das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern als Qualitätsmerkmal gesellschaftlicher und demokratischer Entwicklung etabliert zu haben und damit sichtbar gemacht werden konnte, dass die Berücksichtigung von Gleichstellungs-



Dr. Renate Hill

aspekten bei der Lösung anstehender Problem hilft.

Genau diese von mir maßgeblich vertretene Strategie hat dazu beigetragen, dass das Engagement für Gleichstellung von vielen unserer Partner und Partnerinnen im politischen Raum, in Unternehmensstrukturen, in der Verwaltung und Vereinen und Verbänden Normalität und zu einem gemeinsamen Anliegen geworden ist.“

Renate Hill war, wie oben erwähnt, lange Zeit Vorstandsfrau im Frauenbildungsnetz MV e.V.

Zwischen ihr, dem LFR und der Geschäftsführerin des FBN, Marion Richter, hat sich eine erfolgreiche Netzwerkarbeit entwickelt.

## 7.5 Marion Richter (Geschäftsführerin des Frauenbildungsnetzes MV e.V)

Marion Richter wurde 1952 geboren, absolvierte nach dem Abitur ein Geologiestudium an der Universität Greifswald. Danach war sie bis 1989 in verschiedenen Bereichen tätig. Sie arbeitete als Geologin und Hydrologin, war zeitweise Hausfrau und Mutter von drei Kindern, übernahm danach die Leitung eines Rüstzeitheimes der evangelischen Landeskirche Vorpommern und arbeitete als Mitarbeiterin in einer Behinderteneinrichtung. Mit der deutschen Einheit 1990 wechselte sie ihr Metier. Sie wurde zunächst Projektleiterin



Marion Richter

im Frauenkultur- und Bildungszentrum Rostock, ehe sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro der Hansestadt Rostock und als wissenschaftliche Mitarbeiterin der Landtagsabgeordneten und parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung MV arbeitete. Seit Sommer 1997 ist Marion Richter die Geschäftsführerin im bereits erwähnten Frauenbildungsnetz MV e.V.. Hier betreibt sie vor allem das Bildungsmanagement. Neben dieser „normalen“ Arbeit entwickelt und realisiert sie gemeinsam mit ihren Mitstreiterinnen und Mitstreitern seit über zehn Jahren diverse Projekte, so z.B. das Bundesprojekt „Empowerment für Frauen für gleichstellungspolitische Bildungsarbeit“, das transnationale EU-Projekt „CHANCE/CHANGE & CO - Women's Political Education for Equal Opportunities“, die bereits mehrfach erwähnten Projekte „GM-Consult MV“<sup>167</sup> und „Berufe haben (k)ein Geschlecht“<sup>168</sup> sowie das Projekt „Men and non-formal education – participation and learning of social skills – MENPART“<sup>169</sup>. Hier war und ist sie als Koordinatorin und Kooperationspartne-

167 <http://www.gm-consult-mv.org>

168 <http://www.berufe-haben-kein-geschlecht.de>

169 [http://www.sokrates.at/download/aktion3/G2\\_Projekte2005.pdf](http://www.sokrates.at/download/aktion3/G2_Projekte2005.pdf)

rin einer Lernpartnerschaft im EU-Bildungsprogramm SOKRATES – Grundtvig 2 aktiv.

Dem Gender-Mainstreaming Gedanken entsprechend wurde im FBN das Projekt „Männer im Focus“<sup>170</sup> mit dem Ziel gestartet, die spezifische Lebenssituation langzeitarbeitsloser Männer in Mecklenburg-Vorpommern zu analysieren und Handlungsstrategien zu entwickeln.

Marion Richter gehörte zu den Mitbegründerinnen des Frauenkultur- und Bildungsvereins „Die Beginen e.V.“<sup>171</sup> dort ist sie im Vorstand und als Vereinsfrau aktiv. Sie ist Mitbegründerin des FrauenPolitischenTisches in Rostock, Mitbegründerin des „Amanda e.V.- Selbstbestimmtes Wohnen allein erziehender Frauen“. Hier war sie an der Planung und Realisierung eines alternativen Wohnprojektes für allein erziehende Frauen und ihre Kinder in Rostock beteiligt. Sie war bis 1999 Mitfrau im Unabhängigen Frauenverband, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern und arbeitete bis 2008 im „Agenda 21“-Projekt beim Rat der Hansestadt Rostock mit. Sie ist Mitglied im Gender Beirat des Landes MV und beteiligt sich aktiv an der Arbeit der AG Frauen für Demokratie und Toleranz in MV. Darüber hinaus engagiert Marion Richter sich in der WählerInnenengemeinschaft „Aufbruch 09 – für Vielfalt und Toleranz“<sup>172</sup> Rostock, als Aufsichtsratsmitglied der Rostocker Straßenbahn AG und im Vorstand der Mecklenburger AnStiftung<sup>173</sup>. Vor einigen Jahren wurde sie zur Vorsitzenden des SprecherInnenrates der Träger der politischen Bildung MV gewählt und sitzt in dieser Funktion auch im Kuratorium der Landeszentrale für politische Bildung MV<sup>174</sup>, dessen stellvertretende Vorsitzende sie ist.

Marion Richter ist im Rückblick auf ihr zwanzigjähriges Wirken im Bereich der Gleichstellung besonders stolz, „dass es schon seit über zwölf Jahren mit dem Frauenbildungsnetz MV e.V. in

170 [http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/Bohn\\_Maenner\\_im\\_Focus\\_2008.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/Bohn_Maenner_im_Focus_2008.pdf)

171 <http://die-beginen-rostock.de/flash.html>

172 <http://www.aufbruch09-rostock.de>

173 <http://www.anstiftung-mv.de>

174 [http://www.lpb-mv.de/cms2/LfpB\\_prod/LfpB/de/wuu/Kuratorium/index.jsp](http://www.lpb-mv.de/cms2/LfpB_prod/LfpB/de/wuu/Kuratorium/index.jsp)

Mecklenburg-Vorpommern einen anerkannten Bildungsträger gibt, der das Thema Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer als Bestandteil eines demokratischen Gemeinwesens zum Tätigkeitsschwerpunkt hat, dass in den zwanzig Jahren meiner Tätigkeit für gleichstellungspolitische Themen die Akzeptanz dafür im Bewusstsein vieler Menschen gestiegen ist und auf unser Künstlerinnenprojekt „Die Kunst von Kunst zu leben“, da wir damit ein Problem der hier im Land ansässigen Künstlerinnen aufgreifen und gute Unterstützungsinstrumente mit ihnen gemeinsam entwickeln können, auf unser Wohnprojekt, eine ehemalige Bauruine im Stadtzentrum, die von uns so hergerichtet wurde, dass 1996 für fünf allein erziehende Frauen mit ihren Kindern optimale und finanzierbare Wohnbedingungen entstanden sind – dafür wurden wir 1998 von Roman Herzog mit dem Bundesverdienstorden ausgezeichnet.“

Die kurze Aufzählung der Aktivitäten zeigt die Vielfalt des Engagements des FBN und seiner Geschäftsführerin. Über die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten gelingt es ihr erfolgreich, auch jüngere Menschen für das Thema Gleichstellung und für Aktivitäten in diesem Bereich zu begeistern. Im Rahmen verschiedener Projekte entwickelte sich auch eine fruchtbare, auf Gegenseitigkeit beruhende Zusammenarbeit mit Christiane Luipold von der Bundesagentur für Arbeit.

7.6 Christiane Luipold (von 1998 bis 2009 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Agentur für Arbeit Rostock, seit 2009 Leiterin des Stabes Chancengleichheit am Arbeitsmarkt bei der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg)

Christiane Luipold hat ihre Wurzeln in Baden-Württemberg. Sie wurde 1951 als „Löwe-Frau“ im Nachkriegsdeutschland in Stuttgart geboren, wuchs in einer „gut bürgerlichen“ Familie auf. Sozialisiert wurde sie – wie sie selber sagt – auf Heiraten und Kinderkriegen. Über ihren weiteren



Christiane Luipold

Werdegang schreibt sie: „Bereits während meiner ersten Ausbildung 1969 in Berlin zur Physiotherapeutin, fing ich an – sicher stimuliert durch die Studentenbewegung in Berlin – politischer zu denken und mich mit dem Diktat der Rollenrollen zu beschäftigen, insbesondere der Geschlechterrollen. Mir wurde bewusst, dass ich unabhängig sein wollte, dass mir die Rolle meiner Mutter oder meiner Tanten nicht behagte, die finanziell von ihren Männern abhängig waren, höchsten mit einfachen, uninteressanten Jobs ein paar Mark „dazu“ verdienten und den „undankbareren“ Part des gemeinsamen Lebens hatten. Nichts fand ich am Haushalt spannend, wohl aber an unterschiedlichen Berufen. Und es machte mich wütend, mit welchem unterschiedlichem Maß die Handlungen von Frauen und Männern gemessen wurden.“

Ich entschied mich dann für ein Studium zur Produktdesignerin in Schwäbisch Gmünd. Nach dem Abschluss hatte ich zum ersten Mal mit dem Arbeitsamt zu tun. Ich war arbeitslos. Man brauchte keine Produktdesignerinnen in meiner Region. Neben meiner Irritation darüber musste ich mich, als in der Zwischenzeit verheiratete Frau, auf die Hinterbeine stellen, um überhaupt vermittelt zu werden (Sie sind doch verheiratet, wollen Sie wirklich...) Das war anno 1975.

Über private Kontakte fand ich Arbeit als Bautechnikerin in einem Innenausbaubetrieb.

Mitte der 70er Jahre war es im Westen ausgesprochen anstrengend, sich in einer Männerdomäne zu behaupten. Meine Erfahrungen pendelten zwischen zweideutigen Angeboten und in meiner Fachlichkeit nicht ernst genommen zu werden.

In diese Zeit fallen meine ersten gleichstellungspolitischen Aktivitäten. 1975 bauten wir in Esslingen (bei Stuttgart) ein Frauenzentrum auf, um uns dort regelmäßig zu treffen und an den Veränderungen zu arbeiten, die wir erreichen wollten. Dazu organisierten wir mit andern Frauen aus der Bundesrepublik einen internationalen Frauenkongress in Paris 1976. Mein Wunsch nach mehr Geschlechtergerechtigkeit ließ mich in den 80er Jahren in der ÖTV (heute Ver.di) als Vorsitzende des Kreisfrauenausschusses in Baden-Württemberg aktiv werden.

1978 wurde mein Sohn geboren. Trotz der typischen „Rabenmütter“ Vorwürfe im Westen blieb ich Vollzeit berufstätig. Besonders freut mich hierbei, dass mein Sohn immer stolz auf seine berufstätige Mutter war.

Im gleichen Jahr ergriff ich die Chance der Ausbildung zur Diplom-Verwaltungswirtin in der Bundesanstalt, jetzt Bundesagentur für Arbeit und arbeitete als Berufsberaterin im Arbeitsamt Göppingen, Geschäftsstelle Esslingen (Baden-Württemberg) bis 1996 und ab 1997 im Arbeitsamt Rostock, Geschäftsstelle Güstrow (Mecklenburg-Vorpommern). Als Berufsberaterin wollte ich junge Frauen in ihrer Selbstreflexion der eigenen Rolle unterstützen und bot zum Thema Lebensplanung und Frauen in technischen Berufen Seminare an. 1998 übernahm ich die Aufgabe der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in der Agentur für Arbeit Rostock.

1999 nutzte ich die Kontakte zum Frauenbildungsnetz MV, um für Führungskräfte des Arbeitsamtes Rostock einen Workshop zu Gender Mainstreaming in der Umsetzung der arbeitsmarktpolitischen Ziele des Arbeitsamtes durchzuführen. Jahre später schulte ich zusammen mit dem Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV Vermittlungsfachkräfte des Arbeitgeberservice zu Vereinbarkeit und Diversity Management. Durch unterschiedliche Analysen, ob es unsere Vermittlungsaktivitäten oder unsere Bildungsangebote betraf, zeigte ich die unterschiedliche

Wirkung unserer Aktivitäten auf Frauen und auf Männer auf, um so praxisnah die Idee des Gender Mainstreaming oder eben der Geschlechtergerechtigkeit aufzuzeigen.

Zusammen mit dem Kompetenzzentrum Frauen für Naturwissenschaft und Technik an der Uni Rostock stellten wir mit dem Unternehmerverband Rostock und Umgebung, der IHK, HWK und dem Verband deutscher Unternehmerinnen Rostock den Girls' Day in Rostock und Mecklenburg-Vorpommern auf gute Beine. Sowohl für Schülerinnen als auch die regionale Wirtschaft ist so nach und nach eine Struktur entstanden, die den Girls' Day zu einer Marke für alle Beteiligten werden ließ.

Meine von 2001 bis 2005 absolvierte Zusatzqualifizierung zur Systemischen Supervisorin (SG) ermöglichte mir in Gruppensupervisionen und Einzelcoaching auf eine ganz andere Art und Weise das Selbstbewusstsein von Frauen zu stärken und Männer und Frauen darin zu unterstützen ihre eigene Geschlechterrolle zu reflektieren und ggf. zu modifizieren.

„Störfall oder Chefsache?“ war 2005 in Hassenwinkel auf Initiierung von GM-Consult-MV mit anderen Akteurinnen und Akteuren des ganzen Landes die Auftaktveranstaltung, um Unternehmen für das Thema „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ zu sensibilisieren und sie damit bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Viele weitere Aktivitäten folgten in denen ich für die Agentur für Arbeit mitmischte. Mit dem Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV und dem BVMW- Bundesverband mittelständische Wirtschaft initiierten wir den Arbeitskreis „Strategische Personalpolitik“ für Rostocker Unternehmen, der in anderen Regionen in MV zu ähnlichen Arbeitskreisen motivierte.“

Im Rückblick ist Christiane Luipold stolz darauf, gemeinsam mit ihren „Netzwerkpartnerinnen und -partnern dem Landesfrauenrat MV, den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, dem Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV, dem Frauenbildungsnetz, der parlamentarischen Staatssekretärin für Frauen- und Gleichstellung und ihren Mitarbeiterinnen, den Kammern, dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) und dem Unternehmerverband Rostock und Umge-

bung, dem BVMW- Bundesverband mittelständische Wirtschaft und vielen anderen, einen wachen Blick auf den Arbeitsmarkt für Männer und Frauen, sowohl aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, als auch der Unternehmen“ entwickelt und zusammen mit den Partnerinnen und Partnern die Weichen dafür gestellt zu haben, dass Veränderung und vor allem Verbesserung möglich wurden. Für sie selbst war der West-Ost-Wechsel eine Lebensschule, der – wie sie sagt – ihre Wahrnehmung und ihren Blickwinkel neu justiert hat. Dafür ist sie sehr dankbar. Ihr Dank gilt insbesondere „den Menschen, mit denen ich in diesem Land und dieser Stadt lange Wegstrecken gemeinsam gehen durfte und mit denen ich zusammen einiges auf den Weg gebracht habe, das die Gleichstellung von Frauen und Männern in Rostock und auch in Mecklenburg-Vorpommern etwas vorangebracht hat. Es ist mir immer noch zu wenig. Den langen Atem habe ich für dieses Thema bereits bewiesen, aber geduldiger bin ich nicht geworden.“

### 7.7 Yvonne Griep / Dirk Siebernik (Gender Fachstelle MV)

Zum Schluss sollen mit Yvonne Griep und Dirk Siebernik eine Akteurin und ein Akteur zu Wort kommen, die nicht nur zur jüngeren Generation gehören, sondern bei ihren Aktivitäten vor allem die Jüngern, d.h. die nach 1990 Geborenen im Blick haben. Sie wollen mit ihrem Projekt, der Gender Fachstelle<sup>175</sup>, dazu beitragen, dass die Notwendigkeit der Gleichstellung von Frauen und Männern auch bei den Heranwachsenden nachhaltig verankert wird. Die Gender Fachstelle MV ist ein Kooperationsprojekt der Landesarbeitsgemeinschaft „Mädchen und junge Frauen in MV“ e.V. sowie der Landesarbeitsgemeinschaft „Jungen-Männer-Väter in MV e.V.“ und versteht sich als Ansprechpartnerin für interessierte Institutionen im Kinder- und Jugendbereich in Mecklenburg-Vorpommern. Ihr primäres Ziel besteht darin, Gender Mainstreaming in der Kinder- und

Jugendhilfe in MV zu verankern. Die Leitung des Projektes lag bzw. liegt – dem Gender Mainstreaming-Ansatz folgend – in den Händen einer Frau, Yvonne Griep (Jahrgang 1982) und eines Mannes, Dirk Siebernik (Jahrgang 1963). Yvonne Griep wurde unmittelbar nach dem Abschluss ihres Masterstudiums im Fach Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin im Jahr 2008 für die Mitarbeit in der Gender Fachstelle gewonnen. Seit Mai 2010 ist sie Koordinatorin der Beteiligungswerkstatt beim Landesjugendring MV. Schon während ihrer Schulzeit war sie ehrenamtlich engagiert, so als Mitglied im Jugendmedienverband MV und bei „Schüler helfen Leben“. Seit 2009 gehört sie dem Vorstand der Landesarbeitsgemeinschaft „Mädchen und junge Frauen in MV“ an. Ihr Mitstreiter, Dirk Siebernik, ein diplomierter Sozialarbeiter/-pädagoge hatte von 1990 bis 1995 ein Jugendfreizeitzentrum in Schwerin geleitet, war von 1996 bis 2003 Geschäftsführer des Schweriner Jugendrings e.V. und koordinierte in den beiden Folgejahren eine Bundesinitiative beim Landesjugendring MV e.V. Seit September ist er freiberuflicher Mitarbeiter in der Gender Fachstelle. Er ist ein Kenner der Jugendarbeit in Theorie und Praxis. Letzteres spiegelt sich auch in seinem vielfältigen ehrenamtlichen Engagement wieder. So war er z.B. von 1998 bis 2004 Jugendschöffe beim Landgericht Schwerin und Mitglied im Jugendhilfeausschuss der Landeshauptstadt Schwerin.

Im Rückblick auf ihre bisherige Tätigkeit in der Gender Fachstelle sind beide stolz darauf, dass es ihnen gelungen ist, in „Gesprächen mit Fachkräften der Kinder- und Jugendarbeit deutlich zu machen, dass Geschlechtersensibilität auch im Osten Deutschlands ein durchaus aktuelles und wichtiges Thema ist, ohne dabei das Gefühl zu vermitteln, wir würden ihnen eine qualitativ schlechte oder mangelhafte Arbeit unterstellen.“ Besonders froh sind sie, wenn es ihnen in den Gesprächen gelingt, bei ihrem Gegenüber ein „Aha-Erlebnis“ auszulösen, „wenn Gesprächspartnerinnen und -partner über ihre Arbeit nachdenken und ihnen Situationen einfallen, in denen sie z.T. ungewollt und unbewusst traditionelle Rollenbilder vermitteln oder spezifische Unterstützungsbedarfe von Mädchen oder Jungen nicht

<sup>175</sup> <http://www.gender-mv.de>

aufgreifen.“ Diese Sensibilisierung erreicht zu haben, betrachten sie als wichtigen Erfolg ihres bisherigen Wirkens.

## 7.8 Fazit

An dieser Stelle konnten leider nur einige wenige Akteurinnen und Akteure vorgestellt werden. Sie stehen jedoch beispielhaft für viele engagierte Menschen in Mecklenburg-Vorpommern, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv voran zu treiben und dabei durchaus Erfolge erreicht haben, auf die sie stolz sind und sein können. Die Bilanz, die die Porträtierten ziehen, zeigt, dass in den letzten 20 Jahren vieles getan wurde, um das Thema nicht nur auf der politischen Agenda zu verankern, sondern darüber hinaus auch eine Sensibilisierung der Gesellschaft für das Thema Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

Allein die Aufzählung der Gremien, Vereine, Institutionen etc. in denen sie ehrenamtlich engagiert sind, verdeutlicht, dass es in Mecklenburg heute ein breites und gut funktionierendes Netzwerk in diesem Politikfeld gibt. Nur dadurch war und ist es möglich, Synergien zu erzeugen und eine Lobby für die Gleichstellung von Frauen und Männern in MV zu schaffen. Das gibt Anlass zu der Hoffnung, dass die kommenden Herausforderungen, die sich durch den Strukturwandel und die demografische Entwicklung für die Gestaltung der Gesellschaft ergeben, auch im Sinne einer geschlechtergerechten Politik bewältigt werden können. Das wird jedoch kein Selbstläufer sein. Nur durch Partizipation und eine aktive Lobbyarbeit für die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird es möglich sein, diesem Aspekt in Politik und Gesellschaft weiter Geltung zu verschaffen. Das ist eine Daueraufgabe und erfordert den nachhaltigen Einsatz von Frauen und Männern. Die oben Porträtierten haben gezeigt, wie zäh diese Arbeit sein kann und dass – dank ihrer Hartnäckigkeit – bereits wichtige Fortschritte erreicht werden konnten. Dafür gebührt ihnen Dank und Anerkennung.

## 8. Ausblick – neue Herausforderungen

Mecklenburg-Vorpommern steht heute – 20 Jahre nach der Wiedereinführung der Länderstrukturen in Ostdeutschland – vor großen Herausforderungen. Bei ihrer Bewältigung kann und muss das Land auf dem aufbauen, was seit 1990 entstanden ist. Das betrifft auch den Bereich der Gleichstellung. Vor welchen Problemen das Land dabei steht, können sicher diejenigen am besten beurteilen, die sich in den letzten Jahrzehnten dafür engagiert haben, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern voran zu bringen. Sie sollen daher an dieser Stelle nochmals zu Wort kommen.

### 8.1 Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die größten Herausforderungen für MV ergeben sich aus dem demografischen Wandel. Renate Hill vom Landesfrauenrat beschreibt diesen Wandel als einen komplexen Prozess, der fast alle Lebensbereiche umfasst und eine Geschlechterdimension in sich einschließt, die beachtet werden muss – die Abwanderung junger Frauen. Dadurch ist schon heute in vielen Branchen ein Fachkräftedefizit zu spüren, auf das jedoch – aus ihrer Sicht – viel zu zögerlich reagiert wird. Weiter weist Renate Hill darauf hin, dass das Ziel, MV zum Tourismus- und Gesundheitsland Nr. 1 zu machen, nur dann erreicht werden kann, wenn die Erkenntnis, dass die angestrebten Steigerungsraten bei Übernachtungen und Versorgung nur durch gut qualifiziertes Personal erreicht werden können, durch entsprechende Initiativen und Maßnahmen praktische Relevanz bekommt. Die aktuelle Situation ist aus ihrer Sicht dadurch gekennzeichnet, dass „die hier beschäftigten jungen Leute, überwiegend Frauen, zu kaum existenzsichernden Löhnen arbeiten, die Arbeitszeiten extrem familienunfreundlich sind und die Vereinbarkeit von

Erwerbs- und Privatleben als Privatsache behandelt wird. Abwanderung in andere Bundesländer oder Berufe sind schon jetzt in Größenordnungen die Folge, werden zunehmen und die Entwicklung der Branche hemmen. Dieses wirtschaftliche Standbein in MV wackelt demnach schon und es ist hohe Zeit, in dieser Branche über konzertierte Aktionen nachzudenken und zu handeln.“ Renate Hill kritisiert in diesem Zusammenhang, dass das „Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei den Verantwortungsträgern in Politik und Wirtschaft noch nicht angekommen ist“. Dem pflichtet Karla Staszak, Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung MV a.D., bei. Sie hält die Schaffung solcher Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Versorgungsstrukturen für notwendig, die dazu beitragen, dass Beruf und Familie miteinander vereinbar sind. Auch die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock, Brigitte Thielk, Renate Hill vom Landesfrauenrat und Christiane Luipold von der Agentur für Arbeit fordern bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Vor diese Aufgabe sieht gerade auch die Parlamentarische Staatssekretärin, Dr. Margret Seemann, das Land gestellt. Sie will daher in Zukunft ihr Augenmerk vor allem auf „eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben durch gute Betreuungsmöglichkeiten für Kinder oder zu pflegende Personen aber auch durch Förderung betrieblicher Maßnahmen, wie flexiblere Arbeitszeitmodelle oder Beteiligung von Unternehmen an den Kinderbetreuungskosten“ richten.

### 8.2 Maßnahmen gegen die Abwanderung von Fachkräften

Mit der Abwanderung junger Frauen verliert das Land das Potential, das es braucht, um sich für die

Zukunft zu wappnen. Christiane Luipold erklärt dazu: „Die heutigen Frauengenerationen – in Ost und West – sind die Bildungsgewinnerinnen. Sie machen die besseren und höheren Schul- und Berufsabschlüsse. Im Osten hat man diese gut qualifizierten Schülerinnen mit Berufen abgespeist, die unter ihren Möglichkeiten lagen. Und, ebenso wie bei den jungen Männern, wurden sie oft nach der Ausbildung nicht übernommen.<sup>176</sup> Die geringen Entwicklungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Berufen, wie auch die Schere zwischen dem Bildungsniveau der jungen Männer und jungen Frauen, haben die Abwanderung der jungen Frauen aus den ostdeutschen Ländern und eben auch eklatant aus MV bewirkt. Ein Schaden, der heute, an den fehlenden Kindern und den fehlenden Gut- und Hochqualifizierten im Land sichtbar wird.“ Die sich daraus ergebenden Probleme werden in der Landespolitik durchaus wahr und ernst genommen. Die Parlamentarische Staatssekretärin, Dr. Margret Seemann, betrachtet sie vor allem aus geschlechtsspezifischer Sicht. Vor dem Hintergrund, dass Mädchen und jungen Frauen die besseren Bildungsabschlüsse erreichen, hält sie es für eine Verschwendung von Ressourcen, wenn „viele gut qualifizierte Mädchen und Frauen wegen einer traditionellen Aufgabenteilung sowie der Existenz von Rollenklischees und damit verbundenen Hürden auf dem Arbeitsmarkt (mangelnde Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben durch unflexible Arbeitszeitmodelle, geringere Karrierechancen für Frauen mit Kindern, schlechtere Bezahlung für Frauen) ihren Bildungsvorsprung viel zu wenig oder gar nicht umsetzen können.“ Weiter verweist sie darauf, dass „es in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zu den alten Bundesländern zwar eine relativ hohe Beschäftigungsquote von Frauen gibt, diese Frauen jedoch oftmals nur in Teilzeit oder im Niedriglohnssektor beschäftigt sind. Abgesehen

<sup>176</sup> Während fast alle ausbildungswilligen Jugendlichen in MV einen Ausbildungsplatz erhalten (97%), liegt der Anteil der unter 25-jährigen an allen zivilen Erwerbspersonen unter 25 Jahren im Jahresdurchschnitt in MV bei 12%. Nur in Berlin (15,3%) Sachsen-Anhalt (13 %), Sachsen (12,5) und Brandenburg (12,3) ist der Anteil höher. Vgl. dazu Kleine Wördemann, Gerald, Nach der Lehre sieht's für viele düster aus, in: Ostseezeitung, Rostock, 14.Mai 2010.

von den damit verbundenen nicht hinnehmbaren individuellen Schicksalen ist es für sie „gerade angesichts der finanziellen und wirtschaftlichen Situation unverständlich, dass die Wirtschaft es sich über Jahrzehnte geleistet hat, das Potenzial einer so gut ausgebildeten Frauengeneration brach liegen zu lassen.“ Und weiter schreibt sie: „Darüber hinaus ist belegt, dass in den westlichen Industrienationen die Geburtenraten dort höher sind, wo der individuelle Anspruch von Frauen und Männern nach Gleichberechtigung mit den tatsächlichen Möglichkeiten übereinstimmt und vor allem Frauen und Männer Erwerbs- und Familien-/Privatleben miteinander vereinbaren können. Denn gut qualifizierte Frauen wollen nicht auf eine berufliche Tätigkeit und die damit verbundene Selbstverwirklichung und existenzielle Unabhängigkeit verzichten. Junge Männer wiederum können aufgrund ihrer Patchwork-Biographie immer seltener die in Deutschland in den sozialen Sicherungssystemen geregelten abgeleiteten Ansprüche im Zusammenhang mit der Familiengründung erfüllen und entscheiden sich deshalb ebenfalls immer häufiger für ein Leben ohne Kinder. Durch eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben können also sowohl dem Arbeitsmarkt und der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern wichtiges Potenzial zugeführt als auch der demographische Negativtrend abgeschwächt werden. Daher sehe ich hier eine große Schnittmenge zwischen meiner Tätigkeit und den existenziellen Interessen des Landes Mecklenburg-Vorpommern“ – so Dr. Margret Seemann.

Auch Christiane Luipold hält es für „enorm wichtig für die Region, jungen Frauen beruflich anspruchsvolle, zukunftsichere Perspektiven aufzuzeigen und sie auch in der Karriereplanung zum Zuge kommen zu lassen.“ Sie schreibt: „Die Fachkräftesicherung wird das Zukunftsthema der gesamten Bundesrepublik und dadurch entsteht bereits große Konkurrenz unter den Ländern und den Firmen. Nicht das „kinderfreundlichste Land“ ermutigt junge Familien Kinder zu bekommen, sondern sichere Arbeitsplätze, günsti-

ges Wohnangebot, Lösungen für pflegebedürftige Angehörige, Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne von Work-Life-Balance. Unternehmen und Landesregierungen, die diese Zusammenhänge erkennen und ihre Politik danach ausrichten, werden die Unternehmen der Zukunft sein. MV hat großes Potential an jungen Menschen mit seinen beiden Universitätsstädten.“ Das gilt es zu nutzen. Christiane Luipold fordert daher, „kreative und intelligente Lösungen mit Städten, Landkreisen und Unternehmen zu entwickeln. So wie man nach einer Karenzzeit das Bafög zurückzahlt, könnten junge Familien Wohnangebote erhalten, die das geringere Osteinkommen ausbalancieren. Nur anwesende und beschäftigte Menschen werden perspektivisch Geld in die Kassen der Städte und Kommunen bringen – der Westen wirbt mit hohen Gehältern, warum bietet der Osten nicht Studierenden und ausgebildeten Fachkräften, Wohnungen, die sie sich selbst ausbauen können und die ersten drei bis fünf Jahre mietfrei wohnen können?“ Karla Staszak ergänzt diese Vorschläge mit Forderungen nach der Einrichtung von Gesamtschulen und ausreichenden Kinderkrippen und –gärten. Sie schlägt darüber hinaus vor, Frauen zukunftsstrategisch für technische Berufe zu gewinnen. Auch Renate Hill sieht darin eine wichtige, bisher noch zu wenig genutzte Ressource des Landes. Sie schreibt: „Ein weiterer nicht gedeckter Bedarf an Fachkräften ist auch für die sog. MINT- Berufe<sup>177</sup> zu konstatieren. Ingenieurtechnisches Personal fehlt nicht nur in MV. Er kann nicht über Einwanderung aus anderen Ländern ausgeglichen werden. Eine Handlungsoption muss sein, mehr Frauen und Mädchen für diese Berufe zu gewinnen.“ Sie regt an, bereits im frühkindlichen Bildungssystem bewusst an Geschlechterstereotypen zu arbeiten, die das Berufswahlverhalten einengen. Dazu muss aus ihrer Sicht „die Berufsfrühorientierung von allen Beteiligten mehr als bisher geschlechtersensibel gestaltet werden. Möglichkeiten von Frauensonderstudiengängen im naturwissenschaftlichen Technikbereich sind zu qualifizieren und auszubauen.“

<sup>177</sup> Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

### 8.3 Bewältigung der Folgen der Alterung der Bevölkerung

Die andere Seite des demographischen Wandels ist die zunehmende Alterung der Bevölkerung in MV. Für Christiane Luipold werden „die Älteren und ihr unschätzbare Potential noch nicht genügend wahrgenommen.“ Sie verweist in diesem Kontext auf „Beispiele von Unternehmen, die sich sowohl auf ältere Frauen und Männer als erfahrene, ausgleichende Beschäftigte einstellen und damit auch diesen Personenkreis als Kundenpotential erkennen und erschließen. Noch aber fehlen die über 55-Jährigen in den meisten Unternehmen und sie stellen immer noch die größte Arbeitslosengruppe dar.“ Allein der Fakt, dass in wenigen Jahren viel mehr Menschen älter als jünger als 55 Jahre sein werden, verdeutlicht die Brisanz dieses Themas. Bereits heute haben viele Menschen um die 60 die Erfahrung gemacht, dass sie vitaler und belastbarer sind, als die Generation vor ihnen. Das gilt es zu nutzen – „aber wertschätzend und schonend“. Da jedoch Seniorinnen und Senioren nicht ewig „junge“ Alte bleiben, sondern zunehmend auf ärztliche, pflegerische sowie alltägliche Versorgung angewiesen sein werden, muss die künftige Landespolitik auch dieser Entwicklung Rechnung tragen. Renate Hill hält es daher für dringend erforderlich, in einem Flächenland „mehr über flexible, regionalspezifische Lösungen nach zu denken, um die Versorgung für diesen Personenkreis abzusichern.“ Für sie wird das „Problem der Erreichbarkeit (bedarfsgerechte Mobilität) eine neue Herausforderung, um ein Leben gerade für ältere und behinderte Frauen und Männer im ländlichen Raum weiter zu ermöglichen.“

In diesem Zusammenhang tritt sie dafür ein, „die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhöhen, um den Bedarf an Fachpersonal in MV abzusichern. Eine Gewinnung von mehr Frauen und Männern ist für diesen Berufszweig unerlässlich. D.h. auch hier wird die Zahlung angemessener Löhne und eine vereinbarkeitsfreundliche Unternehmenskultur zu einer Schlüsselfrage werden“, so Renate Hill vom Landesfrauenrat.

## 8.4 Eröffnung von Karrierechancen für Frauen

Die Parlamentarische Staatssekretärin Dr. Seemann möchte nicht nur für Pflegekräfte eine angemessene Entlohnung erreichen, sondern setzt sich dafür ein, dass in absehbarer Zeit Entgeltgleichheit hergestellt wird, „damit Frauen und Männer für gleiche und gleichwertige Arbeit endlich auch das gleiche Einkommen erhalten“. Als einen ersten unabdingbaren Schritt erachtet sie hierfür „die Einführung eines Mindestlohnes, gleiche Karriere- und Aufstiegschancen für Frauen und Männer im Beruf, notfalls auch durch gesetzliche Quoten bei Führungspositionen.“

Yvonne Griep und Dirk Siebernik verweisen in diesem Kontext auf die Wichtigkeit von Gender Mainstreaming. Sie sind auf Grund ihrer praktischen Erfahrung davon überzeugt, „dass es kaum möglich sein wird, Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben, wenn dabei ein „Geschlechterkampf“ entsteht. Zumal Frauen nur dann stärker in Führungsschichten aufsteigen können, wenn Männern zeitgleich Kompetenzen im Familienleben zugestanden und sie auch als „Hausmann“ akzeptiert werden.“

Der Aufstieg von Frauen in Entscheidungsgremien von Politik, Wirtschaft und Verwaltung auf allen Ebenen, z. B. auch in Aufsichtsräte, ist eine Forderung, die bereits seit langem diskutiert wird, derzeit aber neuen Aufwind erhält. Nicht zuletzt das Beispiel Norwegen<sup>178</sup> und die erste Kanzlerin in der Geschichte der Bundesrepublik haben dazu beigetragen, dass das Thema Frauen und Macht eine zunehmend positive Resonanz in der Öffentlichkeit findet. Die Überzeugung, dass die Präsenz von Frauen an wichtigen politischen,

wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Schalthebeln immer mehr zur Normalität werden muss, wird auch von der Gleichstellungsbeauftragten der Hansestadt Rostock, Brigitte Thielk vertreten, die nachdrücklich fordert, die weibliche Präsenz in diesen Bereichen zu erhöhen.

## 8.5 Entwicklung des ländlichen Raumes

Die deutlichsten Spuren hinterließ der demografische und soziale Wandel in MV bisher im ländlichen Raum. Bedingt durch niedrige Geburtenraten und Abwanderung sinkt die Bevölkerungszahl und es kommt zu einer zunehmenden Alterung. In einigen Regionen des Landes droht zudem Verödung. Um diesem Trend entgegen zu wirken, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um das Leben in ländlichen Räumen attraktiver zu machen. Renate Hill sieht vor allem in der Entwicklung von weichen Standortfaktoren einen Weg, um dieses Ziel zu erreichen. Darunter versteht sie nicht nur eine „intakte Umwelt, sondern auch Bedingungen, die eine gute Integration und Lebensqualität in den ländlichen Regionen ermöglichen.“ Sie fordert den „Blick für die regionalen Ressourcen, v.a der dort lebenden Frauen und Männer“ zu schärfen. Dazu gehört es u.a., die Aktiven, die in ihrer Gemeinde etwas bewegen wollen, zu unterstützen. Leider hat diese Unterstützung in den letzten Jahren immer mehr abgenommen. Häufig begrenzten sich die politischen und wirtschaftlichen Aktivitäten darauf, „den Bau von neuen Straßen und Gebäuden zu fördern“. Renate Hill fordert daher, mehr in vorhandene Personalressourcen auch in kleineren Ortschaften zu investieren. Für sie kann es ohne das Engagement vor Ort keine zukunfts-trächtigen Lösungen in den ländlichen Regionen geben. Die Stärkung regionaler Identität, Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit und Entwicklung eines Gemeinsinns sowie der Erhalt und die Sicherung einer gesunden Umwelt sollten daher mehr zu zentralen Fragen für Politik und Öffentlichkeit werden.

Das Gender-Mainstreaming-Prinzip bietet dafür einen wichtigen und hilfreichen Ansatz. Indem die geschlechtsspezifischen Perspektiven und die Auswirkungen der Maßnahmen auf Frau-

178 Im Jahr 2004 hat Norwegen eine gesetzliche Regelung eingeführt, wonach es in den Kontrollgremien staatlich kontrollierter Firmen eine 40%ige Frauenquote geben muss. Die Unternehmen sind darüber hinaus dazu verpflichtet, eine ausgeglichene Verteilung von Männern und Frauen in den Aufsichtsräten zu haben, d.h. mindestens 40 % der Mitglieder eines Aufsichtsrates müssen Frauen/Männer sein. Vgl. [http://www.norwegen.or.at/News\\_and\\_events/Norwegen-in-den-Medien/Gesellschaft-und-Politik/Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/F%C3%B6rderung-der-Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/F%C3%B6rderung-der-Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/](http://www.norwegen.or.at/News_and_events/Norwegen-in-den-Medien/Gesellschaft-und-Politik/Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/F%C3%B6rderung-der-Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/F%C3%B6rderung-der-Frauenquote-fur-Fuhrungspositionen/) (10.05.2010).

en und Männer in die Erarbeitung entsprechender Maßnahmen einbezogen werden, ist gewährleistet, dass beide Geschlechter davon profitieren können. Daher fordert Brigitte Thielk, die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock, bestehende Defizite bei der Durchsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzip auf kommunaler Ebene (Städte, Landkreise) und der Landesebene zu beseitigen und z.B. alle personenbezogenen Daten geschlechtsdifferenziert zu erheben. Dieser Gedanke wird auch von Yvonne Griep und Dirk Siebernik von der Gender Fachstelle MV unterstützt. Für beide ist es „besonders wichtig, dass das Thema „Geschlechtergerechtigkeit“ als ein Thema wahrgenommen wird, dass die Lebensqualität von Frauen und Männern steigert.“

die ihrerseits die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die vielen anderen gleichstellungspolitischen Projekte für wichtig halten, um das Land MV zukunftsfähig und lebenswert zu machen.

## 8.6 Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe der Politik

Solange die Gleichstellung von Männern und Frauen noch nicht erreicht ist, bleibt es – und da ist Karla Staszak zuzustimmen – unbedingt notwendig, Frauen- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe in der Politik zu erhalten. Dieser Aufgabe will sich die Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung in der Landesregierung, Dr. Margret Seemann, mit allem Nachdruck stellen. Sie erklärt: „Das Erreichen dieser Ziele (Entgeltgleichheit, Mindestlohn, gleiche Karriere- und Aufstiegschancen bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Abbau traditionelle Rollenbilder, Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, Festigung und Weiterentwicklung von Strukturen der Gleichstellungspolitik) werde ich mit ganzem Engagement verfolgen. Denn Mecklenburg-Vorpommern steht vor zentralen, miteinander verzahnten Herausforderungen: die Stabilisierung und Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt bei einem gleichzeitig radikalen demographischen Wandel. Für die Bewältigung beider Herausforderungen kann die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ein Schlüssel zum Erfolg sein.“

Sie kann sich dabei auf ein breites Netzwerk von Vereinen, Gruppen, Initiativen, Organisationen und viele engagierte Menschen stützen,

## Literatur- und Quellenverzeichnis

---

### Literaturverzeichnis

Bannuscher, Christiane, Hauptsache Arbeit, Zu Lebenskonzepten von Frauen in einem neuen Bundesland, Rostock 2003.

Bannuscher, Christiane, Wahl, Detlev, Zur Situation von Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen in Mecklenburg-Vorpommern, hg. von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2000.

Dokumentation zur 6. Landeskonzferenz des Gemeinsamen Arbeitskreises Frauengesundheit Mecklenburg-Vorpommern (GAF MV) am 05. November 2008 im Rathaus der Hansestadt Stralsund.

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg), Berlin 2009.

EigenArtige Ostfrauen, Bielefeldt 1994.

Engelbrech, Gabriele, Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern, Folgen und Auswege, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (ApuZ), Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6/1994.

Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden, Repräsentativbefragung, Heidelberg 2009.

Fortschreibung der Konzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern für den Zeitraum 2006 bis 2011, Schwerin 2009.

Fortschrittsbericht „Aufbau Ost“ Mecklenburg-Vorpommern 2008, Finanzministerium MV (Hg.), Schwerin o.J.

Frauenreport '90, Berlin 1990.

Handbuch zur deutschen Einheit 1949-1989-1999, (Hg.) Weidenfeld, Werner, Korte, Karl-Rudolf, Frankfurt am Main 1999.

Hasche, Hans Peter, 15 Jahre Aufbau Ost in Mecklenburg-Vorpommern - eine statistische Bilanz der wirtschaftsstrukturellen Entwicklung, in: Statistische Hefte Mecklenburg-Vorpommern, 2. Jahrgang, 2005, Quartalsheft 4.

Hellwig, Gisela, Nickel, Hildegard Maria (Hg.), Frauen in Deutschland 1945 - 1992, Berlin 1992.

Hübner, Conchita, Auswirkungen des Transformationsprozesses auf Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock 1997, Rostocker Hefte zur Politik und Verwaltung, Heft 8.

Hübner, Conchita, Gerdes, Johannes, Genschow, Barbara, Lebensplanung von Mädchen und jungen Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Rostock 1998.

Jugend und Familie, in: Sozialpolitik konkret, Institut für Soziologie und Sozialpolitik der Akademie für Wissenschaften der DDR, Berlin 1990.

Karpinski, Jan, 4. Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, in: StatLA MV, Statistische Hefte, 1/2009.

Korte, Karl-Rudolf, Die Chance genutzt?, Frankfurt am Main / New York 1994.

Landesaktionsplan zur Gesundheitsförderung und Prävention, Schwerin 2008.

Parlamentarische Staatssekretärin für Frauen und Gleichstellung des Landes Mecklenburg-Vorpommern Dr. Margret Seemann (Hg.), Frauengesundheit in der Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2008.

Schröter, Ute, Ostdeutsche Frauen im Transformationsprozeß, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), B 20/95.

Ungleichheit und Sozialpolitik, Berichte der Kommission zur Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V., Opladen 1996.

Wahl, Detlev, Die Situation von erwerbsfähigen Müttern in Mecklenburg-Vorpommern, Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums Vereinbarkeit Leben in MV, Teil 1, Rostock 2009.

## Zeitungsartikel

Erster Arbeitsmarkt von Frauen dominiert, in: Ostseezeitung, Rostock 05.03.2010.

Frauen wollen Arbeit und Kinder, in: Norddeutsche Neueste Nachrichten, Rostock, 27.03.1996.

Kleine Wördemann, Gerald, Nach der Lehre sieht's für viele düster aus, in: Ostseezeitung, Rostock, 14.Mai 2010.

Pressemeldung Nr. 24/2010 - 05.03.2010 - StatA MV - Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern.

Pressemeldung, Seemann unterstützt Aktion für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern, Nr. 13/2010 - 26.03.2010.

## Quellen

Anlage zur Drucksache 1/3996 vom 19.01.1994.

Antwort der Landesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Frau Dr. Tschirsch, Drucksache 1/510.

Bericht über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 4/2290, 14.06.2006.

Beschlussempfehlung und Bericht des Innenausschusses (2. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD – Drucksache 1/2336 -, Drucksache 1/3996 vom 19.01.1994.

Beschlussfassung des Finanzausschusses, Drucksache 1/243.

Frauen in Mecklenburg-Vorpommern im Spiegel der Zahlen, Statistische Sonderhefte, 7. Jahrgang 1997, Heft 8, Schwerin.

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG MV) In der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998, GVOBl. MV 1998.

Gesetzentwurf der Fraktion der SPD, Drucksache 1/2336 vom 25.09.1992.

Gleichstellungskonzeption der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, Drucksache 3/1443, 28.07.2000.

GVOBl. MV 1993.

GVOBl. MV 1998.

Kleine Anfrage der Abgeordneten Frau Dr. Tschirsch, Drucksache 1/451.

Kommunalverfassung für das Land Mecklenburg-Vorpommern (Kommunalverfassung - KV MV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Juni 2004, GVOBl. MV 2004.

Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 1. Wahlperiode, Drucksache 1/10 (neu), 16.10.1990.

Landtag Mecklenburg-Vorpommern, 1. Wahlperiode, Drucksache 1/98, 04.01.1991.

Regierungserklärung Ministerpräsident Plenarprotokoll 1/5 30.11.1990.

Statistisches Jahrbuch Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 2009.

#### Internetquellen

<http://www.anstiftung-mv.de>

<http://www.aufbruch09-rostock.de>

<http://www.berufe-haben-kein-geschlecht.de>

<http://www.ddr89.de/ddr89/ufv/UFV.html>

<http://www.die-beginen-rostock.de/beginen.html>

<http://www.fhf-rostock.de>

<http://www.frauenbildungsnetz.de>

<http://www.frauenwirtschaft.de/aufgaben.html>

<http://www.gender-index.de>

<http://www.gender-mv.de>

<http://www.gm-consult-mv.org>

Im Osten verdienen Frauen Lebensunterhalt öfter selbst als im Westen, [http://www.boeckler.de/320\\_103028.html](http://www.boeckler.de/320_103028.html)

Kück, Ursula, Fischer, Hartmut, Karpinski, Jan, Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern: Bilanz nach 15 Jahren und Ausblick, [http://www.wiwi.uni-rostock.de/~stat/sonstige/MH\\_01-2006.pdf](http://www.wiwi.uni-rostock.de/~stat/sonstige/MH_01-2006.pdf)

<http://www.kuenstlerinnen-mv.de>

Kommunale Gleichstellungsbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern, unter: [http://www.regierung--mv.de/cms2/Regierungsportal\\_prod/Regierungsportal/de/fg/\\_Service/Gleichstellungsbeauftragte\\_in\\_MV/index.jsp](http://www.regierung--mv.de/cms2/Regierungsportal_prod/Regierungsportal/de/fg/_Service/Gleichstellungsbeauftragte_in_MV/index.jsp)

<http://www.landesfrauenrat-mv.de>

[http://www.lpb-mv.de/cms2/LfpB\\_prod/LfpB/de/wuu/Kuratorium/index.jsp](http://www.lpb-mv.de/cms2/LfpB_prod/LfpB/de/wuu/Kuratorium/index.jsp)

Mitteilung der Europäischen Kommission Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, Brüssel 1996, KOM(96) 67,

[http://www.norwegen.or.at/News\\_and\\_events/Norwegen-in-den-Medien/Gesellschaft-und-Politik/Frauenquote-fur-Fuehrungspositionen/F%C3%B6rderung%20von%20Frauen\\_in\\_F%C3%B6hrungspositionen](http://www.norwegen.or.at/News_and_events/Norwegen-in-den-Medien/Gesellschaft-und-Politik/Frauenquote-fur-Fuehrungspositionen/F%C3%B6rderung%20von%20Frauen_in_F%C3%B6hrungspositionen)

Rothe, Klaus-Michael, Wandel erkennen, Zukunft sichern – Konsequenzen aus dem demographischen Wandel für die Bundesrepublik Deutschland und das Land Mecklenburg-Vorpommern [http://www.mv4you.de/fileadmin/mv4you/presse/vortrag\\_rothe.pdf](http://www.mv4you.de/fileadmin/mv4you/presse/vortrag_rothe.pdf)

<http://ruegener-frauentreff.de/13801.html>

[http://www.sokrates.at/download/aktion3/G2\\_Projekte2005.pdf](http://www.sokrates.at/download/aktion3/G2_Projekte2005.pdf)

<http://statistik.arbeitsagentur.de/statistik/index.php?id=BL>

[http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM\\_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072](http://www.statistik-mv.de/cms2/STAM_prod/STAM/de/start/index.jsp?&pid=18072)

<http://www.sundine.de>

<http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/Visionen.11.0.html>

[http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte\\_Infopool/Bohn\\_\\_Maenner\\_im\\_Focus\\_2008.pdf](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de/fileadmin/media/Texte_Infopool/Bohn__Maenner_im_Focus_2008.pdf)

## Namensverzeichnis

---

- Bannuscher, Christiane 32, 56  
 Baumann, Angelika 28  
 Beck, Sabine 28  
 Behrendt, Hanna 8  
 Bergmann, Marlies 37  
 Bockmeyer, Caroline 37  
 Breier, Petra 38  
 Bruse, Sylvia 38  
 Christoph, Susann 28  
 Dargus, Roswitha 40  
 Delies, Rowena 38  
 Dornbrack, Rita 38  
 Dräger, Heidrun 37  
 Dyrba, Christine 38  
 Eichler, Marianne 38  
 Engelbrecht, Gabriele 12  
 Fink, Annette 38  
 Fischer, Hartmut 13, 58  
 Frömel, Karola 30  
 Genschow, Barbara 10, 56  
 Gomolka, Alfred 15f.  
 Gramkow, Angelika 37  
 Graupmann, Gisela 38  
 Griep, Yvonne 3, 49, 54, 55  
 Grosch, Cornelia 18, 38  
 Gysi, Jutta 7, 8, 10  
 Handy, Ulrike 22  
 Hasche, Hans Peter 26, 56  
 Hellwig, Gisela 7, 8, 11, 56  
 Hildebrand, Karin 9  
 Hill, Renate 3, 22, 28, 44f., 51, 53, 54  
 Hintze, Monika 37  
 Höll, Thomas 30  
 Holznagel, Renate 37  
 Honecker, Margot 10  
 Hübner, Conchita 5, 7, 10, 56  
 Ilanz, Djamila 38  
 Jeske, Gudrun 38  
 Jülich, Silke 22  
 Kajatin, Claudia 30  
 Karpinski, Jan 13, 26, 57, 58  
 Kaspar, Karin 37  
 Kiefert, Cathleen 22, 37  
 Klemm, Sabine 22  
 Knecht, Susanne 38  
 Korte, Karl-Rudolf 11, 12, 56, 57  
 Kraschewski, Eva 28  
 Kriese, Gabriela 16  
 Kröger, Marion 38  
 Kück, Ursula 13, 58  
 Lange, Inge 9  
 Langschwager, Christel 18, 28, 38  
 Lenz, Petra 38  
 Luipold, Christiane 47  
 Meyer, Dagmar 7, 8  
 Moldenhauer, Gundula 28  
 Moor, Karola 38  
 Müller, Heidemarie 22  
 Nickel, Hildegard 7, 8, 9, 12, 56  
 Niemeyer, Anette 10  
 Ortmann, Charlotte 22  
 Peter, Karin 38  
 Pretsch, Wera 22  
 Quandt, Elke 38  
 Reis, Karin 28  
 Richter, Marion 3, 10, 23, 28, 45f.  
 Ringstorff, Harald 40  
 Ritter, Peter 37

Röhrdanz, Anja 30  
Ronefeld, Elke 38  
Rothe, Klaus-Michael 26, 59  
Schäfer, Monika 38  
Schlupp, Beate 37  
Schmidt, Elke-Anette 22  
Schröder, Christine 38  
Schröter, Ute 13, 57  
Schulz, Cindy 38  
Schweda, Heike 38  
Seemann, Margret 3, 17, 24, 28, 29, 33, 34, 37, 39ff., 51, 52, 55, 57  
Seite, Berndt 15  
Siebernik, Dirk 49  
Springstein, Kornelia 38  
Staszak, Karla 3, 16, 28, 34, 41f., 44, 51, 53, 55  
Strunk, Anke 37  
Tegtmeier, Martina 37  
Thielk, Brigitte 3, 18, 38, 42ff., 51, 54, 55  
Trümper, Martina 37  
Tschirch, Ingrid 16  
Untrieser, Evelyn 38  
Vogler, Andrea 28  
Wahl, Detlev 30, 32, 56, 57  
Weilandt, Antje 38  
Wichert-Fleischer, Christiane 37  
Wiedemann, Angelika 38  
Willert, Petra 18, 38  
Wolff, Dörte 38  
Wunderlich, Pat 10  
Zimmermann, Margarete 28  
Zschau, Katrin 22, 37

## Die Autorin

---

**Dr. Conchita Hübner-Oberndörfer**, geb. 1953 in Dresden, Akademische Oberrätin am Institut für Politik- und Verwaltungswissenschaften der Universität Rostock, Forschungsschwerpunkte: Frauen, Politik, Macht, Transformationsprozesse in Ostdeutschland (Bildungswesen)





