



## Fokus Gleichstellung

Ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für Mecklenburg-Vorpommern

## Inhaltsverzeichnis

I. Einführung.....	iii
1. Gemeinsam für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen – ein Eckpfeiler der Demokratie .....	iii
2. Grundsätze und Leitlinien des Programms .....	x
3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Landesregierung .....	xiii
II. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in verschiedenen Lebensphasen.....	1
1. Kindheit und Jugend: Schlüsselphasen für die Gleichstellung von Frauen und Männern .....	1
2. Berufliche Orientierung für junge Menschen: klischeefrei und gendersensibel.....	7
3. Gleichstellung von Frauen und Männern in Ausbildung und Studium: Schlüsselphasen für gesellschaftliche Teilhabe und Altersvorsorge .....	11
4. Gleichstellung in der Arbeitswelt: Herausforderungen und Chancen bei Teilhabe, Aufstieg und Vereinbarkeit .....	19
5. Gründung, Selbstständigkeit, Unternehmensnachfolge: geschlechtsspezifische Unterschiede .....	27
6. Weiterbildung im Wandel: geschlechtsspezifische Unterschiede und Chancen ....	30
7. Im Fokus: Kunst und Kultur brauchen Vielfalt – Herausforderungen und Chancen für Frauen im Tätigkeitsfeld und auf dem Arbeitsmarkt.....	34
8. Seniorinnen und Senioren in einer modernen Gesellschaft .....	39
III. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in lebensphasenübergreifenden Bereichen .....	43
1. Sicherheit und Teilhabe für alle: Schutz vor Gewalt und sozialen Notlagen.....	43
2. Gesundheit und Geschlecht: Unterschiede, Herausforderungen und Chancen ....	47
3. Städte und ländliche Räume für alle: geschlechtergerecht planen und gestalten.....	54
4. Gemeinsam stark: Gleichberechtigung im freiwilligen Engagement fördern.....	63
IV. Anhang.....	70
1. Abkürzungsverzeichnis.....	70
2. Dokumentenverzeichnis .....	72
3. Literaturverzeichnis .....	78

## I. Einführung

### 1. Gemeinsam für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen – ein Eckpfeiler der Demokratie

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Gradmesser für die Demokratie. Das Recht, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, ist im Grundgesetz verankert und somit ein Handlungsauftrag für Politik und Gesellschaft. Denn noch können Männer und Frauen nicht gleichermaßen am politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen bzw. es bestehen Tendenzen, Errungenschaften im Bereich der Frauenrechte infrage zu stellen. Dadurch gehen erhebliche Potenziale und Chancen verloren – in ökonomischer, gesellschaftlicher und ökologischer Hinsicht. Eine Gesellschaft kann nur wachsen, wenn sie die Potenziale all ihrer Mitglieder in den Blick nimmt.

Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz stellt nicht nur sicher, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind. Er legt auch klar fest, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Artikel 13 der Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern greift dieses Gebot auf und ergänzt, dass die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie anderer Träger der öffentlichen Verwaltung ist.

In all ihrer Vielfalt müssen Frauen und Männer, Mädchen und Jungen ihr Leben bestmöglich gestalten können und die gleichen Chancen haben, gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben und mitentscheiden zu können. Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts gilt es zu beseitigen und zukünftige zu verhindern. Gleichstellungspolitik bedeutet in diesem Zusammenhang, Nachteile für das unterrepräsentierte/diskriminierte Geschlecht auszugleichen.

In den letzten Jahren und Jahrzehnten hat sich viel im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern getan, nicht zuletzt auch durch die Impulse der Europäischen Union. Dennoch ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht erreicht. Gemäß Global Gender Gap Report 2024 des Weltwirtschaftsforums liegt Deutschland auf Platz 7 (von 146)<sup>1</sup>; beim Womens Peace and Security Index (WPS Index; einem Indikator zur Messung des Wohlbefindens von Frauen, der auf Teilhabe, Sicherheit und Gerechtigkeit abstellt) auf Platz 21 (von 177).<sup>2</sup> Damit ist Deutschland gerade im internationalen Vergleich auf einem guten Weg, aber noch lange nicht am Ziel.

#### *Bisherige Aktivitäten im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern in M-V*

Um Gleichstellung zu erzielen, hilft die Förderung bundesgesetzlicher Maßnahmen. Aber auch das Land Mecklenburg-Vorpommern steht in der Verantwortung, einen Beitrag dazu zu leisten. Das geschah und geschieht bereits auf vielfältige Art und Weise. Ein Blick auf die letzten zehn Jahre verdeutlicht dies:

- Im Mai 2016 wurde der „**Dritte Landesaktionsplan zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt**“ unter Federführung des damaligen Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales veröffentlicht. Der

---

<sup>1</sup> World Economic Forum (2024a)

<sup>2</sup> Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2023)

Landesaktionsplan ist ein wichtiger Baustein, um der landespolitischen Verantwortung gerecht zu werden, die von häuslicher und sexualisierter Gewalt betroffenen Menschen in Zusammenarbeit mit dem bewährten Hilfe- und Beratungsnetz in Mecklenburg-Vorpommern aufzufangen und zu schützen. Mit dieser Zielsetzung bündelt er spezifische Maßnahmen der zuständigen Ressorts zur eigenverantwortlichen Umsetzung.

- Am 11. Juli 2016 trat das „**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern**“, kurz: **Gleichstellungsgesetz – GIG M-V**, in Kraft. Ziel des Gesetzes ist die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Abbau von strukturellen Benachteiligungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Inhalt des Gesetzes sind auch die Zielvereinbarungen, die die obersten Landesbehörden dazu verpflichten, eigenverantwortlich Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes zu formulieren – beispielsweise zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Gleichzeitig bildet es den Rahmen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Ministerien und Geschäftsbereichen der Landesregierung, indem es ihre Aufgaben definiert und ihre rechtliche Stellung festschreibt.
- Im Jahr 2020 hat die Landesregierung die **beitragsfreie Kita** eingeführt. Die Beitragsbefreiung gilt für Krippe, Kindergarten, Tagesbetreuung und Hort. Mecklenburg-Vorpommern ist das erste Land, das die Eltern vollständig von den Beiträgen entlastet. Es investiert mittlerweile jährlich über 500 Millionen Euro in die Kindertagesförderung. Mit dem Wegfall der Elternbeiträge hat das Land gleiche und ortsunabhängige finanzielle Bedingungen für Familien geschaffen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiter verbessert.
- Auch der **Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes** von 2022 zeigt deutlich, dass Mecklenburg-Vorpommern im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern bereits ein großes Stück vorangekommen ist. Das novellierte Gesetz wirkt. Die Zielvereinbarungen haben sich als ein erfolgreiches Instrument erwiesen, um den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Das ortsunabhängige Arbeiten schafft in vielen Bereichen einen besseren Ausgleich von Familie/Care-Arbeit und Beruf. Darüber hinaus wurden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt. In den Aufsichtsgremien der Landesunternehmen wurde bereits eine paritätische Besetzung für die vom Land entsandten Mitglieder erreicht – ein Gradmesser nach außen.
- Im Jahr 2022 nahm die **Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung** der Landesregierung, angesiedelt im Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz, ihre Arbeit auf, um so das Thema Gleichstellung ressortübergreifend zu behandeln.
- Durch die Einführung des **Internationalen Frauentages** am 8. März als **Feiertag** im Jahr 2023 erhielten Frauen und ihr Engagement endlich die Würdigung, die sie verdienen. Der Feiertag rückt die Bedeutung der Gleichberechtigung der Geschlechter ins Bewusstsein und wirkt als Erinnerung dafür, dass die Gleichstellung in der Gesellschaft noch nicht vollendet ist. Die Ehrung der Frau des Jahres der Ministerpräsidentin ist dabei ein öffentlichkeitswirksames Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung.

- Sprache formt auch in Bezug auf die Gleichstellung von Geschlechtern das Bewusstsein der Menschen. Daher hat das Kabinett 2023 **Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache in Gesetzen und Verordnungen** verabschiedet.
- Mehr Frauen sollen sichtbar sein bzw. gemacht werden – auch im öffentlichen Raum. Dazu wurde 2023 ein Aufruf gestartet, um **Namen von verdienten Frauen aus Mecklenburg-Vorpommern** zu erfassen. Das soll Kommunen helfen, bei der Suche nach Bezeichnungen für Straßen, Plätze oder auch Gebäude auf Namen von Frauen aus Mecklenburg-Vorpommern zurückgreifen zu können. Denn nur sieben Prozent aller Straßen im Land sind überhaupt nach Frauen benannt. Die Namen der Frauen sind auf der Website [frauen-in-mv.de](https://frauen-in-mv.de) abrufbar.
- Der Anteil der Frauen in Führungsebenen muss insgesamt weiter erhöht werden. Dazu werden die erfolgreichen **Mentoring-Programme** für Wirtschaft, Wissenschaft, Kunst sowie Kultur- und Kreativwirtschaft fortgeführt. Auch in der Verwaltung soll an den positiv eingeschlagenen Weg angeknüpft werden. In 2025 begann bereits die elfte Fortbildungsreihe für Frauen in Führungspositionen der Landesverwaltung. Auch in der Justiz gibt es seit dem Jahr 2023 ein speziell für Richterinnen und Staatsanwältinnen konzipiertes Mentoring-Programm, das im Jahr 2025 in einen zweiten Durchgang gegangen ist. Neben den abgeschlossenen Zielvereinbarungen dient auch dieses Instrument der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Justiz.
- In Mecklenburg-Vorpommern ist Entgeltungleichheit ein wichtiges Thema im Bereich der Gleichstellung. Jährlich am **Equal Pay Day** wird darauf aufmerksam gemacht, z. B. 2025 mit der Bustour „Lückenlos durch MV“. Geplant wurde die gemeinsame Aktion durch das Bündnis „Equal Pay Day“<sup>3</sup>, in der das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz vertreten ist. Der Tag „Equal Pay Day“ verdeutlicht symbolisch den Zeitraum, den Frauen mehr arbeiten müssen, um das gleiche Gehalt wie Männer zu erzielen.
- Frauen in Krisensituationen so gut wie nur möglich zu helfen, ist ebenso ein wichtiges Anliegen. Für die Arbeit in den Frauenschutzhäusern und Fachberatungsstellen für Betroffene häuslicher und sexualisierter Gewalt wurden die Rahmenbedingungen weiter verbessert. Die Landesregierung stellt im Jahr 2025 rund 2,9 Millionen Euro für das **Beratungs- und Hilfenetz Mecklenburg-Vorpommern für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt** zur Verfügung. Basierend auf der Evaluierung der Arbeit des Netzwerkes wurden erste Erkenntnisse zur Weiterentwicklung des „3. Landesaktionsplans zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt in Mecklenburg-Vorpommern“ hin zu einer **Strategie zur Umsetzung der Istanbul-Konvention** gezogen, um das Land Mecklenburg-Vorpommern im Kampf gegen häusliche Gewalt, sexualisierte Gewalt und Gewalt gegen Frauen weiter voranzubringen.

---

<sup>3</sup> Vgl. Webseite [www.frauenbildungsnetz.de/aktionsbueundnis-mv-epd/](https://www.frauenbildungsnetz.de/aktionsbueundnis-mv-epd/) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

*Prozess und umfassende (zivilgesellschaftliche) Beteiligung bei der Erarbeitung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms*

Ein weiterer wichtiger Meilenstein ist das **Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm** (kurz: GRP), zu dem sich die Landesregierung aus SPD und DIE LINKE im Koalitionsvertrag 2021 – 2026 bekannt hat: „Die Koalitionspartner werden die Gleichstellung von Frauen und Männern stärken. Dazu wird ein ressortübergreifendes gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm unter breiter Beteiligung der Zivilgesellschaft erarbeitet.“<sup>4</sup>

Das vorliegende Papier „Fokus Gleichstellung. Ein Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm für Mecklenburg-Vorpommern“ ist das Ergebnis eines intensiven mehrstufigen Erarbeitungsprozesses unter Federführung des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz und der dort angesiedelten Leitstelle für Frauen und Gleichstellung im Zusammenwirken mit den Ressorts der Landesregierung und einschlägigen zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren.

Dazu wurden in einem ersten Schritt zehn Unterarbeitsgruppen (UAG) gebildet, die sich mit unterschiedlichen Themen befassen:



Zudem wurden in den sechs Landkreisen und zwei kreisfreien Städten Mecklenburg-Vorpommerns Gleichstellungswerkstätten durchgeführt, die sich ausgewählten

---

<sup>4</sup> SPD M-V/DIE LINKE M-V (2021): Ziffer 421

Themen des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms widmeten. Ziel dieser Veranstaltungen war es, die Perspektive der Menschen in Mecklenburg-Vorpommern einfließen zu lassen. Dazu diente auch die Website [fokus-gleichstellung.de](https://fokus-gleichstellung.de), die es Bürgerinnen und Bürgern, Akteurinnen und Akteuren ermöglicht hat, eigene Erfahrungen und Ideen anonym in den Prozess einzubringen. All diese Ergebnisse sind in den Erarbeitungsprozess eingeflossen.

Ausgangspunkt für die gemeinsamen Überlegungen war die Lebensverlaufsperspektive. Diese nimmt die langfristigen Auswirkungen bestimmter Ereignisse und Entscheidungen auf den Lebensverlauf in den Blick. Schlüsselmomente bilden dabei die Übergänge von einer Lebensphase in die nächste, z. B. der Eintritt in das Berufsleben oder die Familiengründung.<sup>5</sup> Oftmals werden bei der Bearbeitung von Fragestellungen und der Entwicklung von Maßnahmen nur einzelne Phasen betrachtet. Das kann dazu führen, dass aus den Augen verloren wird, welche Auswirkungen die erarbeiteten Lösungsansätze auf andere Teilbereiche des Lebens haben könnten (positiv wie negativ). Hier setzt die Lebensverlaufsperspektive an. „[Sie] betrachtet die langfristigen Auswirkungen bestimmter Entscheidungen und Arrangements. Sie zeigt, welche Rolle die zu einem bestimmten Zeitpunkt getroffenen Entscheidungen im weiteren Leben spielen.“<sup>6</sup>

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist ein Programm der gesamten Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns und wurde durch das Kabinett am **[Datum]** beschlossen. Es ist die gemeinsame Aufgabe der Fachressorts, sich für die Erreichung der im Programm enthaltenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Ziele einzusetzen. Dabei ist es wichtig, ein auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in den Organisationsstrukturen, Arbeitsabläufen und damit in der täglichen Arbeit der Ressorts zu verankern und zu integrieren. Auch dies ist ein Zeichen von aktiver Gleichstellungspolitik.

#### *Einordnung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms*

Gleichstellung wird als nachhaltige und inklusive Querschnittsaufgabe der Landesregierung verstanden. Für die Umsetzung dieser Aufgabe wurde das vorliegende Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm erarbeitet. Es ist das erste seiner Art für Mecklenburg-Vorpommern. Die Maßnahmen in diesem Programm setzen den Rahmen für eine Politik hin zu mehr Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Sie sind jedoch nicht abschließend.

Mit dem „Landesaktionsplan für die Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern“ (kurz: LAP Vielfalt, 2015)<sup>7</sup> sowie dessen Fortschreibung (2024) hat die Landesregierung wichtige Maßnahmen zur Steigerung der gesellschaftlichen Toleranz und zur Verbesserung der Lebenssituation von LSBTIQ\*-Personen verabschiedet und umgesetzt. Der LAP Vielfalt adressiert die Herausforderungen, Diskriminierungen und Benachteiligungen der Vielfalt geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierungen. Das vorliegende Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm legt hingegen Maßnahmen vor, die – entsprechend dem Grundgesetz und der Verfassung Mecklenburg-Vorpommerns –

---

<sup>5</sup> Vgl. Bundesstiftung Gleichstellung (2011)

<sup>6</sup> Fraunhofer-Gesellschaft (2011): S. 2

<sup>7</sup> Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V (2024)

zur Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern beitragen und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen abzielen. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm und der LAP Vielfalt müssen dementsprechend zusammen betrachtet werden, auch wenn Struktur, Ausgestaltung und Fortschreibung eigenständig sind. Beide Papiere sind Bestandteile des aufeinander abgestimmten Vorgehens der Landesregierung. Vor diesem Hintergrund fokussiert sich das vorliegende Programm auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, auch wenn von der Gleichstellung der Geschlechter gesprochen wird.

Nach § 4 Abs. 2 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V) sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Zur Wahrung einer einheitlichen Verfahrensweise hat die Landesregierung daher die Handlungsempfehlungen „Geschlechtergerechte Sprache in Gesetzen und Verordnungen“ beschlossen. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm berücksichtigt diese Vorgaben.

#### *Struktur und Aufbau des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms*

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm gliedert sich in vier Abschnitte (I. – IV.) und insgesamt 15 Kapitel. Nach der Einführung (I.) orientiert sich der zweite Teil II. „Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in verschiedenen Lebensphasen“ an der Lebensverlaufsperspektive. „Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in lebensphasenübergreifenden Bereichen“ bzw. Teil III. behandelt dieser Perspektive übergeordnete Themenbereiche. In jedem der thematischen Kapitel wird zunächst die Ist-Situation im Rahmen einer Bestandsaufnahme anhand von ausgewählten Zahlen und Fakten beschrieben. Sodann werden die Herausforderungen im jeweiligen Themenbereich herausgearbeitet. Daraus leiten sich im Anschluss die Ziele und Maßnahmen ab. Den Maßnahmen zugeordnet wird in der Tabelle in der Spalte Federführung, welches bzw. welche Ressorts der Landesregierung zuständig ist bzw. sind. Hier wurde auf die aktuell amtliche Bezeichnung der Ministerien verzichtet, da diese sich unter Umständen ändern kann. Aus diesem Grund werden Zuständigkeitsbereiche benannt. Gemeint sind damit die für dieses Themengebiet zuständigen Ministerien. In einer weiteren Spalte legen die zuständigen Häuser Umsetzungszeiträume für die Maßnahmen fest. Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm schließt ab mit einem Anhang (IV.), in dem ein Abkürzungs-, Dokumenten- sowie Literaturverzeichnis zu finden ist.

#### *Umsetzung und Fortschreibung*

Die Veröffentlichung des Programms (GRP) ist gleichzeitig eine Einladung über die Landesverwaltung hinaus an andere Institutionen, Unternehmen, an Bürgerinnen und Bürger, die Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms zu begleiten und so die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern weiter voranzubringen.

Die Umsetzung des Programms soll überprüft werden. Geplant ist eine Zwischenüberprüfung nach zweieinhalb Jahren und eine umfassendere Überprüfung sowie Fortschreibung fünf Jahre nach Veröffentlichung.

Zur Begleitung der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes wird es ein Begleitgremium, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Ressorts sowie am Erarbeitungsprozess beteiligten Vereinen, Verbänden und Vertretungen der

Zivilgesellschaft, geben. Dieses wird unter Federführung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums jährlich zusammenkommen, um erreichte Fortschritte zu diskutieren.

## 2. Grundsätze und Leitlinien des Programms

### *Gesellschaftliche Teilhabe für alle*

Gesellschaftliche Teilhabe betrifft alle Lebensbereiche. Kulturell gesetzte oder traditionell gewachsene Strukturen spiegeln sich häufig in individuell, gesellschaftlich und strukturell verankerten Rollenzuschreibungen und -erwartungen an die Geschlechter wider. Dadurch werden das selbstbestimmte Entscheidungsverhalten und das Spektrum möglicher Lebenswege eingeengt. Das schlägt sich in unterschiedlicher Teilhabe nieder, z. B. am Erwerbsleben, an Vermögen, Bildung oder Gestaltungsmacht. Ziel einer modernen Gleichstellungspolitik muss es sein, die erforderlichen Ausgangs- und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass jeder Mensch – auch mit Blick auf seine individuelle Situation (z. B. im Fall einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, mit Migrationserfahrung, mit seiner bzw. ihrer sexuellen Orientierung usw.) die Möglichkeit hat, den eigenen Weg zu gehen.

### *Partizipation als höchste Form der Teilhabe*

Die Gesellschaft differenziert sich immer stärker sozial und kulturell. Politische Integration, soziale Teilhabe und Inklusion sind für gesellschaftlichen Zusammenhalt und den Erhalt der Demokratie von zentraler Bedeutung. Das heißt, dass sich Menschen aktiv und wirksam an allen Entscheidungen beteiligen können, die ihr Leben beeinflussen. Soziodemografische Merkmale wie Bildung, sozioökonomischer Status, ein individuelles Handicap oder auch verfügbare Zeit wirken sich auf den Grad der Partizipation aus. Vor diesem Hintergrund können paritätische Regelungen ein Instrument zur besseren Mitwirkung an Entscheidungsprozessen sein.

### *Ein Miteinander der Geschlechter*

Ein Miteinander der Geschlechter kann nur auf Augenhöhe erfolgen, geprägt von gegenseitigem Respekt und Akzeptanz. Vielfach bestehen Machtverhältnisse und daraus resultierende Hierarchien in der Gesellschaft, die einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter entgegenstehen. Ein modernes, gesellschaftspolitisches Handeln zielt auf den Abbau dieser hemmenden Machthierarchien ab. Gute Gleichstellungspolitik lebt vom Dialog der Geschlechter. Polarisierungen, Spaltungen und Schuldzuweisungen sind weder zielführend noch akzeptabel. In den Prozessen sind alle Generationen einzubeziehen. So kann der soziale und nachhaltige Zusammenhalt der Gesellschaft gestärkt werden.

### *Gendersensibilität*

Gendersensibel und geschlechtergerecht – diese Begriffe beschreiben im Kern den gleichen Inhalt. Im alltäglichen Handeln und Sprechen werden Menschen oftmals unbewusst in „weiblich“ bzw. „männlich“ eingeordnet. Das ist nicht selten gekoppelt an Rollenbilder und Stereotype. Selbst vermeintlich geschlechtsneutrale Themen haben bei genauerer Betrachtung oft eine Geschlechterkomponente. Eine gendersensible Herangehensweise ist eine bewusste und verstärkte Beachtung der Geschlechterperspektive im Rahmen der Gestaltung der unterschiedlichsten Prozesse des Lebens und des gesellschaftlichen Miteinanders. Dies ist ein ständiger Prozess, der immer wieder zu hinterfragen und zu reflektieren ist. Das Ziel ist der anerkennende und gleichberechtigte Umgang mit der Vielfalt von Menschen. Geschlecht ist dabei ein Faktor, der die Augen für die Wahrnehmung anderer Unterschiede öffnen kann.

### *Intersektionalität*

Die strukturelle Benachteiligung von Menschen basiert oftmals nicht nur auf dem Geschlecht. Auch soziale und ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität, Alter, Kultur, Behinderung/gesundheitliche Einschränkung oder Religion und Weltanschauung können diese noch verstärken und Diskriminierungssituationen potenzieren. Dabei gibt es eine Wechselwirkung zwischen strukturellen Rahmenbedingungen und individuellen Lebenslagen. Strukturelle Mehrfachdiskriminierungen sind vielfach komplex und herausfordernd und müssen bei der Ausgestaltung von Maßnahmen stärker ins Bewusstsein rücken. Dabei ist es wichtig, in einzelnen Politikbereichen, Fachressorts und bei zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteuren vorhandenes Wissen stärker miteinander zu verknüpfen und Maßnahmen so auszurichten, dass die verschiedenen Dimensionen von struktureller Benachteiligung intersektional berücksichtigt werden.

Beispielsweise geben die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)<sup>8</sup>, das Landesbehindertengleichstellungsgesetz M-V (LBGG M-V)<sup>9</sup>, das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor, dass Gleichstellung stets auch die Belange von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen umfassen muss. Nach Art. 3 UN-BRK sind alle staatlichen Ebenen verpflichtet, Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu verhindern und gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen. Dies umfasst insbesondere auch Frauen und Mädchen mit Behinderungen, die nach Art. 6 UN-BRK als besonders benachteiligte Gruppe gelten und spezifischer Schutz- und Fördermaßnahmen bedürfen.

### *Zusammenspiel mit anderen strategischen Programmen der Landesregierung*

Das Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm ist ein eigenständiges, ressortübergreifendes Programm der Landesregierung. Es reiht sich in bestehende strategische Programme und Konzepte der Landesregierung ein und nimmt, wo passend, Bezug auf diese. Die Programme sollen ineinandergreifen und sich dort, wo es angezeigt ist, gegenseitig ergänzen. Dadurch wird die Verzahnung der Aktivitäten innerhalb der Landesregierung erlangt.

### *Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft*

Die Verwirklichung von Zielen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht allein durch den Staat zu erreichen. Er ist auf die Unterstützung staatsnaher, zivilgesellschaftlicher und wirtschaftlicher Akteure und Institutionen angewiesen. Sie leisten essenzielle Beiträge für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und sind Ausdruck der gelebten Gesamtverantwortung von Gesellschaft und Staat. Gerade mit Blick auf diese Bedeutung erfolgte die Erarbeitung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms unter breiter Beteiligung der zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure.

---

<sup>8</sup> Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte: UN-Behindertenrechtskonvention

<sup>9</sup> Vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V: Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz und seine Rechtsverordnungen

### *Sprache*

Sprache spielt bei der Prägung von gesellschaftlichen Werten, Normen und Perspektiven in Bezug auf die Geschlechter und ihr Verhältnis zueinander eine wichtige Rolle. Sie kann ein Geschlecht ausblenden, undifferenziert darstellen oder Stereotype verfestigen. Vor diesem Hintergrund ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung.

### 3. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe der Landesregierung

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern stellt Freiheit, Solidarität, Gleichberechtigung und Respekt in den Mittelpunkt ihrer Politik. Diese Werte bilden die Grundlage für eine offene und vielfältige Zivilgesellschaft im Land. Ein zentrales Anliegen der Landesregierung ist dabei die Gleichstellung von Frauen und Männern, die als Querschnittsaufgabe in allen Politik- und Handlungsfeldern verankert sein muss.

#### Bestandsaufnahme

Laut Leipziger Autoritarismus-Studie 2024 kann bei etwa einem Viertel der Deutschen von geschlossen antifeministischen (23 Prozent) und sexistischen (25 Prozent) Einstellungen ausgegangen werden. Während 20 Prozent der Westdeutschen ein antifeministisches Weltbild aufwiesen, waren es in Ostdeutschland 35 Prozent.<sup>10</sup>

Die Landesregierung setzt sich gegen Antifeminismus, Sexismus, Diskriminierungen und für mehr Chancengleichheit sowie die verfassungsrechtlich verankerte Gleichstellung der Geschlechter ein. Das Land führt das Engagement für eine tolerante, offene und diskriminierungsfreie Gesellschaft fort und ist im Jahr 2024 als 14. Bundesland der „Koalition gegen Diskriminierung“ beigetreten. Das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz trat im gleichen Jahr auch in das bundesweite Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus" ein, um Sexismus und sexuelle Belästigung wirksam zu bekämpfen.

Mit der Zunahme von Frauenfeindlichkeit in allen Bereichen, der sexuellen Gewalt sowie der Online-Hetze und des -Hasses beschäftigte sich 2024 und 2025 die Konferenz der Gleichstellungsministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren (GFMK) und verabschiedete hierzu Beschlüsse. Als mitantragstellendes Land brachte Mecklenburg-Vorpommern 2024 den Antrag „Antifeminismus identifizieren, erfassen und gemeinsam wirksame Gegenstrategien beschließen“ und 2025 den Antrag „Antifeminismus als Bedrohung für Demokratie und Gesellschaft gemeinsam wirksam bekämpfen“ mit ein. Zudem unterzeichneten alle 16 Bundesländer und der Bund im Rahmen der 35. GFMK 2025 die Essener Erklärung „Frauen- und Gleichstellungspolitik für eine starke Demokratie“. Damit macht die GFMK deutlich, dass eine starke Demokratie die Gleichstellung der Geschlechter braucht und diese sich gegenseitig bedingen.

#### Herausforderungen

Trotz der Fortschritte in den vergangenen Jahren stehen Gleichstellungspolitik und die freiheitliche Demokratie seit Jahren unter Druck. Antifeministische Parteien, Ideologien und Bewegungen gewinnen zunehmend politischen Einfluss und gefährden den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es besteht die Gefahr eines gesellschaftlichen Rollbacks, der mühsam errungene Erfolge infrage stellt. Dabei werden rückwärtsgewandte Familien- und Frauenbilder sowie Ressentiments gegenüber Gleichstellungspolitik strategisch genutzt, um in die Mitte der Gesellschaft vorzudringen, Gleichstellungsvertreterinnen und -vertreter zu diskreditieren und als Einfallstor für Radikalisierungen zu fungieren. Daher ist es umso wichtiger, diesen Tendenzen entschlossen entgegenzutreten, die bisherigen Errungenschaften zu

---

<sup>10</sup> Decker/Kiess/Heller/Brähler (2024): S. 167

bewahren und gleichzeitig Maßnahmen zu ergreifen, die eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen weiter fördern.

### Ziele

Das übergeordnete Ziel des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern weiter zu stärken. Dabei muss besondere Aufmerksamkeit auf die Festigung und Weiterentwicklung bestehender Strukturen gelegt werden. Die Landesregierung geht hier mit gutem Beispiel voran und setzt sich gezielt auch in zukunftsweisenden Bereichen, wie der Digitalisierung, der Nachhaltigkeitsökonomie und der Gemeinwohlorientierung, für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein.<sup>11</sup> Dazu sollen beispielsweise die Teilhabechancen von Mädchen und Frauen und deren Sichtbarkeit erhöht oder Maßnahmen sowie Förderungen und Zuwendungen geschlechtergerecht umgesetzt werden. Die Landesbeauftragte für Frauen und Gleichstellung soll in ihrer Rolle gestärkt werden, um die Gleichstellung in Mecklenburg-Vorpommern weiter voranzutreiben.

#### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Landesprogramm „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken!“ (Drucksache: 7/3418; [Link](#)) und dazugehörige Umsetzungsstrategie (Drucksache 8/2658; [Link](#))
- Konzeption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Mecklenburg-Vorpommern, Erste Fortschreibung ([Link](#))
- Maßnahmeplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ([Link](#))
- Strategie der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern für die Zusammenarbeit im Ostseeraum (MV-Ostseestrategie, [Link](#))
- Beschlüsse der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (siehe u. a. TOP 5.1 der 35. GFMK 2025; [Link](#))

### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
1	Prüfung, inwieweit „geschlechtsspezifische Auswirkungen (Gender Mainstreaming)“ als Pflichtpunkt in die Kabinettsvorlage aufgenommen werden kann	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026
2	Gendersensible Überarbeitung und zukünftige Berücksichtigung von Gleichstellung auf Webseiten, in Social-Media-Beiträgen und weiteren Kommunikationskanälen der	das für Finanzen zuständige Ministerium, alle	fortlaufend Finanzministerium: Überarbeitung der Webseiten erfolgt

<sup>11</sup> Vgl. hierzu die Empfehlungen des MV-Zukunftsrates: MV-Zukunftsrat bei der Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern (2021): S. 37, 41

	Landesverwaltung und aller Ressorts, einschließlich Printmedien, Pressemitteilungen, digitalen Plattformen und Veranstaltungsformaten des Landes (in Schrift und Bild)		im Zuge des Re-launches des Regierungsportals bis ca. Ende 2028
3	Verpflichtung zur gendersensiblen Bildgestaltung bei der Verwendung von Bildern auf dem neuen Regierungsportal; Erarbeitung eines Q&A zur Umsetzung und Schulung der Mitarbeitenden der Landesregierung	Staatskanzlei, alle	fortlaufend
4	Prüfauftrag, inwieweit die Stärkung der kommunalen Gleichstellungsstrukturen und -beauftragten mit Maßnahmen und die Einrichtung einer Geschäftsstelle für die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten möglich ist	das für Kommununalangelegenheiten zuständige Ministerium	
5	Intensivierung der Zusammenarbeit mit dem Landesfrauenrat M-V (LFR) als gleichstellungspolitischer Dachverband und Stärkung der Arbeit des LFR	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	fortlaufend
6	Prüfung der Möglichkeit der Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Geschäftsstelle des LFR M-V mit dem Ziel einer bedarfsgerechten und arbeitsfähigen Struktur	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2027
7	Handreichung zur Genderkompetenz in der Projektarbeit, um das Prinzip des Gender Mainstreamings in der Arbeit von Projekten mit Landesförderung zu erhöhen	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2027
8	Gendersensible Ausgestaltung der Digitalisierung in M-V, z. B. über Formate wie die NØRD digital convention	das für Digitalisierung zuständige Ministerium	fortlaufend
9	Verankerung von Gleichstellungsaspekten in der Digitalisierungsstrategie M-V	die für Digitalisierung und Gleichstellung zuständigen Ministerien	2026
10	Prüfung der in der Landesverwaltung eingesetzten sowie zukünftig einzuführenden Künstliche Intelligenz (KI)-Systeme auf potenzielle Geschlechterstereotype, Einfügen eines separaten Prüfpunkts in die Handreichung für den Einsatz von KI sowie Durchführung erforderlicher Anpassungen zur Sicherstellung von Gleichstellungsstandards	das für Digitalisierung zuständige Ministerium	Handreichung in 2025 Umsetzung fortlaufend
11	Setzung von gleichstellungspolitischen Akzenten im Rahmen der MV-Ostseestrategie	die für Gleichstellung und Wissenschaft zuständigen Ministerien	2025 und fortlaufend
12	Prüfauftrag, inwieweit das Intranet der Landesverwaltung "Wir.Sind.MV" geschlechtergerecht gestaltet ist und weiterentwickelt werden kann	das für Verwaltungsmodernisierung zuständige Ministerium	2027
13	Den Erfordernissen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts und den Grundsätzen der Wirkungsorientierung, insbesondere unter Berücksichtigung des	das für Finanzen zuständige Ministerium, alle	Finanzministerium: bis Ende 2029

	Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter, wird bei der Aufstellung des Haushaltsplans Rechnung getragen		
14	Verstetigung der Landesbeauftragten für Frauen und Gleichstellung mit dem Ziel der gesetzlichen Verankerung	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026

## II. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in verschiedenen Lebensphasen

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

Kindheit und Jugend sind oftmals entscheidend für das weitere Leben eines jeden Menschen. In diesen Lebensabschnitten werden nicht nur die Grundlagen für spätere Bildungs- und Berufschancen gelegt, sondern auch wesentliche Werte und Einstellungen geformt, die das gesamte Leben prägen. Dabei spielt die Gleichstellung von Frauen und Männern eine zentrale Rolle, insbesondere wenn es darum geht, Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu gewährleisten.

#### Bestandsaufnahme

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

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 20.257 Kinder von 0 bis 3 Jahren in verschiedenen Einrichtungen (Tageseinrichtungen und Kindertagespflege) betreut. Davon waren 51,3 Prozent männlich und 48,4 Prozent weiblich. Im Bereich der 0- bis 14-Jährigen wurden 116.664 Kinder betreut, davon 50,9 Prozent männlich und 49,1 Prozent weiblich.<sup>12</sup>

Zum Stichtag 31.12.2024 lebten 1.573.597 Menschen in Mecklenburg-Vorpommern. Davon waren 239.941 Personen 0 bis 18 Jahre alt (15,2 Prozent). Unter den Kindern und Jugendlichen waren 51,2 Prozent männlich und 48,8 Prozent weiblich.<sup>13</sup>

Im Schuljahr 2023/24 besuchten 162.981 Personen die allgemeinbildenden Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Davon waren 49,3 Prozent weiblich und 50,7 Prozent männlich.<sup>14</sup>

##### *Geschlechterstereotype im Schulkontext*

Im Schulkontext werden Kinder und Jugendliche entweder der Gruppe der Jungen oder der Gruppe der Mädchen zugeordnet. Merkmale, die „typisch“ für diese Gruppen erscheinen, werden auf die Kinder übertragen. Das hat Einfluss darauf, welche Verhaltensweisen von ihnen erwartet werden. Zudem werden in der Schule Annahmen darüber getroffen, welche Schulfächer Mädchen oder Jungen leicht- oder schwerfallen. Im MINT-Bereich, d. h. Schulfächern mit Bezug zu Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, werden Schüler als kompetenter und interessierter eingeschätzt. Schülerinnen werden Vorteile im künstlerischen und sprachlichen Bereich zugeschrieben. Störverhalten gilt als typisches Jungenverhalten, während schulisches Engagement eher als typisch für Mädchen eingeschätzt wird. Diese Geschlechterstereotype nehmen Einfluss auf den weiteren Lebensweg. Lehrkräfte und Eltern haben somit einen großen Einfluss auf die Entwicklung und Verfestigung von Rollenbildern oder deren Abbau. Stereotype Erwartungen prägen und verstärken Geschlechterunterschiede in der Gesellschaft.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024b)

<sup>13</sup> Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024f)

<sup>14</sup> Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2023)

<sup>15</sup> Vgl. Kessels, Ursula (2022) sowie Lesperance, Kaley et al. (2022)

### *Schulabbruch*

Im Schuljahr 2023/24 haben 14.049 Personen in Mecklenburg-Vorpommern die Schule verlassen, darunter 803 ohne Abschluss. Der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen bzw. Abgängerinnen und Abgängern insgesamt lag bei 48,5 Prozent; bei den Personen ohne Abschluss ist der Frauenanteil geringer (39,2 Prozent).<sup>16</sup>

### *Teilhabechancen<sup>17</sup>*

Die Vierte World Vision-Kinderstudie hat bereits im Jahr 2018 festgestellt, „dass sich die ‚Herkunftsschicht‘ noch immer wie ein roter Faden durch die Lebenssituation der Kinder und der damit verbundenen Teilhabechancen zieht“<sup>18</sup>. Dies zeigt sich in allen Bereichen (Schule, Freizeit, Freundeskreis und anderen Bezugsgruppen). Befragt nach Diskriminierung im Alltag haben zwölf Prozent der 2.550 Kinder gesagt, dass sie sich aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Bei den Mädchen lag der Anteil mit 18 Prozent deutlich höher als bei Jungen (7 Prozent).<sup>19</sup> Andere Berichte zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen, beispielsweise aufgrund des Geschlechts, Kinder und Jugendliche davon abhalten können, sich im öffentlichen Raum frei zu bewegen oder an Freizeitaktivitäten teilzunehmen. Die Teilhabemöglichkeiten der Kinder sind durch Unsicherheit beeinträchtigt. Gleichbehandlung der Geschlechter fördert hingegen die kindliche kognitive und sozio-emotionale Entwicklung.<sup>20</sup>

### *Politisches Interesse und Einstellungen*

Die 19. Shell Jugendstudie (2024) untersuchte, unter welchen politischen und sozialen Bedingungen Jugendliche heute aufwachsen. Dabei wurde u. a. festgestellt, dass das politische Interesse von Jugendlichen ansteigt: 55 Prozent der Jugendlichen bezeichnen sich als politisch interessiert, wobei es zwischen weiblichen und männlichen Befragten keine nennenswerten Unterschiede mehr gab. In der 18. Shell Jugendstudie (2019) war das politische Interesse noch deutlich männlich dominiert (44 Prozent gegenüber 38 Prozent bei den weiblichen Jugendlichen). Die Relevanz des politischen Engagements liegt bei 37 Prozent, wobei sich junge Frauen ebenso häufig politisch engagieren wie junge Männer. Eine geschlechtergerechte Sprache lehnen 42 Prozent der Jugendlichen gänzlich ab, 35 Prozent ist das Thema egal. 33 Prozent der jungen Frauen sprechen sich für das Gendern aus, aber nur 12 Prozent der jungen Männer.

Erstmals war der Kinderwunsch der Jugendlichen in Westdeutschland stärker ausgeprägt als jener in Ostdeutschland (69 vs. 65 Prozent). Als Gründe, sich gegen Kinder zu entscheiden, nennen die Jugendlichen u. a. die schlechte Vereinbarkeit von Karriere und Kindern. Dabei steigt gleichzeitig der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit. Junge Männer wünschen sich zunehmend, in Teilzeit arbeiten zu können, wenn sie einmal Kinder haben. Knapp die Hälfte (49 Prozent) der Befragten präferiert die Aufteilung, bei der der Mann der Allein-

---

<sup>16</sup> Vgl. Landesamt für innere Verwaltung (2024a)

<sup>17</sup> Siehe auch Deutsches Kinderhilfswerk (2024)

<sup>18</sup> World Vision/Andresen et al. (2018): S. 1; siehe auch tei (2024)

<sup>19</sup> World Vision/Andresen et al. (2018): S. 11 f.

<sup>20</sup> Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung; Deutsche Kinder- und Jugendstiftung und Wüstenrot-Stiftung (2025); Heisig (2019)

bzw. Hauptversorger ist. Junge Frauen möchten häufiger ein eher gleichwertiges Modell. Ost und West unterscheiden sich hier noch immer: 52 Prozent der westdeutschen Jugendlichen favorisieren das „männliche Versorgermodell“, während nur 32 Prozent der ostdeutschen jungen Menschen so denken.<sup>21</sup>

Laut der Trendstudie „Jugend in Deutschland“ (2025) gibt es bereits bei Jugendlichen teils deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern: Junge Männer sind mit ihrer persönlichen Situation, bspw. im Hinblick auf Finanzen, berufliche Chancen und psychische Gesundheit, viel zufriedener als junge Frauen. Besonders deutlich sind die Unterschiede bei Stress, unter dem 56 Prozent der weiblichen Befragten leiden, aber nur 41 Prozent der männlichen. Zudem sorgen sich Frauen mehr (z. B. um Wohnraum, wegen Rechtsextremismus, der Spaltung der Gesellschaft oder Altersarmut). Auch bei den Themen Erschöpfung und Selbstzweifel sind junge Frauen deutlich stärker betroffen. Um ihre Resilienz zu stärken, helfen Männern Sport und schulischer bzw. beruflicher Erfolg, während Frauen sich an Familie oder Partner/Partnerin wenden.<sup>22</sup>

### *Armutsgefährdung*

In Mecklenburg-Vorpommern sind rund 50.000 Kinder armutsgefährdet. Schätzungen zufolge ist jedes fünfte Kind im Land von Armut betroffen – Kinder von Alleinerziehenden häufiger. Somit hat Armut auch eine Geschlechterperspektive, denn Alleinerziehende sind überwiegend Frauen bzw. Mütter (vgl. Zahlen in Kapitel III. 1.). Geschlechterbezogene Ungleichheiten haben somit auch eine soziale Dimension. Schwerin und Rostock sind in Mecklenburg-Vorpommern am stärksten betroffen. In der Landeshauptstadt ist jedes vierte Kind armutsgefährdet.<sup>23</sup>

### *Sexuelle Gewalt (im Netz)*

52 Prozent der 14- bis 16-Jährigen in Deutschland sind von sexueller Gewalt betroffen. 78 Prozent haben sexuelle Gewalt durch andere Jugendliche beobachtet. Häufig sind Täterinnen und Täter im digitalen Raum nicht ausschließlich fremde Erwachsene, sondern andere Jugendliche. Werte, wie Gewaltfreiheit, Selbstbestimmung, Geschlechtergleichberechtigung und die Anerkennung sexueller Vielfalt, werden durch sexuelle und sexualisierte Gewalt im Netz bedroht.<sup>24</sup>

### Herausforderungen

Geschlechterunterschiede zeigen sich schon in jungen Jahren. Kinder und Jugendliche werden geprägt durch ihr Umfeld, durch Erziehungsberechtigte und Eltern, Bezugsgruppen und Freunde, die erweiterte Familie, die Schule, Lehrkräfte, pädagogisches Fachpersonal usw. Diese Einflüsse wirken auf junge Menschen und ihr Denken und Handeln. So können sich stereotypische Rollenbilder im Laufe des Lebens verfestigen, was Geschlechterunterschiede in vielen Bereichen der Gesellschaft verstärkt und Konsequenzen für Teilhabechancen hat.

Vorrangig in der digitalen Welt sind Kinder und Jugendliche besonders schutzbedürftig. Einerseits sollen sie sich im digitalen Raum bewegen können, denn das ist Teil des Alltags (Schule, Freundeskreis). Andererseits bergen vor allem soziale

---

<sup>21</sup> Vgl. 19. Shell-Jugendstudie (2024) sowie 18. Shell-Jugendstudie (2019)

<sup>22</sup> Für die Zusammenfassung der Studie wurden Medienberichte genutzt, vgl. Unterberg, Swantje (2025)

<sup>23</sup> Blöß/Rust (2025); Köhler (2025)

<sup>24</sup> Vgl. Protokoll der 33. Sitzung der Enquete-Kommission „Jung sein in M-V“ vom 24.01.2025

Medien, Plattformen und Netzwerke Risiken für Minderjährige, u. a. für sexuelles und sexualisiertes Gewalterleben. Moderne Medienpädagogik kann über diese Risiken aufklären.<sup>25</sup>

### Ziele

Von klein auf sollten Kinder die gleichen Chancen und Möglichkeiten der persönlichen Entfaltung erhalten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Dazu sollten Kindertagesstätten (Kitas), Horte oder andere Betreuungseinrichtungen und Schulen Kinder und Jugendliche gendersensibel betreuen und unterrichten. Das Personal in Kitas, Betreuungseinrichtungen und Schulen sollte hinsichtlich der unterschiedlichen Bedürfnisse von Kindern, Geschlechterungleichheiten und geschlechterklischeefreier Bildungs- und Erziehungsarbeit geschult und handlungsfähig sein. Schulämter, Lehr- und Erziehungspersonal, therapeutisches und psychologisches Personal sowie außerschulische Fachkräfte sollten über Genderkompetenz verfügen und sich dazu weiterbilden. Zudem sollten die gesetzlich legitimierte Mitwirkungsorgane im schulischen Bereich – und in diesem Zuge Eltern und Erziehungsberechtigte – in die Beteiligungs- und Entwicklungsprozesse eingebunden werden. Das führt zu besserer Akzeptanz von Maßnahmen und Prozessen und zur Veränderung von traditionellen Denkmustern und Vorurteilen.

### *Bildungs- und Chancengerechtigkeit in der Kindheit*

Eine gerechte Bildung beginnt bereits im frühen Kindesalter in Kindergärten, Horten oder sonstigen Betreuungseinrichtungen und Grundschulen und setzt sich bis hin zu weiterführenden Schulen und Universitäten fort. Ein zentrales Element ist die Förderung der individuellen Neigungen und Fähigkeiten jedes Kindes. Bildungseinrichtungen müssen Programme und Lehrpläne entwickeln, die Vielfalt anerkennen und unterstützen, damit Kinder und Jugendliche ihre Interessen unabhängig von traditionellen Geschlechterrollen verfolgen können.

Nonformale Lernsettings, wie beispielsweise Jugendverbände, Jugendclubs usw., können flexibel auf sich wandelnde Rollenbilder in der Gesellschaft eingehen: Mädchen finden hier Räume, in denen sie sich ausprobieren können (bspw. Vorstandsarbeit im Jugendverband, Umgang mit schwerem Gerät in der Freiwilligen Feuerwehr, Trainerin im Sportverein); Jungen lernen Verantwortung für Care-Aufgaben zu übernehmen (z. B. kollektive Essensversorgung im Ferienlager, Befassen mit Gewaltschutzkonzepten). Diese Lernräume müssen gendersensibel gestaltet sein.

### *Rahmenbedingungen für gleiche Chancen*

Die Herstellung von Chancengleichheit umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen in unterschiedlichen Wirkungsbereichen, die die Bildungspolitik geschlechtergerecht und inklusiv gestalten oder auch Diskriminierung und Belästigung bekämpfen. Wichtig ist, dass Schulleitungen, Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte und Eltern sowie Erziehungsberechtigte Geschlechterstereotype reflektieren und diese nicht durch eigenes Verhalten verfestigen. Der Kategorie Geschlecht sollte keine übermäßige Bedeutung zugewiesen werden, indem z. B. im Unterrichtsalltag unnötig Unterschiede zwischen den Geschlechtern hervorgehoben werden. Das Aufzeigen von Vorbildern, die Geschlechterstereotypen nicht entsprechen, oder das Bewusstmachen, warum

---

<sup>25</sup> Ebenda (siehe Fn 24 auf S. 3).

Gelerntes wertvoll für das eigene Leben ist, sind direkte und indirekte Ansätze, um die Bildung geschlechtergerechter und inklusiver zu gestalten.<sup>26</sup>

### *Kinder- und jugendgerechte Infrastruktur und Lebensräume: Ein Schlüssel für Chancengleichheit und Beteiligung*

Kinder- und jugendgerechte Infrastruktur und Lebensräume, Freizeitmöglichkeiten, Kulturangebote sowie geschlechterparitätische Partizipationsmöglichkeiten sind essenziell, um eine gerechte und inklusive Gesellschaft zu fördern. Durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen und Angebote, wie Orte der Begegnung, Freizeitangebote unterschiedlichster Art oder auch Jugend- und Schulsozialarbeit, kann sichergestellt werden, dass alle Kinder und Jugendlichen die gleichen Chancen erhalten und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Oft entspricht die Infrastruktur für Freizeit und Bewegung mehr den Bedarfen von Jungen und jungen Männern. Es braucht für die sportlich-aktive Freizeitgestaltung von Mädchen und jungen Frauen differenzierte Angebote sowie Maßnahmen, die besser auf diese Zielgruppe zugeschnitten sind (siehe Kapitel III. 3.). Dabei ist es wichtig, auch geschützte Räume zu schaffen, wie den Alternativen Mädchentreff in Schwerin, das einzige Angebot dieser Art in ganz Mecklenburg-Vorpommern. Über diese Wege wird eine zukunftsfähige und demokratische Gemeinschaft aufgebaut.

#### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Bildungskonzeption der 0- bis 10-Jährigen in M-V ([Link](#))
- Enquete-Kommission „Jung sein in M-V“ ([Link](#))
- Landesprogramm „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken!“ ([Link](#)) und dazugehörige Umsetzungsstrategie (Drucksache 8/2658; [Link](#))

#### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungs-zeitraum
15	Durchführung gemeinsamer Tagungen zum Thema Genderexpertise für Lehrkräfte, Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe und relevante andere außerschulische Fachkräfte	die für Bildung, Jugend und Sport zuständigen Ministerien	2025 fortlaufend
16	Prüfauftrag, inwieweit die bestehenden ressortspezifischen Fortbildungsangebote gendersensibel anzupassen und weiterzuentwickeln sind	die für Bildung und Jugend zuständigen Ministerien	fortlaufend
17	Ressortspezifische Aus- und Fortbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die ihre Genderexpertise weitergeben	das für Bildung zuständige Ministerium	
18	Hinwirken und Unterstützung, damit die Jugendleiter-Card bzw. Jugendleiterin-Card / Juleica-Ausbildung auf Landesebene Genderaspekte enthält	das für Jugend zuständige Ministerium	

<sup>26</sup> Vgl. Kessels, Ursula (2022) sowie Lesperance, Kaley et al. (2022)

19	Prüfauftrag, inwieweit ein regelmäßiges Methodentraining vorurteilsbewusster/klischeefreier Bildung (AntiBias) etabliert werden kann	die für Bildung und Jugend zuständigen Ministerien	fortlaufend
20	Überprüfung der Schulkonzepte auf Genderaspekte	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend
21	Prüfauftrag, wie Schule die unterschiedlichen Bedürfnisse von Jungen und Mädchen noch besser berücksichtigen kann	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend
22	Verteilen von Informationen über geschlechtersensible Methodentrainings und Hinwirken auf deren Nutzung	die für Bildung und Jugend zuständigen Ministerien	fortlaufend
23	Fortsetzung von ressortspezifischen Fortbildungen mit dem Schwerpunkt Genderkompetenz für Mitarbeitende der Schulämter und entsprechende Sensibilisierung der Schulleitenden und Schulleitende	die für Bildung und Gleichstellung zuständigen Ministerien	
24	Information zu gendersensibler Kinder- und Jugendliteratur und Verbreitung von Vielfaltsbücherboxen in Kitas und Schulen unter Einbeziehung von Mitwirkungsgremien (z. B. Elternräten)	das für Bildung und Kitas zuständige Ministerium	fortlaufend
25	Prüfauftrag, wie das Modell der klischeefreien Kita Anwendung finden kann	das für Kitas zuständige Ministerium	
26	Erarbeitung eines Awareness-Leitfadens für Orte der Jugendarbeit	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026
27	Sensibilisierung für und Förderung der Medienbildung von Kindern und Jugendlichen, insbesondere Genderkompetenz im Netz, digitales Empowerment und kritische Medienbildung	Staatskanzlei, die für Bildung, Digitalisierung und Gleichstellung zuständigen Ministerien	
28	Bedarfsgerechte Ausstattung des Landesjugendplans <sup>27</sup> und Fokussierung der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der Förderung durch den Landesjugendplan	das für Jugend zuständige Ministerium	

<sup>27</sup> vgl. LAGuS: Landesjugendplan (LJP) bzw. Richtlinie zur Förderung der Kinder- und Jugendhilfe in Mecklenburg-Vorpommern

## 2. Berufliche Orientierung für junge Menschen: klischeefrei und gendersensibel

Die Berufliche Orientierung junger Menschen ist ein maßgeblicher Prozess und hat großen Einfluss auf den späteren Lebensweg. Um diese Phase so unterstützend und frei von Stereotypen wie möglich zu gestalten, ist eine klischeefreie frühkindliche, schulische und außerschulische Bildung unerlässlich. Hierbei müssen sowohl formale als auch nonformale und informelle Bildungsansätze integriert werden.

### Bestandsaufnahme

#### *Girls'Day / Boys'Day*

Girls'Day und Boys'Day sind bundesweite Aktionstage zur beruflichen und Studienorientierung von Schülerinnen und Schülern. An diesem Tag lernen Mädchen Berufe kennen, in denen der Frauenanteil unter 40 Prozent liegt; Jungen probieren Berufe aus, in denen der Männeranteil unter 40 Prozent beträgt. Hintergrund ist, dass junge Frauen und Männer in Deutschland seit Jahren überwiegend immer dieselben Ausbildungsberufe bevorzugen und auswählen, und zwar jene, die traditionell vom jeweils eigenen Geschlecht gewählt werden (vgl. Kapitel II. 3.).

Einer bundesweiten Befragung aus dem Jahr 2022 zufolge lernen 68 Prozent der Mädchen und 66 Prozent der Jungen an dem Tag Tätigkeiten und Berufe kennen, die sie interessieren. Bei Mädchen steigerte sich das Interesse für technische, handwerkliche oder IT-Berufe durch den Aktionstag merklich. Auch Jungen konnten sich nach der Teilnahme am Boys'Day eher vorstellen, soziale und erzieherische oder Gesundheits- und Pflegeberufe zu ergreifen.<sup>28</sup> Laut bundesweiter Evaluation der Aktionstage (Oktober 2025) empfehlen 95,1 Prozent der Teilnehmerinnen am Girls'Day und 88,8 Prozent der Teilnehmer am Boys'Day die Aktionstage weiter. Sie schätzen an diesen überwiegend das Kennenlernen neuer Berufe und hatten Interesse an den Aktionen. Die Evaluation ergab auch, dass der Hintergrund der Aktionstage, nämlich die geschlechterklischeefreie Berufliche Orientierung der Jugendlichen, teils noch stärker in den Vordergrund gerückt werden muss.<sup>29</sup>

Im Jahr 2025 gab es für den Girls'Day in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 301 (2024: 260) Angebote mit 2.132 Plätzen. 1.286 Mädchen der Klassenstufen 5 – 12 nahmen teil. Beim Boys'Day waren es 206 Angebote (2024: 151) mit 843 Plätzen. 472 Jungen der Klassenstufen 5 – 10 nahmen die Angebote wahr.<sup>30</sup>

### Herausforderungen

Das Berufswahlverhalten von jungen Menschen wird nach wie vor stark von geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Stereotypen geprägt. Mädchen und Jungen präferieren auch heutzutage eher Ausbildungsberufe und Studienfächer, die traditionell dem jeweiligen eigenen Geschlecht zugeschrieben werden. Das bedeutet, junge Menschen schöpfen ihre Berufswahlmöglichkeiten nicht voll aus und entscheiden möglicherweise nicht nach eigenen Interessen und Talenten, sondern vielmehr anhand von Rollenklischees und vorgelebten Geschlechterstereotypen.

---

<sup>28</sup> Vgl. <https://www.girls-day.de/> und <https://www.boys-day.de/> [letzte Aufrufe: 02.10.2025]

<sup>29</sup> Stegner/Schreiner/Villamayor i Villar (2025)

<sup>30</sup> Auswertungen der Landeskoordinierung Girls'Day/Boys'Day, Stand: 10.06.2025

Für die jungen Menschen kann das Konsequenzen hinsichtlich Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen bedeuten. Unter Umständen sind sie unzufrieden mit ihrer Berufswahl oder brechen die Ausbildung ab<sup>31</sup> und Branchen, in denen bereits jetzt Fachkräfteengpässe zu verzeichnen sind, verfügen über einen limitierten Pool an Bewerberinnen und Bewerbern. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede und Rollenbilder bleiben in der Gesellschaft bestehen. Unter anderem aus diesen Gründen ist eine klischeefreie und gendersensible Berufliche Orientierung wichtig.

Die Berufs- und Studienwahl wird geprägt durch das eigene Umfeld (Familie, Freunde, Bezugsgruppen), die Schule (Berufliche Orientierung, Praktika, Aktionstage und Weiteres) sowie Role Models. Fehlen Rollenvorbilder in geschlechteruntypischen Berufen im Rahmen der Beruflichen Orientierung, können Klischees nicht so einfach aufgelöst werden. Zudem fühlen sich viele Jugendliche nicht ausreichend unterstützt bei der Beruflichen Orientierung und wünschen sich mehr Beratung.<sup>32</sup>

### Ziele

Eine klischeefreie und gendersensible Berufliche Orientierung erfordert gemeinsame Anstrengungen von Bildungseinrichtungen, Eltern, Unternehmen und der Gesellschaft als Ganzes. Es ist wichtig, frühzeitig und kontinuierlich auf vielfältige und stereotypfreie Weise zu informieren und zu unterstützen. Nur so können junge Menschen ihre individuellen Talente und Interessen frei entfalten und selbstbestimmt ihren beruflichen Weg wählen.

Bereits in der frühkindlichen Bildung muss darauf geachtet werden, dass Kinder Zugang zu einer Vielzahl von Erfahrungen und Rollenmodellen haben. Das bedeutet, dass sowohl Mädchen als auch Jungen ermutigt werden müssen, sich in unterschiedlichsten Bereichen auszuprobieren, sei es in den Naturwissenschaften, in handwerklichen Tätigkeiten oder in kreativen Handlungsfeldern. Pädagogische Fachkräfte spielen eine wichtige Rolle, indem sie über stereotype Vorstellungen aufklären, diese aktiv hinterfragen und vielfältige Interessen fördern.

### *Schulische und außerschulische Bildung*

In der schulischen Bildung muss die gendersensible Berufliche Orientierung ein zentraler Bestandteil des Curriculums sein. Es ist wichtig, dass Schülerinnen und Schüler Zugang zu Informationen nicht nur über eine breite Palette von Berufen erhalten, sondern auch ermutigt werden, ihre persönlichen Interessen unabhängig von dominierenden Geschlechterrollen zu verfolgen. Hierbei können auch außerschulische Bildungsangebote und nonformale Lernräume, z. B. von Jugendzentren und Vereinen, unterstützen. Diese Räume sind ihrem Selbstverständnis entsprechend zumeist bereits geschlechtersensibel ausgerichtet. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen und Fachkräften können vielfältige Berufsbilder vermittelt werden. Besonders wichtig ist es, dass junge Menschen die Möglichkeit haben, Praktika in verschiedenen Branchen zu absolvieren, um so eine Entscheidungsgrundlage für ihre spätere Berufswahl zu erhalten.

---

<sup>31</sup> Vgl. Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit (2015)

<sup>32</sup> Vgl. Barlovic et al. (2022)

Darüber hinaus sollte die Umsetzung des Girls'Day und Boys'Day in Mecklenburg-Vorpommern auf seine Wirksamkeit hin geprüft und weiterentwickelt werden. Weitere Konzepte, Programme, Initiativen und Projekte zur Berufliche Orientierung sollten landesweit aufeinander abgestimmt sein und gendersensibel sowie klischeefrei konzipiert und umgesetzt werden. Ein praxisorientierter Perspektivwechsel in der Beruflichen Orientierung ist wünschenswert.

### *Praktika und andere Angebote der Beruflichen Orientierung*

Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern öffnen bereits ihre Türen für Schulklassen, bieten Praktika an und ermöglichen jungen Menschen erste praktische Einblicke in verschiedene Berufsfelder. Zudem gibt es vielfältige bundesweite und regionale Formate der Beruflichen Orientierung, die z. B. von den Industrie- und Handelskammern angeboten werden. Auch diese Formate sollten gendersensibel und unter Berücksichtigung der intersektionalen Perspektive umgesetzt werden.

Die Möglichkeiten der Beruflichen Orientierung und Praktika sind oft abhängig vom Wohnort, vom Praktikumsangebot und der jeweiligen Schule der Kinder und Jugendlichen. In ländlichen Gebieten kann das Angebot eingeschränkt sein, was die Vielfalt der Beruflichen Orientierung beeinträchtigt. Hier gilt es entgegenzuwirken, z. B. durch Netzwerkarbeit und digitale Angebote.

#### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Verwaltungsvorschrift zur Beruflichen Orientierung an öffentlichen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen des Landes M-V ([Link](#))
- Berufsorientierungskonzept (BO-Konzept) des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung „Alle werden gebraucht!“ – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf ([Link](#))
- Materialien zur klischeefreien Beruflichen Orientierung, Gender@school ([Link 1](#), [Link 2](#))
- Methodenset „Gender und Beruf“ ([Link](#))

#### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
29	Prüfauftrag: Genderkompetenz bei Berufsberatung / Beruflicher Orientierung an Schnittstelle Bundesagentur für Arbeit (BA) / Regionaldirektion (RD) Nord/ Landesregierung – das Thema wird regelmäßiger Tagesordnungspunkt auf den Besprechungen	das für Bildung zuständige Ministerium	
30	Thematisierung der klischeefreien Beruflichen Orientierung und einer notwendigen Genderkompetenz in der Berufsberatung bei den entsprechenden Schnittstellen – das Thema wird regelmäßiger Tagesordnungspunkt auf den Besprechungen	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend
31	Prüfauftrag, inwieweit die Wirksamkeit von Girls'Day / Boys'Day auf der Grundlage des BO-Konzepts	die für Bildung und Gleich-	Evaluation auf Landesebene nach 2 Jahren

	erhöht werden kann und Erarbeitung eines Konzepts zur Weiterentwicklung	stellung zustän- digen Ministerien	
32	Prüfauftrag, inwieweit eine bessere Vernetzung der mit Beruflicher Orientierung befassten Akteure und Akteurinnen hergestellt und inwieweit Klischeefreiheit, d. h. gendersensible Planung, Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung, fest verankert werden kann	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend
33	Einführung eines regelmäßig stattfindenden (d. h. einmal jährlich) Fachaustausches auf Arbeitsebene zur klischeefreien Beruflichen Orientierung	die für Bildung und Gleich- stellung zustän- digen Ministerien	fortlaufend ab 2026
34	Prüfauftrag, inwieweit Maßnahmen zum Übergang Schule-Beruf stärker unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten gestaltet werden können	das für Bildung zuständige Ministerium	
35	Bekanntmachen der bestehenden Unterstützungstools für eine gendersensible Pädagogik (z. B. gender@school, Methodenset Gender & Beruf, BOje)	die für Bildung und Gleich- stellung zustän- digen Ministerien	fortlaufend
36	Bereitstellung von Informationen und Hinweisen bzgl. der Einbindung von Genderaspekten oder Maßnahmen zur klischeefreien Beruflichen Orientierung für Eltern und Erziehungsberechtigte niedrigschwellig, mehrsprachig und in einfacher Sprache	das für Bildung zuständige Ministerium	

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

Ausbildung und Studium sind zentrale Schlüsselphasen im Lebensverlauf, die nicht nur berufliche Qualifikationen vermitteln, sondern auch maßgeblich die persönliche und gesellschaftliche Prägung eines Menschen beeinflussen. Diese Lebensphasen haben direkte Auswirkungen auf die sozialen und ökonomischen Bedingungen im Erwerbsalter und auf die Altersrente und sind entscheidend für die gesellschaftliche Teilhabe.

#### Bestandsaufnahme

##### *Berufsausbildung*

Im Schuljahr 2023/24 nahmen insgesamt 11.796 Personen in Mecklenburg-Vorpommern eine schulische oder betriebliche Ausbildung auf. Der Männer- und Frauenanteil liegt dabei jeweils bei 50 Prozent.<sup>33</sup>

In der nachfolgenden Tabelle wird die Rangfolge der beliebtesten Ausbildungsberufe (TOP 10) der jungen Frauen und Männer in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt. Anhand dieser lässt sich ablesen, dass die Wahl der Ausbildungsberufe stark durch geschlechterspezifische Rollenbilder geprägt ist: So wählen junge Frauen weiterhin vorrangig Berufe im sozialen, kaufmännischen oder gesundheitlichen Bereich, während junge Männer technische und handwerkliche Berufe bevorzugen. Durchschnittlich wählen nur zwei Prozent der Jugendlichen einen Ausbildungsberuf, in dem ihr Geschlecht mit höchstens 30 Prozent die Minderheit bildet.<sup>34</sup>

Tabelle: TOP 10 Ausbildungsberufe Mecklenburg-Vorpommern (Stand: 2023/24)<sup>35</sup>:

TOP Frauen		TOP Männer	
1	Pflegefachfrau (s)	1	Kraftfahrzeugmechatroniker (b)
2	Erzieherin (s)	2	Pflegefachmann (s)
3	Sozialhelferin/-assistentin (s)	3	Verkäufer (b)
4	Altenpflegerin (s)	4	Anlagenmechaniker für Sanitär, Heizung etc. (b)
5	Verkäuferin (b)	5	Erzieher (s)
6	Kauffrau für Bürokommunikation bzw. -management (seit 2014; b)	6	Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (b)
7	Kauffrau im Einzelhandel (b)	7	Fachkraft für Lagerlogistik (b)
8	Medizinische Fachangestellte (b)	8	Kaufmann im Einzelhandel (b)
9	Zahnmedizinische Fachangestellte (b)	9	Landwirt (b)

<sup>33</sup> vgl. Datentool Ausbildung

<sup>34</sup> Rahn/Hartkopf (2016)

<sup>35</sup> Ebenda.

Anmerkung: Der Ausbildungsberuf zum Erzieher/zur Erzieherin wird in Mecklenburg-Vorpommern abhängig vom Ausbildungsmodell vergütet, nämlich als berufsbegleitende Ausbildung oder praxisintegrierten Ausbildung. Die Vollzeit-Ausbildung wird nicht vergütet und ist eine reine schulische Ausbildung. Der Ausbildungsberuf Pflegefachfrau/Pflegefachmann wird vergütet (abhängig vom Träger). Sozialassistent ist eine reine schulische Ausbildung und wird daher nicht vergütet. Die Ausbildungsvergütung für Heilerziehungspfleger ist in Mecklenburg-Vorpommern nicht einheitlich geregelt.

10	Ergotherapeutin (s)	10	Fachinformatiker (b)
➔	58,8 Prozent der Frauen entschieden sich für einen dieser zehn Berufe.	➔	35,0 Prozent der Männer entschieden sich für einen dieser zehn Berufe.

Tabelle: Rangliste der Ausbildungsberufe von Auszubildenden im 1. Schuljahr 2023/2024 in M-V nach Geschlecht; Erläuterung: betrieblich/duale Ausbildung (b), vollzeitschulische Ausbildung (s).

Auffallend ist dabei, dass Frauen sich häufiger für Berufe entscheiden, die als vollzeitschulische und nicht als duale Ausbildung angeboten werden. Das hat wiederum Auswirkungen auf die Ausbildungsvergütung.

### *Ausbildungsvergütung<sup>36</sup>*

Im April 2024 (Erhebungsmonat) erhielten Auszubildende in Deutschland über alle Ausbildungsjahre und Berufszweige hinweg im Durchschnitt 1.238 Euro brutto im Monat (ohne Sonderzahlungen). Bei Frauen lag die durchschnittliche Ausbildungsvergütung mit 1.302 Euro etwas höher als bei Männern (1.187 Euro). Das ist eine Ausnahme zum Gender Pay Gap, der die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern über alle Branchen und Tätigkeiten hinweg beschreibt (vgl. Kapitel II. 4.).<sup>37</sup> Im Verlauf des Lebens haben Frauen grundsätzlich weniger Einkommen zur Verfügung (siehe auch Gender Pension Gap, Kapitel II. 8.).

Eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung erhielten Auszubildende deutschlandweit in Gesundheits- und Pflegeberufen. Ihre Ausbildungsvergütung lag im Schnitt bei 1.310 Euro brutto. Im Handwerk dagegen erhielten Auszubildende im Mittel nur 1.008 Euro brutto im Monat. Die geringste Auszubildendenvergütung ist in künstlerischen Berufen wie Musik, Fotografie zu verzeichnen (914 Euro). Die Vergütung von Auszubildenden steigt mit der Größe des Unternehmens: Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten zahlten ihren Auszubildenden eine durchschnittliche Ausbildungsvergütung von 929 Euro, Unternehmen mit 1.000 oder mehr Beschäftigten im Schnitt 1.494 Euro brutto im Monat.

In Mecklenburg-Vorpommern reichen die tarifvertraglich festgeschriebenen Ausbildungsvergütungen im 1. Lehrjahr von 425,00 Euro in Floristfachbetrieben und Blumen- und Kranzbindereien bis 1.380,70 Euro laut Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen.<sup>38</sup>

### *Teilzeitausbildung<sup>39</sup>*

Das Berufsbildungsgesetz bietet mit §7a BBiG seit der Novellierung im Jahr 2020 die Möglichkeit einer Teilzeitberufsausbildung. Diese Option ist rechtlich verankert, um Menschen mit Care-Verpflichtungen, gesundheitlichen Einschränkungen oder besonderen Lebenslagen den Zugang zu Ausbildung zu erleichtern. In der Praxis bestehen jedoch Hindernisse: Laut Industrie- und Handelskammern bieten die Berufsschulen in Mecklenburg-Vorpommern bislang keine Teilzeitbeschulung an.

In 2022 wurden insgesamt in Deutschland 2.235 Verträge für eine Teilzeitberufsausbildung abgeschlossen. Diese machen einen Anteil von 0,5 Prozent aller Neuabschlüsse aus. Die überwiegende Mehrheit der Teilzeitauszubildenden in

<sup>36</sup> Statistisches Bundesamt (2023a)

<sup>37</sup> Vgl. u. a. Drescher/ Rollberg/ Richter (2025)

<sup>38</sup> Vgl. Tarifregister (2025)

<sup>39</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB; 2024): S. 107 f.; Uhly / Neises (2024)

Deutschland ist weiblich. Dabei beträgt der Frauenanteil an allen Neuabschlüssen in Teilzeit in 2022 86,3 Prozent. In Mecklenburg-Vorpommern wurden in 2022 18 Teilzeitberufsausbildungsverträge abgeschlossen. Das sind 0,8 Prozent aller Neuabschlüsse. Geschlechtsspezifische Daten dazu liegen nicht vor.

### *Studium*

Im Wintersemester 2024/2025 studierten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 36.026 Personen. Der Frauenanteil lag bei 54,7 Prozent, der Männeranteil dementsprechend bei 45,3 Prozent. 11.776 Personen haben eines der MINT-Fächer<sup>40</sup> studiert. Davon waren 38,9 Prozent Frauen und 61,1 Prozent Männer. In den Gesundheits- und sozialen Studienfächern<sup>41</sup> zeigt sich das gegenteilige Bild. Hier sind es insgesamt 9.489 Studierende; davon 72,9 Prozent weiblich und 27,1 Prozent männlich.<sup>42</sup>

### *Vollzeit- und Teilzeitstudium*

Die Studierendenbefragung von 2021<sup>43</sup> ergab, dass die meisten Personen (81,2 Prozent) in Vollzeit studieren. 10,5 Prozent sind zwar in einem Vollzeitstudiengang eingeschrieben, studieren jedoch inoffiziell oder auf Basis einer individuellen Regelung in Teilzeit. 8,4 Prozent studieren fest in Teilzeit.

In Mecklenburg-Vorpommern sind nach Auskunft des Ministeriums für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten (WKM) ca. 22 Prozent des Studienangebotes in Teilzeit studierbar.

### *Studiengänge*

Viele Studien weisen darauf hin, dass der Frauenanteil in den MINT-Fächern überwiegend gering ist. Diese Fächer sind z. B. jene, aus denen heraus die überwiegende Gründungstätigkeit in Deutschland ausgeht.<sup>44</sup>

Auf 1.000 Hochschulabsolventinnen in der Europäischen Union (EU) kommen nur 24 Absolventinnen in IKT-bezogenen Bereichen (Informations- und Kommunikationstechnologie und verwandte Bereiche). Von diesen 24 Absolventinnen arbeiten nur sechs Frauen in digitalen Berufen. Weltweit deuten die Zahlen darauf hin, dass sich die Beteiligung von Frauen im IKT- und Digitalsektor nicht wesentlich verbessert.<sup>45</sup> Das ist auch in Mecklenburg-Vorpommern der Fall<sup>46</sup>: Folgende Tabelle enthält die Anzahl und den Anteil weiblicher Studierender in unterschiedlichen (ausgewählten) Studiengängen an den Hochschulen in Mecklenburg-Vorpommern. Es wird deutlich, dass Frauen in MINT-Fächern auch in Mecklenburg-Vorpommern weitgehend unterrepräsentiert sind.

---

<sup>40</sup> Die MINT-Studienfächer umfassen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sowie alle mit diesen Fächern verwandten Studiengänge.

<sup>41</sup> Zu den Gesundheits- und sozialen Studienfächern werden hier die Fächergruppen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften sowie die Fächer Sozialwesen, Psychologie, Erziehungswissenschaften gezählt. Diese werden so in der vorhandenen Statistik abgebildet.

<sup>42</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025d)

<sup>43</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023)

<sup>44</sup> Thommen (2022); Suhr (2019); pwc/Startup-Verband/netStart (2022)

<sup>45</sup> European Commission (2018)

<sup>46</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024c)

**Tabelle:** Anzahl der Studierenden im Wintersemester 2024/2025 an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns nach Studienfach (Auswahl, eigene Darstellung)

	Studienfächergruppe	Anzahl weibliche Studierende	Anzahl Studierende insgesamt	Anteil weibliche Studierende insgesamt, in Prozent
Hochschulen und Universitäten in M-V, insgesamt	Mathematik (STB)	199	494	40,3
	Physik, Astronomie (STB)	118	463	25,5
	Ingenieurwesen allgemein (STB)	55	331	16,6
	Informatik (STB)	461	2.097	22,0
	Maschinenbau/Verfahrenstechnik (STB)	208	998	20,8

Quelle: Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern, 2025c

Anhand der Tabelle wird aber auch deutlich, dass sich der Anteil weiblicher Studierender je nach Studienfach im MINT-Bereich teils stark unterscheidet. So gibt es auch Fächer, in denen Frauen nicht unterrepräsentiert sind oder sich die Geschlechterverhältnisse annähern. Dasselbe trifft auf einige Gesundheits- oder soziale Studienfächer zu, bei denen Männer mit hohem Anteil vertreten sind.

MINT-Studentinnen befürchten nach einem MINT-Studium Diskriminierungen am Arbeitsplatz, z. B. durch kulturelle und strukturelle Barrieren. Das hält Frauen nach wie vor davon ab, ihre Karriere in diesen Bereichen zu machen.<sup>47</sup>

Inhaltlich sind beispielsweise im Studienfach Medizin Geschlechteraspekte allgegenwärtig und haben große Bedeutung für Krankheitsverständnis, Diagnostik und Behandlung. Um den Blick dafür zu schärfen, beteiligen sich Forschende der Universität und Universitätsmedizin Greifswald am Projekt „Inklusive Exzellenz in der Medizin“ (InkE). Zudem besteht das Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZfG) an der Universität Greifswald, das vom Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz gefördert wird.

#### *Lebenssituation von Studierenden<sup>48</sup>*

Im Auftrag des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurden im Sommersemester 2021 knapp 188.000 Studierende zu ihrer Lebens- und Studiensituation sowie ihrer wirtschaftlichen und sozialen Lage befragt. Dabei wurde festgestellt, dass acht Prozent der Befragten in Deutschland ein Kind bzw. mehrere Kinder hat. 89,5 Prozent der studierenden Eltern sind verheiratet oder leben in fester Partnerschaft, 10,5 Prozent sind alleinerziehend. 54 Prozent der Studierenden mit Kind(ern) sind in Teilzeitstudiengängen immatrikuliert. 68 Prozent der Studierenden mit Kind(ern) sind neben dem Studium erwerbstätig bzw. jobben.<sup>49</sup> Studierende mit

<sup>47</sup> Vgl. bildungsklick (2025)

<sup>48</sup> Da keine Zahlen für Mecklenburg-Vorpommern vorliegen, wird auf Bundesdaten zurückgegriffen. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023) und Buß (2019)

<sup>49</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023): S. 21 ff.

Kind(ern) und Nebenjob haben eher Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Studium, Erwerbstätigkeit und Betreuungsaufgaben als Studierende ohne Kinder.

In der bereits genannten Studie wurden Studierende erstmals auch dazu befragt, ob Pflegeaufgaben wahrgenommen werden. Ca. 12 Prozent der Studierenden geben an, dass sie jemanden pflegen. Mit Blick auf das Geschlecht zeigen sich zunächst keine großen Unterschiede. Die Studierenden, die sich um pflegebedürftige Familienmitglieder kümmern, sind etwa zu gleichen Teilen Frauen und Männer. Studierende mit Pflegeaufgaben studieren etwas seltener in Präsenz als Studierende ohne Pflegeaufgaben (76,4 vs. 80,4 Prozent). Zudem sind sie im Vergleich häufiger in einem Fernstudiengang immatrikuliert (13,0 gegenüber 9,8 Prozent). Studierende, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, sind tendenziell älter als Studierende, die keine Pflegeaufgaben übernehmen.<sup>50</sup>

#### *Ausbildungsvertragslösungsquoten und Studienabbruch*

Im Jahr 2022 wurden bundesweit insgesamt 155.300 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote lag bei 29,5 Prozent. In Mecklenburg-Vorpommern lag die Quote mit 31,7 Prozent über dem Bundesdurchschnitt. Aufgeschlüsselt nach Geschlecht lässt sich zumindest für Deutschland insgesamt sagen, dass der Frauenanteil mit 30,1 Prozent über dem der Männer (29,2 Prozent) liegt. Ein Blick auf die Berufsfelder zeigt, dass die Vertragsauflösungsquote von Frauen im Bereich Handwerk am höchsten ist (39,8 Prozent). Männer lösen ihre Ausbildungsverträge besonders häufig in Freien Berufen (36,2 Prozent).<sup>51</sup>

Im Sommersemester 2024 und Wintersemester 2024/2025 wurden insgesamt 4.107 Studierende an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns exmatrikuliert. Die Gründe sind sehr unterschiedlich, so wurden 26,3 Prozent der Personen durch die Hochschule gestrichen (wegen fehlender Rückmeldung bzw. Krankenversicherung). 16,0 Prozent haben die Hochschule gewechselt, und 17,8 Prozent haben das Studium endgültig abgebrochen.<sup>52</sup> Eine geschlechtsspezifische Auswertung liegt aktuell nicht vor.

#### Herausforderungen

In allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens bestehen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Das zeigt sich zum Beispiel in der Aufteilung von Studienfächern und Ausbildungsberufen nach Geschlecht sowie in der unterschiedlichen Bewertung und Bezahlung von „typisch weiblichen“ und „typisch männlichen“ Tätigkeiten.

Für Frauen und Männer stellen Ausbildung und/oder Studium gleichermaßen wichtige Weichenstellungen dar. Jedoch sind die Herausforderungen, die in diesen Phasen auftreten, oft unterschiedlich geprägt durch geschlechtsspezifische Erwartungen und Rollenbilder. Außerhalb der Oberzentren sind beispielsweise die Fahrtwege zur beruflichen Schule und die Wegeketten eine besondere Hürde, die insbesondere junge Frauen mit Kind(ern) betreffen kann (siehe auch Kapitel III. 3.).<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> Ebenda: S. 24 f.

<sup>51</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2024): S. 155 ff.

<sup>52</sup> Vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025b)

<sup>53</sup> Vgl. u.a. VCD (2025); VDV Akademie (2021); Kawgan-Kagan, I. (2024)

Die Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Studium und Privatleben ist eine weitere zentrale Herausforderung. Frauen sind häufig stärker belastet durch die gleichzeitigen Verpflichtungen von Ausbildung/Studium und Privatleben, wie Sorgearbeit und Haushalt, was ihre beruflichen Chancen und Karrierewege beeinflussen kann.<sup>54</sup> Dieses Ungleichgewicht zeigt sich später in ungleichen Rentenansprüchen und sozialen Sicherheiten im Alter.

Eine Problematik bei der Aufnahme von Teilzeit-Ausbildungen ist, dass die Regelung der Mindestausbildungsvergütung nicht gilt. Wenn dadurch die tägliche bzw. wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt wird, kann anteilig die Vergütung gekürzt werden. Insbesondere junge Frauen stehen dann vor einer zusätzlichen finanziellen Belastung.

### Ziele

Die gendersensible Gestaltung von Ausbildung und Studium beinhaltet u. a., Rahmenbedingungen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu ändern und flexibler zu gestalten. Wo noch keine Ausbildung und noch kein Studium in Teilzeit möglich ist, sollte dies ermöglicht werden. So können auch (alleinerziehende) Mütter eine Ausbildung oder ein Studium aufnehmen und einen Abschluss erreichen. Darüber hinaus sollte es möglich sein, Studium bzw. Ausbildung und Privatleben bzw. Sorgearbeit miteinander zu vereinbaren. Lehrpersonal und pädagogische Fachkräfte sollten über Genderkompetenz verfügen. Es ist erklärtes Ziel, dass sich vermeintliche „Frauen- und Männerdomänen“ hinsichtlich Studienfächern und Ausbildungsberufen auflösen sollten. Mehr Frauen sollen in MINT-Bereichen und mehr Männer in sozialen Bereichen tätig werden. Diesbezügliche Hürden müssen abgebaut werden. Auch Digitalisierung und die Entwicklung bzw. der Einsatz von Künstlicher Intelligenz müssen geschlechtergerecht erfolgen.

Die Genderforschung bietet wertvolle Erkenntnisse und Ansätze zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie trägt dazu bei, bestehende Ungleichheiten zu erkennen und zu hinterfragen und entwickelt Handlungsansätze, um langfristig Veränderungen in den Strukturen und Praktiken von Ausbildung und Studium sowie im gesamten gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Die Ergebnisse dieser Forschung tragen dazu bei, die Gesellschaft gerechter, inklusiver und wirtschaftlich nachhaltiger zu gestalten. Genderforschung gibt wichtige Impulse, um die Gesellschaft zu mehr Teilhabe, Gerechtigkeit und nachhaltiger ökonomischer Existenzsicherung weiterzuentwickeln. Nur durch ein tiefes Verständnis der geschlechtsspezifischen Dynamiken können Maßnahmen entwickelt werden, die eine tatsächliche Gleichstellung und Inklusion fördern und sicherstellen, dass sowohl Frauen als auch Männer gleiche Chancen und Rechte in allen Phasen ihres Lebensverlaufs haben.

---

<sup>54</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023); Bundesministerium für Bildung und Forschung (2023); Website: [www.studieren-mit-kind.org](http://www.studieren-mit-kind.org) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

**Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Fachkräftestrategie M-V ([Link](#))
- Industrieland Mecklenburg-Vorpommern 2030 ([Link](#))
- Toolbox Unternehmenserfolg M-V ([Link](#))

Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
37	Prüfung, inwieweit landeseigene Regelungen zur Ausbildung mit Blick auf Teilzeitmöglichkeiten zu ändern sind ( <i>Verzahnung mit Nr. 38</i> )	alle Ressorts, die landesrechtliche Regelungen zur Berufsausbildung verantworten	2030
38	Prüfung der Änderung des Beamtenrechts für die Ausbildung, damit der Vorbereitungsdienst/ praktische Teil auch in Teilzeit möglich ist	das für Beamtenrecht und Beamtenausbildung zuständige Ministerium	Mitte 2026
39	Aussprechen einer Empfehlung, dass Bildungseinrichtungen und Kleinunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) Ansprechpersonen für Teilzeitausbildung benennen und damit auf ihren Homepages werben; Vorstellung von Unternehmen als Good-Practice-Beispiele im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Landes (z. B. Webseite)	alle Ressorts in ihrer Rolle als Rechtsaufsicht über zuständige Stellen nach BBiG	
40	Prüfung und Erstellung einer Übersicht, wie Genderkompetenz in Fortbildungsveranstaltungen der Landesregierung verankert ist	das für Fortbildung für die Verwaltung des Landes zuständige Ministerium	fortlaufend
41	Neufassung des Lehrkräftebildungsgesetzes und nachfolgende Überarbeitung der Lehramtsstudiengänge bis Wintersemester 2026/27	das für Hochschulen zuständige Ministerium	2027
42	Prüfung und Erstellung einer Übersicht, wie Genderkompetenz in allen Phasen der Ausbildung von Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften verankert ist	die für Bildung und Hochschulen zuständigen Ministerien	2028
43	Entwicklung von Konzepten für ein Teilzeitstudium an der FHöVPR Güstrow anhand einer Bedarfsanalyse und Erstellung eines Maßnahmenplans zur Implementierung	das für Aus- und Fortbildung der Verwaltungen des Landes zuständige Ministerium	2026/2027
44	Prüfauftrag zur Reduzierung der Präsenzanteile in Aufstiegsqualifikationen an der FHöVPR Güstrow auf ein notwendiges Minimum sowie zur Konzipierung als Fernstudiengänge	das für Aus- und Fortbildung der Verwaltungen des Landes zuständige Ministerium	2026/2027
45	Gewährleistung eines wohnortnahen Einsatzes während der Praktika für Auszubildende und Studierende mit Familien- und Pflegeaufgaben; Kilometer- und Fahrtzeitbegrenzungen für Personen mit Care-Aufgaben an der FHöVPR	das für Aus- und Fortbildung der Verwaltungen des Landes zuständige Ministerium	2026/2027

	Güstrow: Erstellung eines Berichts zur aktuellen Situation und Erarbeitung von Empfehlungen		
46	Prüfauftrag zur Bereitstellung, Inanspruchnahme von und Bedarf an Wohneinheiten für Studierende mit Kind	die für Finanzen, Hochschulen sowie Aus- und Fortbildung der Verwaltungen des Landes zuständigen Ministerien	2026//2027
47	Prüfauftrag, inwieweit die Mentoring-Programme an den Hochschulen fortgeführt und ausgebaut werden können	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2028
48	Prüfung und ggf. Entwicklung eines Konzeptes zur Stärkung und ausreichenden Ausstattung des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung (IZfG; Universität Greifswald), um dessen Arbeit auf hohem Niveau fortzusetzen und weiterzuentwickeln	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2027
49	Sensibilisierung hinsichtlich Gleichstellung und Geschlechterperspektiven für das Thema „Künstliche Intelligenz (KI)“ in der Schule; Entwicklung und Nutzung von Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend

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

Die Erwerbsarbeit stellt für fast alle Menschen die zentrale wirtschaftliche Grundlage dar und ermöglicht gleichzeitig die Selbstverwirklichung und gesellschaftliche Teilhabe. In einer modernen, wettbewerbsorientierten Gesellschaft ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben nicht nur eine ökonomische Notwendigkeit, sondern auch ein wesentliches Element der persönlichen Entfaltung. Dabei spielt eine nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit eine entscheidende Rolle.<sup>55</sup>

##### Bestandsaufnahme

##### *Erwerbsbeteiligung*

Frauen und Männer sind nicht in gleichem Umfang berufstätig. 46,9 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland sind Frauen. Die Erwerbstätigenquote von Männern lag 2024 bei 81 Prozent, jene von Frauen deutschlandweit bei 74 Prozent. Der Frauenanteil in der Gesamtbevölkerung (50,9 Prozent) verdeutlicht dieses Ungleichgewicht. Der Abstand der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern hat sich seit den 1990er Jahren zwar verringert, allerdings entwickeln sich die Zahlen seit 2014 langsamer.

2024 haben in Deutschland 29 Prozent der Erwerbstätigen in Teilzeit gearbeitet. Frauen sind mehr als viermal so häufig in Teilzeitbeschäftigung als Männer. Die Teilzeitquote beträgt bei den Frauen 49 Prozent und bei den Männern zwölf Prozent. 68 Prozent aller Mütter mit Kind(ern) unter 18 Jahren arbeiten in Teilzeit. Bei Müttern mit Kind(ern) unter 3 Jahren sind es 73 Prozent.<sup>56</sup>

##### *Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Teilzeit in Mecklenburg-Vorpommern*

<b>Jahr</b>	<b>sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt</b>	<b>Frauenanteil in Prozent</b>
2004 <sup>57</sup>	516.784	51,0
2014 <sup>58</sup>	538.491	51,8
2024 <sup>59</sup>	571.905	50,4

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 31.12.2024 arbeiteten insgesamt 30,8 Prozent in Teilzeit. Darunter waren 76,3 Prozent Frauen.<sup>60</sup>

In Mecklenburg-Vorpommern sind von 574.061 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Stand: Juli 2025) 288.441 Frauen (50,2 Prozent). Davon sind 144.520 Frauen in Teilzeit beschäftigt (50,1 Prozent), 143.921 in Vollzeit. Am häufigsten in

<sup>55</sup> „Eine Person ist ökonomisch umso eigenständiger, je besser sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von privater und staatlicher finanzieller Unterstützung bestreiten kann. Die ökonomische Eigenständigkeit einer Person ist nachhaltig, wenn sie auch unter veränderten Lebensumständen (bspw. Familienstand, Haushaltszusammensetzung oder Ruhestand) bestehen bleibt.“; Definition nach Becker et al. (2024)

<sup>56</sup> Statistisches Bundesamt (2025b); Statistisches Bundesamt (2025c)

<sup>57</sup> Vgl. Landesamt für innere Verwaltung (2005)

<sup>58</sup> Vgl. Landesamt für innere Verwaltung (2015)

<sup>59</sup> Vgl. Landesamt für innere Verwaltung (2024b)

<sup>60</sup> Statistisches Bundesamt (2025d)

Teilzeit beschäftigt sind Frauen in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (50.434) sowie Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (24.180).<sup>61</sup>

#### *Geringfügig Beschäftigte*<sup>62</sup>

<b>Jahr</b>	<b>geringfügig Beschäftigte insgesamt</b>	<b>Frauenanteil in Prozent</b>
2014 (Dezember)	91.640	54,7
2019 (Dezember)	88.410	53,6
2025 (Mai)	89.910	52,6

#### *Arbeitslosigkeit*<sup>63</sup>

Im Mai 2025 waren bei der Bundesagentur für Arbeit 63.842 Personen in Mecklenburg-Vorpommern als arbeitslos gemeldet, darunter 27.293 Frauen (42,7 Prozent).

#### *Frauen in Führungspositionen*

Im Jahr 2024 war nur knapp jede dritte Führungskraft in Deutschland eine Frau.<sup>64</sup>

Wirtschaft: Bei den meisten Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern handelt es sich um Kleinbetriebe: Gemäß IAB-Betriebspanel hatten 2024 68 Prozent aller Betriebe weniger als zehn Beschäftigte. Nur vier Prozent der Betriebe hatten 50 Beschäftigte und mehr. In denen arbeiteten jedoch knapp die Hälfte aller Beschäftigten. In 37 Prozent (Tendenz: sinkend) aller Betriebe waren Frauen an der Leitung beteiligt: Knapp ein Viertel aller Betriebe wurde von Frauen alleine und etwa jeder zehnte Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern geführt. Insgesamt 32 Prozent aller Führungskräfte in Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern waren im Jahr 2024 Frauen. Das entspricht dem Wert vom Jahr 2012. In nur 21 Prozent der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern besteht die oberste Führungsebene aus mehr als einer Person.<sup>65</sup>

Wissenschaft: Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil an den Hochschulprofessuren in Mecklenburg-Vorpommern bei 28,1 Prozent.<sup>66</sup> Von den sechs Hochschulen und Universitäten in Mecklenburg-Vorpommern haben zwei eine Rektorin (Universität Greifswald und Universität Rostock). Das ergibt einen Frauenanteil von 33,3 Prozent.<sup>67</sup>

<sup>61</sup> Bundesagentur für Arbeit (2025)

<sup>62</sup> Bundesagentur für Arbeit – Statistik: Datenbank Beschäftigungsstatistik

<sup>63</sup> Bundesagentur für Arbeit – Statistik: Eckwerte Arbeitsmarkt

<sup>64</sup> Statistisches Bundesamt (2025b)

<sup>65</sup> SÖSTRA (2025)

<sup>66</sup> (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellungsatlas - Frauenanteil an den hauptberuflichen Hochschulprofessuren

<sup>67</sup> Eigene Recherche und Berechnung (Stand: 29.08.2025)

Öffentliche Verwaltung<sup>68</sup>:

Jahr	Abteilungsleitungen insgesamt	Frauenanteil in Prozent
2008	41	9,7
2011	40	12,5
2015	38	23,7
2017	41	26,8
2019	41	34,1
2021	39	38,5
2022	40	35,0
2023	45	35,6
2024	41	39,0

*Gender Pay Gap und Gender Care Gap*

Der (unbereinigte) Gender Pay Gap<sup>69</sup> lag deutschlandweit in 2024 bei 16 Prozent und in Mecklenburg-Vorpommern bei sieben Prozent bzw. umgerechnet auf das Jahreseinkommen 2.850 Euro.<sup>70</sup> Dass der Gender Pay Gap in Mecklenburg-Vorpommern deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt, findet u. a. seine Ursache im – im Verhältnis zu den anderen Bundesländern – geringen Medianverdienst sowie in der geringen Tarifbindung.<sup>71</sup> Der Bruttostundenlohn lag 2023 bei 19,67 Euro für Frauen bzw. 21,04 Euro für Männer (Bundesdurchschnitt: 22,24 Euro für Frauen, 26,34 Euro für Männer).<sup>72</sup>

Der Gender Care Gap<sup>73</sup> in Deutschland beträgt aktuell 43,4 Prozent. Das bedeutet, Frauen verbringen durchschnittlich täglich 43,4 Prozent mehr Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit als Männer. Das entspricht 76 Minuten pro Tag. Auf die Woche hochgerechnet, verbringen Männer knapp 20 Stunden und Frauen knapp 29 Stunden mit unbezahlter Sorgearbeit.<sup>74</sup>

<sup>68</sup> (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellungsatlas - Frauenanteil in Führungspositionen in den obersten Landesbehörden

<sup>69</sup> Der Gender Pay Gap beschreibt den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Vgl. Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap erklärt

<sup>70</sup> Statistisches Bundesamt: Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern ab 2014

<sup>71</sup> Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Durchschnitt mehr als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Unternehmen, vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2023)

<sup>72</sup> Statistisches Bundesamt: Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile nach Bundesländern

<sup>73</sup> Der Gender Care Gap zeigt den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen. Diese Tätigkeiten umfassen sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte. Die Anfahrtszeiten werden bei der Berechnung des Gender Care Gap miteinbezogen. Vgl. Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Care Gap

<sup>74</sup> Ebenda.

### *Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit<sup>75</sup>*

Studien zeigen, dass betriebliche Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeitsfaktoren mittlerweile ein Muss für Arbeitgebende sind. Flexibilität für planbare Auszeiten und Arbeitsunterbrechungen sind für die Mehrheit der Beschäftigten Eigenschaften attraktiver Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Die Erwerbsbeteiligung und der Erwerbsumfang von Frauen haben sich in Deutschland in den letzten 20 Jahren erhöht. Mütter arbeiten heutzutage länger und sind stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden, Väter arbeiten kürzer als früher. Doch insbesondere bei jungen Eltern sind deutliche Geschlechterunterschiede im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung und -umfang zu erkennen: Im Jahr 2023 waren in Deutschland rund 84 Prozent der Väter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren erwerbstätig, aber nur 49 Prozent der Mütter. Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung von Müttern an. Trotz ähnlicher familienpolitischer Rahmenbedingungen führt die strukturelle Verankerung von Erwerbstätigkeit bei Frauen in Ostdeutschland hier zu höheren Erwerbsquoten.

Für Frauen ist die Elternzeit nach wie vor oft ein Wendepunkt in der Karriere. Aktuell liegt die Teilzeitquote von Frauen auf einem Rekordniveau. Reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit einmal, bleiben sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch langfristig in Teilzeit beschäftigt (sogenannte „Teilzeitfalle“). Dieser Umstand wirkt sich negativ auf die Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen und letztlich auf die Rente der Frauen aus („Gender Pension Gap“, vgl. Kapitel II. 8.). Etwa 25 Prozent der Frauen arbeiten nach der Rückkehr aus der Elternzeit in weniger anspruchsvollen Positionen. Die Karrierebedingungen für Frauen mit Kindern sind immer noch von Hindernissen geprägt.

Der „Gender Lifetime Earnings Gap“ ist eine Längsschnittbetrachtung von Einkommen über die Zeit. Dieser Lücke im Lebenserwerbseinkommen zufolge verdienen ostdeutsche Frauen im Lebensverlauf 450.000 Euro weniger als ostdeutsche Männer. Kinder sind dabei der entscheidende Faktor. Ihre Betreuung und Erziehung bewirkt, dass Mütter weniger arbeiten und deshalb ein geringeres Lebenserwerbseinkommen erzielen. Mütter mit einem Kind haben im Vergleich zu kinderlosen Frauen 40 Prozent weniger Lebenserwerbseinkommen zur Verfügung. Bei Frauen mit drei oder mehr Kindern beträgt die „Motherhood Lifetime Penalty“ nahezu 70 Prozent.

Darüber hinaus herrscht weiterhin das Denken in traditionellen Geschlechterrollen vor. Dementsprechend tragen Mütter immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung, den Haushalt und die Pflege von Angehörigen.

### *Elternzeitnahme und Elterngeldbezug*

Im Jahr 2023 waren von den 1.766.643 elterngeldbeziehenden Personen deutschlandweit, also aller Menschen die in diesem Jahr Elterngeld bezogen haben, unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes, 26,1 Prozent Männer und 73,8 Prozent Frauen.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Vgl. Prognos (2024); IHK München und Oberbayern (2024); Lott (2018); Paefgen-Laß (2023); Lott/Eulgem (2019); DIW (2015); Stepstone Group (2023); Bertelsmann Stiftung (2022); Bertelsmann Stiftung (2025); Bertelsmann Stiftung (2024a); Samtleben/Wrohlich/Zucco (2021); (ehemaliges) BMFSFJ (2017); Frodermann/Filser/Bächmann (2023); Seidlitz/Bächmann/Frodermann (2025); Wanger (2025); Bertelsmann Stiftung (2024b)

<sup>76</sup> Statistisches Bundesamt: Elterngeldbezüge nach Geschlecht, mit Elterngeld Plus und Länder

Betrachtet man den Elterngeldbezug des Geburtsjahrgangs 2021, so haben 31,8 Prozent der Väter Elterngeld bezogen und 68,1 Prozent der Mütter.<sup>77</sup>

Mecklenburg-Vorpommern nimmt für das Jahr 2023 und den Vergleich aller elterngeldbeziehenden Personen Rang acht im Ländervergleich ein. Damit liegt das Land zwar unter dem bundesdeutschen Durchschnitt, hat sich innerhalb der letzten Jahre jedoch verbessern können. Von allen elterngeldbeziehenden Personen waren 25,2 Prozent Väter.

Entscheidend bei der Betrachtung des Anteils an der Elternzeitnahme ist dabei auch die Dauer.<sup>78</sup> Im Durchschnitt beziehen Väter in Deutschland 3,6 Monate Elterngeld. In Mecklenburg-Vorpommern beanspruchen Väter im Mittel 3,5 Monate Elterngeld. Damit belegt Mecklenburg-Vorpommern im Ländervergleich den 10. Platz.<sup>79</sup> Mütter beziehen rund 13 Monate Elterngeld.<sup>80</sup>

Der Anteil und die Dauer des Elterngeldbezugs spielen eine wichtige Rolle, wenn man die Folgen im Erwerbsarbeitskontext für Frauen betrachtet. Eine gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit beginnend mit der Elternzeit hat nachweisliche Effekte auf die Aufteilung der Erwerbsarbeit und damit auf Karrierechancen, Einkommen und Altersversorgung.<sup>81</sup>

#### *Alleinerziehende<sup>82</sup>*

Im Jahr 2023 lebten in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 202.300 Familien, davon waren 55.300 alleinerziehend (27,3 Prozent). 85 Prozent der Alleinerziehenden waren Frauen (47.000). Ein Großteil aller Alleinerziehenden war erwerbstätig (61 Prozent), bei den weiblichen Alleinerziehenden waren es ebenfalls 61 Prozent.

#### Herausforderungen

Die Realität zeigt, dass Frauen in der Arbeitswelt nach wie vor in vielerlei Hinsicht benachteiligt sind. Ihre Erwerbstätigkeit ist oft durch geringere Arbeitszeiten, eine höhere Quote an geringfügigen Beschäftigungen, niedrigere Entlohnung und geringere Aufstiegschancen geprägt.

Traditionelle Rollenbilder prägen weiterhin die Themen Erwerbsarbeit und Familie. Diese Rollenbilder können in gesellschaftlichen und persönlichen Krisensituationen wieder verstärkt auftreten und reproduziert werden, was die Gleichstellung von Frauen und Männern zusätzlich erschwert. Besonders herausfordernd ist die Arbeitsmarktintegration für alleinerziehende und migrantische Frauen sowie für Frauen mit Behinderung, die häufig auf zusätzliche Hürden stoßen.

Auch das Ehegattensplitting, also die Steuervorteile für gemeinsam veranlagte Eheleute, bei denen ein Ehepartner bzw. eine Ehepartnerin deutlich mehr verdient als der bzw. die andere, begünstigt eine geringe Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen, die ggf. vermehrt geringfügig oder gar nicht erwerbstätig sind. Dies fördert

---

<sup>77</sup> Statistisches Bundesamt: Elterngeldempfänger nach Geburtszeiträumen

<sup>78</sup> Brüdgam (2016); Brandt/Brüdgam (2021)

<sup>79</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Elterngeld

<sup>80</sup> Statistisches Bundesamt: Beendete Leistungsbezüge und durchschnittliche Bezugsdauer nach Geschlecht

<sup>81</sup> Pfahl/Reuß/Hobler/Weeber (2014)

<sup>82</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024d)

traditionelle Rollenbilder, schwächt die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und trägt zu Ungleichheiten am Arbeitsmarkt bei.

In verschiedenen Lebensphasen werden Entscheidungen getroffen, die weitreichende Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung haben können. Beispiele hierfür sind der Einstieg oder Wiedereinstieg in den Beruf, Erwerbsunterbrechungen oder die durch Sorgeaufgaben bedingte Reduzierung der Arbeitszeit. Diese Entscheidungen können die langfristige berufliche Laufbahn von Frauen erheblich beeinflussen.

Auch Väter stehen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben vor spezifischen Herausforderungen. Die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen beeinflusst nicht nur die wirtschaftliche Situation der Familien, sondern auch die partnerschaftliche Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit. Diese Ungleichheit hat unmittelbare Auswirkungen auf das Rollenverständnis zwischen Mann und Frau.

Die moderne Arbeitswelt bringt zusätzliche Herausforderungen mit sich, etwa die Gefahr der Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben durch die fortschreitende Digitalisierung. Auch die oft unzureichende Bereitstellung von Betreuungsplätzen für zu pflegende Angehörige in Wohn- und Arbeitsortnähe, die Organisation von Sorgearbeitsketten und Mobilitätsanforderungen stellen wesentliche Hindernisse dar.

Das nicht in ausreichendem Maße ausgeschöpfte Erwerbspersonenpotenzial von Frauen gewinnt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eine besondere Bedeutung.<sup>83</sup> Es gilt, dieses Potenzial auszuschöpfen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die geschaffenen Arbeitsplätze nachhaltig gesichert werden, damit Frauen im Falle einer wirtschaftlichen Veränderung nicht erneut – wie in den 1990er Jahren bereits geschehen – als erste von Arbeitsplatzabbau betroffen sind.

Eine Gesellschaft, die eine echte Gleichstellung der Geschlechter anstrebt, muss sich diesen vielfältigen Herausforderungen stellen und die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben und eine gerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen.

### Ziele

Die beschriebenen Herausforderungen lassen die Schlussfolgerung zu, dass eine gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Sorgearbeit wichtige Ziele im Bereich „Arbeitswelt“ darstellen. Darüber hinaus ist es wichtig, Frauen mehr Teilhabe zu ermöglichen und stärker auf ihre Bedürfnisse einzugehen, bspw. durch individuelle Personalentwicklung, Aufklärung und Ermöglichung von verschiedenen Arbeitsmodellen sowie Berücksichtigung der Lebensphasen. Zeichen für mehr Gleichstellung wären ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen und eine geringere Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Darüber hinaus ist es für die Fachkräftesicherung wichtig, dass das Erwerbspersonenpotenzial von Frauen besser und umfassender ausgeschöpft wird. Das bedeutet auch, die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen insgesamt zu verbessern, damit sie von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse wechseln können.

---

<sup>83</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2025a); IAB (2021)

**Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Fachkräftestrategie M-V ([Link](#))
- Studie Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern ([Link](#))
- Industrieland Mecklenburg-Vorpommern 2030 ([Link](#))

Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungs- zeitraum
50	Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema „gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur“ in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern	das für Wirtschaft zuständige Ministerium	2026
51	Maßnahmen zur Unterstützung von Unternehmen bei der Herstellung von Transparenz hinsichtlich Entgelten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern	die für Finanzen, Wirtschaft, und Gleichstellung zuständigen Ministerien	2026
52	Prüfauftrag, inwieweit bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen gleichstellungsorientierte Aspekte bürokratiearm berücksichtigt werden können <sup>84</sup>	die für Vergabe und Gleichstellung zuständigen Ministerien	fortlaufend
53	Prüfauftrag, wie im Land die KMU bei der Umsetzung des AGG unterstützt werden können	die für Wirtschaft und Antidiskriminierung zuständigen Ministerien	
54	Prüfauftrag, inwieweit die Themen „gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur“ und „Frauen als Unternehmensgründerinnen oder -nachfolgerinnen“ in einschlägigen Studiengängen Berücksichtigung finden und wie die Themen aufgenommen werden können	das für Hochschulen zuständige Ministerium	2030
55	Prüfauftrag, inwieweit die Toolbox „Unternehmenserfolg M-V“ weiterentwickelt werden kann und Bekanntmachung dieser	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026
56	Nutzung des E-Learning-Portals der Landesverwaltung M-V, LEON, zur Verankerung gleichstellungspolitischer Themen und Aspekte; Prüfung der vorhandenen Angebote	die für E-Learning in der Landesverwaltung und Gleichstellung zuständigen Ministerien	fortlaufend: Daueraufgabe
57	Gendersensible Umsetzung der in der Fachkräftestrategie M-V formulierten Maßnahmen	alle, (das für Arbeit zuständige Ministerium)	fortlaufend
58	Prüfauftrag, inwieweit durch die Gestaltung von Programmen der finanziellen Wirtschaftsförderung gleichstellungsorientierte	das für Wirtschaft zuständige Ministerium	

<sup>84</sup> Vgl. § 14 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (LGG) bzw. § 3 Brandenburgisches Vergabegesetz.

	Anreize gesetzt und verankert werden können		
59	Prüfauftrag, inwieweit die Erfahrungen des Bundes im Bereich „Führung in Teilzeit“ für M-V nutzbar sind sowie inwieweit entsprechende Leitlinien formuliert werden können	das für Personalmanagement der Landesverwaltung zuständige Ministerium, alle	
60	Fortführung der Fortbildungsreihe „Frauen in Führung“ der Landesverwaltung	die für Personalmanagement der Landesverwaltung und Gleichstellung zuständigen Ministerien, alle	fortlaufend
61	Fortführung des Mentoring-Programms in der Justiz	das für Justiz zuständige Ministerium	
62	Fortführung und Ausbau der Kampagne „klasseFRAUEN in M-V“ sowie Integration in die Webseite „Frauen in M-V“	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026 - 2027
63	Überarbeitung des Leitfadens des Innenministeriums zum Corporate Governance Codex für Kommunen in M-V mit Blick auf Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen kommunaler Unternehmen und in Aufsichtsräten	das für Kommunalangelegenheiten zuständige Ministerium	2026
64	Prüfauftrag, inwieweit ein Onboarding-Programm für die Landesverwaltung eingerichtet werden kann, das die Bedarfe verschiedener Zielgruppen berücksichtigt	die für Personalmanagement der Landesverwaltung und Finanzen zuständigen Ministerien	
65	Umsetzung der Auditierungsprozesse „berufundfamilie“ in der Landesverwaltung M-V	beteiligte Ministerien	fortlaufend
66	Schaffung eines Informationsangebot zu Vor- und Nachteilen von Teilzeit sowie zur Darstellung alternativer Arbeitszeitmodelle und zu den Themen Führen in Teilzeit, Jobsharing, Elternzeitnahme, Pflege und Auswirkungen von Stundenreduktion auf die Rente <sup>85</sup>	alle, die für Personalmanagement der Landesverwaltung, Finanzen (in Bezug auf die zu prüfende Kommunikation über LEON) und Gleichstellung zuständigen Ministerien	bis Ende 2029
67	Prüfauftrag hinsichtlich der Berücksichtigung von Gleichstellungsexpertise in strategischen Gremien (z. B. Zukunftsbündnis) zur Gestaltung und Ausrichtung von arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Maßnahmen	alle	
68	Einbringen einer Bundesratsinitiative zur Abschaffung des Ehegattensplittings	das für Steuern zuständige Ministerium	2026

<sup>85</sup> Die Aufklärung zu Vor- und Nachteilen von Teilzeit ist allgemeine Aufgabe des Personalbereichs. Hierzu wären geeignete Kommunikationswege zu prüfen. Inwieweit Informationsangebote über LEON M-V bereitgestellt werden können bzw. sollen, wäre Ergebnis dieser Prüfung.

## 5. Gründung, Selbstständigkeit, Unternehmensnachfolge: geschlechtsspezifische Unterschiede

Gründungen spielen eine zentrale Rolle für das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen. Doch auch hier gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede und Herausforderungen, denen mit gezielten Maßnahmen begegnet werden muss.

### Bestandsaufnahme

In 2023 waren in Mecklenburg-Vorpommern 33,5 Prozent der Existenzgründerinnen und -gründer weiblich (Bundesdurchschnitt: 32,4 Prozent).<sup>86</sup> Der Frauenanteil unter den Selbstständigen in Mecklenburg-Vorpommern lag 2022 bei 34,9 Prozent und damit leicht über dem in Deutschland insgesamt (33,4 Prozent).<sup>87</sup>

### *Gründerinnen*

Laut Female Founders Monitor<sup>88</sup> sank der Anteil der Gründerinnen in Deutschland von 20,3 Prozent (2022) auf 18,8 Prozent (2024). Bei den Startup-Gründungen wird nur jedes zehnte Startup ausschließlich von Frauen gegründet. In 26,0 Prozent der Gründerteams ist mindestens eine Frau vertreten (2022: 37 Prozent).

Eine Auswertung des ifo-Instituts ergab zudem, dass die Corona-Pandemie den bestehenden Gender Gap bei den Gründungen noch vergrößert hat. Über den gesamten Untersuchungszeitraum 2005 – 2021 stagnierte der Frauenanteil an den Neugründungen im Handelsregister bei weniger als einem Fünftel und war sogar leicht rückläufig. Insbesondere in ländlichen Regionen sank der Frauenanteil an den Einzelgründungen im Zuge der Corona-Pandemie noch einmal deutlich. Die Zeit der Pandemie hat vor allem bei Müttern mit Kleinkindern Herausforderungen und Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgezeigt.

In vielen Branchen nahm der Anteil der Gründungen durch Frauen im Zeitraum von 2005 bis 2010 leicht zu, fällt in den darauffolgenden Jahren jedoch kontinuierlich ab. Eine Ausnahme stellen die Neugründungen im Gesundheitswesen dar: Hier werden Unternehmen zunehmend von Frauen gegründet.<sup>89</sup> Die Gründung fällt oft in die Phase der Familienplanung: 41 Prozent der Gründerinnen und 44 Prozent der Gründer haben Kinder. Gründerinnen mit Kind(ern) arbeiten durchschnittlich 6 Wochenstunden weniger als Gründerinnen ohne Kind(er) – bei Männern beträgt der Unterschied

---

<sup>86</sup> Anmerkung: Prozentualer Anteil von Frauen bzw. Männern an der Gesamtzahl der anzeigespflichtigen Personen, die an Existenzgründungen beteiligt waren (Gründerpersonen). Der Indikator stützt sich auf die Amtliche Gewerbeanzeigenstatistik und erfasst Gewerbeanmeldungen in der Kategorie Neugründung. Die Aussagekraft des Indikators ist begrenzt, weil das Gewerbe nicht in allen Fällen, in denen eine Neugründung angezeigt wird, auch tatsächlich aufgenommen wird. Unberücksichtigt bleiben zudem Gründerpersonen in Bereichen, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen (z. B. freie Berufe, Urproduktion, Verwaltung eigenen Vermögens). Vgl. (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellungsatlas – Frauenanteil an den Gründerpersonen

<sup>87</sup> Institut für Mittelstandsforschung (ifm)

<sup>88</sup> Anmerkung: Selbstständige sind Personen, die ein Unternehmen oder einen Betrieb bzw. Arbeitsstätte als Eigentümerinnen bzw. Eigentümer, Miteigentümerinnen bzw. Miteigentümer, Pächterinnen bzw. Pächter oder als selbstständige Handwerkerinnen bzw. Handwerker oder Gewerbebetreibende leiten sowie freiberuflich Tätige. Die Auswertung beruht auf Befragungsdaten von 1.828 Antworten von Gründerinnen und Gründern – vgl. Hirschfeld et al. (2025)

<sup>89</sup> Herold/Krolage/Menkhoff/Oberhuber/Schüle (2022)

zwischen jenen mit und ohne Kind(er) eine Wochenstunde. Frauen sind seltener zufrieden mit der Vereinbarkeit von Familie und Gründung als Männer – 51 Prozent gegenüber 61 Prozent. Gründerinnen arbeiten außerdem eher im Homeoffice und seltener im Büro.<sup>90</sup>

Benachteiligungen erfahren Frauen auch in Sachen Kapitalgenerierung und Investitionsgewinnung.<sup>91</sup> Männliche Gründerteams haben im Durchschnitt fast neun Mal so viel Kapital wie Frauen-Teams erhalten.<sup>92</sup>

### *Migrantische Gründerinnen und Gründer*

Laut Migrant Founders Monitor 2023 machen Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund mit 21,0 Prozent einen signifikanten Teil des Startup-Ökosystems in Deutschland aus. In Mecklenburg-Vorpommern betrug der Anteil der Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund 8,9 Prozent und war damit im Vergleich zu anderen Bundesländern eher gering (zum Vergleich: Hessen 27,2 Prozent, Schleswig-Holstein 12,3 Prozent). Frauen sind bei den migrantischen Gründerinnen und Gründern häufiger an Gründungen beteiligt als bei Gründerinnen und Gründern ohne Migrationshintergrund.<sup>93</sup>

### *Unternehmensnachfolge*

Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil von Frauen bei der Unternehmensnachfolge bei 22 Prozent, in Mecklenburg-Vorpommern bei 17 Prozent. Bezogen auf die Branchen lässt sich zumindest für die Bundesrepublik Deutschland sagen, dass Männer deutlich häufiger Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe übernehmen, während Frauen eher im Handel und immer stärker in der Gesundheitsbranche Unternehmen übernehmen. Zudem lässt sich feststellen, dass Frauen die deutlich kleineren, aber profitableren Unternehmen übernehmen. Nach der Übernahme gelingt es jedoch Männern eher, Umsatz und Ertrag zu steigern.<sup>94</sup>

Söhne werden bei der Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen nach wie vor bevorzugt. Töchter übernehmen diese Unternehmen mit geringerer Wahrscheinlichkeit.<sup>95</sup>

### Herausforderungen

Trotz der Bedeutung von Unternehmensgründungen sind Frauen in diesem Bereich nach wie vor unterrepräsentiert. Ihr Gründungspotenzial ist bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Frauen, die den Weg in die berufliche Selbstständigkeit wählen oder als Unternehmensnachfolgerinnen tätig werden, stehen vor besonderen Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf Mutterschutz und Elternzeit. Es ist daher notwendig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen als Gründerinnen und Unternehmerinnen unterstützen.

---

<sup>90</sup> Rottländer/Schröder (2022)

<sup>91</sup> Prognos AG/Glettenberg (2020)

<sup>92</sup> Rottländer/Schröder (2022); Herold/Krolage/Menkhoﬀ/Oberhuber/Schüle (2022); European Commission (2018)

<sup>93</sup> Startup-Verband/Friedrich-Naumann-Stiftung (2023)

<sup>94</sup> Nachfolgemonitor (2023)

<sup>95</sup> Wilmes/Kammerlander(2024)

Der fehlende gesetzliche Anspruch auf Mutterschutz für Selbstständige bedeutet für betroffene Frauen ein finanzielles Risiko und eine schwierige Abwägung. Die Bundesregierung plant, den Mutterschutz für Selbstständige einzuführen. Dies und die dazugehörige Aufklärungskampagne versprechen eine Lösung auf Bundesebene.<sup>96</sup>

### Ziele

In allen Bereichen – Gründungen, Selbstständigkeit und Unternehmensnachfolge – ist es wichtig, dass der Anteil von Frauen steigt. Um das zu erreichen, müssen die Rahmenbedingungen verbessert, Anreize geschaffen und Hürden abgebaut werden. Dazu zählt auch der Abbau von Vorurteilen und Rollenbildern, die sich negativ auf angehende Unternehmerinnen auswirken. Netzwerke spielen für Frauen eine wichtige Rolle (mehr als für männliche Gründer), sodass der Ausbau von Netzwerken vorangetrieben werden sollte. Außerdem sollten gründungswillige Frauen und Mütter mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte gezielt gefördert werden.<sup>97</sup>

### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungs- zeitraum
69	Prüfauftrag, wie die Geschlechterperspektive bei der Gründungsförderung besser berücksichtigt werden kann – mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Unternehmensgründungen und -nachfolgen; Umsetzung der Ergebnisse in Förderprogrammen und Darlehensförderung (dazu: Berücksichtigung der bereits erfolgten Genderanalyse im Bereich der ESF+-Förderung)	das für Gründungs- förderung zuständige Ministerium	2026
70	Prüfauftrag, inwieweit Unternehmerinnen-netzwerke in M-V weiter unterstützt werden können	die für Wirtschaft und Gleichstellung zustän- digen Ministerien	
71	Prüfauftrag zum Aufbau und zur Förderung eines Projektes für gründungswillige Frauen mit Einwanderungs-/Fluchtgeschichte	das für Gründungs- förderung zuständige Ministerium	2. Quartal 2026
72	Prüfauftrag, inwieweit die Sichtbarkeit verschiedener Gründungswege, die insbesondere Frauen betreffen (u. a. hybride Gründung, Gründung in Teilzeit), erhöht werden kann	das für Gründungs- förderung zuständige Ministerium	

<sup>96</sup> Vgl. CDU, CSU, SPD (2025): Ziffer 3244 ff.

<sup>97</sup> Vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung/Gambaro et al. (2024)

## 6. Weiterbildung im Wandel: geschlechtsspezifische Unterschiede und Chancen

Lebenslanges Lernen ist eine wesentliche Voraussetzung, um den sich ständig verändernden Bedingungen in allen Lebensbereichen gerecht zu werden. Es fördert Neugierde, ermöglicht aktiv das persönliche und gesellschaftliche Umfeld mitzugestalten und trägt zur persönlichen Weiterentwicklung bei. Lebenslanges Lernen ist ein zentraler Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen, die berufliche Entwicklung und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Angesichts des technologischen und demografischen Wandels ist Weiterbildung ein Schlüssel zur Fachkräftesicherung in Mecklenburg-Vorpommern.

Gerade im beruflichen Kontext ist Weiterbildung von immenser Bedeutung, denn sie hilft dabei, mit den Veränderungen in der Arbeitswelt Schritt zu halten. Zudem werden die Qualifikationen und Kompetenzen erweitert. Sie sind wichtige Voraussetzungen für die Entlohnung, Karriere und den Aufstieg in eine höhere Position. Weiterbildung trägt aber auch zur persönlichen Entwicklung bei, fördert das Selbstbewusstsein und kann die Arbeitszufriedenheit steigern. Nicht zuletzt bieten Weiterbildungen auch die Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen und sich mit Fachleuten auszutauschen.

Die staatliche Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen ist für Frauen von besonderer Bedeutung, da sie aufgrund häufiger Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung und familiärer Fürsorgepflichten oftmals mit eingeschränkten Qualifikationen und geringeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten konfrontiert sind. Durch gezielte Weiterbildung können Frauen bestehende Qualifikationsdefizite ausgleichen und ihre Kompetenzen erweitern, um den dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

### Bestandsaufnahme

#### *Weiterbildungsbeteiligung*

5,8 Prozent der 25- bis 64-Jährigen haben sich 2024 an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsquoten der Männer und Frauen unterschieden sich geringfügig (6,5 Prozent der Frauen und 5,2 Prozent der Männer gaben an, in den letzten vier Wochen vor Befragung mindestens eine Weiterbildungsveranstaltung besucht zu haben). Die Weiterbildungsquoten von Erwerbstätigen in Vollzeit und Teilzeit unterscheiden sich nicht. Selbstständige mit Beschäftigten (8,2 Prozent) und Solo-Selbstständige (6,7 Prozent) nehmen häufiger an Weiterbildungen teil. Neben der beruflichen Weiterbildung gibt es aber auch noch die Möglichkeit, aus eigener Initiative an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Die beruflichen Fortbildungen nahmen mit 89,8 Prozent jedoch den wesentlich größeren Teil ein.<sup>98</sup>

Für Mecklenburg-Vorpommern liegen Zahlen für das Jahr 2020 vor. Danach haben insgesamt 128.000 Erwerbspersonen an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Entgegen dem Bundestrend waren es in Mecklenburg-Vorpommern mehr Frauen als Männer (53,9 Prozent).<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Statistisches Bundesamt: Weiterbildung

<sup>99</sup> Statistisches Bundesamt (2022a)

Um das volle Potenzial der Weiterbildung auszuschöpfen, sind breite gesellschaftliche Akzeptanz und geeignete Rahmenbedingungen für alle notwendig. Dabei gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede in Art und Form der Weiterbildung (den sogenannten Gender Training Gap), die nicht ignoriert werden sollten. Männer tendieren dazu, ökonomisch besser verwertbare Weiterbildungen zu absolvieren, während Frauen ein höheres Risiko haben, Weiterbildungen abzubrechen.<sup>100</sup> Zudem kommen, wie eine repräsentative Befragung 2022/2023 von 6.000 Erwerbspersonen zeigte, Frauen bei karriereförderlichen Weiterbildungen seltener zum Zug, obwohl Frauen sich insgesamt häufiger (66 Prozent) weiterbilden als Männer (59 Prozent). Männer werden dabei öfter (20 Prozent) von Vorgesetzten gefördert (Frauen: 15 Prozent).<sup>101</sup>

Nach der Geburt eines Kindes reduzieren sowohl Mütter als auch Väter ihre Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Jedoch ist dies bei Müttern viel stärker der Fall als bei Vätern. Bei Vätern macht der Rückgang lediglich vier Prozentpunkte aus. Bei Frauen sinkt die Teilnahmequote von 55 Prozent auf 39 Prozent. Frauen investieren somit nach der Geburt ihres Kindes in Deutschland deutlich weniger in ihre berufliche Weiterbildung als Männer.<sup>102</sup> Aufgrund familiärer Verpflichtungen verzichten Frauen oft auf Weiterbildung oder nehmen kürzere Angebote wahr. Das ist für Männer bzw. Väter ein weniger bedeutender Faktor: 22 Prozent verzichten zugunsten der Familie auf Weiterbildung.<sup>103</sup>

### Herausforderungen

Gerade vor dem Hintergrund, wie wichtig das lebenslange Lernen ist, sollten flexible Weiterbildungsangebote, insbesondere digitale Formate, weiter ausgebaut werden. Für Menschen mit Familienverantwortung können digitale Lernsettings, modulare Formate und Blended Learning-Möglichkeiten den Zugang zu Weiterbildung deutlich erleichtern. Jedoch verfügen nicht alle Zielgruppen über die notwendige Technik, stabile Internetverbindungen oder digitale Lernkompetenzen. Hier braucht es flankierende Unterstützungsangebote. Das bedeutet auch, dass methodisch hochwertige Weiterbildungen angeboten werden, denn digitale Weiterbildung darf nicht auf „Selbstlernplattformen“ reduziert werden. Es braucht interaktive, begleitende Formate mit persönlichem Austausch und fachlicher Unterstützung. Zudem sollte die Teilnahme an digitaler Weiterbildung denselben Stellenwert haben wie klassische Präsenzseminare, wobei auch Arbeitgebende den Wert flexibler Bildungsformate erkennen und fördern müssen. Es gilt, einen offenen, pluralen Weiterbildungsmarkt unter Einbeziehung der Wirtschaft zu gestalten.

### Ziele

Weiterbildungen erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit von Frauen, eröffnen bessere Karriereperspektiven und tragen somit zur nachhaltigen Sicherung ihrer wirtschaftlichen Selbstständigkeit bei. Darüber hinaus leistet die Förderung von Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Reduktion geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede und fördert die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt. Die

---

<sup>100</sup> Vgl. Lott/Polloczek/Peters (2025); WSI GenderDatenPortal (2022)

<sup>101</sup> Ebenda.

<sup>102</sup> Zoch, Gundula (2022)

<sup>103</sup> Lott/Polloczek/Peters (2025)

folgenden Maßnahmen zielen darauf ab, einen Beitrag zum Abbau bestehender Hürden zu leisten.

Dabei bieten Digitalisierung und die Entwicklung flexibler Weiterbildungsformate Potenzial, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern. Digitale Formate könnten die Teilnahme an Weiterbildungen erleichtern, insbesondere für diejenigen mit familiären Verpflichtungen oder Teilzeitbeschäftigung. Dennoch müssen auch die Risiken digitaler Weiterbildungsformate im Auge behalten werden. Sie können Ausgrenzungspotenzial bergen, insbesondere für Personen, die keinen ausreichenden Zugang zu digitalen Technologien oder die notwendigen digitalen Kompetenzen haben. Die nötige Infrastruktur und eine gute methodische Aufbereitung von hybriden Veranstaltungen sind Voraussetzungen dafür, digitale Weiterbildungsformate möglichst inklusiv zu gestalten. Davon profitieren alle Teilnehmenden.

Grundsätzlich sollten Fort- und Weiterbildungsangebote flexibel und ganzheitlich gestaltet werden sowie die Teilnahmebedürfnisse von Frauen besser berücksichtigen. Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen sollte gleichberechtigt sein. Die berufliche und persönliche Weiterentwicklung sollte offen und klischeefrei erfolgen.

**Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Digitale Agenda M-V ([Link](#))
- Weitere Informationen zur Digitalisierung in M-V ([Link](#))
- Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz ([Link](#))

Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
73	Prüfung der E-Learning-Plattform der Landesverwaltung M-V, LEON, auf das Nutzungsverhalten aus Geschlechterperspektive und entsprechende Weiterentwicklung der dort verfügbaren Fortbildungsformate	das für E-Learning in der Landesverwaltung zuständige Ministerium	erste Jahreshälfte 2026
74	Berücksichtigung von Geschlechter- und Vereinbarkeitsaspekten in den Weiterbildungskonzepten der Ressorts	alle	fortlaufend
75	Weiterentwicklung der Weiterbildungsangebote für Frauen mit Einwanderungsgeschichte und Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungen	das für Weiterbildungen zuständige Ministerium	fortlaufend
76	Überprüfung der Weiterbildungslandesverordnung, wie eine bessere Verortung des Nachweises von Genderkompetenz als Kriterium für die staatliche Anerkennung als Einrichtung der Weiterbildung erfolgen kann	die für Bildung und Weiterbildung zuständigen Ministerien	
77	Prüfauftrag, inwieweit das Bildungsfreistellungs-gesetz – BfG M-V – im Interesse der Vereinbarkeit von Weiterbildung und Sorgearbeit (z. B. in Bezug auf Dauer, Inanspruchnahme durch Teilzeitbeschäftigte oder stundenweise Freistellung) modifiziert werden kann	das für Bildung zuständige Ministerium	

78	Prüfung der Neuauflage bzw. Neuausrichtung der Qualifizierungsrichtlinie im Hinblick auf eine verstärkte Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Faktoren	das für Weiterbildung zuständige Ministerium	
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------	--

## 7. Im Fokus: Kunst und Kultur brauchen Vielfalt – Herausforderungen und Chancen für Frauen im Tätigkeitsfeld und auf dem Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt Kunst, Literatur und Kultur ist traditionell von Kreativität und Innovation geprägt. Doch auch hier zeigt sich, dass strukturelle Benachteiligungen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten tief verankert sind. Frauen und Männer sind unterschiedlich stark von diesen Ungleichheiten betroffen, wobei insbesondere Künstlerinnen vor besonderen Herausforderungen stehen.<sup>104</sup>

### Bestandsaufnahme

Zu den Erwerbstätigen im Tätigkeitsfeld Kunst und Kultur zählen sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Beamtinnen und Beamte sowie geringfügig Beschäftigte. In der Kultur sind für Erwerbstätige vorrangig die Wirtschaftszweige „Information und Kommunikation“, „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ relevant, aber auch die „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“. Kulturbranchen, wie Buch-, Kunst- und Musikhandel, zählen dagegen zur Wirtschaftsklasse „Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“.

### *Versichertenzahlen der Künstlersozialkasse<sup>105</sup>*

Zum 1. Januar 2024 waren in der Künstlersozialkasse in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 1.904 Personen versichert, darunter 944 Frauen (49,6 Prozent). Aufgeschlüsselt nach Branchen lag der Frauenanteil im Bereich „Wort“ bei 56,9 Prozent (von insgesamt 304 Personen), im Bereich „Bildende Kunst“ bei 51,2 Prozent (von 777 Personen), im Bereich „Musik“ bei 41,0 Prozent (von 580 Personen) und im Bereich „Darstellende Kunst“ bei 47,0 Prozent (von 287 Personen).

### *Gender Pay Gap und Gender Show Gap*

Wie in vielen anderen Sektoren gibt es auch in der Kunst- und Kulturbranche einen signifikanten Gender Pay Gap (siehe auch Kapitel II. 4.). Er besteht in einigen Kulturbereichen weiterhin in ausgeprägten Dimensionen, noch verstärkt durch den Umstand, dass das Einkommen im Kulturbereich im Vergleich zu anderen Branchen mitunter sehr bis extrem niedrig ist. Dazu kommen die ungleiche Verteilung von Aufträgen, weniger Ausstellungsmöglichkeiten und eine geringere finanzielle Anerkennung für Werke von weiblichen Kreativen und Künstlerinnen. Der Gender Pay Gap in der Kultur lag im Jahr 2024 im Schnitt bei 25 Prozent, in der Bildenden Kunst sogar bei 30 Prozent. In der Berufsgruppe „Darstellende Kunst und Film“ ist mit 34 Prozent der höchste Gender Pay Gap zu verzeichnen.<sup>106</sup> Bei den in der Künstlersozialkasse versicherten Künstlerinnen und Künstler ist der Gender Pay Gap in vier Berufsgruppen im Vergleich zum Jahr 2023 gestiegen. In der Berufsgruppe „Wort“ von 18 Prozent auf 21 Prozent (2024), in der Berufsgruppe Bildende Kunst von 28 Prozent auf 30 Prozent, in der Berufsgruppe „Musik“ von 22 Prozent 26 Prozent und in der Berufsgruppe „Darstellende Kunst“ von 32 Prozent (2023) auf 34 Prozent.<sup>107</sup> Aus dem

---

<sup>104</sup> Vgl. hierzu die Studien des Deutschen Kulturrates: Schulz/Ries/Zimmermann (2016); Schulz/Zimmermann (2023); Deutscher Kulturrat (2025)

<sup>105</sup> Vgl. Künstlersozialkasse: KSK in Zahlen

<sup>106</sup> Ver.di (2025); Deutscher Kulturrat (2025)

<sup>107</sup> Ebenda.

Datenreport<sup>108</sup> geht deutlich hervor, dass der Gender Pay Gap umso größer ist, je höher die Qualifikation ist, die für eine Aufgabe verlangt wird. Tätigkeiten, die mit Verantwortung und hohen Kompetenzen verbunden sind, weisen größtenteils einen hohen Gender Pay Gap auf.

Ein weiteres Phänomen ist der sogenannte „Gender Show Gap“<sup>109</sup>. Dieser beschreibt die ungleiche Repräsentation von Frauen und Männern in öffentlichen Ausstellungen, Galerien und Museen. Männer dominieren oft die prestigeträchtigen Ausstellungsräume und Auktionen, während Frauen in diesen Kontexten unterrepräsentiert sind. Diese Ungleichheit führt nicht nur zu einem geringeren Einkommen, sondern beeinflusst auch die Sichtbarkeit und das Ansehen von Künstlerinnen und weiblichen Kreativen in der Öffentlichkeit. Diese fehlende Sichtbarkeit hat nicht nur Auswirkungen auf ihre finanzielle Situation, sondern auch auf ihre Rezeption in der Kunstgeschichte und ihren Platz im kulturellen Gedächtnis.

#### *Geschlechterverteilung im Film<sup>110</sup>*

Auch wenn in den Jahren 2017 bis 2020 in deutschen Kinofilmen annähernd gleich viele Frauen (47 Prozent) wie Männer (53 Prozent) eine Hauptrolle übernahmen, wurden Frauen dennoch weitgehend eingeschränkt inszeniert. Das zeigt sich z. B. am Alters-Gap: So werden in der Altersgruppe Ü50 70 Prozent der zentralen Filmrollen von Männern übernommen. Auch unter den Kreativen sind Frauen unterrepräsentiert: So wurden nur 25 Prozent der Filme von Frauen inszeniert. Bei 24 Prozent der Filme hat eine Frau das Drehbuch verfasst, bei 58 Prozent ein Mann, bei 18 Prozent waren es gemischte Teams. Dabei zeigt sich, dass für die Sichtbarkeit von Protagonistinnen das Geschlecht des kreativen Teams durchaus eine Rolle spielt: Je mehr Frauen in verantwortlichen Positionen sind, desto mehr Frauen sind im Film zu sehen.

#### *Frauenanteil in den Leitmedien<sup>111</sup>*

Auch in den deutschen Print- und Online-Leitmedien geht es mit der Geschlechtergerechtigkeit nur langsam voran. Der Verein Pro Quote Medien hat sich in 2024 neun Redaktionen<sup>112</sup> angesehen. Dabei lag der durchschnittliche Frauenmachtanteil bei 39,5 Prozent. An erster Stelle steht die taz mit einem gewichteten Frauenmachtanteil von 65,1 Prozent, gefolgt von Süddeutsche Zeitung (44,8 Prozent) und Spiegel (44,3 Prozent). Die Schlusslichter bilden WELT (26,4 Prozent) und FAZ (23,9 Prozent).

#### *Geschlechterverteilung bei Berufsorchestern<sup>113</sup>*

Eine Erhebung des Deutschen Musikinformationszentrums (miz) aus dem Jahr 2021 kommt zu dem Ergebnis, dass 39,6 Prozent der Musizierenden in den 129 öffentlich finanzierten Berufsorchestern weiblich sind. Unterrepräsentiert sind Frauen in den höheren Dienststellungen mit insgesamt 28,4 Prozent (1.156 von 4.070).<sup>114</sup> In der Saison 2019/20 waren nur 10 Prozent der Künstlerischen Leitungen bei

---

<sup>108</sup> Schulz/Zimmermann (2023)

<sup>109</sup> bbk Berlin (2018); zu Preisen und Auszeichnungen, siehe <https://www.kultur-mv.de/kultur-politik/wettbewerbe-und-preise.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

<sup>110</sup> Schäfer, Annika (2025)

<sup>111</sup> Pro Quote (2024)

<sup>112</sup> Das waren: taz, Süddeutsche Zeitung, Spiegel, Stern, Zeit, Bild, Focus, WELT und FAZ.

<sup>113</sup> Vgl. Panlasigui, Melissa (2021) - Für M-V liegen keine Zahlen vor.

<sup>114</sup> Deutscher Miz (2021): S. 6, 10

Berufssorchestern weiblich; bei den Generalmusikdirektionen waren es sogar nur fünf Prozent. In den Orchestervorständen lag der Frauenanteil bei 29 Prozent, bei den Solistinnen und Solisten bei 39,3 Prozent und bei den Dirigentinnen und Dirigenten bei nur 7,2 Prozent. Lediglich 1,9 Prozent aller Werksaufführungen stammten von Komponistinnen. Im Bereich der zeitgenössischen Musik war der Anteil der Komponistinnen deutlich höher (13 Prozent).

#### *Geschlechterverteilung auf Festivals in Mecklenburg-Vorpommern<sup>115</sup>*

Katapult M-V hat im Jahr 2023 21 Musikfestivals in Mecklenburg-Vorpommern untersucht und festgestellt, dass von den 745 auftretenden Musikerinnen und Musikern 503 männlich (67,5 Prozent), 187 weiblich (25 Prozent) und 41 gemischte Gruppen (5,5 Prozent) waren.<sup>116</sup>

#### *Studierende an der Hochschule für Musik und Theater Rostock<sup>117</sup>*

Im Wintersemester 2023/24 studierten insgesamt 567 Personen an der Hochschule für Musik und Theater Rostock, davon waren 327 weiblich (57,7 Prozent). Aufgeteilt nach Fachrichtungen lag der Frauenanteil im Bereich „Kunst, Kunstwissenschaft allgemein“ bei 80,9 Prozent, im Bereich „Musik, Musikwissenschaft“ bei 47,8 Prozent.

#### *Kulturförderung und Honorare*

Wenn Kultureinrichtungen keine staatlichen Einrichtungen sind und damit auch keiner staatlichen (Fach-)Aufsicht unterliegen, sind Einflussnahmen nur sehr begrenzt möglich (Kunstfreiheit: Art. 5 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz). Dort, wo Eingriffe möglich sind, etwa bei kommunalen und Landesträgerschaften, erfolgen sie bereits: So sieht die Kulturförderrichtlinie des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 24.07.2023 vor, dass nur Projekte gefördert werden, in deren Umsetzung die Honorare gemäß der bundeseinheitlichen Empfehlung „Matrix zu Basishonoraren“ gezahlt werden, soweit diese vorliegen. Der Beteiligungsprozess zur Umsetzung auf Landesebene läuft hierzu aktuell und die Einführung soll ab 2027 erfolgen. Dabei handelt es sich um branchenübliche Mindesthonorarsätze. Für die Zahlung fairer Ausstellungshonorare im Bereich der Bildenden Kunst wurden durch das Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten bereits 2023 100.000 Euro Sonderhaushaltsmittel eingestellt. Diese jährlichen Mittel wurden im Haushalt für die Jahre 2024 und 2025 berücksichtigt. Die Bildende Kunst ist die Sparte, die sich seit vielen Jahren mit dem Thema Fair Pay auseinandergesetzt und sich in einem umfassenden Prozess einen „Leitfaden Honorare für Bildende Künstlerinnen und Künstler“<sup>118</sup> erarbeitet hat.

#### *Herausforderungen*

Künstlerinnen und Kreative sind am Arbeitsmarkt der Kultur- und Kreativwirtschaft strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt.<sup>119</sup> Diese resultieren aus einem komplexen

---

<sup>115</sup> Rieck, Max (2023)

<sup>116</sup> Förderschwerpunkt im Rahmen der Nachwuchsförderung in der Landeskulturförderung ist die Förderung künstlerischen Nachwuchses. Die vom WKM geförderten Festivals, wie beispielsweise Freisprung, PopFish, Landespopfestival und das Festival verfernte Musik beinhalten vorwiegend Preisgelder. Eine Information über die Teilhabe weiblicher (Haupt)Acts ist dabei kein Förderschwerpunkt.

<sup>117</sup> Statistisches Amt (2024c)

<sup>118</sup> Bundesverband Bildende Künstlerinnen und Künstler: Leitfaden Honorare für Bildende Künstlerinnen und Künstler

<sup>119</sup> Vgl. ebenda sowie (ehemaliges) Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2025)

Zusammenspiel von gesellschaftlichen Erwartungen, geschlechtsspezifischen Rollenbildern und einem Mangel an gleichstellungsorientierten Maßnahmen in diesem Bereich. In der Kultur überwiegt bei Selbstständigkeit die Soloselbstständigkeit. Diese ist oft durch hybride Erwerbstätigkeit oder Teilzeitselbstständigkeit gekennzeichnet. Insbesondere Soloselbstständige, die nur ein geringes Einkommen aus der selbstständigen Tätigkeit erwirtschaften, sind in Kunst und Kultur präsent. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt auch für Frauen in kunstschaaffenden und kreativen Bereichen eine größere Herausforderung dar, da sie häufiger unbezahlte Care-Arbeit leisten müssen und dies ihre berufliche Entwicklung einschränkt. Es bestehen bereits Initiativen, wie das Netzwerk „Bühnenmütter“, und dieser Aspekt wird bei Förderlinien des FREDAK M-V berücksichtigt.

### Ziele

Aus den genannten Problemen und Herausforderungen im Bereich Kunst und Kultur können Ziele abgeleitet werden. Das übergeordnete Ziel ist, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Berufen und Berufsgruppen zu überwinden und Zugänge für Frauen zu erleichtern und zu verbessern. Auswahlprozesse und Zugänge müssen so gestaltet sein, dass sie Frauen und Personen mit Familien- und Sorgeaufgaben nicht benachteiligen. Angemessene Honorare, die Förderung der Professionalisierung und die Erhöhung der Sichtbarkeit (z. B. auch durch Teilnahme an Veranstaltungen und Ausstellungen) helfen Frauen dabei, sich in der Kunst und Kultur eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit aufzubauen. Zur Gleichstellung im Kultur- und Medienbereich trägt auch eine paritätische Besetzung von Gremien und Förderungen bei. Darüber hinaus sollte es ein Teilziel sein, ein diskriminierungs- und übergriffsfreies Klima in Kunst und Kultur zu schaffen.

### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Kulturpolitische Leitlinien Mecklenburg-Vorpommern ([Link](#))

### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
79	Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte in der Kultur durch das zuständige Ressort im Rahmen bestehender Austauschformate (bspw. Arbeitsgemeinschaften)	das für Kultur und zuständigen Ministerium	fortlaufend
80	Durchführung des partizipativen Beteiligungsprozesses zum Thema Honoraruntergrenzen für ausgesuchte Sparten in 2025; Anwendung der „Matrix zu Basishonoraren“ für Soloselbstständige im Rahmen der kulturellen Projektförderungen des Landes (KuFöRL M-V)	das für Kultur zuständige Ministerium	2026
81	Prüfauftrag, inwieweit die Höhe von Stipendien angepasst werden kann, um eine auskömmliche	das für Kultur zuständige Ministerium	

	Finanzierung der Stipendiatinnen und Stipendiaten zu sichern		
82	Prüfauftrag, inwieweit die Mentoring-Programme in der Kunstbranche sowie in der Kultur- und Kreativwirtschaft, ähnlich <i>mentoringKUNST</i> und <i>kultich Mentoring</i> , fortgeführt und ausgebaut werden können	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2028
83	Initiierung von Ausstellungen in den Räumlichkeiten der Landesverwaltung unter Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive (z. B. im Hinblick auf Themen und Parität)	alle	
84	Gezielte Ansprache von Frauen bei öffentlichen Ausschreibungen von Wettbewerben und Stipendien und gendersensible Erstellung von Ausschreibungen (z. B. für Stipendien)	die für Kunst, Kultur und Gleichstellung zuständigen Ministerien, alle	fortlaufend
85	Prüfauftrag, inwieweit eine Messe für kultur-, kunst- und kreativschaffende Frauen initiiert werden kann	Staatskanzlei, die für Kunst und Wirtschaft zuständigen Ministerien	
86	Gendersensibles Kuratieren von landeseigenen Ausstellungen	das für Kultur zuständige Ministerium, alle	fortlaufend
87	Prüfauftrag, inwieweit „Kunst am Bau“ häufiger umgesetzt werden kann, um die Möglichkeit der Beteiligung von Künstlerinnen zu erhöhen	das für den Landesbau zuständige Ministerium	bis Ende 2029
88	Sensibilisierung zum Thema paritätische Buchung von Kultur-, Kunst- und Kreativschaffenden anhand einer Checkliste	das für Gleichstellung zuständige Ministerium, alle	bis Ende 2026
89	Erhebung zur Besetzung von landeseigenen Gremien und Jurys im Hinblick auf Geschlechterparität	das für Kultur zuständige Ministerium	
90	Erarbeitung eines Awareness-Leitfadens als Muster für Veranstaltungen, Festivals, Clubs etc.	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2027

## 8. Seniorinnen und Senioren in einer modernen Gesellschaft

Das Alter als dritte Lebensphase im Lebensverlauf gewinnt zunehmend an Bedeutung. Diese Phase des Lebens ist geprägt von spezifischen Herausforderungen und Chancen, die es zu erkennen und zu gestalten gilt. Zentral dabei sind die Themen gesellschaftliche Teilhabe, Rente und Alterssicherung, Lebensqualität sowie Gesundheitsförderung. Dabei spielen neben dem Geschlecht auch andere Kategorien, wie beispielsweise Bildungsstand oder Migrationsgeschichte, eine Rolle.

Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt spielen eine wichtige Rolle im Leben vieler älterer Menschen. Seniorenbeiräte und -büros sind hierbei zentrale Institutionen, die die Interessen der älteren Generation vertreten und ihnen eine Stimme geben sowie einen Beitrag zu mehr Gleichstellung im Alter leisten können. Ehrenamtliches Engagement bietet zudem die Möglichkeit, sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen und soziale Kontakte zu pflegen. Das trägt zur Lebensqualität bei, insbesondere vor dem Hintergrund des höheren Frauenanteils bei über 65-Jährigen, und beugt auch dem Risiko der Einsamkeit vor. Letzteres ist ein Thema, das gerade für Seniorinnen und Senioren immer bedeutsamer wird.

### Bestandsaufnahme

28 Prozent der Menschen in Mecklenburg-Vorpommern sind 65 Jahre und älter. Der Frauenanteil in dieser Teilgruppe liegt bei 56,3 Prozent.<sup>120</sup>

Im Jahr 2022 lag die durchschnittliche gesetzliche Rente einer Frau aus Mecklenburg-Vorpommern bei 1.152 Euro im Monat (Männer: 1.252 Euro/Monat).<sup>121</sup>

Ende 2022 erhielten knapp 35.500 Rentnerinnen und Rentner aus Mecklenburg-Vorpommern Grundrente (5,6 Prozent aller Rentenbeziehenden). In gut 29.300 Fällen wurde ein Grundrentenzuschlag zu Altersrenten gezahlt. Weitere rund 2.800 Zahlungen gingen an Bezieherinnen und Bezieher von Hinterbliebenenrenten und circa 3.300 an Bezieherinnen und Bezieher einer Erwerbsminderungsrente. Dabei erhalten Frauen mit einer Altersrente deutlich häufiger eine Grundrente als Männer. Rund 19.300 Frauen hatten Anspruch auf den Zuschlag (66 Prozent).<sup>122</sup>

### *Gender Pension Gap*<sup>123</sup>

Frauen sind hinsichtlich ihrer Alterseinkünfte schlechter gestellt als Männer. 2023 bezogen Frauen in Deutschland, die 65 Jahre und älter waren, im Schnitt Alterseinkünfte in Höhe von 18.663 Euro brutto im Jahr (Männer durchschnittlich 25.599 Euro brutto). Der Gender Pension Gap liegt bei 27,1 Prozent. Ohne Berücksichtigung von Hinterbliebenenrenten ist das Rentengefälle noch größer (39,4 Prozent). Im Vergleich zwischen West und Ost zeigen sich erhebliche Unterschiede: Während die geschlechtsspezifische „Rentenlücke“ in den westdeutschen Ländern (ohne Berlin) 31,5 Prozent beträgt, liegt sie in den ostdeutschen Ländern (einschließlich Berlin) bei 6,1 Prozent. Wird die Hinterbliebenenrente ausgeklammert, steigt zwar jeweils der Gender Pension Gap, aber dieser liegt auch dann in Westdeutschland mit 43,8 Prozent deutlich über dem Wert Ostdeutschlands (18,6

---

<sup>120</sup> Landesamt für innere Verwaltung (2024c)

<sup>121</sup> Statista (2023)

<sup>122</sup> Vgl. Deutsche Rentenversicherung Nord (2023)

<sup>123</sup> Statistisches Bundesamt (2024a)

Prozent). In Mecklenburg-Vorpommern lag der Gender Pension Gap 2023 bei 22 Prozent.<sup>124</sup>

### *Armutsgefährdungsquote im Alter*

Aufgrund ihres geringeren Einkommens sind Frauen im Alter wesentlich häufiger armutsgefährdet als Männer. So fiel die Armutsgefährdungsquote bei Frauen ab 65 Jahren im Jahr 2023 mit 20,8 Prozent höher aus als bei den gleichaltrigen Männern (15,9 Prozent).<sup>125</sup> Frauen mit Migrationsgeschichte sind häufiger von Altersarmut betroffen als andere Gruppen.<sup>126</sup>

### *Pflegende Angehörige*

Bei pflegenden Angehörigen zeigen sich die Geschlechterunterschiede insbesondere darin, dass Frauen wesentlich häufiger die Hauptpflegepersonen sind und dementsprechend intensiver pflegen als Männer. Für Frauen und Männer besteht die Herausforderung, die Pflegeaufgaben mit den anderen Lebensbereichen zu vereinbaren. Die Pflegesituation von Männern bezieht sich – im Vergleich zu Frauen – oft auf diesen Vereinbarkeitsaspekt und weniger auf die belastenden Pflegebeziehungen, die mit den Pflegeaufgaben verbunden sind. Eine intensive Pflege führt oft zu großen Be- und Überlastungen sowie teilweise starken Einschränkungen in anderen Lebensbereichen bei den pflegenden An- und Zugehörigen, denn etwa zwei Drittel aller pflegenden Angehörigen unter 65 Jahren sind in Deutschland erwerbstätig.<sup>127</sup> Zum Thema pflegebedürftige Personen siehe auch Kapitel III. 2.

### *Demenz Erkrankungen*

Das Thema Demenz spielt in dieser Lebensphase zudem eine Rolle. Nach Schätzungen sind mehr als 39.000 Menschen in Mecklenburg-Vorpommern von einer demenziellen Erkrankung betroffen – mit steigender Tendenz. Frauen erkranken wesentlich häufiger an Alzheimer-Demenz.<sup>128</sup> Zudem hat diese Erkrankung gleich drei geschlechtsspezifische Dimensionen:

- die Pflege, die überwiegend Frauen übernehmen,
- die Angehörigen bzw. die Betreuung, die größtenteils Frauen sind bzw. die von Frauen geleistet wird und
- die Betroffenheit, da Frauen überwiegend von der Krankheit betroffen sind.

Es soll ein landeseigener Demenzplan entwickelt und passende Strukturen geschaffen werden, um die Lebensqualität von Menschen mit Demenz und deren Angehörigen nachhaltig zu verbessern. Derzeit existieren 19 Pflegestützpunkte im Land sowie eine vom Land geförderte Landesfachstelle Demenz.

### Herausforderungen

Mit dem Eintritt in den Ruhestand endet keineswegs die aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Im Gegenteil: Es ist entscheidend, Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen älteren Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder

---

<sup>124</sup> (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichstellungsatlas – Unterschiede in den eigenen Alterssicherungseinkommen (Gender Pension Gap)

<sup>125</sup> Statistisches Bundesamt (2024a)

<sup>126</sup> BMBFSFJ (2025b)

<sup>127</sup> Ebenda.

<sup>128</sup> Vgl. Frauengesundheitsportal (2022); Gutsmiedl (2015)

eventuellen persönlichen Einschränkungen, gleiche Chancen zur gesellschaftlichen Teilhabe bieten. Dies umfasst die Mitbestimmung und Teilhabechancen in politischen und sozialen Prozessen sowie Angebote, die insbesondere in ländlichen Räumen die Isolation älterer Menschen verhindern.

Das Wohnen im Alter, speziell in ländlichen Räumen, stellt besondere Anforderungen an die Barrierefreiheit. Ältere Menschen sollen in ihrem gewohnten Umfeld bleiben können, was durch den Umbau von Wohnraum und die Schaffung barrierefreier Strukturen unterstützt werden muss. Barrierefreies Wohnen trägt nicht nur zur physischen Sicherheit, sondern auch zur psychischen Stabilität bei und fördert ein selbstbestimmtes Leben im Alter.

Das Thema Gesundheit und Pflege gewinnt mit zunehmendem Alter an Bedeutung. Pflege wird vorwiegend von Frauen übernommen, sei es professionell oder im familiären Umfeld. Durch die erwartete Zunahme an Pflegebedürftigen und den gleichzeitigen Rückgang professionell Pflegender wird die Bedeutung der familiären Pflege künftig eine noch größere Rolle spielen. Es ist wichtig, diese Pflegearbeit anzuerkennen und zu unterstützen, sowohl durch angemessene finanzielle Absicherung als auch durch Entlastungsangebote wie Kurzzeit- und Tagespflege oder häusliche Unterstützungsdienste und ehrenamtliche Angebote. Gesundheitsförderung im Alter umfasst zudem präventive Maßnahmen, die ein gesundes und aktives Leben fördern.

### Ziele

Mit den in der Tabelle aufgeführten Maßnahmen sollen verschiedene Ziele im Themenfeld Alter erreicht werden. Einerseits sollen Seniorinnen und Senioren befähigt werden, im eigenen Umfeld wohnen zu bleiben. Die Situation von pflegenden Angehörigen, insbesondere von Frauen, die zumeist Angehörige pflegen, gilt es zu verbessern. Zudem sollen die Rahmenbedingungen attraktiver gestaltet und Hürden abgebaut werden, damit sich Seniorinnen noch besser ehrenamtlich engagieren können. Das Thema Einsamkeit im Alter findet Berücksichtigung. Es betrifft insbesondere hochaltrige Frauen.

#### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Bericht der Enquete-Kommission „Älter werden in M-V“ ([Link](#))
- Engagementstrategie Mecklenburg-Vorpommern: Gemeinsam dem Wandel begegnen (*in Erarbeitung*)
- Runder Tisch gegen Einsamkeit im Alter ([Link](#))

### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
91	Bereitstellung von Fördermitteln für einen barrierefreien (Um)Bau	das für Bau zuständige Ministerium	

92	Umfassende Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Rahmen des „Runden Tisches gegen Einsamkeit im Alter“	das für Seniorinnen und Senioren zuständige Ministerium	
93	Einsatz des Landes auf Bundesebene zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, insbesondere in Bezug auf eine Reform von Pflegezeit und Familienpflegezeit und zur Einführung eines steuerfinanzierten Familienpflegegeldes bzw. Einführung einer entsprechenden Lohnersatzleistung	die für Soziales und Pflege zuständigen Ministerien	fortlaufend <sup>129</sup>
94	Umsetzung des landesweiten Investitionsprogramms zur Förderung der Infrastruktur der Kurzzeitpflege	das für Pflege zuständige Ministerium	
95	Ermöglichung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag und zur Unterstützung von Gruppen ehrenamtlich Engagierter auf Landesebene im Rahmen der Unterstützungsangebotelandesverordnung; explizite Ansprache von Menschen mit Demenz und deren An- und Zugehörige als Zielgruppe	das für Pflege und Engagement zuständige Ministerium	fortlaufend <sup>130</sup>
96	Prüfauftrag, wie ältere Frauen mit Migrationsgeschichte bessere Teilhabechancen erhalten können	das für Integration zuständige Ministerium	
97	Prüfauftrag, wie unter Einbeziehung der Migrationsberatung die diversitätsorientierte Altenhilfe ausgebaut und die Unterstützung beim Zugang zu bestehenden Leistungen verbessert werden kann	das für Integration zuständige Ministerium	
98	Pilotprojekt „Aufbau einer Landesfachstelle für Wohn- und Digitalisierungsberatung“ an der Universität Greifswald: Prüfung und Sicherstellung, dass Genderaspekte im Konzept und bei der Umsetzung berücksichtigt werden; Bekanntmachung der Fachstelle	das für Seniorinnen und Senioren zuständige Ministerium	fortlaufend <sup>131</sup>
99	Unterstützung der Einbeziehung der Geschlechterperspektive in die Arbeit von demokratischen Institutionen der Seniorinnen und Senioren	die für Seniorinnen und Senioren und Gleichstellung zuständigen Ministerien	
100	Erstellung eines landeseigenen Demenzplans	die für Pflege, Gesundheit und Seniorinnen und Senioren zuständigen Ministerien	

<sup>129</sup> Die Reform von Pflegezeit und Familienpflegezeit und zur Einführung eines steuerfinanzierten Familienpflegegeldes bzw. Einführung einer entsprechenden Lohnersatzleistung befindet sich im laufenden Prozess.

<sup>130</sup> Laufend werden Angebote zur Unterstützung im Alltag anerkannt, gefördert und ehrenamtliche Nachbarschaftshelfende registriert.

<sup>131</sup> Die Landesfachstelle für Wohn- und Digitalisierungsberatung hat ihre Arbeit aufgenommen.

### III. Gleichstellungspolitische Herausforderungen, Zielsetzungen und Ansätze in lebensphasenübergreifenden Bereichen

#### 1. Sicherheit und Teilhabe für alle: Schutz vor Gewalt und sozialen Notlagen

Gewalt und soziale Notlagen stellen erhebliche Hindernisse für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dar. Um diese Barrieren zu überwinden, ist die Unterstützung durch staatliche Institutionen unerlässlich. Eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe kann nur dann gewährleistet werden, wenn Sicherheit und Schutz insbesondere für vulnerable Gruppen, wie gewaltbetroffene Frauen, Menschen mit Behinderungen, Migrantinnen und geflüchtete Frauen sowie mitbetroffene Kinder, gewährleistet sind. Diese Gruppen benötigen besonderen Schutz, da sie in mehrfacher Hinsicht benachteiligt und daher verstärkt von Gewalt betroffen sein können.

##### Bestandsaufnahme

###### *Häusliche und sexualisierte Gewalt*

Die Polizeiliche Kriminalitätsstatistik von Mecklenburg-Vorpommern (PKS M-V) weist seit Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der erfassten Fälle von häuslicher Gewalt aus. Wurden 2017 noch 3.661 Fälle erfasst, sind es im Jahr 2024 bereits 5.005 Fälle. 71,1 Prozent der Tatverdächtigen waren männlichen und 28,3 Prozent weiblichen Geschlechts. Von den 4.252 Opfern waren 71 Prozent Frauen und Mädchen sowie 29 Prozent Männer und Jungen.

Auch im Bereich der Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist ein Anstieg der Fallzahlen zu verzeichnen: Im Jahr 2017 wurden 1.086 Fälle erfasst. Im Jahr 2024 sind es 2.007 Fälle – eine Zunahme um 921 Fälle.<sup>132</sup>

Das Beratungs- und Hilfenetz für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt Mecklenburg-Vorpommern besteht aus neun Frauenschutzhäusern, fünf Interventionsstellen gegen häusliche Gewalt und Stalking mit angeschlossener Kinder- und Jugendberatung, sechs Fachberatungsstellen für Betroffene von sexualisierter Gewalt, neun Beratungsstellen für Betroffene von häuslicher Gewalt, einer Beratungsstelle für Betroffene von Menschenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung und Zwangsverheiratung sowie drei Täter- und Gewaltberatungsstellen. Insgesamt wurden in 2024 in den Einrichtungen des Hilfenetzes 6.824 Fälle von Gewalt gegen erwachsene Betroffene in Mecklenburg-Vorpommern erfasst. Von den 6.824 erwachsenen Betroffenen waren 6.018 Frauen (88 Prozent) und 745 Männer (11 Prozent). 43 Personen haben keine Angabe zum Geschlecht gemacht.<sup>133</sup>

###### *Gewalt am Arbeitsplatz*

Laut einer von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebenen Studie war bundesweit etwa jede elfte erwerbstätige Person von sexueller und sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Frauen sind mit 13 Prozent deutlich häufiger betroffen als Männer mit 5 Prozent.<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Landeskriminalamt M-V (2024)

<sup>133</sup> Statistische Erhebung des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutzes M-V

<sup>134</sup> Schröttle/Meshkova/Lehmann (2019)

### *Armutsgefährdungsquote<sup>135</sup>*

Im Jahr 2019 galten in Mecklenburg-Vorpommern rund 19,4 Prozent der Menschen als armutsgefährdet. Das bedeutet, dass ihr Einkommen weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens in Deutschland beträgt. Frauen sind dabei etwas häufiger betroffen als Männer. Die Armutsgefährdungsquote ist ein Indikator zur Messung relativer Einkommensarmut. Die Grundlage für die Berechnung bildet die Armutsgefährdungsschwelle im gesamten Bundesgebiet.<sup>136</sup>

### *Wohnungslosigkeit<sup>137</sup>*

Mit Stichtag 31.01.2024 waren in Mecklenburg-Vorpommern 745 untergebrachte wohnungslose Personen gemeldet, davon waren 270 weiblich (36,2 Prozent).

### *Prostituiertenschutz*

Zum Jahresende 2024 waren bei den Behörden bundesweit rund 32.300 in der Prostitution tätige Personen nach dem Prostituiertenschutzgesetz (ProstSchG) gültig angemeldet. In Mecklenburg-Vorpommern haben sich seit Einführung des ProstSchG 694 Personen in der Sexarbeit angemeldet (Stand 30.06.2025). Ein zentrales Ergebnis der Evaluation des ProstSchG des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen e.V. aus April 2025 ist, dass der Staat auch gegenüber denjenigen Personen, die die Prostitution im Rechtssinne freiwillig ausüben, angesichts von Risiken, die mit der Tätigkeit verbunden sein können, eine Schutzpflicht hat. Ferner hat die Evaluation ergeben, dass eine differenzierte Auseinandersetzung mit Prostitution als Erwerbstätigkeit vergleichsweise selten stattfindet.<sup>138</sup>

### Herausforderungen

Gewalt gegen Frauen tritt in unterschiedlichsten sozialen Kontexten und Formen auf. Ein zentraler Aspekt ist der Schutz vor geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt. Diese Form der Gewalt betrifft Frauen in besonderem Maße und zeigt sich in vielfältigen Lebensbereichen, etwa in der Pflege, am Arbeitsplatz oder in Flüchtlings-einrichtungen. Um diesen Schutz zu gewährleisten, hat Deutschland die Istanbul-Konvention ratifiziert, welche die Bekämpfung geschlechtsspezifischer und häuslicher Gewalt zum Ziel hat. Mit dem am 27. Februar 2025 verkündeten Gewalthilfegesetz wurde erstmals ein bundesweiter Rechtsanspruch auf Schutz und Beratung für von Gewalt betroffene Frauen und ihre Kinder geschaffen. Die Umsetzung der Istanbul-Konvention und folgerichtig auch die Umsetzung des Gewalthilfegesetzes obliegen nicht nur dem Bund, sondern auch den Ländern und Kommunen.

---

<sup>135</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2021)

<sup>136</sup> Die Armutsgefährdungsquote wird definiert als der Anteil der Personen, deren Äquivalenzeinkommen weniger als 60 Prozent des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung beträgt. Das Äquivalenzeinkommen ist ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied, das ermittelt wird, indem das Haushaltsnettoeinkommen durch die Summe der Bedarfsgewichte der im Haushalt lebenden Personen geteilt wird. Grundlage der Berechnungen ist die Armutsgefährdungsschwelle des Bundes. Diese wird anhand des mittleren Einkommens (Median) im gesamten Bundesgebiet errechnet.

<sup>137</sup> Statistisches Bundesamt (2024b)

<sup>138</sup> Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a)

## Ziele

Wichtige Ziele im Bereich Sicherheit und Teilhabe sind die geschlechterdifferenzierte Ausgestaltung von Gewalt- und Opferschutz, die Bekämpfung von Antifeminismus und Sexismus am Arbeitsplatz sowie die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Sexarbeiterinnen und Sexarbeitern. Darüber hinaus sollte eine frühestmögliche geschlechtersensible Gewaltprävention in allen Lebenslagen erfolgen.

Es müssen Maßnahmen zum Schutz vor sozialen Notlagen, wie Armut und Wohnungslosigkeit, ergriffen werden. Besonders Alleinerziehende, die in der Mehrheit Frauen sind (vgl. Kapitel II. 4.), sind einem hohen Armutsrisiko ausgesetzt. Drohende oder bereits eingetretene Wohnungslosigkeit stellt für Frauen und Männer unterschiedliche Herausforderungen dar, die spezifische Lösungsansätze erfordern.

Frauen sind in der Regel stärker von sexueller Gewalt und Belästigung bedroht, was einen besonderen Schutzbedarf begründet. Auch am Arbeitsplatz besteht ein erhöhter Schutzbedarf, vor allem in Bezug auf sexuelle und sexualisierte Belästigung. Es ist Aufgabe des Staates, durch gesetzliche Regelungen und Aufklärungskampagnen dafür zu sorgen, dass Frauen in allen Lebensbereichen vor Gewalt geschützt werden.

Die Istanbul-Konvention betont zudem die Notwendigkeit frühestmöglicher Gewaltprävention, um geschlechtsspezifische Gewalt gar nicht erst entstehen zu lassen. Dies erfordert ein ganzheitliches Konzept, das alle relevanten Akteurinnen und Akteure einbezieht und eine frühzeitige Sensibilisierung und Intervention ermöglicht.

Ebenso besteht für in der Prostitution tätige Menschen ein erhöhter Bedarf an Schutz vor Diskriminierung und Gewalt.

### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Istanbul-Konvention ([Link](#))
- Dritter Landesaktionsplan zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt ([Link](#)) – perspektivisch: Landesstrategie zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (*in Erarbeitung*)
- Evaluation des Dritten Landesaktionsplans ([Link](#))
- Berichte zur Istanbul-Konvention von CEDAW ([Link](#)) und Bündnis Istanbul-Konvention ([Link](#))
- Landesaktionsplan für die Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern ([Link](#))
- ILO-Konvention 190 ([Link](#))

## Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
101	Weiterentwicklung des Dritten Landesaktionsplanes zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt zu einer Landesstrategie zur Umsetzung	das für Gleichstellung zuständige Ministerium, alle	2026

	der Istanbul-Konvention unter Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Leitlinien		
102	Beitritt der Ressorts zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“	alle	fortlaufend
103	Verstetigung der Gelder des Landesrates für Kriminalitätsvorbeugung, insbesondere für die Präventionsprogramme; Aufstockung der Gelder zur Förderung von Projekten zur Gewaltprävention von Jungen und Männern	das für Kriminalitätsbekämpfung zuständige Ministerium	fortlaufend
104	Genderkompetenz wird als Voraussetzung der Förderung in der Sozial- und Schuldnerberatung festgesetzt	das für Soziales zuständige Ministerium	2026
105	Prüfung von Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus und der Städtebauförderung bei Frauen nach Frauenhausaufenthalt, insbesondere Prüfung der Möglichkeit zur Förderung spezieller Frauenwohnprojekte im sozialen Wohnungsbau und anderer Second-Stage Projekte	das für Bau zuständige Ministerium	fortlaufend
106	Prüfung, inwieweit bei der Vergabe des Wohnraums geschlechterspezifische Belange berücksichtigt werden können (Augenmerk auf Gewalt, Migration)	das für Wohnungswesen zuständige Ministerium	2025
107	Prüfung, inwieweit eine Stärkung von sozialer, ökonomischer, gesundheitlicher und psychosozialer Fachberatung, inklusive Ausstiegsberatung, erfolgen kann	die für Soziales, Gesundheit, Wirtschaft / Gewerbe und Gleichstellung zuständigen Ministerien	Ende 2025/ Anfang 2026
108	Maßnahmen zur Entstigmatisierung, um Diskriminierung von Menschen in der Sexarbeit vorzubeugen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit und Bildungsangebote)	die für Wirtschaft / Gewerbe und Gleichstellung zuständigen Ministerien	laufend
109	Zusammenarbeit mit dem Verfassungsschutz zum Thema Antifeminismus	die für Gleichstellung und Verfassungsschutz zuständigen Ministerien	2026

## 2. Gesundheit und Geschlecht: Unterschiede, Herausforderungen und Chancen

Die Gesundheit von Frauen und Männern wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst, die über biologische Unterschiede hinausgehen und gesellschaftliche, soziale sowie kulturelle Aspekte einbeziehen. Um eine geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, ist es wichtig, die verschiedenen Lebensphasen und Gesundheitsbedarfe der Geschlechter zu berücksichtigen.

### Bestandsaufnahme

#### *Gesundheitsbezogene Geschlechterunterschiede in Kindheit und Jugend*

Im Rahmen einer deutschlandweiten Studie wurden Schülerinnen und Schüler zwischen 11 und 15 Jahren zu ihrer Gesundheit befragt. Dabei zeigten sich signifikante gesundheitliche Trends nach Geschlecht, wobei Mädchen im Vergleich zu Jungen ein 1,5-fach höheres Risiko für eine eher schlechte Gesundheitseinschätzung, ein 1,8-fach höheres Risiko für eine niedrige Lebenszufriedenheit und ein 2,3-fach höheres Risiko für multiple psychosomatische Beschwerden aufwiesen.<sup>139</sup>

Der Anteil von Jungen mit einer ärztlich versorgten Unfallverletzung in Deutschland lag in allen Altersgruppen leicht höher als bei gleichaltrigen Mädchen, und zwar um 3,6 Prozent im Alter zwischen 3 und 6 Jahren und um 4,9 Prozent im Alter zwischen 14 und 17 Jahren. Zudem war 2021 der Anteil von Jungen beispielsweise an bei Straßenverkehrsunfällen verletzten Kindern mit 59 Prozent deutlich höher als der Anteil von Mädchen mit 41 Prozent. Jungen waren insbesondere als Radfahrer mit 68,6 Prozent wesentlich stärker gefährdet als Mädchen (31,3 Prozent).<sup>140</sup>

#### *Geschlechterunterschiede im Gesundheitsverhalten<sup>141</sup>*

Frauen und Männer zeigen Unterschiede in der Häufigkeit und Art bestimmter Krankheiten sowie im Gesundheitsverhalten. So suchen Frauen häufiger medizinische Hilfe auf und legen mehr Wert auf präventive Maßnahmen, während Männer eher zu riskantem Verhalten neigen und weniger präventive Angebote nutzen. Zudem beeinflussen gesellschaftliche Rollenbilder, wie Frauen und Männer mit Krankheit und Gesundheit umgehen. Traditionelle Geschlechterrollen können zu einer Verzerrung in der Wahrnehmung und Behandlung von Krankheiten führen.

#### *Vorsorgeuntersuchungen<sup>142</sup>*

Beim Hautkrebsscreening lag die Inanspruchnahme bei Männern 2023 in Mecklenburg-Vorpommern bei 7,2 Prozent und bei Frauen bei 9,1 Prozent. Einen immunologischen Stuhltest zur Früherkennung von Darmkrebs ließen 2,1 Prozent der Männer und 4,2 Prozent der Frauen im Jahr 2023 durchführen; eine Darmspiegelung (Koloskopie) hingegen etwas mehr Männer (2,1 Prozent) als Frauen (1 Prozent). Den größten Unterschied gibt es in der Wahrnehmung der Krebsvorsorge geschlechtsspezifischer Organe: 2023 nahmen 20,4 Prozent der Männer in Mecklenburg-

---

<sup>139</sup> Vgl. Robert-Koch-Institut (2024)

<sup>140</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2022b)

<sup>141</sup> Vgl. Robert-Koch-Institut (2023); epd (2024); Tertilt (2024) - vgl. auch weitere Belege im Quellenverzeichnis

<sup>142</sup> Vgl. Bifg / BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung

Vorpommern an einer entsprechenden Früherkennungsuntersuchung teil und 32,8 Prozent der Frauen an der Früherkennung des Zervixkarzinoms sowie zusätzlich 11,7 Prozent aller Frauen am Mammographie-Screening-Programm.

#### *Psychische Gesundheit<sup>143</sup>*

Frauen und Männer sind unterschiedlich von psychischen Erkrankungen betroffen. Während Frauen häufiger an Depressionen und Angststörungen leiden, sind Männer stärker von Suchterkrankungen und Suizid betroffen. Depressionen gehen bei Männern mit einem höheren Suizidrisiko einher als bei Frauen. Bei psychischen Erkrankungen gehen Männer weniger häufig zum Arzt, sind seltener in psychotherapeutischer Vorbehandlung und planen weniger oft eine weiterführende Behandlung. Psychosoziale Unterstützungsangebote müssen diese geschlechtsspezifischen Unterschiede berücksichtigen.

#### *Stereotype Körper- und Selbstbilder<sup>144</sup>*

Gesellschaftliche Vorstellungen von idealen Körperbildern beeinflussen das Selbstbild und Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern. Während Frauen häufiger unter Essstörungen leiden, neigen Männer dazu, Gesundheitsrisiken zu ignorieren, um den Anforderungen an Stärke und Unabhängigkeit gerecht zu werden.

#### *Sucht*

Das Suchtverhalten<sup>145</sup> zeigt ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer konsumieren häufiger illegale Drogen und Alkohol in riskanten Mengen, während Frauen eher zu Medikamentenmissbrauch neigen. Auch Motive, Ursachen sowie Risiko- und Schutzfaktoren für Suchtverhalten sind abhängig vom Geschlecht. Präventions- und Behandlungsprogramme sollten diese Unterschiede adressieren.

Im Jahr 2023 haben in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt 9.498 Menschen Hilfe in einer Sucht- und Drogenberatungsstelle gesucht. 75 Prozent der Klientinnen und Klienten waren Männer (Tendenz: seit 2020 leicht sinkend) und 25 Prozent Frauen (Tendenz: seit 2020 leicht steigend). Süchtige Frauen werden schneller tabuisiert und stigmatisiert – insbesondere in der Schwangerschaft oder als Mütter – weshalb Suchterkrankungen von Frauen häufiger im Verborgenen bleiben.<sup>146</sup>

#### *Schwangerschaft und Geburt<sup>147</sup>*

In Mecklenburg-Vorpommern wurden 2023 9.671 Kinder geboren. Rein statistisch hat 2023 jede Frau zwischen dem 15. und 49. Lebensjahr durchschnittlich 1,26 Kinder zur Welt gebracht. 2.276 Schwangerschaften wurden 2023 in Mecklenburg-Vorpommern abgebrochen.

---

<sup>143</sup> Vgl. Robert-Koch-Institut (2023); Möller-Leimkühler (2009); World Economic Forum (2024b); Riffer/Knopp/Burghardt/Sprung (2021); Grobe/Braun/Starke (2023)

<sup>144</sup> Ebenda.

<sup>145</sup> DHS – Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (vgl. dort auch die Verweise auf weitere Quellen)

<sup>146</sup> Landeskoordinierungsstelle für Suchtthemen M-V (2023a); Landeskoordinierungsstelle für Suchtthemen M-V (2023b)

<sup>147</sup> Statistisches Bundesamt: Statistiken zu Geburten und Schwangerschaftsabbrüchen nach Bundesland (weiblich/männlich)

### *Auswirkungen der Menopause in der Arbeitswelt<sup>148</sup>*

Studien zeigen, dass die Wechseljahre Auswirkungen auf Betroffene und ihr Umfeld haben. Dazu zählt auch der Arbeitsplatz. Etwa zwei Drittel der sozialversicherungs-pflichtig beschäftigten Frauen in Deutschland zwischen 40 und 54 Jahren leidet an Wechseljahresbeschwerden. Die meisten Frauen treten zwischen 47 und 54 Jahren in die Menopause ein. Die Betroffenen leiden oft jahrelang (drei bis zwölf Jahre) unter unterschiedlichen Beschwerden, z. B. auch einem Nachlassen der Leistungsfähigkeit. Das Wissen über die möglichen Symptome und Auswirkungen ist oft gering, aber Betroffene berichten überwiegend von Einschränkungen am Arbeitsplatz, z. B. durch Schlafstörungen, Erschöpfung und Reizbarkeit. Zudem sind die Beschwerden teils Ursachen für die Entscheidung der Betroffenen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder früher in Rente zu gehen. Das hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Fachkräftesicherung. Oft fehlt es an Unterstützung seitens der Arbeitgebenden. Viele Betroffene wünschen sich dabei insbesondere die Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden für das Thema, eine wechselljahresfreundliche Arbeitskultur oder passgenaue Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

### *Lebenserwartung und Pflege*

Die Lebenserwartung von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern lag für den Zeitraum 2021/2023 bei Geburt bei 82,58 Jahren.<sup>149</sup> Männer haben eine Lebenserwartung von 76,24 Jahren.<sup>150</sup> Damit liegt die Lebenserwartung von Frauen mehr als sechs Jahre über der von Männern. Auch im Alter von 65 Jahren sind diese Unterschiede noch vorhanden: 65-jährige Frauen werden im Durchschnitt 85,64 Jahre alt, gleichaltrige Männer etwa 81,72 Jahre.<sup>151</sup>

Zum Jahresende 2023 lebten in Mecklenburg-Vorpommern 61.100 (2021: 58.584) pflegebedürftige Menschen, davon waren 20.858 Männer und doppelt so viele Frauen (40.424). Mit zunehmendem Alter (ab 75 Jahren) steigt der Anteil von Frauen deutlich und liegt bei den über 95-jährigen bei über 84 Prozent.<sup>152</sup>

Pflegebedürftigkeit<sup>153</sup> betrifft Frauen häufiger und länger als Männer, sowohl als Pflegebedürftige als auch als Pflegenden. Pflegenden Frauen sind oft einer doppelten Belastung ausgesetzt, da sie zusätzlich zur Pflege auch berufliche und weitere familiäre Verpflichtungen tragen. Künftig wird durch die Zunahme an Pflegebedürftigen und die Abnahme professioneller pflegerischer Versorgungsangebote aufgrund des Rückgangs von Personal ein größerer Bedarf an familiärer und ehrenamtlicher Unterstützung prognostiziert, der vermutlich überwiegend von Frauen geleistet wird.

### *Herausforderungen*

#### *Prävention und Gesundheitsförderung*

Gesundheitsförderung ist ein wichtiger Aspekt und muss geschlechtsspezifisch gestaltet werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Frauen und Männern in

---

<sup>148</sup> Tropschuh (2024); Burkert/Müller (2025); Schumann (2023); wdr (2025)

<sup>149</sup> Statistisches Bundesamt (2023b)

<sup>150</sup> Statistisches Bundesamt (2023c)

<sup>151</sup> Vgl. vorangehende Fußnoten 149 und 150

<sup>152</sup> Vgl. eigene Berechnungen anhand Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025a)

<sup>153</sup> Vgl. Backes/Amrhein/Wolfinger (2008); Geyer/Haas/Teschner (2024)

verschiedenen Lebensphasen gerecht zu werden. In der Jugend steht das Thema „Gesund aufwachsen“ ganz vorne. Mädchen und Jungen haben unterschiedliche gesundheitliche Herausforderungen und Bedarfe. Präventionsmaßnahmen sollten daher spezifische Programme für beide Geschlechter beinhalten. In der folgenden Lebensphase hat die Arbeit einen starken Einfluss auf das Gesundheitsverhalten. Frauen sind nach wie vor stärker von Mehrfachbelastungen durch Beruf und Familie betroffen, die sich negativ auf ihre Gesundheit auswirken können. Männer hingegen neigen dazu, gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen zu vernachlässigen und riskanteres Verhalten am Arbeitsplatz zu zeigen. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz muss diese Unterschiede berücksichtigen. Und auch im Alter spielt die Gesundheit eine besondere Rolle, denn hier zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede in der Gesundheit besonders deutlich. Frauen leben tendenziell länger, haben aber eine höhere Wahrscheinlichkeit, im Alter unter chronischen Erkrankungen zu leiden. Männer haben hingegen ein höheres Risiko für frühzeitigen Tod durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

#### *Zugang zur medizinischen Versorgung*

Im Flächenland Mecklenburg-Vorpommern erschweren große Entfernungen den Zugang zu flächendeckend gleichwertiger Gesundheitsversorgung. Dies gilt umso mehr für Frauen als für Männer, da sie häufiger über kein eigenes Auto verfügen (vgl. Kapitel III. 3.). Auch vor dem Hintergrund einer steigenden Krankheitslast und zunehmender Fachkräfteengpässe im Gesundheitswesen müssen sowohl ambulante als auch stationäre Versorgungsstrukturen weiterentwickelt werden. Außerdem nehmen Frauen andere Gesundheitsleistungen in Anspruch als Männer. Deshalb besteht bei ihnen die Gefahr einer Benachteiligung. Zusätzlichen Herausforderungen stehen Migrantinnen und sozial benachteiligte Frauen gegenüber.

#### *Kinder und Jugendliche*

Herausforderungen bestehen bei der kinder- und jugendgynäkologischen Betreuung in Mecklenburg-Vorpommern. Während jungenmedizinische Fragestellungen kinderchirurgisch und urologisch weitgehend gut betreut sind, besteht im ambulanten und stationären Versorgungssektor kein äquivalentes Angebot für Mädchen. Handlungsbedarf gibt es in Aus- und Weiterbildung sowie hinsichtlich der Finanzierung der entsprechenden Beratungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern.

Auch Jugendliche sind von geschlechtsspezifischen psychischen Belastungen betroffen, beispielsweise von Selbstoptimierungsdruck, Krisen und Mehrfachbelastungen.

#### Ziele

Nur durch eine geschlechtssensible Ausrichtung des Gesundheitssystems sowie gezielte Maßnahmen in der Prävention und Gesundheitsförderung kann eine gerechte Gesundheitsversorgung für alle Geschlechter erreicht werden. Es ist entscheidend, dass das Gesundheitssystem auch soziale, sprachliche und kulturelle Barrieren erkennt und abbaut, um eine gleichberechtigte Versorgung sicherzustellen. Wichtige Ziele sind die Erhebung von geschlechtsspezifischen Gesundheitsdaten, die Aufnahme von geschlechtersensiblen Inhalten in die Aus- und Weiterbildung von Ärztinnen und Ärzten sowie medizinisches Fachpersonal und die Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Gesundheits- und Sozialberichterstattung sowie Gesundheitsförderung und -angeboten.

Frauenspezifische Gesundheitsthemen in der Pubertät, der gesamten reproduktiven Phase und Menopause sollten bekannt sein, berücksichtigt und enttabuisiert werden. Die reproduktive Selbstbestimmung ist ein grundlegendes Recht, das Frauen die Kontrolle über ihre Fortpflanzung ermöglicht. Dies umfasst den Zugang zu Verhütungsmitteln, die Möglichkeit zum Schwangerschaftsabbruch als selbstbestimmte Entscheidung sowie umfassende Informationen und erreichbare sowie verfügbare Beratungsangebote.

Schwangerschaft und Geburt sind spezifische Themen in der Frauen- und Familiengesundheit. Es ist wichtig, dass Schwangere während dieser Phase umfassende Beratung, Begleitung, Betreuung, Versorgung und Unterstützung erhalten. Dazu gehören unter anderem Vorsorgeuntersuchungen, Geburtsvorbereitungskurse, Betreuung im Wochenbett und bis zum Ende der Stillzeit, die auch die psychische Gesundheit der Mutter berücksichtigen. Dazu sollte das nationale Gesundheitsziel umgesetzt und eine wohnortnahe Versorgung gewährleistet werden.

Darüber hinaus sind in der Pflege spezifische Unterstützungsangebote notwendig.

#### *Gender-Medizin und Ausbildung in Gesundheitswesen und weiteren Professionen*

Die Gender-Medizin untersucht die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entstehung und Behandlung von Krankheiten. In Wissenschaft, Forschung und Pharmakologie sowie in Medien und Politik gewinnen geschlechterspezifische Gesundheitsfragen an Bedeutung. Dennoch gibt es Handlungsbedarf hinsichtlich systematischer geschlechtersensibler Ansätze in der Gesundheitsprävention, der medizinischen Forschung und Versorgung. Versorgungsstrukturen müssen die zunehmend anerkannten Dimensionen frauenspezifischer Erkrankungen widerspiegeln und beispielsweise eine interdisziplinäre Diagnose und Behandlung von Endometriose, des polyzystischen Ovarialsyndroms (PCOS) oder schwerwiegender Ausprägungen des klimakterischen Syndroms ermöglichen. Von Bedeutung ist auch die Sensibilisierung und Fortbildung pädagogischen Fachpersonals und des Personals in relevanten Behörden, beispielsweise im Zusammenhang mit der Anerkennung schwerwiegender chronischer Krankheiten.

#### **Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- „Zielbild für die Geburtshilfe und Pädiatrie in MV“ der Gesundheitskommission MV vom 06.03.2024 ([Link](#))
- Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in M-V“ ([Link](#))
- Landtagsbeschluss Drs. 8/523 zum Bericht der Enquete-Kommission zur medizinischen Versorgung in MV vom 23.03.2023 ([Link](#))
- Landtagsbeschluss Drs. 8/2333: "Gemeinsam aktiv für Gesundheitsförderung und Prävention" vom 28.06.2023 ([Link](#))
- Gesundheitsbezogener Hitzeschutzplan Mecklenburg-Vorpommern ([Link](#))
- Nationales Gesundheitsziel „Rund um die Geburt“ ([Link](#))
- Landesstrategie Gesundheitsförderung und Prävention für MV (*in Erarbeitung*)

Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
110	geschlechtsspezifische Auswertung (wo möglich und sinnvoll) von Gesundheitsdaten und Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei der Erhebung neuer Daten sowie bei der Gesundheits- und Sozialberichterstattung	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend <sup>154</sup>
111	Umsetzung einer integrierten und zielgruppenspezifischen Gesundheits- und Sozialberichterstattung im Rahmen der Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung in Mecklenburg-Vorpommern	das für Gesundheit zuständige Ministerium	
112	Abfrage zu geschlechtersensiblen Weiterbildungsinhalten bei der Ärztekammer M-V	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
113	Zusammenstellung von Empfehlungen, Initiativen, Good Practices für Ärztinnen und Ärzte und Bereitstellung der Informationen passgenau für die Zielgruppen	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
114	Verstärktes Einbinden von gendermedizinischen Ansätzen in die Lehre an den Universitäten	das für Hochschulen zuständige Ministerium	fortlaufend
115	Offene Ansprache des Themas Periode, einschließlich des Umgangs mit Schmerzen und Menstruationsartikeln, im Schulunterricht (Aufnahme in die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften)	das für Bildung zuständige Ministerium	fortlaufend
116	Etablieren von Endometriose als Thema in Fort- und Weiterbildungsangeboten der Gesundheitsfach- und Heilberufe (bspw. Physiotherapie)	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
117	Sensibilisierung der Kommunen zum Thema kostenfreie Bereitstellung von Periodenprodukten	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	2026
118	Sensibilisierung der Landesregierung als Arbeitgeberin hinsichtlich des Umgangs mit Beschäftigten, die unter Symptomen der Menopause leiden	die für Personalmanagement der Landesverwaltung und Finanzen zuständigen Ministerien	
119	Umsetzung der im „Zielbild für Geburtshilfe und Pädiatrie 2030“ festgelegten Maßnahmen	die für Gesundheit und Familien zuständigen Ministerien	bis 2030
120	Berücksichtigung der Genderperspektive in der Landesstrategie „Gesundheitsförderung und Prävention“ (einschließlich der vier Landeskonzptionen), die derzeit im Rahmen des Arbeitsauftrags Nr. 2 Prävention der Gesundheitskommission M-V erarbeitet wird	das für Gesundheit zuständige Ministerium	2025

<sup>154</sup> Grundsätzlich wird die Differenzierung nach Geschlecht vorgenommen. Darüber hinaus findet aktuell eine Diskussion darüber statt, inwieweit man den Aspekt „Diversität“ in den aktuell nur binär vorliegenden Daten abbilden kann.

121	(flächendeckende) Regelung und Sicherung der Finanzierung der Ernährungs-, Bewegungs- und Stillberatung rund um die Geburt	die für Gesundheit und Familien zuständigen Ministerien	fortlaufend
122	Unterstützung der Aktivitäten des Arbeitskreises „Gender & Gesundheit“ im Bereich Schwangerschaft und Geburt	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	fortlaufend
123	Darstellung der Versorgungsrealität im Kontext Schwangerschaftsabbrüche nach regionaler Verteilung	das für Gesundheit zuständige Ministerium	
124	Sicherung von Angeboten für Schwangerschaftsabbrüche, z. B. über Universitätskliniken mit gynäkologischen Abteilungen	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
125	Hinwirkung auf die Umsetzung des von BMG und der BÄK am 20.08.2020 beschlossenen "Konzepts zur Fortentwicklung der Qualifizierung von Ärztinnen, die Schwangerschaftsabbrüche vornehmen" sowie Umsetzung von entsprechenden Qualifizierungsangeboten	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
126	Prüfaufrag, inwieweit vorhandene Angebote (Schwangerschaftsabbruch), einschließlich ambulanter Angebote und Beratungsangebote, erfasst und kommuniziert werden können	die für Gesundheit und Familien zuständigen Ministerien	laufend
127	Aufklärung über Anspruch auf begleitende Hebammenhilfe bei Schwangerschaftsabbruch	die für Gesundheit und Familien zuständigen Ministerien	fortlaufend
128	Sensibilisierung und Schulung der Träger, Fachkräfte, Pädagoginnen und Pädagogen, um Gesundheitskompetenz zu fördern und zu entwickeln (im Rahmen der umsetzungsorientierten Weiterentwicklung der Landesstrategie „Gesundheitsförderung und Prävention“)	die für Gesundheit und Bildung zuständigen Ministerien	fortlaufend
129	Mehr Aufklärung in Kita und Schule (auch für Eltern) unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte durch externe Suchtberatung und im Rahmen bestehender Projekte mit Multiplikator*innenansatz	die für Bildung und Gesundheit zuständigen Ministerien	fortlaufend
130	flächendeckender Aufbau integrierter kommunaler Strategien und Strukturen zur Gesundheitsförderung und Prävention	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend
131	Prüfaufrag, welche Ausbildungsinhalte im Bereich der genderspezifischen Aspekte der Gesundheitsförderung vorhanden sind und angewandt werden, welche Standards angelegt werden sowie Ableitung von Empfehlungen	die für Bildung und Gesundheit zuständigen Ministerien	fortlaufend
132	Einspeisung und Berücksichtigung von Genderaspekten in den relevanten Gremien	das für Gesundheit zuständige Ministerium	fortlaufend

### 3. Städte und ländliche Räume für alle: geschlechtergerecht planen und gestalten

Stadt- und Regionalentwicklung<sup>155</sup>, die Gestaltung von Wohnquartieren, aber auch das nachbarschaftliche Umfeld spielen eine zentrale Rolle bei der Schaffung einer gerechten und lebenswerten Gesellschaft. Eine geschlechtergerechte Stadt- und Raum- sowie Quartiersplanung geht über die formale Gleichstellung hinaus und berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensrealitäten, Bedürfnisse und Präferenzen von Frauen und Männern. Dies betrifft nicht nur urbane Ballungszentren, sondern auch ländliche Räume, in denen spezifische Herausforderungen und Potenziale existieren. So sind Wohnquartiere bzw. Nachbarschaften, die gut mit allen infrastrukturellen Einrichtungen und Daseinsvorsorgeangeboten ausgestattet sind, für Frauen besonders bedeutsam, und zwar aufgrund der wohnortnahen Versorgung, z. B. für die Mobilitätsanforderungen älterer Frauen bzw. für eine gelingende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.

Bestehende und neue Initiativen zur Verbesserung der Lebensqualität in ländlichen Räumen und Städten sollten zunehmend die Geschlechterperspektive berücksichtigen. Eine geschlechtersensible Freiraumgestaltung rückt vermehrt in den Blick und kommunale Verwaltungen und Organisationen greifen das Thema auf. Weltweit fordern Leitprinzipien, wie die UN-Women-„Safe Cities“-Initiative, Planungen in allen Phasen geschlechtergerecht vorzunehmen. Auch Zivilgesellschaft und Initiativen empfehlen integrative Prozesse, um die Wirksamkeit von Maßnahmen zu erhöhen.

#### Bestandsaufnahme

##### *Bodenfläche nach Nutzungsarten<sup>156</sup>*

Am 31. Dezember 2023 umfasste Mecklenburg-Vorpommern eine Bodenfläche von 2.329.324 ha. Davon sind 129.540 ha als Siedlung klassifiziert (5,6 Prozent), 71.091 ha als Verkehr (3,1 Prozent), 1.995.001 ha als Vegetation, inkl. Landwirtschaft und Wald (85,6 Prozent), und 133.692 ha als Gewässer (5,7 Prozent).

##### *Bevölkerung in Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen<sup>157</sup> und Bevölkerungsdichte*

Zum Stichtag 31.12.2024 lebten 1.573.597 Menschen in Mecklenburg-Vorpommern. Davon waren 803.277 Personen weiblich (51,0 Prozent). Für die Verteilung auf die Landkreise und kreisfreien Städte zeigt sich folgendes Bild:

	Bevölkerung insgesamt	Frauen	Frauenanteil, in Prozent
Rostock	205.307	105.203	51,2
Schwerin	98.308	51.086	52,0
Mecklenburgische Seenplatte	246.318	126.342	51,3
<i>darunter Neubrandenburg</i>	<i>60.344</i>	<i>31.367</i>	<i>52,0</i>
Landkreis Rostock	218.721	110.693	50,6

<sup>155</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; 2025): Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation

<sup>156</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025e)

<sup>157</sup> Vgl. Landesamt für innere Verwaltung (2024c)

Vorpommern-Rügen	215.203	110.767	51,5
<i>darunter Stralsund</i>	<i>54.0,95</i>	<i>28.090</i>	<i>51,9</i>
Nordwestmecklenburg	156.692	79.151	50,5
<i>darunter Wismar</i>	<i>43.329</i>	<i>22.284</i>	<i>51,4</i>
Vorpommern-Greifswald	224.956	115.507	51,4
<i>darunter Greifswald</i>	<i>56.092</i>	<i>29.658</i>	<i>52,9</i>
Ludwigslust-Parchim	208.092	104.528	50,2

Die Bevölkerungsdichte in Mecklenburg-Vorpommern lag 2023 bei 68 Einwohnerinnen und Einwohnern je Quadratkilometer. Damit ist Mecklenburg-Vorpommern im Deutschlandvergleich das am dünnsten besiedelte Bundesland.

#### *Bevölkerungsprognose Mecklenburg-Vorpommern bis 2045<sup>158</sup>*

Ausgehend von der Bevölkerungsprognose für Mecklenburg-Vorpommern für 2045 – ausgehend von 2022 – ist mit einem Bevölkerungsverlust von ca. 7,3 Prozent bis 2045 zu rechnen. Das entspricht 114.900 Personen. Davon sind 59.200 Frauen. Es fehlen also mehr Frauen (51,5 Prozent) als Männer. Zudem steigt das Durchschnittsalter bis 2045 um ein Jahr auf 48,8 Jahre. Dabei ist das Durchschnittsalter von Frauen mit 50,4 Jahren in 2045 deutlich höher als das von Männern (45,1 Jahre).

Gestaffelt nach Landkreisen und kreisfreien Städten wird ein starkes Stadt-Land- und Ost-West-Gefälle sichtbar: So ist der prognostizierte Bevölkerungsrückgang in Rostock und Schwerin eher gering (-0,5 Prozent bzw. -5,6 Prozent in 2045), während in der Mecklenburgischen Seenplatte gegenüber 2022 Verluste im zweistelligen Prozentbereich vorhergesagt werden (-13,1 Prozent). Das entspricht einem Rückgang um 215.200 Personen.

#### *Demografische Situation der weiblichen Bevölkerung im Alter von 50 Jahren und älter<sup>159</sup>*

Das Robert-Koch-Institut hat im Jahr 2020 die demografische Situation der weiblichen Bevölkerung im Alter von 50 Jahren und älter in der Region Nordost (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern) untersucht. Neben den wenig überraschenden Unterschieden in Fragen von Siedlungs- und Altersstruktur sowie Bevölkerungsdichte zwischen den drei Bundesländern sind vor allem die Gesundheitsversorgung in ländlichen Räumen und die damit verbundenen Distanzen von erheblicher Bedeutung. So weist die Studie Mecklenburg-Vorpommern eine Ländlichkeit von 56,1 Prozent zu (Brandenburg = 44,2 Prozent, Berlin = 0,0 Prozent). Die mittlere Entfernung zu Hausarztpraxen wird mit durchschnittlich 2.058 Metern angegeben (Brandenburg = 1.763 Meter, Berlin = 371 Meter); die Entfernung zu Apotheken mit durchschnittlich 2.379 Metern (Brandenburg = 2.118 Meter, Berlin = 403 Meter).

#### *Mobilität und Verkehrsplanung*

Männer und Frauen haben unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse, die sich aus ihrer unterschiedlichen Teilhabe am Arbeitsmarkt und den Aufgaben im Haushalt und in der Pflege ergeben. Im Durchschnitt legen Männer – meist auf dem Weg zur Arbeit –

<sup>158</sup> Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2024)

<sup>159</sup> Robert-Koch-Institut (2020)

größere Strecken zurück und sind länger unterwegs als Frauen. Frauen legen kürzere Wege, jedoch eine höhere Anzahl an Strecken zurück. Sie kombinieren dabei oft unterschiedliche Ziele und sind häufiger in Begleitung von Kindern oder älteren Menschen unterwegs. Die vielfältigeren Wegeketten von Frauen liegen darin begründet, dass Frauen im Alltag oft neben den Wegen zur eigenen Erwerbsarbeit, diese Wege mit den Notwendigkeiten im Rahmen der Sorge- und Versorgungsarbeit verbinden müssen. Hinzu kommt, dass sie dabei von den Zeitsystemen und Bedürfnissen der betreuten Menschen abhängig sind und diese koordinieren müssen. Dies führt zu komplexen räumlichen Mobilitäts- und Bewegungsmustern<sup>160</sup> (beispielsweise in Bezug auf Daseinsvorsorge<sup>161</sup> oder Anlaufstellen des Beratungs- und Hilfenetzes<sup>162</sup>). Frauen sind öfter zu Fuß und, außerhalb der Stoßzeiten, mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln (ÖPNV) unterwegs, wohingegen Männer öfter das Auto nutzen. Der ÖPNV sowie alternative Mobilitätsformen (bspw. Rufbussystem) spielen insbesondere für Frauen höheren Alters eine Rolle. Sie verfügen seltener über einen Führerschein oder einen PKW als gleichaltrige Männer (siehe unten zum Thema Fahrerlaubnis/Führerschein). Gleiches gilt für mobilitäts-eingeschränkte Personen, Jugendliche und junge Erwachsene in ländlichen Räumen. Für Frauen spielen die Themen „Nachhaltigkeit“ und „Sicherheit und Wohlbefinden“ (bspw. vor Übergriffen und generell im Straßenverkehr) eine größere Rolle bei der Wahl des Verkehrsmittels.<sup>163</sup>

#### *Angebote im öffentlichen Raum<sup>164</sup>*

Bestehende Angebote (z. B. Skaterbahn, Fußball-/Basketballplätze, etc.) im öffentlichen Raum werden häufiger von Jungen und jungen männlichen Erwachsenen aktiv genutzt. Das spricht dafür, dass sie den Bedürfnissen von Mädchen für Bewegung im öffentlichen Raum weniger gut entsprechen. Mädchen bevorzugen Spielräume mit offenen Sichtachsen und vermeiden enge, verdeckte Bereiche, in denen man sich „eingesperrt“ fühlen könnte. Entsprechend steigert gute Beleuchtung, Übersichtlichkeit und Präsenz anderer Leute das Sicherheitsgefühl. Geschlechtergetrennte oder inklusive Bereiche (z. B. Mehrzweckspielplätze mit Zonen für alle) werden positiv gesehen, da sie unterschiedliche Interessen bedienen und Mädchen und Frauen ermöglichen, Sport ohne männliche Dominanz auszuüben.

#### *Fahrerlaubnis/Führerschein<sup>165</sup>, Fahrzeugzulassungen<sup>166</sup>, Fahrzeugscheine<sup>167</sup> etc.*

62 Prozent der Fahrzeugscheine sind für Männer ausgestellt. Auf Frauen entfallen 38 Prozent. Deutschlandweit waren am 1. Januar 2024 49,1 Millionen Personenkraftwagen (PKW) zugelassen. 16,9 Millionen (34,5 Prozent) PKW-Halterinnen standen 27,4 Millionen männlichen PKW-Haltern gegenüber. Bei jüngeren Halterinnen und Haltern sind die Frauenanteile höher. Mit knapp 42 Prozent ist der Wert in der Gruppe der 25- bis 29-Jährigen am höchsten. Bei Personen über 60 Jahren machen Frauen

---

<sup>160</sup> Siehe Bundesministerium für Verkehr (2024)

<sup>161</sup> Vgl. Projekt zur regionalen Erreichbarkeit ausgewählter Einrichtungen der Daseinsvorsorge

<sup>162</sup> Vgl. Evaluation des Hilfenetzes für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt in M-V

<sup>163</sup> Statistisches Bundesamt (2019); Kläver, Anke (2021)

<sup>164</sup> Bauhardt: Mädchen und Jungen in städtischen Räumen

<sup>165</sup> Vgl. Kraftfahrt-Bundesamt: Fahrerlaubnisbestand im Zentralen Fahrerlaubnisregister (ZFER)

<sup>166</sup> Vgl. Kraftfahrt-Bundesamt: Bestand an Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeuganhängern

<sup>167</sup> Vgl. ZEIT/dpa (2024)

einen Anteil von weniger als 37 Prozent aus. In Mecklenburg-Vorpommern waren 884.272 PKW zugelassen.

Am 1. Januar 2025 hatten 54 Millionen Personen in Deutschland eine Fahrerlaubnis. Davon waren 45,1 Prozent weiblich. In Mecklenburg-Vorpommern lag die Zahl bei insgesamt 980.737 Personen. Der Frauenanteil war mit 44,2 Prozent leicht unter dem Bundesschnitt.

Verkehrsunfälle mit Personenschaden kosten pro Jahr knapp acht Milliarden Euro. Dabei entfallen 5,21 Milliarden Euro auf Männer und 2,7 Milliarden Euro auf Frauen. Damit beträgt der Gender Gap 2,51 Milliarden Euro. Von den eingezogenen Führerscheinen gehören 83 Prozent Männern. Sie stellen 78 Prozent der geahndeten ca. 3,1 Millionen (2018) Geschwindigkeitsübertretungen dar.<sup>168</sup>

#### *Mobilität älterer Menschen<sup>169</sup>*

Bereits 2013 wurden die Mobilitätseinschränkungen älterer Menschen vor dem Hintergrund einer zunehmend problematischen Gesundheitsversorgung in ländlichen Regionen untersucht und dabei festgestellt, dass besonders Frauen in ihren Mobilitätsoptionen eingeschränkt sind. Von den Frauen Ü75 waren nur 63 Prozent außerhäusig mobil. 37 Prozent verfügten über ein eigenes Auto. Dementsprechend stehen besonders hochbetagte, mobilitätseingeschränkte Frauen in ihrem Alltag vor erschwerten Bedingungen.

Sind ältere Autofahrerinnen und -fahrer in einen Unfall mit Personenschaden verwickelt, so tragen sie häufiger die Hauptschuld als Jüngere. Dabei handelt es sich besonders oft um eine Missachtung der Vorfahrt. Ein Drittel der Verkehrstoten war mindestens 65 Jahre alt. Generell erleiden Ältere im Durchschnitt schwerere Unfallfolgen als Jüngere. Als Grund dafür wird angegeben, dass Seniorinnen und Senioren häufig als ungeschützte Fußgängerinnen und Fußgänger am Verkehr teilnehmen. Hochbetagte sind seltener mit dem Auto unterwegs. 77 Prozent der Haushalte mit Haupteinkommenspersonen von 65 bis 69 Jahren im Jahr 2022 besaßen mindestens ein Auto; 77,7 Prozent in der Altersgruppe von 70 bis 79 Jahren. Ab 80 Jahren verfügten noch knapp zwei Drittel (65,2 Prozent) über einen PKW.<sup>170</sup>

Die Studie „Mobilität in Deutschland“ von 2017 zeigt ebenfalls, dass Ältere (ab 60 Jahren und insbesondere Rentnerinnen und Rentner und Hochbetagte ab 80 Jahren) seltener aus dem Haus gehen als Jüngere und Frauen seltener als Männer. Bei den Älteren liegt die Mobilitätsquote mit 67 Prozent fast 20 Prozentpunkte unter der mittleren Mobilitätsquote der Gesamtbevölkerung. Sie legen weniger und kürzere Wege zurück. Der überproportionale Anteil älterer Menschen ist auch eine Erklärung für den besonders hohen Anteil autofreier Haushalte in Ostdeutschland bzw. insbesondere in Mecklenburg-Vorpommern. Haushalte mit älteren Menschen besitzen seltener ein normales Fahrrad, aber häufiger ein Pedelec.<sup>171</sup> Diese Besonderheiten müssen bei den weiteren Entwicklungen im Bereich „Mobilität“ berücksichtigt werden.

---

<sup>168</sup> Vgl. von Heesen (2022): S. 98 ff.

<sup>169</sup> Giesel/Köhler/Nowossadeck (2013)

<sup>170</sup> Statistisches Bundesamt (2023d)

<sup>171</sup> Infas (2019)

### *Sicherheit und Vermeidung von Angsträumen*

Ein zentrales Thema in der geschlechtergerechten Raumplanung ist die Sicherheit im öffentlichen Raum. Frauen fühlen sich häufiger unsicher im öffentlichen Raum.<sup>172</sup> Das wirkt sich auf ihr Raumnutzungsverhalten aus.

### Herausforderungen

#### *Standortfaktoren im Wettbewerb um Fachkräfte*

Im Wettbewerb um Fachkräfte gewinnen Aspekte wie Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit an Bedeutung. Unternehmen und Regionen, die Arbeitsbedingungen bieten, die zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben beitragen und die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, sind für Fachkräfte attraktiver. Dies gilt sowohl für städtische Ballungsräume als auch für ländliche Regionen, die durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Wohnen, Mobilität und soziale Infrastruktur Fachkräfte anziehen können. Zudem ist ein demokratisches und vielfaltsoffenes Lebensumfeld ein wichtiger Standortvorteil für zugezogene Fachkräfte bzw. für Fachkräfte mit Zuzugsabsicht.

#### *Wohnungspolitik und digitale Transformation*

Wohnraum ist eine zentrale Ressource, deren Verfügbarkeit und Bezahlbarkeit entscheidend für die soziale Teilhabe ist. Frauen, insbesondere alleinerziehende Mütter und ältere Frauen, aber auch solche mit Handicap, sind häufig in prekären wirtschaftlichen Situationen und damit besonders von Wohnungsknappheit betroffen. Bezahlbares Wohnen und soziale Durchmischung sind wesentliche Voraussetzungen für Chancengleichheit, wobei auch barrierefreier Zugang für Menschen mit Behinderungen nicht vernachlässigt werden darf.

Eine gendersensible Verkehrsplanung muss auf die unterschiedlichen Mobilitätsbedürfnisse eingehen und den Zugang zu sicheren und barrierefreien Verkehrsmitteln fördern.

#### *Wohnungsnaher Grünflächen und Freiraumplanung*

Grünflächen in Wohnungsnähe sind nicht nur Orte der Erholung, sondern erfüllen eine wichtige Funktion im Alltag von Menschen mit Versorgungsaufgaben, insbesondere für Frauen. Sie dienen als Raum für Kinderbetreuung und ermöglichen es, kurze Pausen im Alltag zu gestalten. Um dies zu unterstützen, müssen diese Orte über eine entsprechende Aufenthaltsqualität verfügen, wie ausreichend Sitzgelegenheiten, Spielmöglichkeiten und Toiletten. Freiraumplanungen, die diese Bedürfnisse vernachlässigen, schaffen Exklusionsmechanismen, die vor allem Frauen betreffen.

Bei einer gendersensiblen Freiraumgestaltung sind zahlreiche Aspekte zu berücksichtigen. Erstens sollten vielfältige Angebote vorhanden sein, wobei Spiel- und Sportbereiche nicht nur die klassischen „action-orientierten“ Geräte enthalten sollten, sondern auch Elemente für Kommunikation, Kreativität und Rückzug. Zweitens sind Aufenthaltsqualität und Sicherheit zu berücksichtigen, indem Sitzgelegenheiten unterschiedlichen Typs angeboten werden. Überdachte Flächen und Sonnenschutz ermöglichen einen wetterunabhängigen Aufenthalt. Zudem erhöhen eine gute Beleuchtung, transparente Wegeführung und klare Sichtachsen das subjektive

---

<sup>172</sup> Birkel/Church/Erdmann/Hager/Leitgöb-Guzy (2020)

Sicherheitsgefühl, insbesondere von Frauen. Eine „offene Gestaltung“ mit wenigen dunklen Ecken erweist sich als besonders wirkungsvoll. Expertinnen und Experten empfehlen zudem eine nutzerfreundliche Infrastruktur (z. B. durch sanitäre Anlagen, WLAN-Hotspots) und eine regelmäßige Pflege, da Sauberkeit und moderne Ausstattung insbesondere von Mädchen als wichtig empfunden werden. Drittens ist ein zentrales Gestaltungsprinzip die Beteiligung der Zielgruppe. Es gilt, Mädchen und junge Frauen von Anfang an in Planungsworkshops und Befragungen einzubeziehen. So entsteht ein Gefühl der Mitgestaltung, das Nutzungsbarrieren abbaut. Viele Projekte zeigen, dass aktiv mitwirkende Mädchen eigene Ideen einbringen, die Gestaltungs- und Nutzungsergebnisse verbessern und spezielle Bewegungsangebote für Mädchen und junge Frauen berücksichtigen.<sup>173</sup>

### *Sport<sup>174</sup>*

Studien zeigen, dass Mädchen insbesondere dann aktiv am Sport teilnehmen, wenn die räumlichen und sozialen Bedingungen ein hohes Maß an Sicherheit, Respekt und Mitgestaltung ermöglichen. Vereinsangebote mit geschlechtshomogenen Gruppen, geschützten Zeiten oder weiblichen Vorbildern im Ehrenamt können hier entscheidende Impulse setzen. Gleichzeitig braucht es auch hier eine geschlechtersensible Gestaltung von Sportanlagen – z. B. durch Rückzugsorte, Beleuchtung, barrierearme Infrastruktur und offene, vielfältige Bewegungsangebote.

### Ziele

Geschlechtergerechte Stadt- und Regionalentwicklung erfordert eine integrierte Planung, die die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt. Aspekte, wie Daseinsvorsorge, Wohnraum, Mobilität, Sicherheit, Sport im öffentlichen Raum, Aufenthalts- und Grünflächen oder Kulturangebote<sup>175</sup>, müssen unter Gleichstellungsaspekten neu gedacht werden, um eine gerechte Teilhabe am öffentlichen und privaten Leben für alle zu gewährleisten. Der demografische Wandel, die digitale Transformation und der Klimaschutz bieten hierbei Herausforderungen, aber auch Chancen, die genutzt werden müssen, um eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen. Verkehrsflächen, Stadträume und Wohnraum sollten barrierefrei sein.

### *Daseinsvorsorge im Wohnumfeld*

Die Ausstattung des Wohnumfeldes mit Einrichtungen der Daseinsvorsorge ist ein wichtiger Aspekt im Sinne der Gleichstellung von Mann und Frau. Daseinsvorsorgeeinrichtungen wie Kindergärten, Schulen, medizinische Versorgung, Einkaufsmöglichkeiten und öffentliche Verkehrsmittel tragen dazu bei, dass alle Menschen, unabhängig von Geschlecht oder Lebenssituation, gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können. Wenn solche Einrichtungen gut erreichbar und vorhanden sind, erleichtert das vor allem Familien, Alleinerziehenden und Menschen mit besonderen Bedürfnissen, ihre täglichen Aufgaben zu bewältigen. Dadurch wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben verbessert, was wiederum die Gleichstellung fördert. Frauen

---

<sup>173</sup> Dellenbaugh-Losse, Mary (2024)

<sup>174</sup> Women in Sport (2019); Women in Sport (2022)

<sup>175</sup> Vgl. Kulturpolitische Leitlinien für M-V: insb. S. 28 ff.

und Männer sollen gleichermaßen die Chance haben, ihre Potenziale zu entfalten, ohne durch unzureichende Infrastruktur benachteiligt zu werden.

Die digitale Transformation verändert nicht nur die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, sondern auch wie sie leben und sich fortbewegen. Geschlechtergerechte Digitalisierung in der Stadt- und Regionalentwicklung muss sicherstellen, dass sowohl Frauen als auch Männer gleichberechtigten Zugang zu digitalen Angeboten haben.

Auch beim Themenfeld „Mobilität“ bedarf es einer Prüfung, wie bestehende Angebote geschlechtersensibler gestaltet und welche zusätzlichen Angebote geschaffen werden sollten. Dazu zählt die Erreichbarkeit von öffentlichen Gebäuden und Einrichtungen mit dem ÖPNV. Besonders in Zeiten des demografischen Wandels und der Ausdifferenzierung von Lebensstilen und Haushaltskonstellationen müssen Wohnungs- und Stadtentwicklungsstrategien vielfältige Lebensrealitäten berücksichtigen. Sogenannte „Angsträume“ sollten vermieden werden – etwa durch gute Beleuchtung, belebte Straßen oder ein sicheres Verkehrsnetz. Geschlechtergerechte Planungen müssen solche Aspekte von Anfang an integrieren, um eine gleichberechtigte Nutzung des öffentlichen Raumes zu ermöglichen.

#### Ausgewählte bestehende Dokumente:

- Integrierte Stadtentwicklungskonzepte (ISEK, [Link](#)) und Kreisentwicklungskonzepte
- Raumentwicklungspläne (RREP, [Link](#)) sowie Landesraumentwicklungsprogramm M-V (LEP M-V, [Link](#))
- Lokale Entwicklungsstrategien (LEADER) ([Link](#))

#### Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungszeitraum
<b>Stadtentwicklung</b>			
133	Vorantreiben einer geschlechtersensiblen Raumplanung im Rahmen der Fortschreibung des Landesraumentwicklungsprogrammes	die für Bau und Raumordnung zuständigen Ministerien	2026, fortlaufend <sup>176</sup>
134	Sensibilisierung für Barrierefreiheit bei der Einrichtung von Baustellen	die für Verkehr und Bau zuständigen Ministerien	fortlaufend
135	Jährliche Prüfung der Verfügbarkeit von Bundes- und Landesmitteln zum Abbau von Barrieren	die für Bau und Finanzen (Finanzier-	fortlaufend

<sup>176</sup> Die Fortschreibung der Regionalen Raumentwicklungsprogramme (RREP) und des Landesraumentwicklungsprogramms (LEP) wird voraussichtlich in 2025/26 umgesetzt.

		barkeit) zuständigen Ministerien	
136	Berücksichtigung der Genderperspektive bei der Umsetzung der Mobilitätsoffensive	das für Verkehr zuständige Ministerium	fortlaufend
137	Sensibilisierung der Kommunen bezüglich der Festlegung von Bushaltestellen in der Nähe von Ämtern, Kitas, Schulen, Kultureinrichtungen, Ärztehäusern und Seniorenheimen	die für Verkehr und Kommunen zuständigen Ministerien	fortlaufend
138	Prüfauftrag in Kooperation mit der Landesarbeitsgemeinschaft der Kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, inwieweit es verbindliche Regelungen zu Wickeltischen in öffentlichen Toiletten gibt bzw. geben kann	die für Bau und Gleichstellung zuständigen Ministerien	2026
139	Sensibilisierung der Kommunen für „baby-/ kleinkinderfreundliche Kommune“ und „stillfreundlicher Ort“, u. a. durch die Verbreitung des Handlungsleitfadens „stillfreundliche Kommune“ des Deutschen Hebammenverbandes	die für Familie und Gleich- stellung zuständigen Ministerien	
140	Prüfauftrag, inwieweit ein Pilotprojekt zur Ermittlung von „Angsträumen“ und wie Kommunen sie vermeiden können, angestoßen werden kann und Sensibilisierung der Kommunen in Bezug auf die Vermeidung von Angsträumen durch Aufklärungsmaterial	die für Stadtent- wicklung und Gleichstellung zuständigen Ministerien	
141	Sensibilisierung zum Thema Gender Planning für Entscheidungsträgerinnen und -träger in Städte- und Regionalplanungsverfahren und Verbreitung einschlägiger Veröffentlichungen und Handreichungen	das für Bau zuständige Ministerium	
142	Berücksichtigung geschlechtergerechter Aspekte durch den regionalen Wohnungsbau	das für Wohnungsbau zuständige Ministerium	
<b>Entwicklung ländlicher Räume</b>			
143	Prüfauftrag, inwieweit eine landesweite Car-Sharing – App / Mitfahr- App umgesetzt werden kann	das für Verkehr zuständige Ministerium	
144	Ergänzung des Leitfadens zur Erstellung der Integrierten Stadtentwicklungskonzepte (ISEKs) mit einer Gender-Checkliste	das für Gleich- stellung zustän- dige Ministerium in Abstimmung mit dem für Raumordnung zuständigen Ministerium	2028
145	Fortsetzung und Verstetigung des Programms „Neue Dorfmitte“	die für Raum- ordnung und ländliche Räume zuständigen Ministerien	fortlaufend
146	Weiterentwicklung des Rufbussystems auf der Grundlage des Nutzungsverhaltens unterschiedlicher Zielgruppen	das für Verkehr zuständige Ministerium	

147	Prüfauftrag, inwieweit gelungene Modellprojekte, insbesondere mit Blick auf aufsuchende Arbeit, verstetigt werden können	die mit Modellprojekten im ländlichen Raum befassten Ministerien	
-----	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------	--

#### 4. Gemeinsam stark: Gleichberechtigung im freiwilligen Engagement fördern

Die gesellschaftliche und staatliche Gestaltung beeinflusst alle Lebensbereiche. Die Entscheidungen, die dabei getroffen werden, wirken sich auf das Leben aller Menschen aus. Trotz dieser Tatsache, zeigt sich in vielen Bereichen eine unzureichende Beteiligung beider Geschlechter an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen.

##### Bestandsaufnahme

Bürgerschaftliches Engagement, insbesondere das Ehrenamt, spielt eine wesentliche Rolle für die Gesellschaft und das Gemeinwesen. Allerdings zeigt sich auch hier ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht: Frauen sind häufiger im „stillen“ Ehrenamt aktiv und seltener in Vereinsstrukturen oder Vorständen vertreten.<sup>177</sup> Wenn sich Frauen engagieren, dann überwiegend im sozialen und nicht-institutionalisierten Bereich, während Männer eher im Katastrophenschutz, bei der Feuerwehr und im Sport tätig sind. Diese geschlechtsspezifische Verteilung ist auch in den Führungspositionen von Vereinen und Verbänden zu beobachten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ebenso spiegelt sich dieses Ungleichgewicht in kommunalpolitischen Gremien wider.

##### *Frauenanteil in den Kommunalparlamenten (auf Kreis- und Gemeindeebene)*<sup>178</sup>

In den sechs Landkreisen und zwei kreisfreien Städten wird nur ein Kreistag (Vorpommern-Greifswald) sowie nur eine kreisfreie Stadt, die Hanse- und Universitätsstadt Rostock, jeweils von einer Frau geführt. Das sind auf der jeweiligen Ebene nur 12,5 Prozent.<sup>179</sup>

##### *Ehrenamtliches Engagement von Frauen*<sup>180</sup>

Insgesamt engagieren sich 41,5 Prozent der Frauen (Männer 45,7 Prozent) ehrenamtlich. Auch der Freiwilligensurvey 2019 zeigt einen geschlechtsspezifischen Unterschied, und zwar engagierten sich Frauen im Zeitvergleich 1999 bis 2019 in geringerem Maße als Männer – jedoch seit 2009 mit steigender Tendenz. Teilzeitbeschäftigte Frauen tun dies häufiger als teilzeitbeschäftigte Männer (53 zu 43 Prozent). Vollzeitbeschäftigte Frauen engagieren sich hingegen seltener als vollzeitbeschäftigte Männer (43 zu 49 Prozent). Deutlich seltener engagieren sich Rentnerinnen als Rentner (31 zu 41 Prozent).<sup>181</sup> In Ostdeutschland ist das freiwillige Engagement insgesamt geringer als in Westdeutschland. Der Unterschied wird jedoch allmählich geringer.

Laut Deutschem Frauenrat<sup>182</sup> sind Erwerbstätige häufiger ehrenamtlich engagiert als Nichterwerbstätige. Das ehrenamtliche Engagement erwerbstätiger Eltern ist insgesamt hoch. Erwerbstätige Frauen beginnen mit ihrem Engagement jedoch häufig

---

<sup>177</sup> Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (2025); Holtmann/Jaeck/Wohlleben (2023)

<sup>178</sup> Katapult M-V (2024)

<sup>179</sup> Eigene Berechnung (01.07.2025)

<sup>180</sup> Vgl. Deutscher Frauenrat (2021); (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019)

<sup>181</sup> Ebenda.

<sup>182</sup> Deutscher Frauenrat (2021): S. 4

erst, wenn die Kinder älter als zwei Jahre alt sind, und es ist am höchsten, wenn das jüngste Kind zwischen sechs und neun Jahren alt ist (54 Prozent). Dabei sind Frauen zumeist in Teilzeit erwerbstätig. Je kürzer die Arbeitszeiten der Erwerbstätigkeit von Müttern in Paarhaushalten sind, desto höher sind ihre ehrenamtlichen Aktivitäten; bei Vätern hingegen wächst das ehrenamtliche Engagement mit steigender Arbeitszeit. Sechs Stunden pro Woche und mehr wenden 15 Prozent der engagierten Frauen für das Ehrenamt auf, bei Männern liegt der Anteil bei 21 Prozent. Auch bei der Häufigkeit des Engagements gibt es Unterschiede: Ein Fünftel der Frauen ist täglich oder mehrmals die Woche freiwillig tätig, bei Männern liegt der Anteil bei einem Viertel.

#### *Ehrenamtliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern<sup>183</sup>*

2019 lag die Engagementquote von Menschen in Mecklenburg-Vorpommern bei 38 Prozent und damit leicht unter dem Bundesdurchschnitt (39,7 Prozent). Am häufigsten erfolgt das freiwillige Engagement einer Befragung aus dem Jahr 2024 zufolge im Bereich „Jugend- und Altenhilfe“ (36,5 Prozent), gefolgt von „Kunst und Kultur“ (33,9 Prozent), „Sport“ (33,4 Prozent), „Förderung des bürgerschaftlichen Engagements“ (32,8 Prozent) sowie „Erziehung, Volks- und Berufsbildung“ (32,8 Prozent).<sup>184</sup> Ein Blick auf das Geschlecht zeigt, dass die Engagementquote von Frauen in Mecklenburg-Vorpommern mit 35 Prozent deutlich unter der der Männer liegt (43 Prozent). Mit der Ehrenamtskarte M-V werden Menschen, die sich besonders für das Gemeinwohl einsetzen, gewürdigt. Insgesamt wurden 2024 5.801 Ehrenamtskarten M-V ausgegeben, 2.380 an Frauen und 3.419 an Männer, 2 an diverse Personen. Das entspricht einem Frauenanteil von 41 Prozent (Stand: 31.12.2024).<sup>185</sup>

Laut Ehrenamtsmonitor M-V 2025 stimmen mehr Männer als Frauen folgenden Aussagen zu: „Ehrenamtliches Engagement und bürgerschaftliches Engagement ist gelebte Demokratie“ (Zustimmung der Frauen: 76,6 Prozent; Männer: 78,1 Prozent) und „Jeder Mensch hat die Pflicht, sich für andere zu engagieren“ (Zustimmung der Frauen: 42,5 Prozent; Männer: 43,8 Prozent). Insbesondere Ältere stimmen diesen Aussagen mit großer Mehrheit zu. Als Herausforderungen in Organisationen werden u. a. die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher, Mitglieder oder Unterstützerinnen und Unterstützer sowie der Generationswechsel identifiziert. Als Gründe, die gegen ein Engagement sprechen, werden z. B. fehlende Zeit, fehlende (passende) Angebote und mangelnde Erreichbarkeit mit dem ÖPNV genannt.<sup>186</sup>

#### *Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten*

Gerade bei jungen Migrantinnen findet häufig eine schnelle Integration statt. Jedoch spielen Frauen in migrantischen Selbstorganisationen im Vergleich zu männlichen Mitgliedern eine untergeordnete Rolle. Dabei haben diese migrantischen Selbstorganisationen eine wichtige Funktion als Gestaltungs- und Mitentscheidungsraum für Frauen. Einige Themen (bspw. Sexualität oder häusliche Gewalt) werden in Organisationen, in denen beide Geschlechter vertreten sind, häufig nicht oder weniger

---

<sup>183</sup> Vgl. Holtmann/Jaeck/Wohlleben (2023): S. 195 ff.

<sup>184</sup> Anmerkung: Mehrfachnennung war möglich, vgl. Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement (2025)

<sup>185</sup> Vgl. Holtmann/Jaeck/Wohlleben (2023): S. 195 ff.

<sup>186</sup> vgl. Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement (2025)

offen thematisiert.<sup>187</sup> Gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von migrantischen Communities sind auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive wichtig.<sup>188</sup>

### *Engagement im Technischen Hilfswerk*

In Mecklenburg-Vorpommern besteht die Möglichkeit zur aktiven Mitarbeit für Frauen und Männer seit der Gründung im Jahr 1990. Konkrete Zahlen zum Frauenanteil beim THW in Mecklenburg-Vorpommern sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle: Anzahl der Helfenden und Junghelfenden nach Orten sowie Frauenanteil

	LV Küste (Landesverband Küste bestehend aus Hamburg, Schleswig- Holstein, Mecklenburg- Vorpommern)	Regionalbereiche Schwerin und Stralsund	Anteil in Prozent
Anzahl Helfende gesamt	6.511	1.454	22 Prozent der Helfenden im Landesverband sind in M-V aktiv.
Anzahl Helferinnen (weiblich)	1.363	346	Im Landesverband sind 20 Prozent der Helfenden weiblich. In M-V sind es 24 Prozent.
Anzahl Junghelfende gesamt	1.596	395	25 Prozent der Junghelfenden im Landesverband sind in M-V aktiv.
Anzahl Junghelferinnen (weiblich)	385	96	Im Landesverband sind 24 Prozent der Junghelfenden weiblich. In M-V sind es ebenfalls 24 Prozent.

Quelle: Technisches Hilfswerk, LV Küste, 2025

### *Sportvereine als geschützter Raum*

Der organisierte Sport trägt in besonderer Weise zur gleichstellungspolitischen Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern bei. Sportvereine bieten geschützte soziale Räume, in denen Mädchen und Frauen unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen Erfahrungen von Selbstwirksamkeit, körperlicher Stärke und Gemeinschaft machen können. Sie fördern Persönlichkeitsentwicklung, soziale Teilhabe und die Gesundheit – gerade auch in ländlichen Regionen, in denen alternative Angebote oftmals fehlen.

### Herausforderungen

Freiwilliges Engagement in Mecklenburg-Vorpommern steht aus Gleichstellungssicht vor mehreren Herausforderungen: Die Vereinbarkeit von Beruf, Ehrenamt und

<sup>187</sup> (ehemaliges) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010)

<sup>188</sup> Sachverständigenrat für Integration und Migration/Storz/Mayr (2025)

familiären Verpflichtungen, gerade bei politischen Ehrenämtern, ist weiterhin eine Problematik, die vor allem Frauen betrifft. Viele engagierte Frauen übernehmen zusätzlich den Großteil der Sorgearbeit, was ihre zeitlichen Ressourcen einschränkt und die aktive Beteiligung an freiwilligem Engagement erschwert. Dies gilt insbesondere für alleinerziehende Mütter oder Frauen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Gleichzeitig fehlt es oft an flexiblen Strukturen, z. B. familienfreundlichen Einsatzzeiten oder digitalen Beteiligungsformaten. Eine weitere Herausforderung ist die gezielte Ansprache junger Frauen, insbesondere von Migrantinnen. Sie sind im Ehrenamt nach wie vor unterrepräsentiert, obwohl sie ein hohes Potenzial für gesellschaftliche Mitgestaltung mitbringen. Sprachbarrieren, fehlende Vorbilder im öffentlichen Raum oder mangelnde Informationen über Beteiligungsmöglichkeiten erschweren den Zugang zusätzlich. Um dem entgegenzuwirken, braucht es inklusivere Ansätze, kultursensible Kommunikation und mehr Räume, in denen junge Frauen – auch mit Migrationsgeschichte – eigene Themen setzen und Verantwortung übernehmen können. Nur so lässt sich freiwilliges Engagement nachhaltig und chancengerecht gestalten.

Um mit freiwilligem Engagement in Berührung zu kommen, werden Schulen für junge Menschen zukünftig an Bedeutung gewinnen. An den ganztägig arbeitenden Schulen werden die unterrichtsergänzenden Angebote für die Schülerinnen und Schüler in immer größerem Umfang von außerschulischen Kooperationspartnern und -partnerinnen unterbreitet – in der Mehrzahl handelt es sich hierbei um Vereine, Verbände und ehrenamtlich tätige Einzelpersonen. Sie vertreten alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens. Durch ihr eigenes freiwilliges Engagement unterstützen und fördern sie zum einen das Verständnis und die Bereitschaft dazu auch bei den Schülerinnen und Schülern. Zum anderen bieten sie über die ergänzenden Angebote auch zusätzliche Möglichkeiten für die Berufliche Orientierung (vgl. Kapitel II. 2.). Zur Bekräftigung dessen hat das Land bereits 2018 die „Kooperationsinitiative für ganztägiges Lernen“ ins Leben gerufen – eine Interessengemeinschaft außerschulischer Partnerinnen und Partner der Schulen, die stetig wächst.

Für viele Mädchen und Frauen sind Sportvereine ein geschützter Raum, in dem sie sich frei entfalten können – fernab gesellschaftlicher Rollenerwartungen oder geschlechtsbezogener Diskriminierung. Durch gezielte Angebote wie Mädchensportgruppen, frauengeleitete Projekte, Selbstverteidigungskurse oder Sport im Rahmen von Frauenschutzkonzepten entsteht eine Atmosphäre von Sicherheit und Empowerment. Diese Schutz- und Entfaltungsräume gilt es zu stärken, auszubauen und institutionell anzuerkennen.

### Ziele

Es ist von zentraler Bedeutung, dass beide Geschlechter die gleichen Chancen auf Einflussnahme, Mitentscheidung und Gestaltungsmacht erhalten. Dies ist ein selbstverständlicher Ausdruck demokratischer und partizipativer Teilhabe.

Es ist entscheidend, neben einer guten Vereinbarkeit von Erwerbsleben, Sorgearbeit und Ehrenamt gleiche Wertschätzung und Anerkennung für gleiche Leistungen unabhängig vom Geschlecht zu gewährleisten. Dies kann durch die Schaffung von Öffentlichkeit, das Zeigen von Vorbildern und das Aufbrechen von Rollenerwartungen erreicht werden. Ehrenamtliche Tätigkeiten nehmen in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Bedeutungen ein und können je nach Alter variieren. Es ist wichtig,

diese Unterschiede anzuerkennen und zu unterstützen, um eine gerechte und gleichberechtigte Beteiligung aller Geschlechter zu fördern.

Eine ausgewogene Mitwirkung beider Geschlechter an Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der Effizienz und Innovationsfähigkeit der Gesellschaft. Nur durch gleiche Chancen und Anerkennung für alle kann ein starkes und solidarisches Gemeinwesen geschaffen werden.

Im Sportbereich erfolgt eine Integration von Genderkompetenz in Aus- und Fortbildung von Übungsleitenden und Trainerinnen und Trainern sowie die Förderung weiblicher Vorbilder im Ehrenamt und Leistungsbereich. Dies gilt es, weiter zu forcieren und in allen Engagementbereichen auszubauen, um eine Steigerung der Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen auf allen Ebenen zu erreichen.

**Ausgewählte bestehende Dokumente:**

- Engagementstrategie Mecklenburg-Vorpommern: Gemeinsam dem Wandel begegnen (*in Erarbeitung*)
- Landesprogramm „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken!“ ([Link](#)) und dazugehörige Umsetzungsstrategie (Drucksache 8/2658; [Link](#))
- Landesaktionsplan für die Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern ([Link](#))

Maßnahmen:

Nr.	Maßnahme	Federführung	Umsetzungs- zeitraum
148	Weiterentwicklung der Ehrenamtsstiftung bzgl. der Berücksichtigung der Geschlechterperspektive, insbesondere bei der Erhebung von Daten für den Ehrenamtsmonitor	das für Engagement zuständige Ministerium, Staatskanzlei	fortlaufend bzw. anlassbezogen, wie z. B. beim Ehrenamtsmonitor
149	Umfassende Berücksichtigung der Geschlechterperspektive im Rahmen der Erarbeitung und Umsetzung der Engagementstrategie	das für Engagement zuständige Ministerium	
150	Prüfung bestehender Kampagnen, ob und inwieweit die Geschlechterperspektive einbezogen ist, sowie Ableitung von Schlussfolgerungen und Maßnahmen	alle	fortlaufend
151	Entwicklung und Durchführung einer gemeinsamen Kampagne der „Blaulichtorganisationen“ mit der Zielgruppe Frauen mit Unterstützung des Landes	die für Inneres und Gleichstellung zuständigen Ministerien	
152	Gezielte Werbung für das Ehrenamtsdiplom zur Erhöhung des Frauenanteils und Prüfung, inwieweit die Vergabe des Ehrenamtsdiploms unter geschlechtergerechten Aspekten erfolgt	das für Engagement zuständige Ministerium	2025

153	Weiterentwicklung der Ehrenamtsmessen unter Geschlechteraspekten	das für Engagement zuständige Ministerium	
154	Berücksichtigung der Erreichbarkeit (insbesondere ÖPNV), Barrierefreiheit, Bedürfnisse der Zielgruppen (begleitende Kinderbetreuung oder Kombination von Veranstaltungen mit ähnlicher Zielgruppe) bei der Durchführung von Veranstaltungen der Landesregierung	alle	Daueraufgabe ab 2026
155	Prüfung, inwieweit ehrenamtliches Engagement auch während der üblichen Arbeitszeiten ausgeübt werden kann, um bürgerschaftliches Engagement zu fördern	das für Personalmanagement der Landesverwaltung zuständige Ministerium	
156	Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen und inwieweit eine bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeit, Kostenbeteiligung für Fahrtkosten oder Kinderbetreuung erfolgen kann	das für Personalmanagement der Landesverwaltung zuständige Ministerium	bis Ende 2029
157	Zusammenstellung von unterschiedlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Veröffentlichung auf der Seite Familien-Info M-V	die für Familien und Bildung zuständigen Ministerien	
158	Verbreitung von Informationen über webbasierte Tools an Ehrenamtliche und Vereine und Verbände, insbesondere für die Zusammenarbeit und den Austausch	das für Engagement zuständige Ministerium	laufend
159	Öffentlichkeitsarbeit zu bestehenden Angeboten für die Möglichkeiten einer digitalen Sitzungsführung für Vereine und Verbände	das für Engagement zuständige Ministerium	
160	Berücksichtigung des Themas „Digitalisierung und freiwilliges Engagement“ in der Digitalisierungsstrategie des Landes	das für Digitalisierung zuständige Ministerium	2026
161	Unterstützung von Maßnahmen und Durchführung eigener Maßnahmen im Bereich „Mehr Frauen in die Politik“	das für Gleichstellung zuständige Ministerium	fortlaufend
162	Sichtbarmachen von Frauen im Ehrenamt, z. B. über WiSiMV	alle	Daueraufgabe
163	Ausbau der gendersensiblen Ansprache von Schülerinnen und Schülern in der Schule in Bezug auf Engagement	das für Bildung zuständige Ministerium	
164	Nutzung von Gender-Checkliste bzw. Anpassung bestehender Checklisten bei der Er- und Überarbeitung von Förderrichtlinien und -programmen	alle	fortlaufend FM: Entwicklung Förderbaukasten mit Musterformulierungen in der ersten Jahreshälfte 2026
165	Anpassung der Formulare für Wahlvorschläge um die Angabe des Geschlechts	das für Kommunen zuständige Ministerium	
166	Prüfung, inwieweit migrantische Communities und Organisationen bei der Umsetzung von Gleich-	die für Integration, Engagement und	

	stellungsaspekten in der Vereinsarbeit unterstützt werden können	Gleichstellung zuständigen Ministerien	
167	Beteiligung der organisierten Sportstrukturen in der Umsetzung des Gleichstellungspolitischen Rahmenprogrammes, um Maßnahmen für mehr Schutz, Sichtbarkeit und Teilhabe von Mädchen und Frauen im Sport zu realisieren und die Stärkung der gleichstellungsfördernden Strukturen im organisierten Sport, insbesondere in Sportvereinen in ländlichen Räumen, zu verbessern	die für Gleichstellung und Sport zuständigen Ministerien	2026 fortlaufend

## IV. Anhang

### 1. Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BÄK	Bundesärztekammer
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BfG	Bildungsfreistellungsgesetz
BiB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BM	Ministerium für Bildung und Kindertagesstätten
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung (Bezeichnung bis Mai 2025), nun: BMFTR – Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bezeichnung bis Mai 2025), nun Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BOje	„Berufliche Orientierung jederzeit erreichbar“: Projekt und Webseite für die Berufliche Orientierung in M-V
BO-Konzept	Berufsorientierungskonzept
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DHS	Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DOV	Deutsche Orchestervereinigung
EU	Europäische Union
FHöVPR	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
FM	Finanzministerium
FREDAK	Landesverband Freie Darstellende Künste
GFMK	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren
GG	Grundgesetz
GGO II	Gemeinsame Geschäftsordnung II
GRP	Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
ifm	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammern
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ILO	International Labour Organization / Internationale Arbeitsorganisation
InkE	Projekt „Inklusive Exzellenz in der Medizin“
ISEK	Integrierte Stadtentwicklungskonzepte
IZfG	Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung

JM	Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Verbraucherschutz Mecklenburg-Vorpommern
KI	Künstliche Intelligenz
Kita	Kindertagesstätte
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KuFöRL	kulturelle Projektförderung
LAGuS	Landesamt für Gesundheit und Soziales Mecklenburg-Vorpommern
LAP	Landesaktionsplan
LBGG M-V	Landesbehindertengleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern
LEADER	Lokale Entwicklungsstrategien
LEON	E-Learning-Portals der Landesverwaltung
LEP	Landesraumentwicklungsprogramm
LFG / FG	Leitstelle für Frauen und Gleichstellung der Landesregierung M-V
LFR	Landesfrauenrat
LGG	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg
MINT	Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
Miz	Deutsches Musikinformationszentrum
M-V/MV	Mecklenburg-Vorpommern
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PCOS	polyzystische Ovarialsyndroms
PKS	Polizeiliche Kriminalstatistik
PKW	Personenkraftwagen
ProstSchG	Gesetz zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen
Q & A	Fragen und Antworten
RD Nord	Regionaldirektion Nord
RKI	Robert-Koch-Institut
RREP	Regionale Raumentwicklungsprogramme
SGB IX	9. Sozialgesetzbuch
THW	Technisches Hilfswerk
TVA-L	Tarifvertrag für Auszubildende der Länder in Pflegeberufen
Pflege (Länder)	
UAG	Unterarbeitsgruppe
UN-BRK	Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen
WiSiMV	„WirSindMV“ – Intranet der Landesverwaltung
WKM	Ministerium für Wissenschaft, Kultur, Bundes- und Europaangelegenheiten
WPS Index	Womens Peace and Security Index

## 2. Dokumentenverzeichnis

Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Älter werden in M-V“



Berichte zur Istanbul-Konvention von CEDAW



Berufsorientierungskonzept (BO-Konzept) des Ministeriums für Bildung und Kindertagesförderung „Alle werden gebraucht!“ – Schulische Berufliche Orientierung für einen guten Übergang in Ausbildung und Beruf



Beschlüsse der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder



Bildungskonzeption der 0- bis 10-Jährigen in M-V



Bündnis Istanbul-Konvention



Digitale Agenda M-V



Dritter Landesaktionsplan zur Bekämpfung von häuslicher und sexualisierter Gewalt

perspektivisch: Landesstrategie zur Umsetzung der Istanbul-Konvention (*in Erarbeitung*)



Enquete-Kommission „Jung sein in M-V“



Evaluation des Dritten Landesaktionsplans



Fachkräftestrategie M-V



Gesundheitsbezogener Hitzeschutzplan Mecklenburg-Vorpommern



ILO-Konvention 190



Industrieland Mecklenburg-Vorpommern 2030



Informationen zur Digitalisierung in M-V



Integrierte Stadtentwicklungskonzepte (ISEK) und  
Kreisentwicklungskonzepte



Istanbul-Konvention



Konzeption zur Förderung der Integration von Migrantinnen und  
Migranten in Mecklenburg-Vorpommern, Erste Fortschreibung



Landesaktionsplan für die Gleichstellung und Akzeptanz  
sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-  
Vorpommern



Landesprogramm „Demokratie und Toleranz gemeinsam  
stärken!“ (Drucksache: 7/3418)



Landesraumentwicklungsprogramm M-V (LEP M-V)



Landtagsbeschluss Drs. 8/2333: "Gemeinsam aktiv für Gesundheitsförderung und Prävention" vom 28.06.2023



Landtagsbeschluss Drs. 8/523 zum Bericht der Enquete-Kommission zur medizinischen Versorgung in MV vom 23.03.2023



Lokale Entwicklungsstrategien (LEADER)



Maßnahmenplan der Landesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention



Materialien zur klischeefreien Beruflichen Orientierung, Gender@school (2 Links)



Methodenset „Gender und Beruf“



Nationales Gesundheitsziel „Rund um die Geburt“



Raumentwicklungspläne (RREP)



Runder Tisch gegen Einsamkeit im Alter



Strategie „Bildung in der digitalen Welt“ der Kultusministerkonferenz



Strategie der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern für die Zusammenarbeit im Ostseeraum (MV-Ostseestrategie)



Studie Regionale Arbeits- und Fachkräftebedarfe in Mecklenburg-Vorpommern



Toolbox Unternehmenserfolg M-V



Umsetzungsstrategie zum Landesprogramm „Demokratie und Toleranz gemeinsam stärken!“ (Drucksache 8/2658)



Verwaltungsvorschrift zur Beruflichen Orientierung an  
öffentlichen allgemein bildenden und beruflichen Schulen  
des Landes M-V



Zielbild für die Geburtshilfe und Pädiatrie in MV der  
Gesundheitskommission MV vom 06.03.2024



### 3. Literaturverzeichnis

18. Shell-Jugendstudie (2019): Überblick online abrufbar: <https://www.shell.de/content/dam/shell/assets/de/business-function/about-us/documents/shell-youth-study-infographic-youth-and-politics.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

19. Shell-Jugendstudie (2024): Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt, Zusammenfassung online abrufbar: <https://www.shell.de/ueber-uns/initiativen/shell-jugendstudie-2024.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Auswertungen der Landeskoordinierung Girls' Day / Boys' Day Mecklenburg-Vorpommern, Stand: 10.06.2025

Backes, Gertrud M./ Amrhein, Ludwig/ Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik, in: WISO Diskurs, August 2008, im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, online abrufbar: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Barlovic, Ingo/ Burkard, Claudia/ Hollenbach-Biele-Nicole/ Lepper, Chantal/ Ullrich, Denise (2022): Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen, Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Gütersloh, online abrufbar: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufliche-orientierung-im-dritten-corona-jahr-all> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bauhardt, Christine: Mädchen und Jungen in städtischen Räumen: Aneignungsstrategien und Partizipationschancen für eine geschlechtergerechte Stadtentwicklung unter [https://www.agrar.hu-berlin.de/de/institut/departments/daoe/gg/nteam/bauhardt/pdf/maedchen\\_u\\_jungen/view](https://www.agrar.hu-berlin.de/de/institut/departments/daoe/gg/nteam/bauhardt/pdf/maedchen_u_jungen/view) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

bbk Berlin (2018): Gender Pay Gap / Gender Show Gap in der Bildenden Kunst, online abrufbar: <https://www.bbk-berlin.de/sites/default/files/2020-01/bbk%20berlin%20Fact-Sheet%20Gender%20Gap.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Becker et al. (2024): Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit. Begriffsbestimmung, Konzipierung und Einflussfaktoren, online abrufbar: <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/04-forschung/05-drittmittelprojekte/begriffsbestimmung-noe.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung und Wüstenrot-Stiftung (Hrsg., 2025): Teilhabeatlas Kinder und Jugendliche. Wie sich ihre Lebensverhältnisse in Deutschland unterscheiden und was ihnen wichtig ist, online abrufbar: [https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Teilhabeatlas\\_Kinder\\_und\\_Jugendliche\\_online.pdf](https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Teilhabeatlas_Kinder_und_Jugendliche_online.pdf) [letzter Aufruf: 14.10.2025]

Bertelsmann Stiftung (2022): Gleichstellung am Arbeitsmarkt? Aktuelle Herausforderungen und Potenziale von Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, 2022, online abrufbar: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/beschaeftigung-im-wandel/projektnachrichten/gleichstellung-am-arbeitsmarkt> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bertelsmann Stiftung (2024a): Factsheet Gleichstellung am Arbeitsmarkt? Aktuelle Herausforderungen und Potenziale von Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland, online abrufbar: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/BSt\\_Factsheet\\_Gleichstellung\\_Arbeitsmarkt.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/BSt_Factsheet_Gleichstellung_Arbeitsmarkt.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bertelsmann Stiftung (2024b): Spannungsfeld Vereinbarkeit. Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung, online abrufbar: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-arbeitszeit-und-jobpraeferenzen-von-menschen-mit-sorgeverantwortung-1> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bertelsmann Stiftung (2025): Spannungsfeld Vereinbarkeit. Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern, online abrufbar: <https://www.bertelsmann->

[stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-elternzeitpraferenzen-und-vereinbarkeitswuensche-von-frauen-und-maennern-1](https://stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-elternzeitpraferenzen-und-vereinbarkeitswuensche-von-frauen-und-maennern-1) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bifg / BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung: Personen mit Inanspruchnahme von Früherkennungsuntersuchungen, online abrufbar: <https://www.bifg.de/publikationen/reporte/arztreport/arztreport-inanspruchnahme-von-frueherkennungsuntersuchungen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

bildungsklick (2025): Was Frauen trotz guter Leistungen vom MINT-Studium abhält, online abrufbar: <https://bildungsklick.de/hochschule-und-forschung/detail/was-frauen-trotz-guter-leistungen-vom-mint-studium-abhaelt> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Birkel, Christoph/ Church, Daniel/ Erdmann, Anke/ Hager, Alisa/ Leitgöb-Guzy, Nathalie (2020): Sicherheit und Kriminalität in Deutschland – SKiD 2020, online abrufbar: [https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/SKiD/Ergebnisse/Ergebnisse\\_node.html](https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Forschung/ForschungsprojekteUndErgebnisse/Dunkelfeldforschung/SKiD/Ergebnisse/Ergebnisse_node.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Brandt, Stefan/ Brüdgam, Wenke (2021): Studie: „Apropos Partnerschaft – Einflussfaktoren auf die Elternzeitnahme in Mecklenburg-Vorpommern“, online abrufbar: [https://landesfrauenrat-mv.de/wp-content/uploads/2022/10/LZGV\\_2021\\_Studie\\_Apropos\\_Partnerschaft-Einflussfaktoren\\_auf\\_die\\_Elternzeitnahme\\_in\\_Mecklenburg-Vorpommern.pdf](https://landesfrauenrat-mv.de/wp-content/uploads/2022/10/LZGV_2021_Studie_Apropos_Partnerschaft-Einflussfaktoren_auf_die_Elternzeitnahme_in_Mecklenburg-Vorpommern.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Brüdgam, Wenke (2016): Väter in Elternzeit in Mecklenburg-Vorpommern, online abrufbar: <https://www.landesfrauenrat-mv.de/abgeschlossene-projekte-2/materialien-lzgv/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesagentur für Arbeit – Statistik: Datenbank Beschäftigungsstatistik, online abrufbar: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Datenbanken/Datenbanken-BST-Nav.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesagentur für Arbeit – Statistik: Eckwerte Arbeitsmarkt, Stand: Juli 2024. Abfrage vom 29.08.2024 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/>).

Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik; Auszug nach Anfrage (Stand: 07.08.2025)

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2024): Bevölkerungsprognose 2045, online abrufbar: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/startseite/topmeldungen/bevoelkerungsprognose-2045.html#:~:text=Das%20BBSR%20hat%20nach%20der,bei%2083%2C1%20Millionen%20Menschen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB; Hrsg., 2024): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. S. 107 f., online abrufbar: <https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php> [letzter Aufruf: 27.06.2025]

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung/Gambaro, Ludovica et al. (2024): Mütter mit Zuwanderungsgeschichte. Ihre Erwerbs- und Sorgearbeit, Geschlechternormen und schulischen Unterstützungsleistungen, BiB Bevölkerungsstudien, online abrufbar: <https://www.bib.bund.de/Publikation/2024/Muetter-mit-Zuwanderungsgeschichte.html?nn=1219558> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Bildung und Forschung (ehemals; Hrsg., 2023): Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021, online abrufbar: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790\\_22\\_Sozialerhebung\\_2021.html](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/4/31790_22_Sozialerhebung_2021.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025a): Abschlussbericht Evaluation des Gesetzes zur Regulierung des Prostitutionsgewerbes sowie zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen, online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/evaluation-des-gesetzes-zur-regulierung-des-prostitutionsgewerbes-sowie-zum-schutz-von-in-der-prostitution-taetigen-personen-prostituiertenschutzgesetz--266228> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025b): Alt werden in Deutschland. Vielfalt der Potenziale und Ungleichheit der Teilhabechancen: Erkenntnisse und Empfehlungen des Neunten Altersberichts der Bundesregierung, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.bund.de/resource/blob/254068/dec8469d4c81e5152023dc99beb5264e/9-altersbericht-kurzfassung-data.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; Hrsg., 2025): Vierter Gleichstellungsbericht. Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/service/publikationen/vierter-gleichstellungsbericht-257374> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; Hrsg., 2019): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; Hrsg., 2023): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich--160278> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; Hrsg., 2010): Forschungsstudie Migrantinnenorganisationen in Deutschland, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.bund.de/resource/blob/94342/bbf84a8a898dde66138874e2efb6b944/migrantinnenorganisationen-in-deutschland-abschlussbericht-data.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals): Gleichstellungsatlas, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsatlas> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ehemals; 2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, online abrufbar: <https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Verkehr (2024): Vorsicht, Lücke! Gender Gap in der Mobilitätsbranche: Im Gespräch mit Meike Wenzl, Expertin für gendergerechte Mobilität, online abrufbar: <https://www.bmv.de/SharedDocs/DE/Artikel/DG/mFUND/Aktuell/gender-gap-in-der-mobilitaetsbranche.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (ehemals; Hrsg., 2025): Monitoringbericht Kultur- und Kreativwirtschaft 2024, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, online abrufbar: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Publikationen/Kultur-und-Kreativwirtschaft/Monitoringberichte/monitoringbericht-kultur-und-kreativwirtschaft-2024.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesstiftung Gleichstellung: Informationen zum ersten Gleichstellungsbericht „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ (2011), online abrufbar: <https://www.gleichstellungsbericht.de/gleichstellungsberichte/bisherige-gleichstellungsberichte/> sowie <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Bundesverband Bildende Künstlerinnen und Künstler: Leitfaden Honorare für Bildende Künstlerinnen und Künstler, online abrufbar: <https://www.bbk-bundesverband.de/publikationen/leitfaden-honorare> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Burkert, Carola/Müller, Dana (2025): Auswirkungen der Wechseljahre auf die Arbeitswelt – ein unterschätztes Tabuthema, in: IAB-Forum 24.02.2025, online abrufbar: <https://iab-forum.de/auswirkungen-der-wechseljahre-auf-die-arbeitswelt-ein-unterschaetztes-tabuthema/> [letzter Aufruf: 13.11.2025]

Buß, Imke (2019): Flexibel studieren – Vereinbarkeit ermöglichen. Studienstrukturen für eine diverse Studierendenschaft, Wiesbaden: Springer VS.

CDU, CSU, SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode.

Datentool Ausbildung, online abrufbar: <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-ausbildung> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Datentool Studium, online abrufbar: <https://www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-studium> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Decker, Oliver/ Kiess, Johannes/ Heller, Ayline/ Brähler, Elmar (Hrsg., 2024): Vereint im Ressentiment – Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen (Leipziger Autoritarismus-Studie 2024), online abrufbar: <https://www.boell.de/de/2024/11/13/vereint-im-ressentiment-autoritaere-dynamiken-und-rechtsextreme-einstellungen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Dellenbaugh-Losse, Mary (2024): Gendergerechte Stadtentwicklung – Wie wir eine Stadt für alle bauen, Wiesbaden: Springer Gabler.

Deutsche Rentenversicherung Nord (2023): 35.500 Rentnerinnen und Rentner aus Mecklenburg-Vorpommern erhalten Grundrente, online abrufbar: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Nord/DE/Presse/Pressemitteilungen-und-Pressearchiv/Archiv/Pressemitteilungen\\_2023/20230623\\_Grundrente-MV.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Nord/DE/Presse/Pressemitteilungen-und-Pressearchiv/Archiv/Pressemitteilungen_2023/20230623_Grundrente-MV.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Deutscher Frauenrat (2021): Positionspapier: Ehrenamtliches Engagement von Frauen in Verbänden, Vereinen und Parteien für Demokratie und Gesellschaft, online abrufbar: <https://www.frauenrat.de/positionspapier-ehrenamtliches-engagement-von-frauen/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Deutscher Kulturrat (2025): 10. KW: Heute Gender Pay Gap, online abrufbar: <https://www.kulturrat.de/unkategorisiert/10-kw-2025/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Deutsches Institut für Menschenrechte: Die UN-Behindertenrechtskonvention, online abrufbar: [https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB\\_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD\\_Konvention\\_und\\_Fakultativprotokoll.pdf](https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW; 2015): Elternzeit kann noch Jahre später für die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung von Bedeutung sein, DIW, 10.12.2015, online abrufbar: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.522361.de/elternzeit\\_kann\\_noch\\_jahre\\_spaeter\\_fuer\\_die\\_aufteilung\\_von\\_hausarbeit\\_und\\_kinderbetreuung\\_von\\_bedeutung\\_sein.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.522361.de/elternzeit_kann_noch_jahre_spaeter_fuer_die_aufteilung_von_hausarbeit_und_kinderbetreuung_von_bedeutung_sein.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Deutsches Kinderhilfswerk (Hrsg., 2024): Ergebnisbericht: Die Umsetzung des Rechts auf Beteiligung nach Art. 12 UN-Kinderrechtskonvention. Eine Analyse auf Basis des Child Participation Assessment Tools für Deutschland, online abrufbar: [https://www.dkhw.de/filestorage/1\\_Informieren/1.1\\_Unsere\\_Themen/Beteiligung/Dateien/DKHW\\_Schriftenreihe\\_CPAT.pdf](https://www.dkhw.de/filestorage/1_Informieren/1.1_Unsere_Themen/Beteiligung/Dateien/DKHW_Schriftenreihe_CPAT.pdf) [letzter Aufruf: 14.10.2025]

Deutsches Musikinformationszentrum (miz) / Deutscher Musikrat in Kooperation mit der Deutschen Orchestervereinigung (DOV) und dem Deutschen Bühnenverein (2021): Geschlechterverteilung in deutschen Berufsorchestern – Ergebnisse einer Vollerhebung bei den 129 öffentlich finanzierten Orchestern, online abrufbar: <https://miz.org/de/statistiken/geschlechterverteilung-in-deutschen-berufsorchestern> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

DHS – Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen: Gendersensible Suchtarbeit, online abrufbar: <https://www.dhs.de/lebenswelten/gendersensible-suchtarbeit/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Drescher, Wiebke/ Rollberg, Maya/ Richter, Vinetta (2025): Gender Pay Gap: Frauen in MV verdienen immer noch weniger, online abrufbar: <https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/nordmagazin/Gender-pay-gap-frauen-in-mv-verdienen-immer-noch-weniger.genderpaygapmv100.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

epd (2024): Wie Frauen beim Arzt benachteiligt werden, online abrufbar: <https://www.zdfheute.de/ratgeber/gesundheit/frauen-arzt-gender-health-gap-100.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

European Commission (2018): Women in the Digital Age. Final report. Study carried out for the European Commission by Iclaves, SL (Quirós, C. T. et al.), online abrufbar: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/84bd6dea-2351-11e8-ac73-01aa75ed71a1> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Evaluation des Hilfenetzes für Betroffene von häuslicher und sexualisierter Gewalt in M-V, online abrufbar: <https://rostocker-institut.org/istanbul/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Fachkräftestrategie M-V, siehe [https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%2c%20Arbeit%20und%20Gesundheit/Dateien/2025-01-21\\_Fachkr%C3%A4ftestrategie\\_M-V.pdf](https://www.regierung-mv.de/static/Regierungsportal/Ministerium%20f%C3%BCr%20Wirtschaft%2c%20Arbeit%20und%20Gesundheit/Dateien/2025-01-21_Fachkr%C3%A4ftestrategie_M-V.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Frauengesundheitsportal (2022): Ist Alzheimer weiblich? Warum Frauen häufiger an Alzheimer erkranken, online abrufbar: <https://www.frauengesundheitsportal.de/aktuelles/aktuelle-meldungen/ist-alzheimer-weiblich-warum-frauen-haeufiger-an-alzheimer-erkranken/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Fraunhofer-Gesellschaft (2011): Gleichstellungsbericht im Focus, Thematische Factsheets zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Factsheet 1: Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive, online abrufbar: <https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/46.factsheets-zum-ersten-gleichstellungsbericht.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Frodermann, Corinna/ Filser, Andreas/ Bächmann, Ann-Christin (2023): Elternzeiten von verheirateten Paaren: Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Partner Elternzeit nehmen. (IAB-Kurzbericht 1/2023), online abrufbar: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=13157951> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Georgetown Institute for Women, Peace and Security (2023): Women Peace and Security Index, online abrufbar: <https://giwps.georgetown.edu/the-index/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Geyer, Johannes/ Haan, Peter/ Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren, in: DIW Wochenbericht 7/2024, online abrufbar: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.892941.de/publikationen/wochenberichte/2024\\_07\\_1/ausbau\\_der\\_pflegeversicherung\\_koennte\\_gender\\_care\\_gap\\_in\\_deutschland\\_reduzieren.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.892941.de/publikationen/wochenberichte/2024_07_1/ausbau_der_pflegeversicherung_koennte_gender_care_gap_in_deutschland_reduzieren.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Giesel, F./ Köhler, K./ Nowossadeck, E. (2013): Alt und immobil auf dem Land? Mobilitätseinschränkungen älterer Menschen vor dem Hintergrund einer zunehmend problematischen Gesundheitsversorgung in ländlichen Regionen, in: Bundesgesundheitsblatt 2013/56, S. 1418 – 1424, online abrufbar: <https://edoc.rki.de/bitstream/handle/176904/1965/25xmQ1JQJsCl2.pdf?sequence=1> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Grobe, Thomas G./ Braun, Anna/ Starke, Paul (2023): BARMER Gesundheitsreport 2023. Risikofaktoren für psychische Erkrankungen, bfg BARMER Institut für Gesundheitssystemforschung (Hrsg.): Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Bd. 41 unter <https://www.bifg.de/publikationen/reporte/gesundheitsreport-2023> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Gutsmiedl, Maria (2015): Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Alzheimer-Demenz, Dissertation an der Technischen Universität München, online abrufbar: <https://mediatum.ub.tum.de/doc/1285357/1285357.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Ohne Tarifvertrag verdienen Beschäftigte im Schnitt 11 Prozent weniger und müssen wöchentlich fast eine Stunde mehr arbeiten, online abrufbar: <https://www.boeckler.de/de/pressemittelungen-2675-ohne-tarifvertrag-verdienen-beschaeftigte-weniger-48755.htm> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Heisig, Katharina (2019): Vom Sinn einer geschlechtsneutralen Erziehung und Bildung, in: ifo Dresden berichtet 2/2019, online abrufbar: <https://www.ifo.de/publikationen/2019/aufsatz-zeitschrift/vom-sinn-einer-geschlechtsneutralen-erziehung-und-bildung> [letzter Aufruf: 14.10.2025]

Herold, Elena/ Krolage, Carla/ Menkhoff, Manuel/ Oberhuber, Annika/ Schüle, Paul (2022): Frauen als Gründerinnen: Die Covid-Pandemie vergrößert den bestehenden Gender Gap, in: ifo Schnelldienst 10/2022, 75. Jahrgang vom 12. Oktober 2022, online abrufbar: <https://www.ifo.de/publikationen/2022/aufsatz-zeitschrift/frauen-als-gruenderinnen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Hirschfeld, Alexander et al. (2025): Female Founders Monitor 2025, online abrufbar: <https://startupverband.de/research/ffm/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Hoffmann/Thalhammer/von Hippel/Schmidt-Hertha (2019): Drop-out in der Weiterbildung – eine Verschränkung von Perspektiven zur (Re-)Konstruktion des Phänomens Drop-out, in: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, Vol. 43 (2020), S. 31 – 46, online abrufbar: <https://link.springer.com/article/10.1007/s40955-019-00143-1#Sec6> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Holtmann, Everhard/Jaeck, Tobias/Wohlleben, Odette (2023): Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019, online abrufbar: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-38659-7> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

IAB (2021): Demografische Entwicklung lässt Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, online abrufbar: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

IHK München und Oberbayern (2024): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen, online abrufbar: <https://www.ihk-muenchen.de/ratgeber/fachkraefte/familie-und-beruf/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Infas (2019): Mobilität in Deutschland – MiD – Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, online abrufbar: <https://www.mobilitaet-in-deutschland.de/archive/publikationen2017.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Institut für Mittelstandsforschung (ifm): Selbstständige nach Bundesländern laut Mikrozensus 2013 bis 2022. <https://www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendigefreie-berufe/selbststaendige> [letzter Aufruf: 24.11.2025]

Katapult M-V (2024): ALLE Kandidierenden in MV auf einen Blick. Kommunalwahlen 2024, online abrufbar: <https://katapult-mv.de/artikel/alle-kandidierenden-in-mv-auf-einen-blick/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kawgan-Kagan, I. (2024): Mobilität und Geschlecht: Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Mobilität, in: Canzler, W./ Haus, J./ Knie, A./ Ruhrort, L. (Hrsg.): Handbuch Mobilität und Gesellschaft. Springer VS, online abrufbar: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-37804-2\\_13-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-37804-2_13-1) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kessels, Ursula (2022): Welche Rolle spielen Geschlechterstereotype in der Schule?, online abrufbar: <https://www.campus-schulmanagement.de/magazin/geschlechterstereotype-in-der-schule> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kläver, Anke (2021): Frauen, Gender und Mobilität, online abrufbar: <https://www.rifs-potsdam.de/de/blog/2021/06/frauen-gender-und-mobilitaet> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Köhler, Thomas (2025): Mindestens jedes sechste Kind in MV lebt in Armut, online abrufbar: <https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/mindestens-jedes-sechste-kind-in-mv-lebt-in-armut,kinderarmut-174.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kraftfahrt-Bundesamt: Bestand an Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeuganhängern, online abrufbar: [https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz\\_Bestand/fz\\_b\\_jahresbilanz\\_node.html](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Jahresbilanz_Bestand/fz_b_jahresbilanz_node.html) bzw. [https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Halter/halter\\_node.html](https://www.kba.de/DE/Statistik/Fahrzeuge/Bestand/Halter/halter_node.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kraftfahrt-Bundesamt: Fahrerlaubnisbestand im Zentralen Fahrerlaubnisregister (ZFER), online abrufbar: [https://www.kba.de/DE/Statistik/Kraftfahrer/Fahrerlaubnisse/Fahrerlaubnisbestand/fahrerlaubnisbest\\_and\\_node.html](https://www.kba.de/DE/Statistik/Kraftfahrer/Fahrerlaubnisse/Fahrerlaubnisbestand/fahrerlaubnisbest_and_node.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Kulturpolitische Leitlinien für M-V, online abrufbar: <https://www.kultur-mv.de/kultur-politik/leitlinien/leitlinien-in-der-uebersicht.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Künstlersozialkasse: KSK in Zahlen, online abrufbar: <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service-und-medien/ksk-in-zahlen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGuS): Landesjugendplan (LJP), online abrufbar: <https://www.lagus.mv-regierung.de/static/LAGUS/Inhalte/Seiten/F%C3%B6rderungen/MV/Jugend/Landesjugendplan%20neu/Dokumente/Richtlinie%20Landesjugendplan.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landesamt für innere Verwaltung (2005): Statistischer Bericht: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern.

Landesamt für innere Verwaltung (2015): Statistischer Bericht: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern.

Landesamt für innere Verwaltung (2024a): Statistischer Bericht: Allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Teil 2 – Absolventen/Abgänger, Schuljahr 2023/24, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/B%20I%20Allgemeinbildende%20Schulen/B%20I132/B1132%202023%2000.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landesamt für innere Verwaltung (2024b): Statistischer Bericht: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern.

Landesamt für innere Verwaltung (2024c): Bevölkerung nach Alter und Geschlecht in Mecklenburg-Vorpommern, Teil 1: Kreisergebnisse, 2024, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A133K/A133K%202024%2000.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landeskoordinierungsstelle für Suchtthemen M-V (2023a): Ambulante Suchthilfe. Landesauswertung der EBIS - Daten 2023, online abrufbar: <https://www.lakost-mv.de/aktuelles/detail/pressemitteilung-diese-vor-allem-der-alkoholkonsum-ist-in-mv-ein-schwerwiegendes-und-dauerhaftes-problem> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landeskoordinierungsstelle für Suchtthemen M-V (2023b): Ambulante Suchthilfe. Landesauswertung der EBIS - Daten 2023, online abrufbar: <https://www.lakost-mv.de/aktuelles/detail/aktueller-suchtbericht-fuer-mv-vorgestellt> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landeskriminalamt M-V (2024): Polizeiliche Kriminalstatistik - Jahresbericht 2024, online abrufbar: <https://www.polizei.mvnet.de/static/POL/Dateien/PDF/IM/Jahresbericht%20PKS%202024.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit M-V (2015): Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten. Theorien, Einflussfaktoren, Handlungsempfehlungen mit Bezug auf Mecklenburg-Vorpommern, online abrufbar: [https://landesfrauenrat-mv.de/wp-content/uploads/2022/10/Berufswahlverhalten\\_LZGV\\_2015.pdf](https://landesfrauenrat-mv.de/wp-content/uploads/2022/10/Berufswahlverhalten_LZGV_2015.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Lesperance, Kaley et al. (2022): Geschlechterunterschiede im Bildungskontext. Von wissenschaftlichen Studien zu Impulsen für die Unterrichtspraxis; Münster: Waxmann, in: Wissenschaft macht Schule; 4, online abrufbar: [https://www.pedocs.de/volltexte/2022/25331/pdf/Lesperance\\_et\\_al\\_2022\\_Geschlechterunterschiede\\_im\\_Bildungskontext.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2022/25331/pdf/Lesperance_et_al_2022_Geschlechterunterschiede_im_Bildungskontext.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Lott, Yvonne (2018): German mothers' labor market re-entry after parental leave: do parents' flexible working time arrangements help?, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, 2018, online abrufbar: [https://www.boeckler.de/data/impuls\\_2018\\_10\\_3.pdf](https://www.boeckler.de/data/impuls_2018_10_3.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Lott, Yvonne/ Eulgem, Lena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten?, WSI Report, Nr. 49, Hans-Böckler-Stiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2019, online abrufbar: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-007164](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007164) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Lott, Yvonne/ Polloczek, Magdalena/ Peters, Eileen (2025): Und es gibt ihn doch! – Der Gender Training Gap bei betrieblichen Weiterbildungen, WSI Report Nr. 101, online abrufbar: [https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-009080](https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009080) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V (2024): In Vielfalt vereint! Landesaktionsplan für die Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Mecklenburg-Vorpommern, online abrufbar: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Familie/Familie/Gleichstellung-sexueller-und-geschlechtlicher-Vielfalt/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V: Das Landesbehindertengleichstellungsgesetz und seine Rechtsverordnungen, online abrufbar: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Soziales/Behinderungen/Das-Landesbehindertengleichstellungsgesetz-und-seine-Rechtsverordnungen/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Möller-Leimkühler (2009): Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Depression und Suizidalität, in: Blickpunkt Der Mann; 7 (2), S. 22 – 27, online abrufbar: <https://www.kup.at/kup/pdf/7978.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

MV-Zukunftsrat bei der Staatskanzlei Mecklenburg-Vorpommern (2021): MV – Unsere Zukunft ist jetzt! Für ein nachhaltiges, digitales und gemeinwohlorientiertes MV, online abrufbar: [https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/\\_php/download.php?datei\\_id=1633863](https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1633863) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Nachfolgemonitor 2023. <https://www.nachfolgemonitor.de/de/nm23/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Paefgen-Laß, Michaela (2023): Als Mutter machst du keine Karriere, SpringerProfessional, 2023, online abrufbar: <https://www.springerprofessional.de/karriere/diversitaetsmanagement/als-mutter-machst-du-keine-karriere/25250102> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Panlasigui, Melissa (2021): Women in High-Visibility Roles in German Berufsorchester (musica femina münchen und Archiv Frau und Musik-Sonderveröffentlichung), online abrufbar: [https://www.researchgate.net/profile/Melissa-Panlasigui/publication/349716745\\_Women\\_in\\_High-Visibility\\_Roles\\_in\\_German\\_Berufsorchester/links/603e4932299bf1e0784f9320/Women-in-High-Visibility-Roles-in-German-Berufsorchester.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Melissa-Panlasigui/publication/349716745_Women_in_High-Visibility_Roles_in_German_Berufsorchester/links/603e4932299bf1e0784f9320/Women-in-High-Visibility-Roles-in-German-Berufsorchester.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025] – Link in Browser eingeben

Pfahl, Svenja/ Reuß, Stefan/ Hobler, Dietmar/ Weeber Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, Berlin.

Pro Quote (2024): Frauenmachtanteile in den Leitmedien: Leitmedien bleiben im Ungleichgewicht, online abrufbar: <https://www.pro-quote.de/frauenmachtanteile-in-den-leitmedien-leitmedien-bleiben-im-ungleichgewicht/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Prognos (2024): Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können, online abrufbar:

[https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos\\_Attraktivitaetsstudie\\_2024.pdf](https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos_Attraktivitaetsstudie_2024.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Prognos AG / Glettenberg, Moritz (Hrsg., 2020): Bestandsaufnahme und Fortentwicklung des Gründungsökosystems im Land Mecklenburg-Vorpommern, Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern, online abrufbar: [https://www.investorenportal-mv.de/de/aktuelle-broschueren/Downloads/Studie\\_Gruendungsoekosystem\\_MV\\_final-002.pdf](https://www.investorenportal-mv.de/de/aktuelle-broschueren/Downloads/Studie_Gruendungsoekosystem_MV_final-002.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Projekt zur regionalen Erreichbarkeit ausgewählter Einrichtungen der Daseinsvorsorge, online abrufbar: <https://www.thuenen.de/de/fachinstitute/laendliche-raeume/lebensverhaeltnisse-in-laendlichen-raeumen/projekte/wie-erreichbar-sind-einrichtungen-der-daseinsvorsorge-in-unterschiedlichen-regionen> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Protokoll der 33. Öffentlichen Sitzung der Enquete-Kommission „Jung sein in Mecklenburg-Vorpommern“ vom 24.01.2025, Landtag M-V

Pwc/Startup-Verband/netStart (2022): Deutscher Startup Monitor 2022, online abrufbar: [https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/DSM\\_2022.pdf](https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/dsm/DSM_2022.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Rahn, Sylvia/ Hartkopf, Emanuel (2016): Geschlechtsuntypische Berufswahlen. Beobachtungen aus dem Berufsorientierungspanel, in: Faulsrich-Wieland, Hannelore (Hrsg.): Berufsorientierung und Geschlecht, Beltz Verlag: Weinheim Basel, S. 115 – 132.

Rieck, Max (2023): Wie divers sind die Festivals im Land?, online abrufbar: <https://katapult-mv.de/artikel/wie-divers-sind-die-festivals-im-land> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Riffer, Friedrich/ Knopp, Magdalena/ Burghardt, Juliane/ Sprung, Manuel (2021): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der psychotherapeutischen Versorgung, in: Die Psychotherapie Vol. 66, S. 511 – 517, online abrufbar: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00278-021-00523-4> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Robert-Koch-Institut (2024): Die Kinder- und Jugendgesundheitsstudie „Health Behaviour in School-aged Children“ (HBSC) der Weltgesundheitsorganisation – Nationale Survey-Ergebnisse 2022 und Trends, in: Journal of Health Monitoring, Ausgabe 1 (März 2024), online abrufbar: [https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDownloads/JJHealthMonit\\_2024\\_01\\_HBSC.html?nn=16908704](https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDownloads/JJHealthMonit_2024_01_HBSC.html?nn=16908704) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Robert-Koch-Institut (Hrsg., 2020): Demografische Situation der weiblichen Bevölkerung im Alter von 50 Jahren und älter in der Region Nordost, in: Journal of Health Monitoring 2/2020, online abrufbar: [https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDownloadsJ/FactSheets/JoHM\\_02\\_2020\\_Demografische\\_Situation\\_Region\\_Nordost.html](https://www.rki.de/DE/Aktuelles/Publikationen/Journal-of-Health-Monitoring/GBEDownloadsJ/FactSheets/JoHM_02_2020_Demografische_Situation_Region_Nordost.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Robert-Koch-Institut (Hrsg., 2023): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland – wichtige Fakten auf einen Blick. Gesundheitsberichterstattung des Bundes gemeinsam getragen von RKI und DESTATIS, online abrufbar: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/gesundheitsliche-lage-der-frauen-in-deutschland-wichtige-fakten-auf-einen-blick.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Rottländer, Inga; Schröder, Lea (2022): Female Founders Monitor 2022, herausgegeben vom Startup-Verband, online abrufbar: <https://startupverband.de/research/ffm/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (Hrsg., 2025): Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen. Ergebnisbericht einer qualitativen Studie, online abrufbar: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45662> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Sachverständigenrat für Integration und Migration/ Storz, Nora/Mayr, Lotta (2025): Jung und vielfältig, aber noch nicht politisch beteiligt? Wege zu mehr Partizipation für junge Menschen mit

Zuwanderungsgeschichte, SVR-Studie 2025-1, Berlin, online abrufbar: [https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/03/SVR-Studie\\_YoungUP\\_barrierefrei.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2025/03/SVR-Studie_YoungUP_barrierefrei.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Samtleben, Claire/ Wrohlich, Katharina/ Zucco, Aline (2021): Auswirkungen des Elterngeldes auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung, Deutsches Jugendinstitut, online abrufbar: [https://www.dji.de/fileadmin/user\\_upload/bibs2021/SoDr\\_14\\_Samtleben\\_Auswirkungen.pdf](https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/SoDr_14_Samtleben_Auswirkungen.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Schäfer, Annika (2025): Diversität im deutschen Film, online abrufbar: <https://www.malisastiftung.org/studien/diversitt-im-deutschen-film> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Schröttle, Monika/ Meshkova, Ksenia/ Lehmann, Clara (2019): Studie „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, online abrufbar: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz\\_kurzfassung.pdf?blob=publicationFile&v=11](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz_kurzfassung.pdf?blob=publicationFile&v=11) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Schulz, Gabriele/ Ries, Carolin/ Zimmermann, Olaf (2016): Frauen in Kultur und Medien, online abrufbar: <https://www.kulturrat.de/wp-content/uploads/2016/12/Frauen-in-Kultur-und-Medien.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Schulz, Gabriele/ Zimmermann, Olaf (2023): Baustelle Geschlechtergerechtigkeit: Datenreport zur wirtschaftlichen und sozialen Lage im Arbeitsmarkt Kultur, online abrufbar: <https://www.kulturrat.de/publikationen/baustelle-geschlechtergerechtigkeit-datenreport-zur-wirtschaftlichen-und-sozialen-lage-im-arbeitsmarkt-kultur/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Schumann, Sylke (2023): Arbeitsplatzgestaltung. Volkswirtschaftlich brisant: Wechseljahre am Arbeitsplatz, online abrufbar: <https://www.hwr-berlin.de/aktuelles/neuigkeit/detail/3719-volkswirtschaftlich-brisant-wechseljahre-am-arbeitsplatz> sowie <https://blog.hwr-berlin.de/menosupport/ergebnisse/> [letzter Aufruf: 13.11.2025]

Seidlitz, Arnim/ Bächmann, Ann-Christin/ Frodermann, Corinna (2025): In familienfreundlichen Betrieben nehmen Väter häufiger Elternzeit in Anspruch, IAB-Forum, 28.07.2025, online abrufbar: <https://iab-forum.de/in-familienfreundlichen-betrieben-nehmen-vaeter-haeufiger-elternzeit-in-anspruch/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

SÖSTRA (2025): IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern. Ergebnisse der 29. Befragungswelle 2024. Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Infrastruktur, Tourismus und Arbeit des Landes Mecklenburg-Vorpommern, online abrufbar: <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

SPD M-V/DIE LINKE M-V (2021): Aufbruch 2030. Verantwortung für heute und morgen. Für ein wirtschaftlich starkes, sozial gerechtes und nachhaltiges Mecklenburg-Vorpommern. Koalitionsvereinbarung 2021-2026 zwischen SPD und DIE LINKE. über die Bildung einer Koalitionsregierung für die 8. Legislaturperiode des Landtags Mecklenburg-Vorpommern.

Startup-Verband; Friedrich-Naumann-Stiftung (2023): Migrant Founders Monitor 2023, online abrufbar: <https://startupverband.de/research/migrant-founders/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statista (2023): Durchschnittlicher Zahlbetrag der gesetzlichen Altersrenten in M-V von 1992 bis 2023 (in EUR/Monat) nach Geschlecht, online abrufbar: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/445367/umfrage/monatlicher-zahlbetrag-der-altersrenten-in-mecklenburg-vorpommern-nach-geschlecht/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Elterngeld, online abrufbar: <https://www.statistikportal.de/de/elterngeld> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2021): Entwicklung der Armutsgefährdung (Mikrozensus) in Mecklenburg-Vorpommern 2014 bis 2019, online abrufbar: <https://www.laiv->

[mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A153S/A153S%202019%2000.pdf](https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20I%20Bev%C3%B6lkerungsstand/A153S/A153S%202019%2000.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2023): Statistischer Bericht: Allgemeinbildende Schulen in Mecklenburg-Vorpommern. Teil 1 – Schulen, Klassen, Schüler. Schuljahr 2023/24.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024b): Statistischer Bericht: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege in Mecklenburg-Vorpommern 2024.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024c): Statistische Berichte, Studierende an Hochschulen in Mecklenburg – Vorpommern, Wintersemester 2023/24, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/Statistik/Presse-und-Service/Pressemitteilungen/?id=205935&processor=processor.sa.pressemitteilung#:~:text=Im%20Wintersemester%202023%2F24%20waren,in%20Rostock%20und%20Greifswald%20entschieden>. [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024d): Statistisches Jahrbuch 2025; Privathaushalte und Familien, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/Statistik/Zahlen-und-Fakten/Gesellschaft-&-Staat/Privathaushalte-&-Familien/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2024f), Statistisches Jahrbuch 2025: Bevölkerung.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025a): Statistische Berichte. Pflegeversicherung in Mecklenburg-Vorpommern, Stichtag 15.12.2023, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/Statistik/Presse-und-Service/Pressemitteilungen/?id=207996&processor=processor.sa.pressemitteilung#:~:text=Zahl%20der%20Pflegebed%C3%BCrftigen%20in%20M%20DV%20steigt%20an&text=Wie%20aus%20der%20zweij%C3%A4hrigen%20Erhebung,1.798%20Personen%20mehr%20als%202021>. [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025b): Hochschulstatistik: Exmatrikulierte ohne Abschluss nach Hochschule, Fächergruppe und Grund der Exmatrikulation 2024 (SS 2024 + WS 2024/25).

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025c): Statistische Berichte, Studierende an Hochschulen in Mecklenburg – Vorpommern, Wintersemester 2024/25.

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025d): Hochschulstatistik: Studierendenstatistik: Studierende und Studienanfänger nach Fächergruppen, Wintersemester 2024/25., online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/Statistik/Presse-und-Service/Pressemitteilungen/?id=205935&processor=processor.sa.pressemitteilung#:~:text=Im%20Wintersemester%202023%2F24%20waren,in%20Rostock%20und%20Greifswald%20entschieden>. [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2025e): Bodenfläche nach Art der tatsächlichen Nutzung in Mecklenburg-Vorpommern, 2023, online abrufbar: <https://www.laiv-mv.de/static/LAIV/Statistik/Dateien/Publikationen/A%20V%20Gebiet/C%20193/C193%202023%2000.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2019): Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern – Zahlen für Europa, online abrufbar: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Verkehr/Mobilitaet-Frauen-Maenner.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2022a): Weiterbildung 2021, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Tabellen/berufliche-weiterbildung-faq-tabelle.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2022b): Verkehrsunfälle. Kinderunfälle im Straßenverkehr 2021, online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Verkehrsunfaelle/Publikationen/Downloads-Verkehrsunfaelle/unfaelle-kinder-5462405217004-1\\_2021449.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Verkehrsunfaelle/Publikationen/Downloads-Verkehrsunfaelle/unfaelle-kinder-5462405217004-1_2021449.pdf?__blob=publicationFile) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2023a): Pressemitteilung Nr. N024, online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23\\_N024\\_62\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_N024_62_12.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2023b): Sterbefälle und Lebenserwartung, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/lebenserwartung-bundeslaender-weiblich.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2023c): Sterbefälle und Lebenserwartung, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/Tabellen/lebenserwartung-bundeslaender-maennlich.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2023d): Ältere Autofahrerinnen und –fahrer sind bei Unfällen häufiger Hauptverursachende, online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23\\_N064\\_46241.html#:~:text=Im%20Jahr%202022%20verungl%C3%BCkten%20insgesamt,36%2C7%20%25%20wesentlich%20h%C3%B6her.](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_N064_46241.html#:~:text=Im%20Jahr%202022%20verungl%C3%BCkten%20insgesamt,36%2C7%20%25%20wesentlich%20h%C3%B6her.) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2024a): Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 Prozent niedriger als die von Männern. online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24\\_N016\\_12\\_63.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2024b): Untergebrachte wohnungslose Personen: Bundesländer, Stichtag, Nationalität, Geschlecht, Altersgruppen, online abrufbar: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=statistikTabellen&selectionname=22971#abreadcrumb> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2025a): 3,1 Millionen Menschen 2024 in Stiller Reserve am Arbeitsmarkt, online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25\\_231\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/06/PD25_231_13.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2025b): Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2025c): Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet Teilzeit, online abrufbar: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25\\_175\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt (2025d): Strukturdaten über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/altersgruppen.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Beendete Leistungsbezüge und durchschnittliche Bezugsdauer nach Geschlecht, Anteil der Vätermönte und Ländern, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/liste-geburten-bezugsdauer-jahr.html#1343314> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Elterngeldbezüge nach Geschlecht, mit Elterngeld Plus und Länder, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/liste-elterngeldbezeuge-geschlecht.html#1176600> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Elterngeldempfänger nach Geburtszeiträumen: Deutschland, Jahre, Geschlecht, online abrufbar: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0001> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Gender Gap Arbeitsmarkt und seine Bestandteile nach Bundesländern, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste->

[GenderPayGap/Tabellen/gender-gap-arbeitsmarkt-nach-bundeslaendern.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/gender-pay-gap.html) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Gender Pay Gap erklärt, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/gender-pay-gap.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Statistiken zu Geburten und Schwangerschaftsabbrüchen nach Bundesland, online abrufbar: <https://www-genesis.destatis.de/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern ab 2014, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-6/weiterbildungsquoten.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Stegner, Kristina/ Schreiner, Franziska/ Villamayor i Villar, Maria J. (2025): Externe Evaluation der Projekte „Girls’Day – Mädchen Zukunftstag“ und „Boys’Day – Jungen Zukunftstag“, Prognos 2025, online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/271604/3337929c2455fe3a758cd2b531c4dd1a/202510-02-prognosag-evaluation-girlsboysday-data.pdf> [letzter Aufruf: 17.11.2025]

Stepstone Group: Working Parents & Beyond (2023), online abrufbar: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/arbeitsmarkt/vereinbarkeit-familie-und-beruf/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement (Hrsg., 2025): Ehrenamtsmonitor M-V 2025, online abrufbar: <https://www.ehrenamtsstiftung-mv.de/monitor-25/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Suhr, Frauke (2019): Die häufigsten Studienfächer von Gründern, online abrufbar: <https://de.statista.com/infografik/20176/studienfaecher-von-startup-gruendern-in-deutschland/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Tarifregister (2025): Dokument Azubi-Vergütungen in M-V, Stand: Februar 2025, unter <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/wm/Arbeit/Tarifregister/%C3%9Cber-das-Tarifregister/> - Aktualisierung erfolgt regelmäßig [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Technisches Hilfswerk, LV Küste (2025): Statistik zu Mitgliedern, Helfenden und Frauenanteil.

tei (2024): Bildungsgerechtigkeit. Wie wichtig das Einkommen der Eltern ist, online abrufbar: <https://www.deutschlandfunk.de/bildungsgerechtigkeit-soziales-armut-bildung-100.html> – siehe auch weitere Quellen und Verlinkungen auf dieser Seite [letzter Aufruf: 14.10.2025]

Tertilt, Mathias (2024): Warum Frauen medizinisch benachteiligt sind, online abrufbar: <https://www.quarks.de/gesundheit/medizin/gender-health-gap/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Thommen, Pascal (2022): An diesen Unis haben Start-up-Gründer studiert (mit Bezug zum Deutschen Start-up-Monitor), online abrufbar: <https://www.e-fellows.net/studium/deutscher-start-up-monitor-welche-unis-bringen-die-meisten-start-up-gruender-hervor> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Tropschuh, Katharina (2024): Vortrag Wechseljahre und Auswirkungen am Arbeitsplatz, online abrufbar: [https://www.zv.tum.de/fileadmin/w00cks/diversity/my\\_direct\\_uploads/TUM\\_Diversity\\_Week\\_Vortrag\\_Wechseljahre\\_und\\_Arbeitsplatz\\_17\\_05\\_24\\_Tropschuh.pdf](https://www.zv.tum.de/fileadmin/w00cks/diversity/my_direct_uploads/TUM_Diversity_Week_Vortrag_Wechseljahre_und_Arbeitsplatz_17_05_24_Tropschuh.pdf) [letzter Aufruf: 13.11.2025]

Uhly, Alexandra/ Neises, Frank (2024): Berufsausbildung in Teilzeit – Trotz großer Flexibilisierungspotenziale wenig genutzt, online abrufbar: [lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782945](https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782945) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Unterberg, Swantje (2025): Trendstudie „Jugend in Deutschland“. Männer fühlen anders, Frauen auch, online abrufbar: <https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/jugend-in-deutschland-2025->

[zeigt-unterschiede-zwischen-geschlechtern-persoennliche-zufriedenheit-steigt-a-66616627-3c6e-44ae-a36c-93c640f33cfd](#) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

VCD (2025): Warum die Verkehrswende feministisch sein muss, online abrufbar: <https://www.vcd.org/artikel/feministische-verkehrspolitik> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

VDV Akademie (2021): Folge 40: Gender und Mobilität – die wissenschaftliche Perspektive, online abrufbar: <https://www.vdv-akademie.de/podcast/podcast-folge40/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

ver.di (2025): Gender Pay Gap in der Kultur weiter gestiegen. Aktuelle Einkommenslücke zwischen freiberuflichen Männern und Frauen in der Kunst und Kultur: Lohnlücke im Schnitt bei 25 Prozent, online abrufbar: <https://kunst-kultur.verdi.de/schwerpunkte/soziale-lage/zahlen-daten-fakten/++co++8608d6ac-f809-11ef-9081-91171a2ed43f> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

von Heesen, Boris (2022): Was Männer kosten. Der hohe Preis des Patriarchats, München 2022

Wanger, Susanne (2025): Die Arbeitszeitunterschiede zwischen Frauen und Männern verringern sich nur langsam, IAB-Forum, 18.03.2025, online abrufbar: <https://iab-forum.de/die-arbeitszeitunterschiede-zwischen-frauen-und-maennern-verringern-sich-nur-langsam/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

wdr (2025): Menopause am Arbeitsplatz: So können Unternehmen Frauen schützen, online abrufbar: <https://www1.wdr.de/nachrichten/menopause-wirtschaft-auswirkungen-100.html> [letzter Aufruf: 13.11.2025]

Webseite Boys'Day: <https://www.boys-day.de/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Webseite Girls'Day: <https://www.girls-day.de/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Webseite <https://www.kultur-mv.de/kultur-politik/wettbewerbe-und-preise.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Webseite zum Equal Pay Day in M-V: [www.frauenbildungsnetz.de/aktionsbuendnis-mv-epd/](http://www.frauenbildungsnetz.de/aktionsbuendnis-mv-epd/) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Webseite: <https://www.kultur-mv.de/kultur-politik/wettbewerbe-und-preise.html> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Website: [www.studieren-mit-kind.org](http://www.studieren-mit-kind.org) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Wilmes, Rolf/ Kammerlander, Nadine (2024): Nachfolgerinnen in Familienunternehmen. Untersuchung zu den Chancen und Herausforderungen für Nachfolgerinnen in Familienunternehmen, in: Friedrich-Naumann-Stiftung (Hrsg.), Verband deutscher Unternehmerinnen, online abrufbar: <https://www.vdu.de/aktuelles/news/studie-zu-nachfolgerinnen-in-familienunternehmen/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Women in Sport (2019): Reframing Sport for Teenage Girls: Building Strong Foundations for their Futures, online abrufbar: <https://womeninsport.org/wp-content/uploads/2023/05/2019-Reframing-Sport-for-Teenage-Girls-Full-Report.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Women in Sport (2022): Make Space for us, online abrufbar: <https://womeninsport.org/resource/make-space-for-us/> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

World Economic Forum (2024a): Global Gender Gap 2024. Insight Report, June 2024, online abrufbar: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

World Economic Forum (2024b): Closing the Women's Health Gap: A \$1 Trillion Opportunity to Improve Lives and Economies, online abrufbar: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Closing\\_the\\_Women%E2%80%99s\\_Health\\_Gap\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Closing_the_Women%E2%80%99s_Health_Gap_2024.pdf) [letzter Aufruf: 02.10.2025]

World Vision/Andresen et al. (2018): „Was ist los in der Welt?“ Kinder in Deutschland 2018. 4. World Vision Kinderstudie, Zusammenfassung der 4. World Vision Kinderstudie 2018. online abrufbar:

<https://www.worldvision.de/informieren/ueber-world-vision/publikationen/world-vision-studien/vierte-kinderstudie> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

WSI GenderDatenPortal: Bildung Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau 2022, online abrufbar: <https://www.wsi.de/de/bildung-14616-teilnahme-an-weiterbildung-nach-qualifikationsniveau-2016-14795.htm> [letzter Aufruf: 01.10.2025]

ZEIT/dpa (2024): Auf dem Fahrzeugschein sind Frauen in der Unterzahl, online abrufbar: <https://www.zeit.de/news/2024-09/22/auf-dem-fahrzeugschein-sind-frauen-in-der-unterzahl> [letzter Aufruf: 02.10.2025]

Zoch, Gundula (2023): Participation in Job-Related Training: Is There a Parenthood Training Penalty? Work, Employment and Society, 37(1), online abrufbar über: <https://bildungsklick.de/aus-und-weiterbildung/detail/hindernisse-fuer-muetter-bei-der-beruflichen-weiterbildung> [letzter Aufruf: 02.10.2025]