

im parlamentarischen Rat sagte  
Elisabeth Selbert: „Männer und  
Frauen sind gleichberechtigt“  
(1948/49)

**Bericht 01 Gleichstellung  
Stadt Parchim und deren  
Ortsteile**

**2025**

---



# Elisabeth Selbert



22.09.1896 in Kassel † 09.06.1986 in Kassel

(AddF Kassel, NL-P-11; A-F1-00301)

Herausragende Bedeutung erlangte Elisabeth Selbert als **eine der vier Mütter des Grundgesetzes**. Auf sie geht das eindeutige Bekenntnis zur Gleichstellung von Mann und Frau in Art. 3, Abs.2 des Grundgesetzes zurück, das sie ihren Kolleginnen und Kollegen im Parlamentarischen Rat (fast) im Alleingang abrang.

Aus Art. 3 Abs.2 GG ergab sich die Verpflichtung für den Gesetzgeber, alle übrigen Gesetzgebungen, die diesem Artikel entgegenstanden, entsprechend anzugleichen und darauf hatte Elisabeth Selbert ihr Leben lang hingearbeitet. Als Einzige der vier "Mütter des Grundgesetzes" zog sie im Anschluss nicht in den Bundestag ein.  
(1)

Stadt Parchim Bericht 01 -2025-  
Gleichstellungsbeauftragte Rilana Jock

Ihre Meinung ist mir wichtig! Welche zukünftigen Schwerpunkte können bezüglich der Gleichstellung in den Fokus genommen werden? Ich freue mich über Ihre Rückmeldung.



---

9.1. Ableitung zukünftigen Maßnahmen.....	15
9.2. II. Handlungsziel: Netzwerkarbeit als kontinuierlicher Aufgabe .....	16
9.3. III. Handlungsziel: Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung von Gleichstellung.....	16
9.4. IV. Handlungsziel: Gleichstellung ein Querschnittsthema .....	16
<b>10. Gesetzliche Veränderungen 2025 .....</b>	<b>17</b>
10.1. Gewalthilfegesetz(5).....	17
10.2. Mutterschutzgesetz(6) .....	17
<b>11. Aktuelle Reformvorhaben im Überblick.....</b>	<b>17</b>
<b>Abkürzungen:.....</b>	<b>18</b>
<b>Literaturangabe:.....</b>	<b>18</b>
<b>genutzte und empfehlenswerte Webadressen: .....</b>	<b>18</b>
<b>Anlage 1 Altersstruktur der Arbeitnehmenden .....</b>	<b>19</b>
<b>Anlage 2 Straßennamen .....</b>	<b>20</b>
<b>Anlage 3 Liste.....</b>	<b>21</b>

# 1. 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen

Im Jahr 2015 hat die Weltgemeinschaft Agenda 2030 der Vereinten Nationen, 17 globalen Nachhaltigkeitsziele verabschiedet und damit 17 Ziele, für eine sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltige Entwicklung gesetzt. Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie (DNS) ist der Fahrplan einer nachhaltigen Entwicklung in, mit und durch Deutschland. Sie orientiert sich an den Zielen der Agenda 2030.



© 2026 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2)

Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen. Was beinhaltet dieses Ziel? Es zielt darauf ab, die Gleichstellung der Geschlechter in sämtlichen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern und bestehende Benachteiligungen konsequent abzubauen. Es verfolgt das zentrale Anliegen, Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Beendigung geschlechterspezifischer Gewalt sowie jeglicher Form von Diskriminierung gegenüber Frauen und Mädchen. Darüber hinaus fordert das fünfte Ziel die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen, wirtschaftlichen und sozialen Entscheidungsprozessen, um ihre Mitwirkung und Einflussnahme auf allen Ebenen nachhaltig zu stärken.

In Deutschland ist beispielsweise die Gender Pay Gap, also die geringere Bezahlung von Frauen bei gleicher Arbeit weiterhin ein Problemthema. Zusätzlich wird die Benachteiligung von Müttern auf dem Arbeitsmarkt (Gender Care Gap) oder aber die zunehmende Gewalt gegen Frauen nach wie vor thematisiert. Deutschland wird im internationalen Vergleich beim Thema Gleichberechtigung im Beruf abgehängt. Der Frauenanteil in den Vorständen der 40 größten börsennotierten Unternehmen liegt bei 20,2 Prozent. In Familienunternehmen gerade einmal bei 9 Prozent. ((3)Albright Studie 2022)

Weiterhin soll die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern geschaffen und Gleichstellungspolitik beschleunigt werden. Ziel sind die Anerkennung unbezahlter Sorgearbeit, die volle Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen.

## 2. Stadt Parchim und deren Ortsteile

### 2025 Bericht 01 -Gleichstellung-

Die Stadt Parchim bekräftigt nachdrücklich ihr Engagement für Gleichstellung und Chancengleichheit in allen gesellschaftlichen Bereichen. Sie versteht Gleichstellung als einen fortlaufenden Prozess, der kontinuierlich weiterentwickelt werden soll. Frauen und Männern möchten wir ein gleichermaßen selbstbestimmtes Leben ermöglichen, frei von Nachteilen, überholten Rollenbildern bzw. ungleichen Zugangsbedingungen. Gleichstellung gibt nicht vor, wie Menschen zu leben haben, sondern hat das Ziel, Benachteiligungen im öffentlichen Leben aufzudecken, kritisch zu hinterfragen und konsequent abzubauen. Sie schafft Rahmenbedingungen, die individuelle Lebensentwürfe respektieren und unterstützen und somit unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern gerecht werden. Auf diese Weise setzt die Stadt Parchim ein klares Zeichen für eine gerechte, vielfältige und zukunftsorientierte Gemeinschaft, in der Chancengleichheit als gemeinsamer Auftrag verstanden und aktiv gelebt wird.

## 3. gesetzliche Grundlagen

### 3.1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Artikel 3 (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

### 3.2. Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Artikel 13 (Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern)

Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Kreise sowie anderer Träger der öffentlichen Verwaltung. Die gilt insbesondere für die Besetzung von öffentlich-rechtlichen Beratungs- und Beschlussorganen.

### 3.3. Kommunalverfassung für das Land Mecklenburg-Vorpommern

§ 41 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch eine Aufgabe der Gemeinden. Dafür bestellen hauptamtlich verwaltete Gemeinden Gleichstellungsbeauftragte, die in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnern hauptamtlich tätig sind. Andere Gemeinden können Gleichstellungsbeauftragte bestellen, die ehrenamtlich tätig sein können. Für ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte gilt § 27 entsprechend.
- (2) Die Bestellung erfolgt, soweit nicht durch die Hauptsatzung eine Übertragung auf den Hauptausschuss stattgefunden hat, durch die Gemeindevertretung. Die Aufhebung der Bestellung bedarf eines Beschlusses mit der Mehrheit von zwei Dritteln aller Gemeindevertreter.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Gemeindeverwaltung. Sie kann an den Sitzungen der Gemeindevertretung und der Ausschüsse teilnehmen. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs auf Wunsch das Wort zu erteilen.
- (4) Der Gleichstellungsbeauftragten soll Gelegenheit gegeben werden, in grundlegenden Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches so rechtzeitig Stellung zu nehmen, dass ihre Stellungnahme bei der abschließenden Entscheidung berücksichtigt werden kann. Auf Verlangen der

Gleichstellungsbeauftragten hat der Bürgermeister gemäß § 29 Absatz 4 zu beantragen, Angelegenheiten nach Absatz 1 auf die Tagesordnung zu setzen, soweit nicht andere wichtige Belange entgegenstehen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Teilnahme- und Rederechte nach Absatz 3 sowie bei der Erstellung ihrer Stellungnahmen nach Absatz 4 weisungsfrei.

(6) Das Nähere regelt die Hauptsatzung.

### 3.4. Hauptsatzung der Stadt Parchim

§ 9 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist hauptamtlich tätig. Sie wird durch die Stadtvertretung durch Beschluss in offener Abstimmung bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten nach § 41 Abs. 3 bis 6 KV M-V weisungsfrei. Sie unterliegt mit Ausnahme des § 41 Abs. 5 KV M-V der Dienstaufsicht des Bürgermeisters.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen in der Stadt beizutragen. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

1. die Prüfung von Verwaltungsvorlagen auf ihre Auswirkungen für die Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen,
2. Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen, Männern und Diversen in der Stadt,
3. die Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen, Institutionen, Betrieben und Behörden, um Belange der Gleichstellung wahrzunehmen,
4. ein jährlicher Bericht über ihre Tätigkeit sowie über Gesetze, Verordnungen und Erlasse des Bundes und des Landes zu gleichstellungsspezifischen Belangen.

## 4. Ziel und Kontext des Berichtes

Der Bericht 2025 stellt den Hintergrund und Kontext der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Parchim und ihrer Ortsteile dar. Ein Ziel ist es, den Ist-Zustand und kommunale Entwicklungen darzustellen und thematische Tendenzen zu ermitteln und mögliche Handlungsziele zu benennen. Der Bericht schafft damit Transparenz über aktuelle Herausforderungen und Entwicklungen und dient als fachlicher Orientierungsrahmen für die weitere Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Ein weiteres Ziel ist es Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe in allen kommunalen Handlungsfeldern sichtbar zu machen, strukturelle Benachteiligungen zu identifizieren und Impulse für eine gleichstellungsorientierte Weiterentwicklung zu geben.

## 5. Transparenz und Öffentlichkeitsinformation

Ein erster, zentraler Schritt war die frühzeitige Veröffentlichung von Kontaktdaten, sowohl auf der offiziellen Homepage als auch im Amtsblatt Uns Pütt. Diese Maßnahme trug nicht nur zur Transparenz bei, sondern erleichterte auch die Koordination und Kommunikation mit allen relevanten Akteuren. Durch die öffentliche Bekanntgabe wurde sichergestellt, dass alle Beteiligten und Interessierten von Beginn an die Möglichkeit hatten, unkompliziert Kontakt aufzunehmen.

### 5.1. Angebot offene Sprechzeit

Die Sprechzeiten bieten Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit, sich niedrigschwellig zu informieren, beraten zu lassen und individuelle Anliegen vertraulich zu besprechen. Sie tragen dazu bei Zugänglichkeit und den direkten Austausch zwischen Verwaltung und Öffentlichkeit zu stärken. Durch Bürgerinnen und Bürger wurden im vergangenen Jahr unterschiedliche Themen an- bzw. nachgefragt:

- Renteneintritt bei Behinderungen
- Mutterschutz/ Elterngeld
- Partnermonate in der Elternzeit

- Zwangsheirat
- Angehörige von Suchterkrankten
- Minderjährigen Schwangeren
- Kinderarzt
- Beteiligungen Senioren, Jugend
- Beratungsstellen
- Sprachkurs Deutsch
- Wunsch nach Ausbildung als Migrant
- Ehrenamt

Die Beratungsgespräche waren zum Teil vermittelnd und verweisend. Das heißt, wenn es nötig erschien wurden Helfersysteme aktiviert.

## 5.2. Recherche und Kontaktaufnahme zu Trägern und Institutionen wie beispielsweise Schule

Im Rahmen meiner Recherche zur gleichstellungsorientierten Arbeit in regionalen Bildungs- und Beratungseinrichtungen führte ich Erkundungen der umliegenden Träger und Institutionen sowie verschiedener sozialer Dienste durch. Ziel war es, einen Überblick zu erhalten, inwiefern gleichstellungsrelevante Themen in den Einrichtungen verankert sind, welche Beratungs- und Unterstützungsangebote existieren und wie eine zukünftige Zusammenarbeit ausgestaltet werden könnte. Dabei lag der Fokus sowohl auf die inhaltlichen Angebote, als auch auf der praktischen Umsetzung sowie auf schon bestehende Strukturen. Die Einrichtungen der Stadt Parchim arbeiten untereinander zum Teil sehr vernetzt, um gesamtgesellschaftliche Thematiken zu bearbeiten. Einige spezielle Angebote wie das Frauenfrühstück im M41, Männerfrühstück der Bibliothek und die Frauenfilmtage des hiesigen Kinos sind seit mehreren Jahren Bestandteil im Jahresplan für Bürgerinnen und Bürger der Stadt Parchim. Im nächsten Schritt suchte ich aktiv den Kontakt zu relevanten Einrichtungen, um einen praxisnahen Einblick in ihre Arbeit und Angebote zu erhalten. Dazu gehörten persönliche Gespräche mit Fachkräften (von freien Trägern aus den sozialen Bereichen) als auch der Austausch über mögliche Anknüpfungspunkte in der zukünftigen Zusammenarbeit. In der Folge möchte ich die Angebote näher erläutern.

## 5.3. regionale Hilfsangebote

Die Beratungsangebote dienen vorwiegend präventiv dazu, den Bedarf an künftig erforderlichen Leistungen zu reduzieren. Sie nehmen akute Notsituationen und Krisen der Betroffenen ernst, ergreifen notwendige helfende Maßnahmen oder weisen auf geeignete Maßnahmen hin die zur Überwindung der Problemsituation beitragen. Die Beratung verfolgt das Ziel, die Selbstwirksamkeit der Ratsuchenden zu stärken, Alltagskompetenzen zu fördern und langfristig eine stabile Lebenslage zu erreichen. Die Unterstützung richtet sich nach dem jeweiligen Bedarfsspektrum der zu beratenden Personen und den vorhandenen Ressourcen der Einrichtung. Folgende Beratungsstellen sind in Parchim zu finden.

### 5.3.1. Erziehungsberatung

Fokus: Beratung bei Entwicklungsauffälligkeiten, bei Erziehungsfragen, bei Konflikten, bei der Alltagsbewältigung, Unterstützung Eltern, Kindern sowie Jugendlichen bei Trennungs- und Scheidungsfragen

### 5.3.2. Ehe-, Familien-, Lebensberatung

Fokus: Beratung zu Themen allgemeine Lebensführung, persönlichen Entwicklung, Krisenbewältigung, Orientierungshilfen bei Familien- bzw. Beziehungsproblemen, Ressourcenstärkung beispielhaft wäre Förderung von Selbstständigkeit und eigenen Rollenbildern

### 5.3.3. allgemeine Soziale Beratung

Fokus: Unterstützung bei allgemeinen Fragen und Anträgen, Krisenbewältigung und Stabilisierung in belastenden Lebenssituationen

### 5.3.4. Schuldnerberatung

Fokus: Existenz sichern, Verhandlung mit Gläubigern, Haushaltsplanung und Unterstützung bei Insolvenzanträgen, um eine langfristige Entschuldung zu bewirken

### 5.3.5. Sucht- und Therapiezentrum

Fokus: Unterstützung bei der Stabilisierung, Kontakte und Vermittlung zu Hilfsangeboten wie z.B. Reha und Therapieangeboten, Beratung und Prävention über Suchtmittel, Entlastungsgespräche für Angehörige

### 5.3.6. Schwangerenberatung und Schwangerschaftskonfliktberatung

Fokus: Rund um Fragen zur Schwangerschaft, Pränataldiagnostik, vertrauliche Geburt, Elternzeit, Elterngeld, Hilfsangebote für (werdende) Eltern und Angehörige, Trauerbegleitung sowie die gesetzlich notwendige Beratung bei einem Schwangerschaftskonflikt

### 5.3.7. Beratung für Betroffene von häuslicher Gewalt

Fokus: Schutz und Sicherheit der Betroffenen, emotionale Unterstützung, rechtliche Orientierung und Weiterleitung zu Unterstützungsangeboten

### 5.3.8. EUTB- Teilhabeberatung

Fokus: Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, Hilfsmittelbedarf, Unterstützung bei Antragsstellungen von Leistungen, Orientierungshilfe im komplexen Sozialleistungssystem

### 5.3.9. Migrationsberatung

Fokus: Unterstützung bei Integration, Sprache und Bildung, Orientierung im System z.B. Behörden/ Schule/ Arbeit, Beratung bei Flüchtlings- und Migrationsfragen, soziale und persönliche Stabilisierung und Förderung an der gesellschaftlichen Teilhabe

### 5.3.10. Pflegestützpunkt

Fokus: individuelle trägerneutrale Pflegeberatung, Koordinierung aller für die Versorgung und Betreuung wesentlichen pflegerischen und sozialen Unterstützungsangebote, Beratung jeglicher Altersgruppen zum Thema Pflege

### 5.3.11. weitere Angebote

Weitere Angebote, die Entlastungs- und Verweisberatung anbieten und Orte für Begegnungen darstellen sind das Kinder- und Familienzentrum; M41; luth. Kirchgemeinde St. Marien, Georg und Damm; Kinder- Jugend- und Familientreff; Haus der Jugend, Mehrgenerationenhaus; Begegnungsstätten der Wobau und AWG; 3 Begegnungsstätten (eine mit Schwerpunkt für Menschen mit Behinderungen, eine für Menschen mit psychischer Belastung und eine speziell für suchtbelastete Menschen) Bildungsstätten wie z. B. DAA und Bilse; Frühe Hilfen; Kipsfam; Frühförderstelle.

Aber auch die Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter berichteten über ihre zentrale Rolle im Schulalltag und als Bindeglied zu Eltern und Sorgeberechtigten. Der Fokus ihrer inhaltlichen Arbeit liegt bei Konfliktlösungen, psychischen oder familiäre Belastungen, spezieller Förderung z.B. der sozialen Kompetenzen und unterschiedlichen Präventionsangeboten.

Alle Beratungsangebote werden unterschiedlich finanziell getragen z. B. durch ESF(1) ; ESF-Plus(2); Bund-, Land-, Landkreis bzw. durch die Kommune, aber auch durch z. B. Stiftungen oder Spenden gefördert. Jede Förderung beinhaltet ein unterschiedliches Antragsvolumen. Häufig müssen Eigenmittel akquiriert werden. Die Laufzeit ist je nach Förderprogramm unterschiedlich. Sie kann projektbezogen oder zeitlichen begrenzt sein.

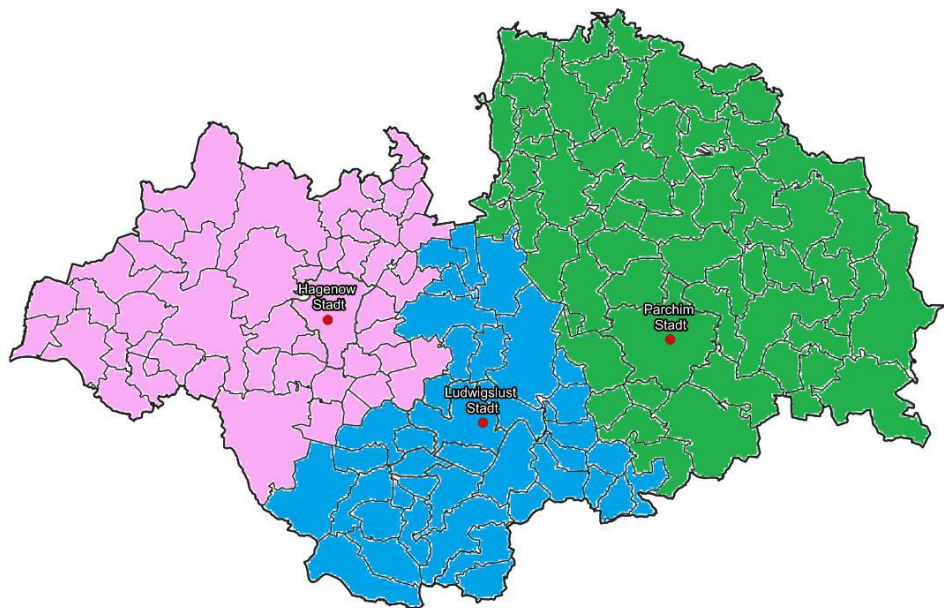
Mit dem Inkrafttreten des Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetzes im Land Mecklenburg-Vorpommern zum 01.01.2020 wurde die Verantwortung für einzelne Beratungszweige den Kreisen und Kreisfreien Städten übertragen. Gemäß §8 Abs.2 und 3 des Wohlfahrtsfinanzierungs- und Transparenzgesetzes umfasst die gesundheitliche und soziale Beratung folgende Beratungsarten:

Ehe-, Familien-,Lebensberatung; allgemeine Soziale Beratung; Schuldnerberatung; Suchtberatung

Seit 01.01.2022 wird das Konzept zur Neugestaltung der „Beratungslandschaft im Landkreis LUP“ verfolgt. Hierzu wurde Parchim als Hauptstandort benannt und soll die zuvor aufgeführten Beratungen aufzeigen, sowie auch die Beratung für sexuelle Gesundheit und Aufklärung.



Mittelzentrum □ Hauptstandorte



(4) Abb. angelegt an „Beratungslandschaft im Landkreis LUP“ S.4

### 5.3.12. weitere Unterstützungsangebote

Für stillende Mütter gibt es ein niedrigschwelliges Angebot in der Stadtbibliothek: Stillen Willkommen wurde bereits 2022 eingerichtet. Zielführend ist, dass Deutschland stillfreundlicher werden soll. Mehr gesellschaftliche Rücksichtnahme gegenüber jungen Müttern und den Bedürfnissen ihrer Babys ist daher wünschenswert. Denn Stillen gehört zum Leben dazu und stillende Frauen sollten nirgendwo ausgegrenzt werden, ebenso wenig wie Mütter, die eine Flasche geben.

Baby Willkommen ist ein besonderes Angebot für alle Familien, deren Kinder in Parchim geboren werden. Ziel ist es, Neugeborene und ihre Eltern von Anfang an herzlich in der Stadt willkommen zu heißen. Jedes Baby, das in Parchim zur Welt kommt, erhält im Rahmen von Baby Willkommen ein liebevoll zusammengestelltes Willkommenstütchen. Dieses enthält verschiedene nützliche Informationen und ein kleines Geschenk. Das Willkommenstütchen soll erste Orientierung bieten und wichtige Anlaufstellen wie Beratungsangebote aufzeigen. Darüber hinaus stärkt das Projekt den Zusammenhalt innerhalb der Stadtgemeinschaft. Baby Willkommen ist somit ein Zeichen der Wertschätzung für Familien und die neuen Erdenbürgerinnen und Bürger.

Des Weiteren ist die Stadt Parchim Trägerin der Einrichtung "Haus der Jugend" (HdJ) und betreibt diesem Freizeittreff für Schulkinder, Jugendliche sowie Erwachsene. Durch Angebote in den Bereichen Sport, Spiel, Geselligkeit und Erholung sollen insbesondere Kinder und Jugendliche zu einer sinnvollen und selbstbestimmten Freizeitgestaltung angeregt werden. Die pädagogische Arbeit orientiert sich dabei an den Handlungsprinzipien der Alltagsorientierung, Freiwilligkeit, Mitbestimmung, Integration und Prävention. Darüber hinaus wird das Gebäude als Veranstaltungsort für Schulen, Seminare sowie Familienfeiern genutzt.

Da im Jahr 2025 bislang kein aktives Jugendgremium bestand, wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen der Weiterentwicklung der jugendbezogenen Arbeit die Initiierung und Verortung eines Jugendgremiums im HdJ angestoßen. In diesen Prozess wurden ebenfalls der Kinder-, Jugend- und Familientreff sowie der Kreisjugendring eingebunden. Ziel dieses Gremiums ist es, Jugendlichen eine dauerhafte und strukturierte Beteiligungsmöglichkeit zu eröffnen sowie ihre Mitbestimmung an einrichtungsbezogene und kommunale Themen zu stärken. Das Jugendgremium kam im Jahr 2025 bereits zu drei Terminen zusammen, in denen erste Themen gesammelt und Bedarfe benannt wurden.

Im der Anlage 3 des Berichtes sind sämtliche Veranstaltungen des Jahres 2025 vollständig und übersichtlich aufgeführt.

## 6. Zusammenarbeit auf kommunaler und Regionaler Ebene - Aufbau und Pflege von Netzwerken

Die Gleichstellungsbeauftragte lernte im Berichtsjahr 2025 aktive Netzwerke auf kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene kennen. Durch den regelmäßigen Austausch mit Fachämtern, Verbänden und Institutionen konnten bewährte Verfahren identifiziert, Erfahrungen weitergegeben und gemeinsame Projekte vor Ort abgestimmt werden. Folgende Arbeitskreise und Netzwerke wurden aufgesucht: AG Contra Gewalt, FIN Regional Runde, Netzwerk Demenz und Schulsozialarbeit.

Es fand 4mal ein überregionaler Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten den Landkreis Ludwigslust-Parchim, und Nordwestmecklenburg sowie der Städte Ludwigslust, Hagenow, Grevesmühlen, Schwerin, Wismar statt. Des Weiteren nahm die Gleichstellungsbeauftragte (GSB) an einer zweitägigen Fortbildungsveranstaltung teil, an der alle GSB aus MV geladen waren.

## 7. Stadtverwaltung Parchim und ihre Ortsteile

Schon gewusst? Seit 2023 darf die Stadtverwaltung Parchim das Zertifikat: Familienfreundliches Unternehmen führen. Für die Zertifizierung sind dabei nicht allein flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zum Homeoffice

ausschlaggebend. Ebenso wichtig sind eine wertschätzende Unternehmenskultur sowie Angebote zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Darüber hinaus spielen ein betriebliches Gesundheitsmanagement eine entscheidende Rolle.

## 7.1. Beteiligungen innerhalb der Stadtverwaltung

In Mecklenburg-Vorpommern stützt sich die Mitwirkung auf die gesetzlichen Vorgaben des zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes M-V, die Kommunalverfassung M-V- sowie die Verfassung des Landes M-V (Art.13). Diese Regelungen verpflichten die Verwaltung auf Landes- und Kommunalebene, die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen einzubinden, die gleichstellungsrelevant sind und ihr die Gelegenheit zur Stellungnahme rechtzeitig einzuräumen. Gleichstellung innerhalb der Verwaltung bezeichnet Maßnahmen und Strukturen, die darauf abzielen, Chancengleichheit für alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder Behinderung sicherzustellen. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil aktuellen Personal- und Organisationspolitik und trägt dazu bei, Diskriminierung zu vermeiden, Vielfalt zu fördern und ein gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen.

## 7.2. Bereich der Personalabteilung

Die Personalentwicklung leistet durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen wesentlichen Beitrag zum systemischen Abbau bestehender struktureller Diskriminierungen und zur Förderung der Chancengleichheit aller Beschäftigten. Ziel ist es, durch konkrete individuelle Förderung gleiche Voraussetzungen für die berufliche Entwicklung sowie die Teilnahme an Bewerbungsverfahren zu schaffen. Im gesamten Bewerbungs- und Auswahlverfahren wurde die Gleichstellungsbeauftragte kontinuierlich eingebunden. Hinweise und Argumente wurden im Verfahrensverlauf berücksichtigt. Auf diese Weise wurde die Einhaltung gleichstellungsrelevanter Aspekte sichergestellt und die Transparenz der Entscheidungsprozesse erhöht. Die Auswahlentscheidungen erfolgten nachvollziehbar, transparent und konsequent nach den Grundsätzen der Bestenauslese. Maßgeblich waren hierbei die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Dadurch konnten die Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei gestaltet und jeweils die am besten geeigneten Personen ausgewählt werden. Im Jahr 2025 begleitete die Gleichstellungsbeauftragte insgesamt 25 Stellenausschreibungen, sichtete 198 Bewerbungsunterlagen und nahm an 61 Bewerbungsgesprächen teil.

## 7.3. Altersstruktur der Verwaltung unter dem Aspekt der Gleichstellung

Die Altersstruktur beschreibt die Verteilung der Beschäftigten über verschiedene Altersgruppen. Ergänzt man dies um den Faktor Geschlechterverteilung, erhält man ein differenziertes Bild, das nicht nur die demografische Nachhaltigkeit, sondern auch Gleichstellungsziele beeinflusst. Denn eine geschlechtergerechte Altersstruktur ist ein Indikator für inklusive Personalpolitik und sorgt für eine ausgewogene Verteilung von Altersgruppen und Geschlechtern, so dass Erfahrung und neues Wissen gleichermaßen vertreten sind. Die Forschung zeigt, dass Altersdiversitäten dazu beitragen kann sowohl Innovation als auch Problemlösungsfähigkeiten zu verbessern.

(Hapman, G., Nasirov, S., Hughes, M. *et al.* Altersvielfalt der Belegschaft und die Intensität der erfinderischen Aktivitäten an den Hochschulen. *J Technol Transf* (2025). <https://doi.org/10.1007/s10961-025-10250-6>)

Zur Altersstruktur der Parchimer Stadtverwaltung finden Sie detaillierte Ausführungen in Anlage 1. Dort sind die Verteilung der Altersgruppen und ergänzend die Geschlechterverteilung umfassend dargestellt. Ebenso ist der Altersdurchschnitt ersichtlich. Die Darstellung in der Anlage bildet die Grundlage für weitere Analysen und lässt eine demografische Bewertung der Ausgangssituation zu.

## 7.4. Einbindungen bei Dienstanweisungen und weiteren Regelwerken

Der Gleichstellungsbeauftragten soll die Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie ist bei Entscheidungsprozessen nicht vor vollendete Tatsachen zu stellen, sondern schon bei der Willensbildung zu aktivieren. Im vergangenen Jahr wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aktualisierung und Fortschreibung von 2 Dienstanweisungen beteiligt. Diese Beteiligung stellt sicher, dass gleichstellungsrelevante Aspekte angemessen berücksichtigt wurden und die Belange aller Beschäftigungsgruppen einfließen.

## 7.5. Aktionstage in der Verwaltung

Im Rahmen des bundesweiten Aktionstages „Schichtwechsel“ gab es eine Teilnahme der Stadtverwaltung, sowie auch am „Girls' Day und Boys' Day“. Beim „Schichtwechsel“ tauschen Menschen mit und ohne Behinderungen für einen Tag ihren Arbeitsplatz und gewinnen so neue Perspektiven und steigern das gegenseitige Verständnis. Der „Girls' Day und Boys' Day“ gibt Mädchen und Jungen die Gelegenheit, Berufe kennenzulernen, die traditionell eher dem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Er unterstützt Kinder und Jugendliche bei ihrer beruflichen Orientierung. Beide Aktionstage tragen dazu bei, Barrieren abzubauen und Chancengleichheit zu fördern.

# 8. Aktionen der Gleichstellungsbeauftragten in 2025

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zielt darauf ab Benachteiligungen sichtbar zu machen, Chancengleichheit zu fördern und strukturelle Ungleichheiten abzubauen. Dabei geht es nicht nur um rechtliche Gleichstellung, sondern auch um tatsächliche Teilhabe im Alltag. Durch diese Informations-, Bildungs- und Sensibilisierungsangebote schafft sie es Bewusstsein für gesellschaftliche Missstände und regen zum gemeinsamen Dialog anzuregen. Sie geben Betroffenen eine Stimme und fördern gegenseitiges Verständnis. Aktionen sowie Projekte zu bestimmten Aktionstagen bzw. Aktionswochen sind ein zentrales Instrument. Sie machen Thematiken greifbar, erreichen unterschiedliche Zielgruppen und verankern Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe im öffentlichen Leben. So versteht sich Gleichstellung nicht nur als gesetzlicher Auftrag, sondern als gemeinschaftliche Verantwortung. Die konkreten Aktionen / Projekte des Jahres 2025 waren:

- **Protesttag zur Gleichstellung Menschen mit Behinderungen**  
Jährlich macht dieser Aktionstag auf bestehende Barrieren aufmerksam. Inklusion ist kein Sonderthema, sondern ein Menschenrecht. Eine Beteiligung fand unter dem Motto: *Jeder soll ein Stück vom Kuchen abbekommen!* statt.
- **Tag der Kinderbetreuung**  
Dieser Tag würdigt die oft unterschätzte Arbeit von Erzieherinnen und Erziehern. Er macht sichtbar, wie zentral ihre Rolle für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für die frühkindliche Bildung ist.
- **Wanderausstellung im Stadthaus zum Thema FASD**  
Die Ausstellung wurde im Stadthaus für 1,5 Wochen der Öffentlichkeit präsentiert. Die Ausstellung informierte über die unterschiedlichen Auswirkungen im Alltag von FASD-Betroffenen.
- **Rilke und die Frauen**  
Die literarische, musikalische Veranstaltung setzte sich mit den Werken Rainer Maria Rilke und den Frauen an seiner Seite auseinander. Es wurden Frauenbilder beleuchtet und historische Geschlechterrollen thematisiert. Dies lud zu kritischen Hinterfragungen und Auseinandersetzung ein.
- **Frauenfilmwoche 17.-21.11.2025**  
Die Frauenfilmwochen sind ein seit Jahren wiederkehrendes Element im Parchimer Jahresplan. Auch in 2025 nutzten über 100 Parchimerinnen und Parchimer die Chance starke, widersprüchliche und vielfältige Lebensrealitäten von unterschiedlichen Frauenfiguren zu erleben.

Folgende Filme wurden gezeigt: *Adieu Chérie- Trennung auf Französisch*  
*Nur noch ein einziges Mal- It ends with us*  
*Heldin*

- Im Rahmen der Antigewaltwochen fanden unterschiedliche Aktionen statt:
  - I. Ein zweitägiger Selbstbehauptungskurs für Mädchen, durchgeführt in Kooperation mit dem Kinderschutzbund, stärkte junge Teilnehmerinnen in ihrem Selbstbewusstsein. Sie lernten, eigene Grenzen wahrzunehmen, klar zu kommunizieren und sich in schwierigen Situationen zu behaupten. Eine wichtige präventive Maßnahme gegen Gewalt und Grenzverletzungen.
  - II. Mit der Aktion „Gewalt kommt mir nicht in die Tüte“ wurde ein niedrigschwelliges Informationsangebot geschaffen. Über die Alltagssituation dem Einkauf, wurden Menschen auf das Helfertelefon aufmerksam gemacht. Die Botschaft ist klar: Gewalt darf kein Tabuthema sein.
  - III. Das Projekt „Orangene Schuhe“ wurden im Zeitraum von September bis Ende November 2025 als Aktionsprojekt anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen am 25.11.2025 durchgeführt. Das Projekt stand unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Parchim und erfolgte in Kooperation mit der AWO-Beratungsstelle für Betroffene von häuslicher Gewalt. Ziel war die Sensibilisierung von Schülerinnen und Schülern sowie Besucherinnen und Besuchern verschiedener Einrichtungen. Das Thema geschlechtsspezifische Gewalt in den Fokus zu nehmen und es sichtbar zu machen. Mehr als 100 Teilnehmende aus Schulen, dem HdJ, dem Regionalen Beruflichen Bildungszentrum, dem Frauenhaus des Landkreises LUP, kirchlichen Einrichtungen und weiteren Akteuren setzten sich in Gesprächsrunden und kreativen Workshops mit Formen von Gewalt auseinander. Symbolisch wurden orangefarbene Schuhe platziert, künstlerisch gestaltet und in einer öffentlichen Abschlussaktion am 26.11.2025 auf dem Wochenmarkt präsentiert. Die Aktion zog zahlreiche Besucherinnen und Besucher an und erhielt hohe Aufmerksamkeit und wurde ergänzt durch eine Andacht in der Georgenkirche. Das Projekt erreichte die gesteckten Ziele: Sensibilisierung, Solidarität, kreative Auseinandersetzung und Stärkung des Gemeinschaftsgefühls und stieß auf überregionale Resonanz. Weitere Informationsveranstaltungen wurden von Schulen für 2026 gewünscht, sodass eine Fortsetzung des Projektes geplant ist.
  - IV. Die Bedeutung von Straßennamen- Sprache ein Gleichstellungsthema! Straßennamen sind weit mehr als eine Orientierungshilfe im Stadtplan. Sie sind Ausdruck von Geschichte, Kultur und gesellschaftlichen Werten. Jede Straße, die nach Personen oder einem Ereignis benannt sind erzählen ein Stück gesellschaftlicher Erinnerung. Sie macht sichtbar, wen eine Gesellschaft ehrt, wem sie Bedeutung zuschreibt und wessen Wirken sie als erinnerungswürdig hält. In diesem Sinne sind Straßennamen wie Landkarten der Geschichte, die wir bewahren und nicht vergessen wollen. In vielen Städten zeigt sich ein deutliches Ungleichgewicht. Der Großteil der Straßen sind nach Männern benannt, Frauen hingegen sind stark unterrepräsentiert. In Parchim und den Ortsteilen sind es ca. 240 Straßennamen, davon 5 nach weiblichen und 28 nach männlichen Berühmtheiten benannt. Straßenbenennungen sind daher keine neutrale Entscheidung, sondern immer auch Ausdruck davon, wer sichtbar ist und wer unsichtbar bleibt. Sie prägen das Stadtbild ebenso wie unser Denken und unsere Wahrnehmung von Geschichte. Die Benennung von Straßen nach Frauen ist daher ein Schritt hin zu mehr Gleichstellung. Sie macht weibliche Vorbilder sichtbar, würdigt ihre Beiträge zur Gesellschaft und bietet Identifikationsmöglichkeiten für junge Mädchen und Frauen. Eine ausgewogene Verteilung von männlichen und weiblichen Straßennamen ist somit nicht nur eine Frage der Symbolik, sondern auch der gesellschaftlichen Gerechtigkeit. Sprache formt Denken und wer in der Sprache vorkommt, existiert auch stärker im Bewusstsein. Deshalb ist es wichtig, dass Städte bewusst darauf achten, wessen Namen ihre Straßen tragen, um Gleichstellung nicht nur in Grenzen, sondern auch in der täglichen Sprache zu verankern. In der Stadtvertretung am 03.12.2025 beschlossen die Stadtvertreterinnen und Stadtvertreter, dass es zukünftig in der

Regimentsvorstadt die Alexandrastraße geben wird. Sie war die letzte Großherzogin von Mecklenburg-Schwerin und die Herrin des 2. Großherzoglichen Mecklenburgischen Dragoner Regiments Nr. 18. (Anlage 2)

## 9. Handlungsempfehlungen

Um den bestehenden Herausforderungen im Bereich der Gleichstellung wirksam zu begegnen, sind auch künftig gezielte sowie langfristig angelegte Maßnahmen und Aktionen in der Stadt Parchim und deren Ortsteilen erforderlich. Zwar wurden die vorhandenen Strukturen und niedrigschwiligen Angebote klar definiert, dennoch zeigen sich fortlaufende neue gesellschaftliche und organisatorische Entwicklungen, die eine kontinuierliche Weiterentwicklung notwendig machen. Insbesondere zum Jahresende haben sich grundlegende Veränderungen abgezeichnet, die ab 2026 berücksichtigt werden müssen. Diese betreffen sowohl strukturelle Rahmen als auch mögliche Anpassungen. Vor diesem Hintergrund ist es wesentlich, neue Entwicklungen frühzeitig zu identifizieren und systematisch in bestehende Planungsprozesse zu integrieren. Strukturelle Veränderungen sollten von allen Akteuren transparent kommuniziert werden, um allen Beteiligten Orientierung und Raum zur Strategieentwicklung zu geben. Eine offene und nachvollziehbare Kommunikation stärkt zudem Vertrauen in Entscheidungsprozesse und erleichtert die Umsetzung für notwendige Anpassungen. Darüber hinaus ist eine Sensibilisierung sowohl innerhalb der Verwaltung als auch im gesellschaftlichen Umfeld von zentraler Bedeutung. Nur durch nachhaltige Bewusstseinsbildung können langfristig Prozesse angestoßen, weiterentwickelt und stabilisiert werden. Also bleibt das Ziel bestehen: Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen dauerhaft zu stärken!

### 9.1. Ableitung zukünftigen Maßnahmen

I. Handlungsziel: Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Sie sieht vor, die unterschiedlichen Lebenswelten, Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern bei allen gesellschaftlichen Entscheidungen zu berücksichtigen und somit Steuerungs-, Planungs-, und Entscheidungsprozesse zu optimieren. Es ist das Ziel, die unterschiedlichen Lebenssituationen im Blick zu nehmen und Ungleichheiten gezielt zu beseitigen. So ist festzuhalten, dass es ein Querschnittsthema ist und nicht nur isolierte Bereiche betrifft. Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können. Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit erhöht. Gender Mainstreaming ist nicht als isoliertes Handlungsfeld in einzelnen Fachbereichen zu betrachten, sondern sieht sich als Querschnittsaufgabe. Das bedeutet in der Folge, dass unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedarfe systematisch in Planung und Umsetzung einbezogen werden. Auch der strukturelle Abbau von Geschlechterstereotypen, ob im Bildung-, Berufs- oder Freizeitbereich ist in der Querschnittsaufgabe Gender Mainstreaming anzusiedeln.

Priorisierung von weiteren Schritten wären z.B.

- die systematische Verankerung von Gender Mainstreaming in allen kommunalen Entscheidungsprozessen
- geschlechtergerechte Gestaltung öffentlicher Räume, Stärkung des Sicherheitsgefühls (Beleuchtung, Wegführung, Angsträume), Gestaltung von beispielhaft Gebäuden und Spielstätten, barrierearme Strukturen, Straßennamen
- Förderung von Mädchen und Jungen in nicht traditionellen Rollenbildern
- Förderung von niedrigschwiligen Teilnehmungsformaten

- Sensibilisierungsaktionen gegen geschlechterspezifische Gewalt, die Aktionen werden in unterschiedlichen Formaten umgesetzt z. B. verteilen von Informationsmaterialien, Projekte für unterschiedliche Zielgruppen um Wissen über Formen von Gewalt, Helfersysteme und Unterstützungsangebote zu vermitteln

## 9.2. II. Handlungsziel: Netzwerkarbeit als kontinuierlicher Aufgabe

Netzwerkarbeit stellt einen zentralen Faktor für die nachhaltige Gestaltung kommunaler Gleichstellungsprozesse dar. Sie ermöglicht nicht nur den stetigen Austausch von Wissen, Erfahrungen und Ressourcen, sondern fördert die Entstehung von Synergien zwischen unterschiedlichen Akteuren. Durch die aktive Beteiligung unterschiedlicher Fachbereiche sowie gesellschaftliche Gruppen wird es möglich, Themen multiperspektivisch zu diskutieren und fachlich zu planen. Netzwerke schaffen transparenten Austausch und stärken die partizipative Entscheidungsprozesse in Kooperationen mit Institutionen, Verbänden, Bildungseinrichtungen und freien Trägern. Eine strukturierte Netzwerkarbeit trägt somit dazu bei, Doppelstrukturen zu vermeiden, Ressourcen effizient einzusetzen und gemeinsam Zielsetzungen zu verfolgen. Studien zeigen, dass insbesondere in kommunalen Kontexten stabile Kooperationsbeziehungen die Nachhaltigkeit von Programmen sichern können (M.Holzer & R.W. Schwester, 2011 Public Administration An Introduction Kap. 7 u. 8). Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass Netzwerkarbeit mehr als ein informeller Austausch ist. Sie ist ein strategisches Instrument zur Bündelung von Kompetenzen, zur Entwicklung innovativer Lösungen und zur nachhaltigen Implementierung. Eine kontinuierliche Pflege der Kooperationsbeziehungen, regelmäßige Abstimmungen sowie transparente Kommunikationsprozesse sind daher wesentliche Voraussetzungen für eine wirksame und langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren. Netzwerken bleibt im Jahr 2026 und darüber hinaus ein zentrales Ziel, da es die Zusammenarbeit zwischen Institutionen und Akteuren sowie Verwaltung stärkt, Synergien nutzt und langfristig die Wirksamkeit im Bereich der Gleichstellung sichert.

## 9.3. III. Handlungsziel: Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung von Gleichstellung

Die strategisch ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit unterstützt die Umsetzung inhaltliche Ziele der Gleichstellung, in dem sie Transparenz schafft, Aufmerksamkeit generiert und relevante Zielgruppen gezielt anspricht. Sie dient nicht nur dem Informationsfluss, sondern auch der Sensibilisierung für zentrale Themen. Hierzu braucht es eine Grundlage von klarer Kommunikation, die Zielgruppen orientierte Kernbotschaften festlegt und geeignete Kanäle systematisch auswählt. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem stetige Aktualisierung der Website als zentrales Informationsmedium sowie der Einsatz sozialer Medien zur Reichweiterehöhung und Interaktion. Des Weiteren ermöglichen Veranstaltungen oder Informationsstände den persönlichen Austausch. Auch Maßnahmen wie Presseartikel für das Amtsblatt „Uns Pütt“ sind weiterhin ein klassisches Instrument welches genutzt wird.

## 9.4. IV. Handlungsziel: Gleichstellung ein Querschnittsthema

Die Querschnittsaufgaben in der öffentlichen Verwaltung bezeichnen Tätigkeiten, die mehrere Fachbereiche oder Arbeitsfelder zugleich betreffen und damit über die klassischen, fachlich klar abgegrenzten Aufgaben hinausgehen. Sie wirken interdisziplinär und bereichsübergreifend und sind häufig in der Koordinierung, Planung oder Beratung angesiedelt. Aus wissenschaftlicher Sicht spielen Querschnittsaufgaben eine entscheidende Rolle für Effizienz und Innovation. Sie wirken als Instrument, um strategische Ziele zu verankern und Visionen auf vielerlei Ebenen zu etablieren, wobei sie eine zentrale Vernetzungsfunktion übernehmen. Sie ermöglichen es, Wissen, Ressourcen und Kompetenzen bereichsübergreifend zu bündeln, Doppelstrukturen zu vermeiden und Entscheidungen fundierter zu treffen. Durch ihre umfassende Perspektive tragen Querschnittsaufgaben also dazu bei, effiziente Abstimmungen über alle Ebenen hinweg zu gestalten.

## 10. Gesetzliche Veränderungen 2025

### 10.1. Gewalthilfegesetz<sup>(5)</sup>

Im Jahr 2025 verabschiedete der Bundestag das neue Gewalthilfegesetz, das den Schutz von Opfern häuslicher und geschlechtsspezifischer Gewalt weiter verbessern soll. Der Bundesrat stimmte dem Gesetz zu. Es schuf erstmals einen gesetzlich verbrieften Anspruch auf kostenfreie Schutz- und Beratungsangebote, stärkt Frauenhäuser und Beratungsstellen finanziell und standardisiert den Zugang zu Hilfsangeboten. Für Kommunen bedeutet dies, dass sie ihre Strukturen anpassen müssen, um Unterstützungsleistungen und Schutzmaßnahmen bereitzustellen. Weiterhin trat im Juli 2025 das Gesetz zur Stärkung der Strukturen gegen sexuelle Gewalt an Kindern und Jugendlichen in Kraft. Kern dieses des Gesetzes ist es, eine unabhängige Bundesbeauftragte oder einen Bundesbeauftragten gegen sexuellen Missbrauch von Kindern und Jugendlichen dauerhaft zu verankern. Es soll ein Betroffenenrat berufen, geforscht und in regelmäßigen Abständen berichtet werden. Dies soll in der Folge zu mehr Prävention und Qualitätsentwicklung im Kinderschutz führen.

### 10.2. Mutterschutzgesetz<sup>(6)</sup>

Am 01.06.2025 wurde das Mutterschutzgesetz (MuSchG) durch das Mutterschutz Anpassungsgesetz geändert. Zentrale Neuerung ist die Einführung gestaffelter Schutzfristen nach einer Fehlgeburt, bereits ab der 13. Schwangerschaftswoche. Betroffene Frauen haben nun abhängig vom Zeitpunkt der Fehlgeburt Anspruch auf zwei bis acht Wochen Mutterschutz mit Kündigungsschutz und Mutterschaftsleistungen. Damit schließt der Gesetzgeber eine bisher bestehende Regelungslücke, da Schutzfristen zuvor erst bei einer Totgeburt ab der 24.Schwangerschaftswoche griffen. Diese Änderung stärkt insbesondere die gesundheitliche, psychische und arbeitsrechtliche Absicherung betroffener Frauen und verpflichtet Arbeitgeber, die erweiterten Schutzrechte verbindlich zu beachten.

## 11. Aktuelle Reformvorhaben im Überblick

- geplante Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG): Im Jahr 2025 wurde eine weitere Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) angestoßen. Die Bundesregierung legte einen Referentenentwurf vor, mit dem insbesondere die Barrierefreiheit über den öffentlichen Bereich hinaus ausgeweitet werden sollte. Der Entwurf wurde im Rahmen eines Beteiligungsverfahrens mit den Verbänden und Interessenvertretungen diskutiert. Ein endgültiger Gesetzesbeschluss steht zum jetzigen Zeitpunkt noch aus.<sup>(7)</sup>
- Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung: Mit einer inhaltlichen Neuausrichtung hat die Bundesregierung 2025 die ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie weiterentwickelt und strukturell gestärkt. Ziel der Überarbeitung ist es, Gleichstellungspolitik verbindlicher als Querschnittsaufgabe in allen Ressorts zu verankern und politische Vorhaben systematisch auf ihre Gleichstellungswirkungen zu prüfen. Hierfür soll unter anderem angestrebt werden, dass Gleichstellungsziele stärker in Planungs-, Steuerungs-, und Evaluationsprozesse der Bundesregierung einzubringen sind. Die Beschlussfassung der weiterentwickelten Strategie ist für 2026 vorgesehen. <sup>(8)</sup>

## Abkürzungen:

- (\*1) ESF: Europäischer Sozialfonds, Der ESF ist der älteste der fünf europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) der EU, die ab 2014 unter einem gemeinsamen strategischen Rahmen zusammengefasst wurden und einander ergänzende Ziele verfolgen. sie wurden zur Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und der wirtschaftlichen Entwicklung in den Regionen der Union eingesetzt
- (\*2) ESF-Plus: Europäischer Sozialfonds Plus ist das Nachfolgeprogramm des ESF und gilt für die EU-Förderperiode 2021-2027, er ist ein Förderinstrument der EU zur Unterstützung von Beschäftigung, Bildung und sozialer Teilhabe

## Literaturangabe:

- (1) 100 Köpfe der Demokratie, <https://www.demokratie-geschichte.de/koepfe/2433> (20.01.2026)
- (2) © 2026 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung Agenda 2030 17 globale Nachhaltigkeitsziele (16.02.2026)
- (3) Albright Studie 2022 „Kampf um die besten Köpfe“ (17.02.2026)
- (4) Abb. angelegt an „Beratungslandschaft im Landkreis LUP“ 2022 S.4
- (5) Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (10.04.2025) <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/schutz-und-beratung-durch-das-gewalthilfegesetz--259608>
- (6) Bundesregierung (27.05.2025) <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/neuregelungen-juni-25-2350418>
- (7) Meldungen und Aktuelles 7/2025 <https://www.deutscher-behindertenrat.de/ID299062>
- (8) Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (17.02.2026) <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellungsberichte-der-bundesregierung/gleichstellungsberichte-der-bundesregierung-118040>

## genutzte und empfehlenswerte Webadressen:

<https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz>

[https://www.landtag-mv.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen\\_Aktuell/Verfassung\\_Neuaufgabe\\_April25.pdf](https://www.landtag-mv.de/fileadmin/Publikationen/Publikationen_Aktuell/Verfassung_Neuaufgabe_April25.pdf)

<https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-GleichstGMV2016rahmen>

<https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-KVMV2024rahmen>

<https://www.parchim.de/de/ortsrecht/verwaltung/hauptsatzung-der-stadt-parchim.pdf?cid=ay>

<https://www.parchim.de/de/buergerservice-1/buergerservice/gleichstellung-chancengleichheit/>

<https://www.gleichstellung-mv.de/kontakt/>

<https://www.gleichstellungs-check.de/>

<https://www.vernetzungsstelle.de/magazin>

<https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/#strategierahmen>

# Anlage 1 Altersstruktur der Arbeitnehmenden

## Altersstruktur der Arbeitnehmer Januar 2025

[1] Stadt Parchim , Schuhmarkt 1, 19370 Parchim

Datum:17.01.2025 Zeit:12:38

Seite 1 von 2

Mandant: [1] Stadt Parchim

Alter	Anzahl der männlichen Mitarbeiter	Anzahl der weiblichen Mitarbeiter
16 bis 20	4	9
21 bis 25	6	9
26 bis 30	5	10
31 bis 35	9	11
36 bis 40	12	20
41 bis 45	14	22
46 bis 50	12	13
51 bis 55	9	9
56 bis 60	10	23
61 bis 65	10	19
66 ++	0	2
<b>Anzahl der Arbeitnehmer</b>	<b>91</b>	<b>147</b>
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

Summen

Alter	Anzahl der männlichen Mitarbeiter	Anzahl der weiblichen Mitarbeiter
16 bis 20	4	9
21 bis 25	6	9
26 bis 30	5	10
31 bis 35	9	11
36 bis 40	12	20
41 bis 45	14	22
46 bis 50	12	13
51 bis 55	9	9
56 bis 60	10	23
61 bis 65	10	19
66 ++	0	2
<b>Anzahl der Arbeitnehmer</b>	<b>91</b>	<b>147</b>
<b>Durchschnittsalter</b>	<b>44</b>	<b>44</b>

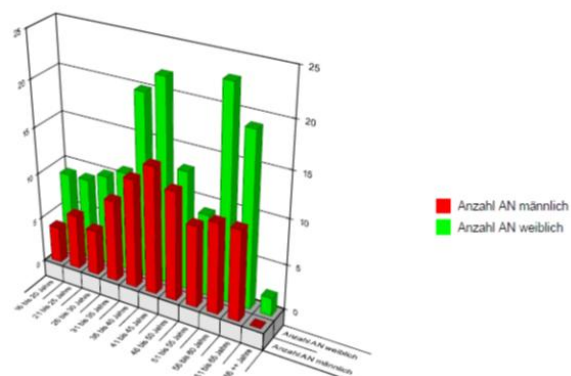
## Altersstruktur der Arbeitnehmer

Januar 2025

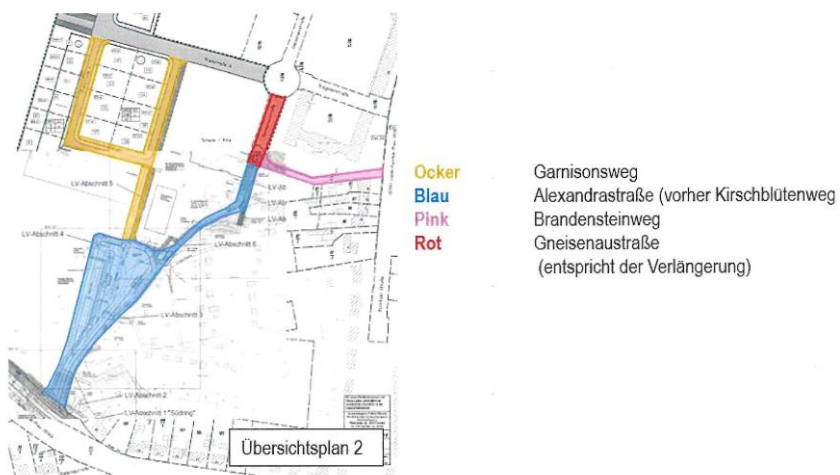
[1] Stadt Parchim , Schuhmarkt 1, 19370 Parchim

Datum:17.01.2025 Zeit:12:38

Seite 2 von 2



## Anlage 2 Straßennamen



Übersichtsplan 2 letzter Endstand zur DS/2025/207 in Vorbereitung für die Sitzung der Stadtvertretung am 03.12.2025



Storke - Künstler Postkarte der Regimentschefin des 2. Großherzoglich Mecklenburgischen Dragoner-Regiments Nr. 18 Großherzogin Alexandra von Mecklenburg-Schwerin, 1906

## Anlage 3 Liste

Was?		Häufigkeit	Arbeitsgemeinschaft	eigene Veranstaltungen	Netzwerk	Fachtagung	Weiterbildung
FoBi Hannover	Vernetzungsstelle						X
Familienfreundliches Siegel	Jury-Mitglied	2x			X		
Netzwerk Demenz		6x			X		
Städte und Gemeindetag		3x			X		
Fachtag Thema: häusliche Gewalt						X	
Frauentagsfrühstück M41			X		X		
Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten	Regionalgruppe Westmecklenburg: LK LUP, LK Nordwestmecklenburg, Stadt Hagenow, Ludwigslust, Schwerin, Wismar, Grevesmühlen	4x	X		X		
FIN Regionale Runde	Frühe-Hilfen	2x			X		
Kick Off Barrierefreiheit							
„Girls' Day und Boys' Day“	03.04.2025					X	
4. Gleichstellungsbericht, Beteiligung	online						
Protesttag zur Gleichstellung Menschen mit Behinderungen				X	X		
Tag der Kinder Betreuungspersonen				X	X		
Wanderausstellung im Stadthaus	FASD			X			

Was?		Häufigkeit	Arbeitsgemeinschaft	eigene Veranstaltungen	Netzwerk	Fachtagung	Weiterbildung
Landesfachstelle Demenz						X	
Workshop LK barrierefrei							X
"Tatsachen"	LK LUP					X	X
Netzwerk EIBe		2x	X		X		
Projektforum KipsFam						X	X
Gesundheitstag KJFT	orga. Fr. Weis Gleichstellungsab. Jobcenter				X		
FASD	Gesundheitsamt LUP					X	
Vernetzungstreffen	hauptamtl. u. ehrenamtl. GB des LK		X		X		
Talente Nachmittag - Stadthalle	orga Schulsozialarbeit		X		X		
Runder Tisch	Projektabschluss				X		
Projekt orangene Schuhe	Kooperation mit Beratungsstelle für Betroffene von Gewalt	Aug- Nov.2025	X	X	X		
Hoffest Weststadt					X		
Demokratiekonferenz						X	
Sprachoper	orga NWK Demenz						
Kommunale Gesundheitskonferenz	LK LUP Gesundheitsamt					X	
Musterwohnung Demenz			X		X		
Selbstbehauptungskurs f. Mädchen	in Koop. Mit Kinderschutzbund	2täglich		X	X		
Aktionstag Schichtwechsel					X		
NWK Frauenhaus		2x	X		X		
Rilke und die Frauen				X			
Frauenfilmwoche	17.-21.11.2026						
Stiftung Frauen und Familie	Stellvertretung						
Jugendbeteiligung	Kreisjugendring	3x					
Frauenstammtisch		1x					

Was?		Häufigkeit	Arbeitsgemeinschaft	eigene Veranstaltungen	Netzwerk	Fachtagung	Weiterbildung
ZERO! Wanderausstellung	Online						x
Gewalt kommt mir nicht in die Tüte				X			