



Wir stärken **gemeinsam**
die **Wirtschaft** –
Gleichstellung von
Frauen und Männern
im EFRE

VORWORT



„Die Voraussetzungen für eine familienbewusste Personalpolitik sind in jeder Branche anders. Umso wichtiger ist es deshalb, konkrete Lösungen zu finden und von den guten Beispielen anderer zu lernen.“

**Harry Glawe,
Minister für Wirtschaft,
Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern**



Liebe Leserinnen und Leser,

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels und des steigenden Fachkräftebedarfs. Eine familienbewusste Arbeitswelt gehört auf jeden Fall zu den wichtigen Wettbewerbsfaktoren für den Standort Mecklenburg-Vorpommern. Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung leistet im Rahmen seiner geförderten Vorhaben einen entscheidenden Beitrag zur Balance von Arbeiten und Leben.

Am Anfang jeder Debatte um die beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern steht die Wahlfreiheit. Jeder und Jede muss die Chance haben, sich beruflich und familiär so zu verwirklichen, wie es den eigenen Fähigkeiten und dem persönlichen Lebensglück entspricht. Frauen und Männer wollen Verantwortung im Beruf und in der Familie übernehmen. Sie leisten etwas für ihre Familien und unsere Gesellschaft. Wirtschaftliche Erfolge eines Unternehmens können nur gelingen, wenn Mütter und Väter, Männer und Frauen bei der Umsetzung alternativer Arbeitszeitmodelle gleichermaßen einbezogen werden.

Unternehmen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf über individuelle Arbeitszeiten, setzen bestehende Personal-Modelle um und entwickeln neue, auf den Betrieb zugeschnittene Ideen. So kann es ihnen gelingen, Beschäftigte langfristig zu halten und potentielle Bewerber/innen anzuwerben. Natürlich sind die Voraussetzungen für eine familienbewusste Personalpolitik in jeder Branche anders. Umso wichtiger ist es deshalb, konkrete Lösungen zu finden und von den guten Beispielen anderer zu lernen. In der vorliegenden Broschüre finden Sie Unternehmensbeispiele, die deutlich machen, dass Familienfreundlichkeit ein Erfolgsfaktor für wirtschaftlichen Erfolg ist.

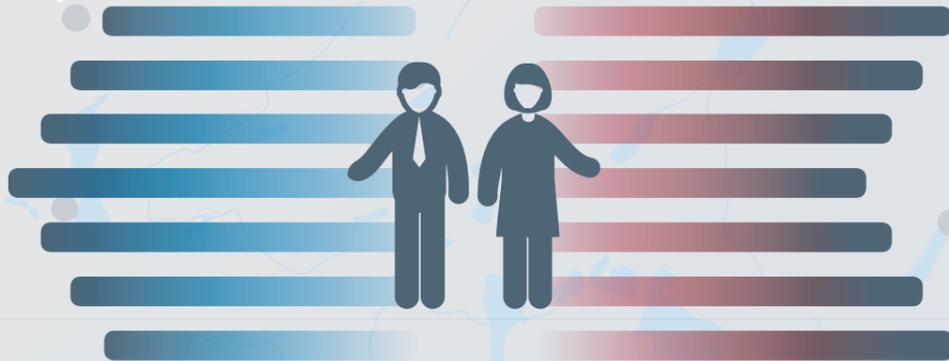
Verfolgen auch Sie den Weg zu mehr Vereinbarkeit weiter – und stärken so Ihr Unternehmen und die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern.

MECKLENBURG-VORPOMMERN – GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN GEMEINSAM UMSETZEN

Das Thema Gleichstellung ist im Grundgesetz verankert. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat für die Landesregierung eine hohe Bedeutung und wird als Querschnittsaufgabe in allen Politikbereichen umgesetzt. In der Konzeption der Landesregierung zur Durchsetzung der Gleichstellung heißt es:

„Die Gleichstellungspolitik in Mecklenburg-Vorpommern ist am gesamten Lebenslauf von Frauen und Männern orientiert und will Rahmenbedingungen anbieten, die in jeder Lebensphase jedem und jeder die gleichen Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen eröffnen. Die Landesregierung versteht die Gleichstellung nicht nur als Beitrag zur Erweiterung individueller Lebenschancen, sondern auch als einen Beitrag zur Landesentwicklung.“

Konzeption der Landesregierung MV zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. 5 (2014)



Gleiche Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen bedeuten eine freie Entfaltung von persönlichen Fähigkeiten und Potentialen unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und anderen Zuschreibungen. Es kommt demnach darauf an, Rahmenbedingungen zu schaffen, die darauf ausgerichtet sind, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer frei von Geschlechterrollen ihre Berufe wählen und ausüben können, dass Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern in einem fairen Aushandlungsprozess untereinander aufgeteilt wird, dass sich Erwerbs- und Privatleben für Erziehende, Pflegenden und ehrenamtlich Engagierte besser vereinbaren lassen. Es bedarf dabei einer Unternehmenskultur, die Frauen und Männern gleichermaßen Karriere und Aufstieg ermöglicht und eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik verfolgt.

DAS QUERSCHNITTSZIEL GLEICHSTELLUNG IM EFRE-OP M-V 2014–2020

DIE EU-STRUKTURFONDS

In den EU-Strukturfonds der Förderperiode 2014–2020 gehört die Gleichstellung von Frauen und Männern – wie in den vergangenen Förderperioden – zu den Querschnittszielen. Für alle EU-Strukturfonds regelt die allgemeine Rahmenverordnung die Verpflichtung, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gleichstellung als Querschnittsziel angemessen zu berücksichtigen. Im Artikel 7 der EU-Verordnung heißt es dazu:

„Die Mitgliedstaaten und die Kommission stellen sicher, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert werden.“

Verordnung EU Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.12.2013

Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung Mecklenburg-Vorpommern verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen und Männern als eines seiner Querschnittsziele im Rahmen des Operationellen Programms (OP) EFRE umzusetzen.

Im Operationellen Programm des Landes Mecklenburg-Vorpommern für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung für die Förderperiode 2014 – 2020 ist das **Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern** fester Bestandteil. So bezieht sich das OP auf den Artikel 7 der EU-Verordnung und führt dazu aus: *„Gemäß Artikel 7 der AVO ist die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel bei der Vorbereitung und Umsetzung der Programme zu fördern. Im Rahmen der innerhalb der Strukturfondsförderung verfolgten Doppelstrategie sollen einerseits ein konsequentes Gender Mainstreaming* und andererseits ein Set spezifischer Maßnahmen dazu beitragen, die **Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abzubauen** sowie die **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern**, um so die Potentiale beider Geschlechter stärker für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Landes zu nutzen.“*

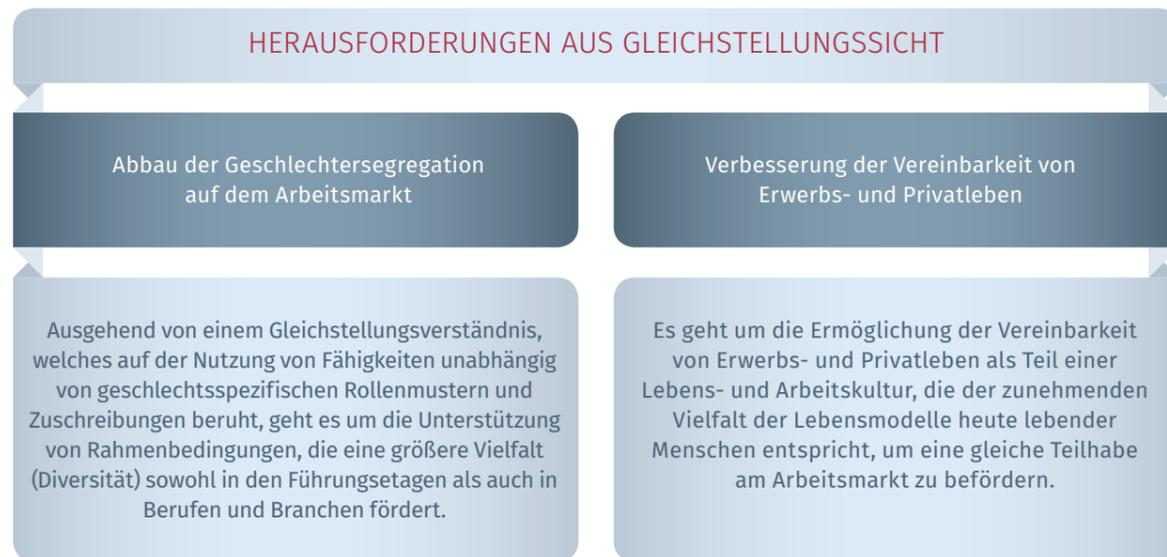
Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus MV 2014: Operationelles Programm des Landes MV EFRE, S. 186

* Gender Mainstreaming ... ist eine Strategie zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Sie bedeutet, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu berücksichtigen, um so die Gleichstellung durchzusetzen.

INVESTITIONEN IN UNTERNEHMEN UND FORSCHUNGSEINRICHTUNGEN

Mit dem EFRE werden in Mecklenburg-Vorpommern unter anderem Investitionen in Unternehmen und Forschungseinrichtungen unterstützt. Die Förderung zielt auf die Stimulierung von Wirtschaftswachstum, die Stärkung der Innovationspotentiale und den Ausbau von Forschungskapazitäten. Ein weiteres Ziel ist die Schaffung und Sicherung werthaltiger Beschäftigungsverhältnisse.

Die geförderten Unternehmen und Institutionen leisten dann einen Beitrag zur Gleichstellung, wenn sie ihren Beschäftigten Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen, die eine **gleiche Teilhabe für Männer und Frauen beim Zugang zum Arbeitsplatz und der Förderung der Karriere gewährleisten und insbesondere die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben verbessern**.



DIE BALANCE ZWISCHEN ARBEIT UND PRIVATLEBEN – RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERN

Insbesondere die Verbesserung der Rahmenbedingungen zur besseren **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** spielt in den Unternehmen und Institutionen eine zunehmend wichtige Rolle und trägt zur Umsetzung von Gleichstellung bei.

Viele kleine und mittelständische Unternehmen in MV leisten einen Beitrag, um ihren Beschäftigten eine gute Balance von Arbeit und Privatleben zu ermöglichen. Die in der Broschüre vorgestellten Beispiele* zeigen, welche konkreten Vereinbarkeitsmaßnahmen die Unternehmen für ihre Beschäftigten bereithalten und wie es ihnen gelingt, das Thema Vereinbarkeit in die Unternehmenskultur zu integrieren.

* Die porträtierten Unternehmen erhielten im Rahmen des Operationellen Programms EFRE 2014–2020 über die Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Infrastruktur“ eine finanzielle Unterstützung.



VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN *kompakt*

Immer mehr Frauen sind (vollzeitnah) erwerbstätig, immer mehr Männer wünschen sich mehr Zeit für die Familie. Eltern streben eine partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben an, Pflegende von Angehörigen benötigen flexible Arbeitszeitmodelle ... Die Wünsche und Bedarfe an Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sind vielfältig. Ebenso vielfältig sind die Angebote der Unternehmen. Ein Patentrezept für einen vereinbarkeitsorientierten Betrieb gibt es jedoch nicht, dazu sind die Rahmenbedingungen je nach Branche, Größe, Umfeld und Belegschaftsstruktur zu verschieden.



UNTERNEHMENSKULTUR

Die Praxis beweist: Tritt die Unternehmensführung aus Überzeugung dafür ein, sind Arbeit und Privatleben miteinander vereinbar. Entscheidender Faktor für eine gelingende Vereinbarkeit ist, dass sie Teil der Unternehmenskultur ist. Dabei lassen sich Lösungen am besten gemeinsam mit den Mitarbeitenden finden, denn sie wissen, wo es im Betriebsablauf hakt, was sie brauchen und auch, was realistisch ist.



FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist in erster Linie ein Problem der Zeitkonkurrenz: Die Kita öffnet erst, wenn man schon im Betrieb erwartet wird, ist die Theateraufführung des Sprösslings genau dann, wenn eine wichtige Besprechung ansteht, fährt der Bus zehn Minuten vor der Schichtübergabe oder haben Behörden und Arztpraxen immer während der eigenen Arbeitszeit geöffnet.



UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Bei aller Flexibilität: Der Tag hat nur 24 Stunden, und manchmal reichen diese einfach nicht aus. Einen Kindergartenplatz für den Nachwuchs finden, die Pflegestufe für die Schwiegermutter beantragen, eine neue Wohnung suchen oder den Transport der Kinder zwischen Hort und Sportverein organisieren – all dies erfordert Zeit und Aufmerksamkeit. Immer mehr Unternehmen / Institutionen greifen ihren Mitarbeitenden deshalb unter die Arme, stellen Informationen für den Pflegefall bzw. über ortsansässige Kindertageseinrichtungen bereit oder organisieren anderweitige Unterstützung.

Cup Candle GmbH



Teelichte click & light in der Produktion

Teambesprechung Produktionsmitarbeitende

Wenn wir es regeln, dass die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter sich die Zeit nehmen kann, die er privat braucht, bringt das eine gute Einstellung zum Job. Die anderen Mitarbeitenden sehen das dann und wissen, sie können es auch nutzen. Daraus ergibt sich eine positive Grundstimmung im Unternehmen. Und wir wissen, wir können uns auf die Leute verlassen. Wir haben kaum Fluktuation und einen niedrigen Krankenstand.

Joachim Dehn, Administration Director Justiziar



STANDORT	Greven
BRANCHE	Produzierendes Gewerbe/ Kerzenproduktion
GEGRÜNDET	2014
BESCHÄFTIGTE	15

Cup Candle ist ein innovatives Start-up, das den Bestseller Teelicht neu definiert. Das Unternehmen arbeitet mit einer innovativen, fertig entwickelten und über Patenanmeldungen geschützten Technologie. Diese erlaubt eine Herstellung von Teelichten unter deutlich geringeren Herstellungskosten, mit hohem Wirkungsgrad und einer signifikant verbesserten Ökobilanz. Dabei werden umweltbelastende Aluminiumschalen durch recycelbare, transparente Kunststoffhüllen ersetzt. Mittelfristig strebt das Unternehmen an, ein kompostierbares Teelicht zu launchen, das auf der neuen Produktionstechnologie basiert.



Anschaffung der Produktionsanlage zur Herstellung der Teelichter als Voraussetzung der Produktion und Schaffung von Beschäftigungsverhältnissen

VEREINBARKEITSKONZEPT

- + Zwischen Unternehmensleitung und Mitarbeitenden besteht ein enger (täglicher) Austausch. Dies ermöglicht den Mitarbeitenden auch, Vereinbarkeitsprobleme schnell und unkompliziert anzusprechen. In einem persönlichen Gespräch wird dann eine (meist individuelle) Lösung erarbeitet.
- + Mitarbeitende können – je nach persönlichem Bedarf – Wochenarbeitszeiten reduzieren. Eine spätere Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit ist unproblematisch.
- + Der frühe Arbeitsbeginn (6.15 Uhr) stellt Eltern mit kleinen Kindern vor eine Herausforderung – einige Mitarbeitende starten daher später in den Arbeitstag.
- + Die bestehenden Arbeitszeitkonten werden zum Ansparen von Stunden genutzt. Später werden die Arbeitsstunden im Block, z.B. wegen der Kinderbetreuung in den Ferienzeiten, oder an einzelnen Tagen, abgesetzt.
- + Die Organisation der Arbeitszeit verläuft weitgehend selbstbestimmt – wann wer kommt, wird im Team mit der Vorarbeiterin abgesprochen.
- + Abhängig vom Arbeitsbereich (Marketing, Finanzen, Vertrieb) besteht die Möglichkeit zum Homeoffice.
- + Das Unternehmen plant weitere Personalstellen, dabei gerät auch die betriebliche Weiterbildung – vom Unternehmen finanziert und verbunden mit einer Freistellung der Mitarbeitenden – in den Blick.
- + Gemeinsame Grillfeste werden von der Unternehmensleitung organisiert – hier grillt der Chef!

Hahn Media + Druck GmbH

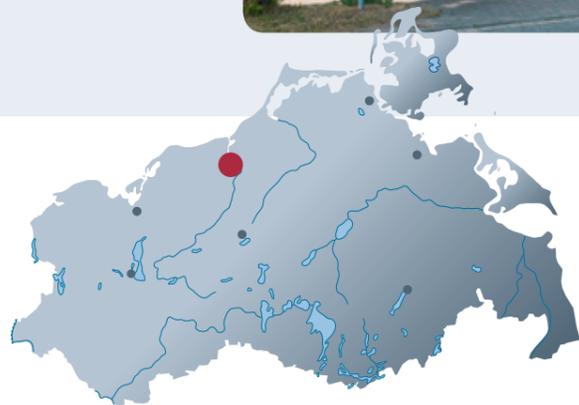


Kreative und Individualisierte Produkte sind Spezialität bei Hahn

Junge, motivierte Fachleute bei der HAHN Media + Druck GmbH

Wir brauchen junge frische kreative Köpfe, die die neuen Medien bedienen können. Für die jungen Leute heutzutage wird es immer wichtiger, einen Job zu finden, der eine vernünftige Balance zwischen einerseits Erfüllung auf der Arbeit bietet und andererseits genügend Zeit für Familienleben und Freizeit lässt. Ich bin mir sicher, dass damit mehr Freiraum für neue Ideen und Loyalität zum Arbeitgeber geschaffen wird. Spezielles Know-how muss lange erarbeitet werden, umso wichtiger ist auch die langfristige Bindung der Mitarbeiter. Neben monetären Anreizen spielt dabei auch zunehmend die Wohlfühlatmosphäre am Arbeitsplatz eine Rolle.

Norbert Hahn, Geschäftsführung



STANDORT	Rostock-Elmenhorst
BRANCHE	Druckindustrie / Medienbetriebe
GEGRÜNDET	1888
BESCHÄFTIGTE	38

Hahn Media + Druck ist ein mittelständisches familiengeführtes Medien- und Druckunternehmen. Mit rund 120 Jahren Tradition gehört das Unternehmen nach eigenen Angaben zu den leistungsfähigsten, modernsten und innovativsten Druckereien Norddeutschlands. Vom Entwurf und Layout, dem Scan und der elektronischen Bildbearbeitung, dem Mehrfarbdruck, der Weiterverarbeitung durch die Buchbindung bis zum Versand – alles wird im eigenen Haus gefertigt. Dem Zeitgeist entsprechend werden intelligente Lösungen, zum Beispiel die Verbindung von Print- und Webmedien, angeboten. Zunehmend stärken das Unternehmen erweiterte Leistungen im Bereich Direktmarketing.

Das Unternehmen HAHN Media + Druck GmbH wurde 2014 Finalist beim Unternehmerpreis MV in den Kategorien „Unternehmerpersönlichkeit“ und „Unternehmensentwicklung“.



Der Kauf einer hochmodernen Druckmaschine ermöglicht die Einführung neuer Drucktechnik und damit die Erschließung neuer Kundengruppen. Durch die Investition werden bestehende Beschäftigungsverhältnisse gesichert und neue Arbeitsplätze geschaffen.

VEREINBARKEITSKONZEPT

- + Der Vorteil des kleinen Unternehmens ist die flache Hierarchie – die Tür der Geschäftsführung steht für die Beschäftigten praktisch immer offen. Dies ermöglicht Vereinbarkeitsprobleme kurzfristig anzusprechen. Die Geschäftsführung findet dann gemeinsam mit der Teamleitung und den Beschäftigten eine entsprechende Lösung, die zu den Betriebsabläufen passt.
- + Eine vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit nach der Rückkehr aus der Elternzeit wird ermöglicht. Auch kann nach Absprache eine zeitweilige Arbeitszeitreduzierung bei privaten Problemen (z.B. fehlende Zeit für Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) erfolgen.
- + Abhängig vom Arbeitsbereich (z.B. Marketing /Grafik) besteht die Möglichkeit des Homeoffice. Hierfür wurden die technischen Voraussetzungen geschaffen.
- + Die bestehenden Arbeitszeitkonten werden sowohl vom Arbeitgeber für Auftragsspitzen als auch von den Beschäftigten für die Erledigung privater Termine genutzt. Die Abstimmung erfolgt zeitnah mit der Teamleitung.
- + Aufgrund der rasanten neuen technischen Entwicklungen in den Bereichen Drucktechnik und neue Medien sind zahlreiche Weiterbildungen nötig. Diese werden von der Firmenleitung als Inhouse-Fortbildungen während der Arbeitszeit angeboten.

Leuchten GmbH Pasewalk



Modell Stralsund 600 TR OL



STANDORT	Pasewalk
BRANCHE	Elektrotechnik
GEGRÜNDET	1991
BESCHÄFTIGTE	36

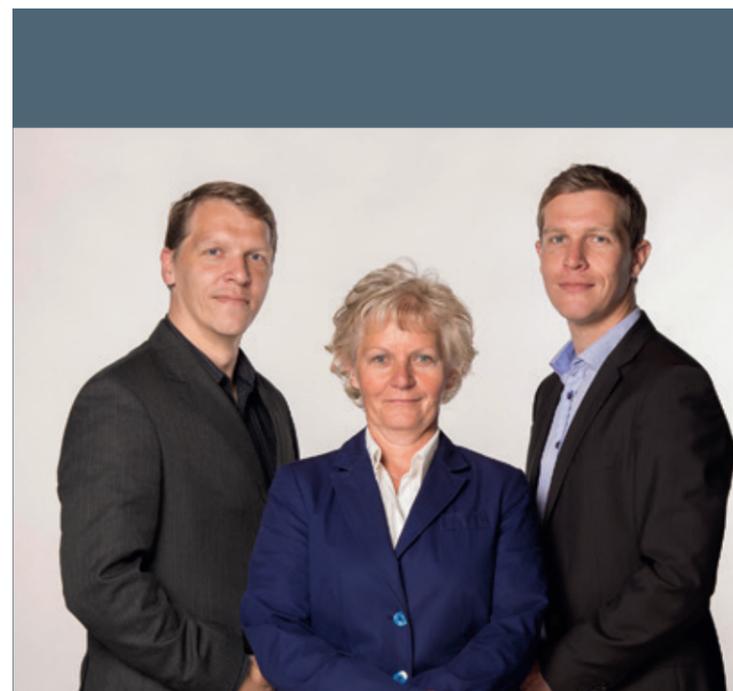
Das Familienunternehmen ist auf die Produktion von dekorativen und technischen Außenleuchten spezialisiert. Dabei orientiert man sich auf Nachhaltigkeit und langfristige Zusammenarbeit auf allen Gebieten. Das betrifft sowohl Kunden der ersten Stunde als auch langfristige Partner im Zulieferbereich. Die Kunden werden vom ersten Kontakt über die Auftragsbearbeitung bis hin zur Fertigung und Auslieferung von einem qualifizierten Team begleitet. Im Fokus des Unternehmens steht nicht nur ein hoher Anspruch an die Produkte, dem Service und dem Wunsch des Kunden gerecht zu werden, sondern auch die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden.



Der Kauf neuer Maschinen ermöglicht die Erweiterung der Produktion. Der neu eingerichtete Prüf-arbeitsplatz gewährleistet, dass mittels moderner Prüftechnik jede produzierte LED-Leuchte – bevor sie das Werk verlässt – geprüft wird. Außerdem steht den Beschäftigten ein neuer Sozial-raum zur Verfügung, in dem nun in angenehmer Atmosphäre die Pausen verbracht werden können und das gemeinsame Mittagessen stattfindet.

VEREINBARKEITSKONZEPT

- + Für die wöchentliche Arbeitszeit gibt es eine Gleitzeitregelung, d.h. die Mitarbeitenden können ihre tägliche Arbeitszeit von 6 – 18 Uhr absolvieren (in Abstimmung mit der jeweiligen Leitung).
- + Im Rahmen der Betriebsabläufe wird eine größtmögliche Arbeitszeitflexibilität ermöglicht. So sorgen jährliche Arbeitszeitkonten dafür, dass Mitarbeitende ihre Privatangelegenheiten erledigen oder sich für größere private Projekte (z.B. Hausbau) längere Freiräume schaffen können.
- + Auch eine (zeitweise) Reduzierung der Arbeitszeit und eine spätere Aufstockung ist fester Bestandteil der Personalpolitik des Unternehmens.
- + Die flache Hierarchie des Unternehmens ermöglicht den direkten Kontakt zur Geschäftsführung. Vereinbarkeitskonflikte werden benannt und schnell, nach den individuellen Gegebenheiten, gelöst. Darüber hinaus findet das Thema Vereinbarkeit seinen Raum in den jährlichen Mitarbeitergesprächen.
- + Die betriebliche Weiterbildung erfolgt während der Arbeitszeit im Unternehmen. Auch berufsbezogene Fortbildungen außer Haus werden vom Unternehmen finanziert inkl. einer Freistellung des Mitarbeitenden.
- + Das Unternehmen gewährt Zuschüsse für die Kinderbetreuung.
- + Derzeit arbeitet das Unternehmen an einer Lösung, auch Homeoffice anzubieten. Hierfür wurde ein Unternehmen beauftragt, eine technische Lösung für die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens zu entwickeln.
- + Und schließlich erhalten die Mitarbeitenden zum Geburtstag eine kleine Aufmerksamkeit, die Betriebszugehörigkeit wird gewürdigt und es finden zweimal jährlich Betriebsfeiern statt.



Ilona Burmeister mit ihren Söhnen

Wir haben einen Dienstleister beauftragt, der uns einen Vorschlag für die Einrichtung von Homearbeitsplätzen mit den notwendigen Sicherheitsstandards ausarbeitet. Wir wollen hier Möglichkeiten schaffen für einige Beschäftigte, insbesondere junge Eltern mit kleinen Kindern, damit sie flexibel sind und auch mal von zu Hause arbeiten können.

Ilona Burmeister, Geschäftsführung

RoweMed AG – Medical 4 Life



Infusionsflachfilter



STANDORT	Parchim
BRANCHE	Medizintechnik
GEGRÜNDET	2000
BESCHÄFTIGTE	110

Die **RoweMed AG** ist ein innovatives kunststoffverarbeitendes MedTech-Unternehmen. Der Fokus des Unternehmens liegt auf komplexen kundenspezifischen Systemen, insbesondere für das Handling von sensiblen Medikamenten. Für die Kunden werden „schlüsselfertige“ Projekte von der ersten Skizze über CAD-Konstruktion und Rapid Prototyping bis hin zum zugelassenen Serienprodukt realisiert. Für die Projekte werden vollständige Dokumentationen gemäß der Richtlinie über Medizinprodukte 93/42/EWG angeboten. In den zertifizierten Reinräumen bietet das Unternehmen Spritzguss, Montage und Verpackung aus einer Hand an. So können mit hoher Effizienz Einzelfertigung, Kleinserien und automatisierte Großserien realisiert werden.



Ein qualitativer Sprung für das Unternehmen ist die Schaffung eines neuen Reinraums. Dieser ist einem herkömmlichen Montagebereich weit überlegen. Der gesamte Produktionsprozess in der Medizintechnik unterliegt weitreichenden Hygienestandards, die nachgewiesen und dokumentiert werden müssen. Reinräume erfüllen diese hohen Anforderungen an die Qualität der Luft und die Sauberkeit insgesamt.

VEREINBARKEITSKONZEPT

- + Im Unternehmen bestehen sehr flache Hierarchien – jede/r Mitarbeitende weiß, dass die Tür des Geschäftsführers für Vereinbarkeitsprobleme stets offen steht. Gemeinsam werden passgenaue Lösungen gefunden.
- + Je nach Wunsch ist eine Stundenreduzierung möglich. Es gibt diverse Teilzeitmodelle, meist vollzeitnah (32–36 h). Vor allem Frauen mit kleinen Kindern setzen im Schichtbetrieb aus und arbeiten in einer Tagschicht. Eine Rückkehr zur Vollzeit oder in das Zwei-Schichtsystem kann jederzeit erfolgen.
- + Die Schichtleitenden erstellen gemeinsam mit den Mitarbeitenden die Schichtpläne, dabei finden die Wünsche der Mitarbeitenden weitgehende Berücksichtigung.
- + Im Bürobereich werden Gleitzeitmodelle angeboten, Homeoffice ist in ausgewählten Bereichen möglich.
- + Auch im Führungsbereich ist Teilzeit möglich (auf Dauer oder zeitweise).
- + Der Chef selbst hat Elternzeit genommen und ermutigt Väter, diese Möglichkeit auch zu nutzen. Das jeweilige Modell der Elternzeit wird individuell mit den Mitarbeitenden abgestimmt.
- + Regelmäßig werden Gesundheitstage und Augenuntersuchungen angeboten, notwendige Brillen werden bezuschusst.
- + Die Mitarbeitenden erhalten ein Begrüßungsgeld bei der Geburt eines Kindes, außerdem gibt's Geschenke zur Hochzeit und bei runden Geburtstagen.
- + Betriebsinterne Fortbildungen werden während der Arbeitszeit durchgeführt. Für betriebliche Weiterbildungen außerhalb des Unternehmens werden die Mitarbeitenden freigestellt, die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- + Das Unternehmen erhielt das Siegel „Unternehmen mit familienfreundlicher Arbeitgeberpolitik“ der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Südwestmecklenburg mbH – alle zwei Jahre wird die Zertifizierung neu vorgenommen.



Entwicklung und Fertigung kundenspezifischer Produkte

In den meisten Fällen geht es um die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Wir stricken für jeden Mitarbeitenden eine optimale Lösung. Manchmal ist es für die Betriebsabläufe eine Belastung, mit vielen individuellen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten. Für die Schichtleitung ist dies eine Herausforderung, aber es ist zu handeln. Das Resultat ist ein stabiler Mitarbeiterstamm, wir haben eine geringe Fluktuation.

Dr. Dirk Forberger, Vorstandsvorsitzender

GLEICHSTELLUNGSASPEKTE PRAXISNAH VERMITTELN

Antragstellende erhalten mit den Antragsunterlagen eine Menge von Informationen, u.a. auch den Hinweis zur Einhaltung des Querschnittsziels Gleichstellung von Frauen und Männern. Um den Einstieg in das Thema zu erleichtern und das Recherchieren nach konkreten Gleichstellungsaspekten oder das Lesen ganzer Studien zu vermeiden, wurden Handreichungen entwickelt, die gleichstellungsrelevante Themenfelder näher beschreiben, mögliche Gleichstellungsaspekte des Förderbereiches benennen und konkrete Tipps zur Integration und Umsetzung von Gleichstellung in die Vorhaben bereithalten.

HANDREICHUNG

VEREINBARKEIT VON ERWERBS- UND PRIVATLEBEN

Zum Inhalt:

Antragstellenden Unternehmen wird eine Arbeitshilfe an die Hand gegeben, um ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen umfassend darzulegen. Die Handreichung geht dabei den Fragen nach:

- » Was genau versteht man unter Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben?
- » Welche Maßnahmen innerhalb der Personalpolitik sind vereinbarkeitsrelevant?
- » Welchen Vorteil haben Unternehmen von einer guten Vereinbarkeitspolitik?

Darüber hinaus gibt es zahlreiche konkrete Tipps für Unternehmen, um den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu ermöglichen.



Seiten 18–21

HANDREICHUNG

VISUALISIERUNG VON GESCHLECHTER(ROLLEN)BILDERN

Zum Inhalt:

Visuelle Reize werden von uns schneller aufgenommen und gespeichert. Bilder haben daher einen großen Einfluss bei der Vermeidung der Darstellung von Geschlechterzuschreibungen (Rollenklischees). Im Fokus dieser Handreichung steht daher die Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Arbeits- und Lebenswelt. Mit Hilfe einer Checkliste kann leicht überprüft werden, inwieweit das eigene Bildmaterial Geschlechterzuschreibungen verstärkt oder verringert.



Seiten 22–23

PROJEKT ZUR UNTERSTÜTZUNG DER UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EFRE 2014 – 2020

Die Handreichungen entstanden im Rahmen des Projektes „Integration von Gleichstellung von Frauen und Männern im EFRE in der Förderperiode 2014–2020“. Das Projekt identifiziert Fördermaßnahmen des EFRE, die der Umsetzung von Gleichstellung dienen. Den Antragstellenden, Zuwendungsempfängern und programmumsetzenden Stellen wird eine fachlich fundierte und praxisnahe Unterstützung zur Verfügung gestellt. Das Projekt wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.



Mehr zum Projekt findet sich unter www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre



„Es geht nicht darum, jedem Trend der Zeit nachzulaufen, sondern vielmehr darum, unsere Überzeugungen zum Trend der Zeit zu machen.“

Barbara Prammer,
ehem. Nationalratspräsidentin Österreichs,
am 21. Juni 2009

UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EFRE

Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben



DER EFRE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Investitionen in die Wettbewerbsfähigkeit von Wirtschaft und Forschung mit zukunftsfähigen Arbeitsplätzen

GLEICHSTELLUNGSFOKUS Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben



Insbesondere die Richtlinie zur Förderung der gewerblichen Wirtschaft aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Infrastruktur“ (kurz: GRW) belohnt Investitionsvorhaben, wenn diese zur Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen: „Eine Anhebung des Basisfördersatzes kann gewährt werden, wenn Anstrengungen des Unternehmens zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erfolgen oder ein Zertifikat vorliegt bzw. erlangt wird“.



VEREINBARKEIT ERMÖGLICHEN – HANDLUNGSBEDARF IN UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen leisten einen Beitrag, um ihren Beschäftigten ein Miteinander von Arbeit und Privatem zu ermöglichen. Ein Patentrezept für einen vereinbarkeitsorientierten Betrieb gibt es jedoch nicht, dazu sind die Rahmenbedingungen je nach Branche, Größe, Umfeld und Belegschaftsstruktur zu verschieden. Wie Untersuchungen bestätigen, besteht Handlungsbedarf in der Vielfältigkeit der Angebote und deren Zuschnitt auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten.

Eine bundesweite Untersuchung zeigt auf: „Gut 10 % der Beschäftigten gaben an, dass ihr Betrieb überhaupt keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet... Während die Qualität eine vergleichsweise gute Bewertung erhält – was bedeutet, dass Vereinbarkeitsprobleme durch die vorhandenen Maßnahmen gut gelöst werden – wird die Quantität unterdurchschnittlich bewertet – was darauf hindeutet, dass sich die Beschäftigten insgesamt noch mehr Vereinbarkeitsmaßnahmen wünschen.“

(Bundesministerium Arbeit und Soziales 2015, S. 67-68: Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität)

Eine Untersuchung in MV stellt u.a. fest: Ein regelmäßiger Dialog zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten ist sinnvoll, wenn es um Arbeitszeitflexibilisierungen geht. Kleine Unternehmen benötigen Beratung für Vereinbarkeitslösungen. Die Akzeptanz bei Führungskräften für Familienverantwortung und Vereinbarkeitskonflikte (v.a. von Männern) sollte erhöht werden.

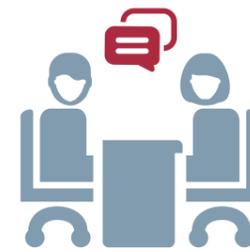
(Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in MV 2015: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in M-V)

Thema: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben



VEREINBARKEIT IN UNTERNEHMENSKULTUR INTEGRIEREN

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben für Beschäftigte zu ermöglichen, ist Teil moderner Unternehmenskultur. Dabei lassen sich Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit am besten gemeinsam mit den Beschäftigten finden – sie wissen genau, was sie brauchen und auch, was realistisch ist, d.h. Betriebsabläufe nicht beeinträchtigt.



Über Vereinbarkeit sprechen und zum Anliegen machen



Zeitkonkurrenz verringern – Arbeit flexibler gestalten



Unterstützungsleistungen (finanziell, organisatorisch)

VEREINBARKEIT HAT VIELE SEITEN – CHECKLISTE FÜR UNTERNEHMEN

ÜBER VEREINBARKEIT SPRECHEN UND ZUM ANLIEGEN MACHEN

- » Damit Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zum Teil der Unternehmenskultur wird, bedarf es beständiger Kommunikation der Maßnahmen im Dialog mit den Beschäftigten.
- » Unternehmensleitung und Führungskräften fällt eine besondere Rolle zu: sie kommunizieren das Thema nicht nur in Besprechungen und Gesprächen mit den Beschäftigten, sondern leben Vereinbarkeit auch vor.
- » In Mitarbeitergesprächen hat das Thema Vereinbarkeit seinen festen Platz.



TIPPS!

- + Engagement sichtbar machen... Platzieren Sie auf der eigenen Webpräsentation und in Stellenanzeigen Ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen.
- + Schwarzes Brett oder Intranet... Veröffentlichen Sie regelmäßig Informationen zur Vereinbarkeit, d.h. zur Infrastruktur von Kinderbetreuung und Pflege als auch zu Vereinbarkeitsmaßnahmen des Unternehmens.
- + Teilnahme an Auditierung... Lassen Sie sich zertifizieren vom ISBW (geeignet für KMU in MV) oder der Hertie-Stiftung (beides - siehe weiterführende Links).
- + Mitarbeitergespräche... bieten eine gute Möglichkeit die Vereinbarkeitskonflikte der Beschäftigten zu thematisieren. Sprechen Sie das immer noch tabuisierte Thema Pflege von Angehörigen aktiv an.
- + Betriebsfeste... Öffnen Sie Firmenfeiern für Lebenspartner/innen und Kinder.



ZEITKONKURRENZ VERRINGERN, ARBEIT FLEXIBLER GESTALTEN

- » Die Einflussnahme auf die eigene Arbeitszeit ist das effektivste Instrument für eine gelingende Vereinbarkeit. Dabei ist die Vielfalt der Methoden für Arbeitszeitflexibilisierung – abhängig von Betriebs- und Beschäftigtenstruktur – groß: z.B. freie Pausenregelung, Gleitzeit- oder Kernarbeitszeitmodelle, Jahresarbeitszeitkonten, Lebensarbeitszeitkonten u.v.a. mehr.
- » Auch die (zeitweise) Reduzierung von Arbeitszeit – Teilzeitmodelle gibt es in vielerlei Spielarten – löst Vereinbarkeitskonflikte.
- » Der Arbeitsort ist in vielen Berufen festgelegt – zunehmend erweitert der technische Fortschritt die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Damit nicht das Gefühl der dauernden Erreichbarkeit entsteht, bedarf es hier vor allem vorher festgelegter Regeln.



TIPPS!

- + Verschiedene Arbeitszeitmodelle... Erarbeiten und erproben Sie die Modelle gemeinsam mit den Beschäftigten. Bieten Sie diese für alle an, nicht nur für junge Eltern oder Pflegende. Stellen Sie in angemessenen Abständen die Modelle auf den Prüfstand.
- + Entgrenzung von Arbeitszeit... Achten Sie bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort darauf, dass dies nicht zu körperlichen und psychischen Belastungen der Beschäftigten führt.
- + Wiedereinstieg... eine stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit schafft Anreize nach der Elternzeit zurückzukehren.
- + Besprechungstermine und Weiterbildungsmaßnahmen... Denken Sie die Teilnahme für die Teilzeitkräfte mit.

UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN

- » Die Unternehmen unterstützen die Beschäftigten in vielfältigen Lebenssituationen und Vereinbarkeitskonflikten, z.B. Eltern bei der Organisation der Kinderbetreuung.
- » Es gibt zahlreiche Möglichkeiten für Zuschüsse zu außerbetrieblichen Aufwendungen, z.B. für Kinderbetreuung, Fahrtkosten, Essensversorgung, Erholungsbeihilfe, Bereitstellung von Räumlichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten, Nutzung betrieblicher Einrichtungen und Güter.
- » Die Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen, wie Wasch- und Bügelservice, Einkaufsservice u.ä., kann auf unterschiedlichste Weise unterstützt werden.



TIPPS!

- + Kinderbetreuung... Ermitteln Sie gemeinsam mit den Beschäftigten den Bedarf. Als Kooperationspartner bieten sich die Gemeinden, Kitas und andere Unternehmen an.
- + Kinderbetreuungszuschuss... für die Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern ist diese Arbeitgeberleistung steuer- und sozialversicherungsfrei.
- + Gutscheine an Beschäftigte weiterreichen... für z.B. Wäscheservice. Diese gelten als Sachbezüge und sind bis 44 €/monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei.
- + Betriebskantine... Öffnen Sie diese auch für Angehörige oder das Mitnehmen von Essen nach Feierabend.
- + Rabatte bei haushaltsnahen Dienstleistern... handeln Sie Rabatte für Ihre Beschäftigten aus.



GUTE VEREINBARKEITSPOLITIK

=
attraktiver Arbeitgeber,
Wettbewerbsvorteil bei Ansprache
von qualifiziertem Personal,
leistungsfähige Beschäftigte
=
Standortfaktor

NUTZEN FÜR UNTERNEHMEN

- » geringerer Krankenstand und niedrigere Fehlzeitquote
- » motiviertere und produktivere Beschäftigte
- » qualifiziertere und passendere Bewerber/innen
- » weniger Eigenkündigungen
- » längere Betriebszugehörigkeit

WEITERFÜHRENDE LINKS

- » www.mittelstand-und-familie.de Das Portals unterstützt Arbeitgeber bei der familienfreundlichen Gestaltung von kleinen und mittelständischen Betrieben. Es werden Informationen und praktische Lösungsvorschläge zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit – per Internet, Email und Telefon angeboten.
- » www.erfolgsfaktor-familie.de Hier finden sich Maßnahmen vereinbarkeitsorientierter Personalpolitik und Praxisbeispiele aus Unternehmen. Des Weiteren bietet die Plattform einen Newsletter, Publikationen und ermöglicht die Anmeldung für ein interaktives Unternehmensnetzwerk.
- » www.beruf-und-familie.de Die Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ist Initiatorin des Audits Beruf&Familie. Das Portal bietet Literatur- und Rechtsgrundlagen, Beispiele aus KMU und einen kostenfreien Newsletter.

MECKLENBURG-VORPOMMERN:

- » [www.landesfrauenrat-mv.de /themen-a-z](http://www.landesfrauenrat-mv.de/themen-a-z) Die Broschüre „Privatleben und Beruf – Das geht immer“ bietet Anregungen für Unternehmen in MV.
- » <http://www.isbw.de/organisationsentwicklung/audit-erwerbs-und-privatleben> Das ISBW bietet KMU in MV eine Zertifizierung nach dem Audit „Erwerbs- und Privatleben“ an.
- » www.landeszentrum-mv.de Das Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V unterstützt die strategische Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Aktivitäten des ESF).



PUBLIKATION:
Landesfrauenrat MV e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:
Fachreferentin Gleichstellung / EFRE
Steffi Kühn
Mobil: 0151 25 23 52 40
E-Mail: kuehn@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:
www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre_veroeffentlichungen

Stand: September 2015

Das Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.



UMSETZUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EFRE

Thema: Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern



DER EFRE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN

Steigerung der Standortattraktivität – MV als Wirtschaftsstandort, Tourismus- und Gesundheitsland



Förderung von

- + Standort- und Landesmarketing,
- + Marketingmaßnahmen zur Markterschließung von Angeboten und zur Verbesserung der Marke Gesundheitsland MV
- + Werbemaßnahmen des Tourismus

GLEICHSTELLUNGSANSATZ

Wahlmöglichkeiten und Teilhabechancen, unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und anderen Zuschreibungen

IM FOKUS

Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Arbeits- und Lebensrealität



© RAWPIXEL / FOTOLIA.COM

DIE MACHT DER BILDER – VISUALISIERUNG VON ROLLENKLISCHEES

Achtzig Prozent aller Informationen nehmen wir über das Auge wahr. Bilder beeindrucken uns, wecken Emotionen und scheinen die Wirklichkeit abzubilden. Visuelle Reize werden von uns schneller aufgenommen und besser erinnert. Dabei erfolgt die Wahrnehmung eines Bildes sekundenschnell: zuerst zielt es auf unsere Emotionen, danach erst verstehen wir den Inhalt.

Die Darstellung von Männern und Frauen in der Medienlandschaft ist durchzogen von Klischees. Insbesondere die Werbung bedient sich - je nachdem welche Zielgruppe angesprochen werden soll - stereotypen Darstellungen. In der Mehrzahl der Filme überwiegen männliche Actionhelden, während Frauen die Rolle von Unterstützerinnen einnehmen oder gerettet werden müssen.

Viel realistischer ist die bildliche Darstellung von Frauen und Männern in ihrer Arbeits- und Lebenswelt, wenn z.B. MV sich als Wirtschaftsstandort präsentiert, die Tourismusbranche neue Angebote offeriert, Unternehmen für Fachkräfte werben, Berufsbilder für Auszubildende dargestellt werden u.v.a.m. Dennoch bestätigen Recherchen, dass sich noch zu häufig gängiger Klischees bedient wird. So finden sich Männer in der führenden, aktiven Rolle, Frauen hören passiv dem erklärenden Mann zu. Männer steuern eine Segelyacht, während die Frau sich auf der Wellnessliege reckt. Diese Aufzählung ließe sich fortsetzen...

Thema: Visualisierung von Geschlechter(rollen)bildern



CHECKEN SIE IHR BILDMATERIAL AUF INTERNETSEITEN UND IN PUBLIKATIONEN

Quantitativ

- » Wie oft kommen Frauen und Männer als Handlungsträger/innen vor?
- » Besteht bei den dargestellten Frauen und Männern Ausgewogenheit, welche der Realität entspricht?

Qualitativ

- » Bei welchen Tätigkeiten werden Frauen und Männer dargestellt?
- » Wie werden Frauen und Männer dargestellt (aktive, passive Rolle)?



GESCHLECHTERZUSCHREIBUNGEN VERRINGERN

- ... Frauen **und** Männer aktiv darstellen ...
- ... Männer bei der Kinderbetreuung ...
- ... Frauen in technischen Berufen ...



FOTOS © OLLY / ALEXANDER RATHS / JACKFROG / EHRENBERG-BILDER / OLESIA BILKEI / GOODLUZ / FOTOLIA.COM

TIPPS!

- + **Vielfalt darstellen**, z.B. Frauen und Männer in Führungspositionen, in technischen und sozialen Berufen, bei der Erledigung von Familien- und Versorgungsarbeit,
- + **Rollenmuster umkehren**, um das jeweils andere Geschlecht für frauen- bzw. männerdominierte Berufe zu begeistern z.B. Männer als Erzieher, Frauen als Maschinenbauingenieurin darstellen
- + **Klischees vermeiden**, z.B. Männer erklären, sind aktiv; Frauen hören zu, sind passiv



PUBLIKATION:

Landesfrauenrat MV e.V.
Heiligengeisthof 3
18055 Rostock



KONTAKT:

Fachreferentin Gleichstellung / EFRE
Steffi Kühn
Mobil: 0151 25 23 52 40
E-Mail: kuehn@landesfrauenrat-mv.de



DOWNLOAD:

www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung_efre_veroeffentlichungen

Stand: Oktober 2015

Das Projekt des Landesfrauenrates MV e.V. wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung.



ÜBERBLICK: OPERATIONELLES PROGRAMM DES EFRE 2014–2020

Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) ist neben dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) einer der drei Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds). Diese Fonds sind wichtige Instrumente der europäischen Strukturpolitik, mit denen die Europäische Union (EU) den Mitgliedsstaaten Fördermittel zur Erreichung von bestimmten Zielen bereitstellt. Grundlage des EFRE ist Artikel 176 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV): „Aufgabe des Fonds für regionale Entwicklung ist es, durch Beteiligung an der Entwicklung und an der strukturellen Anpassung der rückständigen Gebiete und an der Umstellung der Industriegebiete mit rückläufiger Entwicklung zum Ausgleich der wichtigsten regionalen Ungleichgewichte in der Union beizutragen.“

Mecklenburg-Vorpommern erhält von 2014 bis 2020 aus dem **EFRE Fördermittel in Höhe von rund 968 Millionen Euro**. Zusammen mit der nationalen Kofinanzierung (20 %) stehen für sieben Jahre mehr als 1,2 Milliarden Euro für die Förderung zur Verfügung.

Die genaue Verwendung der Fördermittel aus dem EFRE wird in so genannten Operationellen Programmen festgelegt, auf die sich die Regionen der EU und die Europäische Kommission verständigen. In diesen werden die Ziele, die Entwicklungsstrategie und die Fördermaßnahmen der jeweiligen Region beschrieben. Das Operationelle Programm für den EFRE (OP EFRE) in Mecklenburg-Vorpommern wurde am 8. April 2014 von der Landesregierung bei der Europäischen Kommission eingereicht und von dieser am 29. Oktober 2014 genehmigt.

Das Operationelle Programm für den EFRE in Mecklenburg-Vorpommern gliedert sich in **vier Prioritätsachsen**, mit denen die Förderung auf spezifische Themen konzentriert wird. Diese Themen sind durch die Europäische Kommission vorgegeben, die einen Katalog von insgesamt elf thematischen Zielen definiert hat. Die konkrete Auswahl der thematischen Ziele für die Förderung, ihre finanzielle Gewichtung und Konkretisierung durch Fördermaßnahmen hat das Land Mecklenburg-Vorpommern vorgenommen. Dies ist im Operationellen Programm beschrieben.

MECKLENBURG-VORPOMMERN KONZENTRIERT SEINE EFRE-MITTEL AUF VIER PRIORITÄTSACHSEN:

Förderung von Forschung, Entwicklung und Innovation | Budget i.H.v. 245,832 Mio. € (ca. 26,5%),

» Die Förderung dient dem Ausbau der Forschungskapazitäten im Land, der Stärkung der Innovationspotenziale in Unternehmen und der verbesserten Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft.

Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Budget i.H.v. 311,095 Mio. € (ca. 33,5%),

» In diesem Schwerpunkt sollen vor allem Investitionen der gewerblichen Wirtschaft unterstützt, die infrastrukturellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für solche Investitionen verbessert und für Mecklenburg-Vorpommern als Wirtschaftsstandort und Tourismusland geworben werden.

Förderung der Verringerung der CO₂-Emissionen | Budget i.H.v. 210,676 Mio. € (ca. 22,7%),

» Die Mittel werden zur Unterstützung der Energie- und Klimaschutzpolitik in Mecklenburg-Vorpommern eingesetzt. Gefördert werden innovative Klimaschutzprojekte, die Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden, aber auch der Öffentliche Personennahverkehr und der Radwegebau.

Förderung der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung | Budget i.H.v. 161,491 Mio. € (ca. 17,3%),

» Die Mittel dienen der Verbesserung der kommunalen Infrastruktur in Ober- und Mittelzentren, um die Städte des Landes bei der Wahrnehmung ihrer zentralörtlichen Funktionen in sozialen sowie umwelt- und ressourcenbezogenen Handlungsfeldern zu stärken. Auf der Grundlage von integrierten Stadtentwicklungskonzepten können vor allem Kindertagesstätten, Bildungseinrichtungen und weitere soziale Infrastrukturen, umweltorientierte Maßnahmen in der Verkehrsinfrastruktur und entsprechende Städtebauvorhaben gefördert werden.

Darüber hinaus stehen Mittel im Rahmen der Technischen Hilfe für die Umsetzung des EFRE (z. B. externe Bewertungen, Publikationen, etc.) zur Verfügung.

Aufgrund veränderter Bedarfe und förderpolitischer Rahmenbedingungen – u. a. im Beihilferecht – ist derzeit eine Finanzumschichtung mit Verstärkung der Budgets für Forschung, Entwicklung und Innovation sowie der integrierten nachhaltigen Stadtentwicklung aus dem Budget für die Wettbewerbsfähigkeit von KMU vorgesehen.

Eine Liste mit allen ausgewählten EFRE-Vorhaben findet sich auf dem Europaportal des Landes unter: http://www.europa-mv.de/foerderinstrumente/fonds_mv/efre/.

ANSPRECHPARTNER ZU EFRE-FÖRDERUNGEN

 **Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern**
Johannes-Stelling-Straße 14
19053 Schwerin
Telefon 0385 588-0
E-Mail: poststelle@wm.mv-regierung.de
www.wm.regierung-mv.de

 **Landesförderinstitut (LFI) Mecklenburg-Vorpommern**
Werkstraße 213
19061 Schwerin
Telefon 0385 6363-1282 oder -1473
E-Mail: info@lfi-mv.de
www.lfi-mv.de

 **TBI Technologie-Beratungs-Institut (TBI) GmbH**
Hagenower Straße 73
19061 Schwerin
Telefon 0385 3993-165
E-Mail: info@tbi-mv.de
www.tbi-mv.de

WEITERE INFORMATIONEN FINDEN SIE IM INTERNET UNTER:

Regierungsportal Mecklenburg-Vorpommern

» www.regierung-mv.de

Europaportal Mecklenburg-Vorpommern

» www.europa-mv.de

Investorenportal Mecklenburg-Vorpommern

» www.investorenportal-mv.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Johannes-Stelling-Straße 14 / 19053 Schwerin
Telefon 0385 588-5065 / Telefax 0385 588-5067
presse@wm.mv-regierung.de
www.wm.regierung-mv.de

Ansprechpartner

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Referat 350 / EFRE Fondsverwaltung
Frau Flick
e.flick@wm.mv-regierung.de

Redaktion

Landesfrauenrat M-V e.V.
Heiligengeisthof 3 / 18055 Rostock
www.landesfrauenrat-mv.de

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Referat EFRE Fondsverwaltung

Bildquelle

Titelfoto: © auremar / Fotolia.com
S. 4/8/10/12/14: Mecklenburg-Vorpommern Übersicht © Artalis-Kartographie / Fotolia.com
S. 8/9: Fotos: © Cup Candle GmbH
S. 10/11: Fotos: © Hahn Media + Druck GmbH
S. 12/13: Fotos: © Leuchten GmbH Pasewalk
S. 14/15: Fotos: © RoweMed AG – Medical 4 Life
S. 17: Foto: © auremar / Fotolia.com
S. 7/18: Fotos Collage: © Monkey Business / Andrey Bandurenko / von Lieres / gpointstudio / Fotolia.com
S. 22: Menschengruppe © Rawpixel / Fotolia.com
S. 23: Fotos: © olly / Alexander Rath / jackfrog / ehrenberg-bilder / Olesia Bilkei / goodluz / Fotolia.com

Gestaltung

H. Sählbrandt Grafikdesign, 17091 Wildberg
saehlbrandt@brausen.org
www.brausen.org

Druck

Digital Design Druck und Medien GmbH
Eckdrift 103 / 19061 Schwerin-Krebsförderern
www.digitaldesign-sn.de

Auflage

300 Stück und Online-Version

Stand

März 2018





Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Mecklenburg-Vorpommern
Johannes-Stelling-Straße 14 / 19053 Schwerin
Telefon 0385 588-5065 / Telefax 0385 588-5067
presse@wm.mv-regierung.de
www.wm.regierung-mv.d