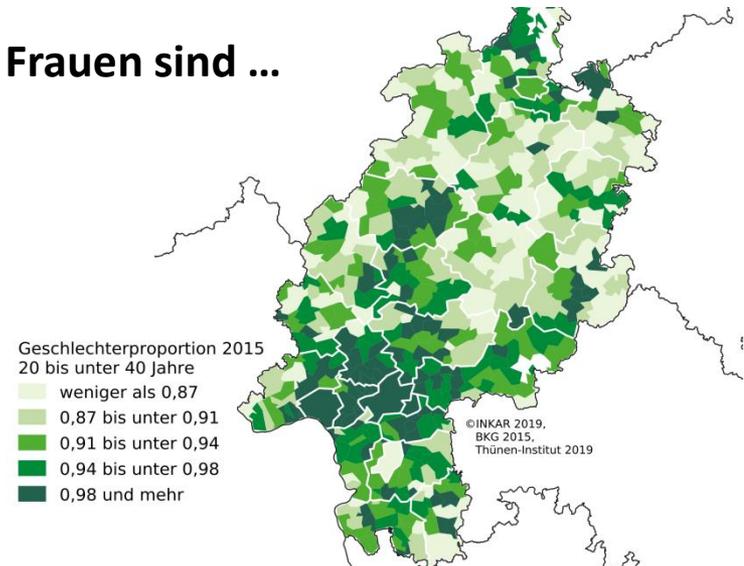


# Gleichstellung in der Förderung der ländlichen Entwicklung in Hessen

Petra Raue

- Situation von Frauen im ländlichen Raum in Hessen
- Potential des ELER
- Wie wurde dieses bisher genutzt?

Sag mir, wo die Frauen sind ...



# Überblick

- 1) Einleitung
- 2) Ist-Situation
- 3) Wie gleichstellungsorientiert ist der EPLR Hessen?
- 4) Evaluierungsergebnisse im Detail
  - a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung
  - b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen
  - c) Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit
- 5) Schlussfolgerungen

# 1) Einleitung - Rahmensetzung

EU

- ESIF-VO: Mitgliedstaaten und KOM stellen sicher, dass Gleichstellung ... während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme gefördert wird. (Art. 7)
- ELER-DVO: Pflicht zur Berichterstattung in 2017 + 2019

EPLR

- Keine feste Vorgabe für Berücksichtigung im Programm

EPLR  
Hessen

- Kaum geschlechterdifferenzierte Situationsanalyse
- SWOT: nur Erwerbstätigkeit von Frauen als Thema

EPLR  
Hessen

- Informations-/Erfahrungsaustausch, Schulungen zu Genderkompetenz, ...
- Kriterien für Projektauswahl und Vorgaben für LEADER....

# 1) Einleitung – konzeptioneller Rahmen

Gleichstellung heißt nicht  
Gleichbehandlung!

sondern gleiche  
Verwirklichungschancen!

D.h. gleichstellungsorientierte Politik muss unterschiedliche  
Ausgangs-/Rahmenbedingungen berücksichtigen!

Dafür muss sie diese KENNEN!

## 2) Ist-Situation: Erwerbsleben

### Lohnlücke (Hessischer Lohnatlas) zwischen Männern und Frauen

- ist in den weit von urbanen Zentren liegenden Kreisen am größten
- Spannweite von 23,4% in Hersfeld-Rothenburg bis 2,3% in der Stadt Offenbach (Durchschnitt 14,1%)

### Gender Lifetime Earnings Gap:

- Frauen sammeln über ihren Erwerbsverlauf nur die Hälfte des Einkommens eines Mannes an (Boll et. al., 2016). Ursächlich dafür sind vor allem Unterbrechungen.

## 2) Ist-Situation: Erwerbsleben - Landwirtschaft

- **40 % der Arbeitskräfte** in der Landwirtschaft in HE sind weiblich.
- **11,6% der landwirtschaftlichen Betriebe** in HE wurden 2016 von einer Frau geleitet, zwei Drittel davon im Nebenerwerb.
- Nur in **jedem 7.** landwirtschaftlichen Betrieb in HE mit **Hofnachfolge** gibt es eine Hofnachfolgerin (Stand 2010).
- Von den **Auszubildenden** in der Landwirtschaft sind **15%** weiblich, von den **Studierenden der Agrarwissenschaften** an der Uni Gießen **51%** (Stand 2018/2019)

## 2) Ist-Situation: Erwerbsleben und Fürsorgearbeit

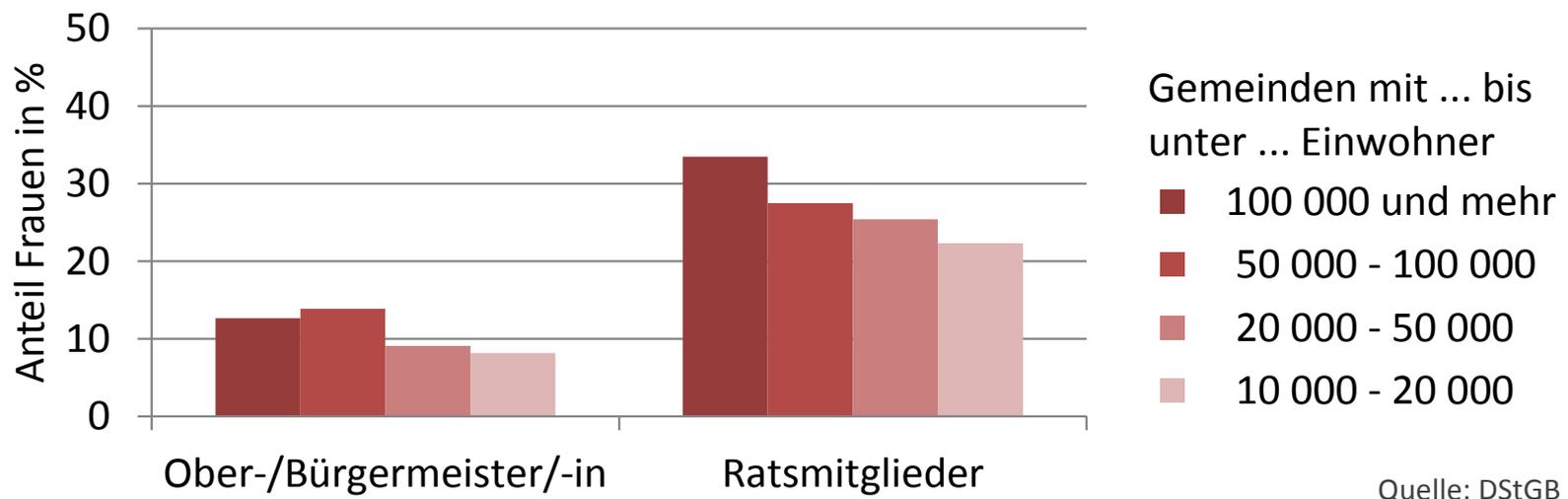
### Unterschiedliche Beteiligung an Haus- und Fürsorgearbeit:

- Frauen leisten in Deutschland 65 % der unbezahlten Arbeit (OECD, 2016).
- Frauen machen mehr Hausarbeit, Männer investieren mehr Zeit ins Ehrenamt
- Männer engagieren sich v. a. in Sport und Kirche, Frauen v. a. in den Bereichen Kirche, Schule/Kindergarten und Soziales (Destatis 2015)

## 2) Ist-Situation: Teilhabe an Entscheidungsprozessen

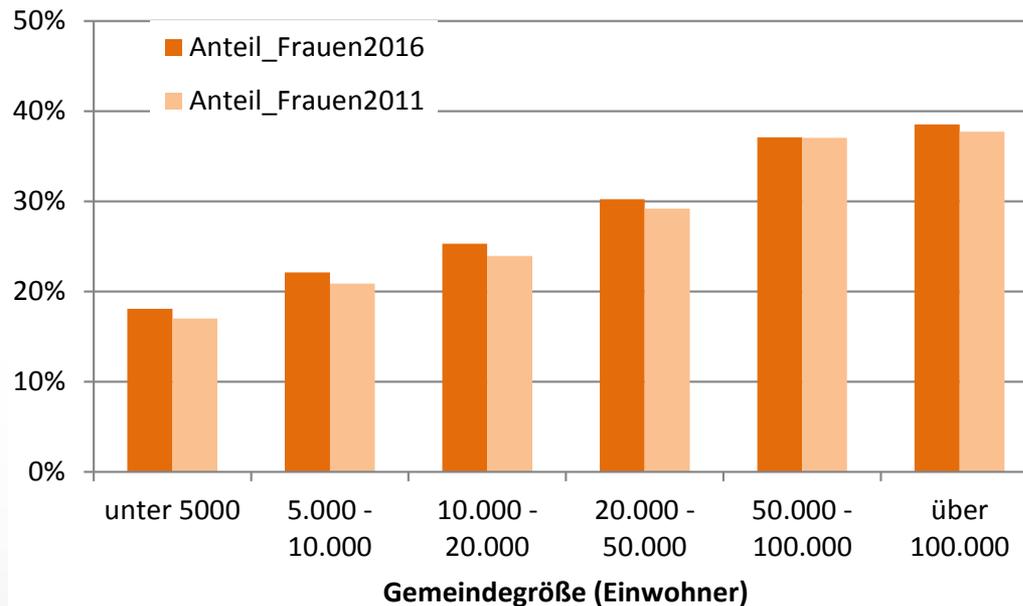
### Anteil von Frauen

- in Räten von Kreisen und kreisfr. Städten (2017): in HE 32,4 %, in D 27 %
- Verwaltungsspitzen in Kreisen bzw. kreisfreien Städten in den Flächenländern\* (2017): in HE 7,7 % (1 von 15), in D 11,4 %
- in Städten und Gemeinden über 10.000 Ew in D (2010)



## 2) Ist-Situation: Teilhabe an Entscheidungsprozessen

- Zusammensetzung der Gemeinderäte (auch unter 10.000 Ew.) in Hessen



Quelle: Hessisches Statistisches Landesamt, Eigene Darstellung,

- Je kleiner die Gemeinde, desto weniger Frauen im Gemeinderat!

# 3) Wie gleichstellungsorientiert ist der EPLR Hessen?

## Mögliche Instrumente

**Spezifische Fördermaßnahmen mit Gleichstellungsziel anbieten**

Qualifizierungsangebote

Schaffung von Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten

Verbesserung des Zugangs zu Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten

**Vorhandene Fördermaßnahmen gendersensibel ausgestalten**

Vorschriften / Anforderungen z. B. Frauenquote

Wirksamkeit durch gendersensible Planung und Umsetzung zu verbessern

Monitoring von Beteiligungsprozessen

**Arbeit der umsetzenden Verwaltung gendersensibel gestalten**

Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Bild

Genderkompetenz/-sensibilität aufbauen in umsetzenden Verwaltungen und bei MultiplikatorInnen

Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit

# 3) Wie gleichstellungsorientiert ist der EPLR Hessen?

## Gleichstellungsrelevante Handlungsfelder

Beschäftigung, berufliche  
Entwicklung

Vereinbarkeit von Erwerbs-  
und Fürsorgearbeit

Teilhabe an Entscheidungs-  
prozessen

Aufbrechen von  
Disparitäten/Stereotypen

**Genderkompetenz /-sensibilität  
aufbauen**

Grundlegende Schief lagen können mit dem ELER nicht adressiert werden,

**aber**

durch bewusste Ausgestaltung und Umsetzung der Förderung

- ❖ ist ein Beitrag zu mehr Gleichstellung möglich.
- ❖ kann ihre Wirksamkeit erhöht werden.

# 3) Wie gleichstellungsorientiert ist der EPLR?

## • Kategorien zur Klassifizierung der Maßnahmen

gleichstellungsneutral bzw.  
nicht  
gleichstellungsrelevant

- zielt nicht auf gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder ab

potenziell  
gleichstellungsorientiert

- entfaltet Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld, die je nach Ausgestaltung positiv sein können

gleichstellungssensibel

- entfaltet Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld und hat gleichstellungspolitische Ziele und Auswahlkriterien formuliert

gleichstellungsaktiv

- verfolgt die Verbesserung der Gleichstellung explizit als Ziel

# 3) Wie gleichstellungsorientiert ist der EPLR?

## • Klassifizierung der Maßnahmen nach Kategorien

gleichstellungsneutral

- V&V, Flächenmaßnahmen,
- Forstmaßnahmen, Flurbereinigung
- Breitband

potenziell  
gleichstellungsorientiert

- Einzelbetriebliche Förderung (AFP, Diversifizierung)
- Dorfentwicklung, Basisdienstleistungen, LEADER
- Innovation und Zusammenarbeit

gleichstellungssensibel

- - / -

gleichstellungsaktiv

- Technische Hilfe

## 4) Evaluierungsergebnisse im Detail

Beschäftigung, berufliche  
Entwicklung

Vereinbarkeit von Erwerbs-  
und Fürsorgearbeit

Teilhabe an Entscheidungs-  
prozessen

Aufbrechen von  
Disparitäten/Stereotypen

**Genderkompetenz /-sensibilität  
aufbauen**

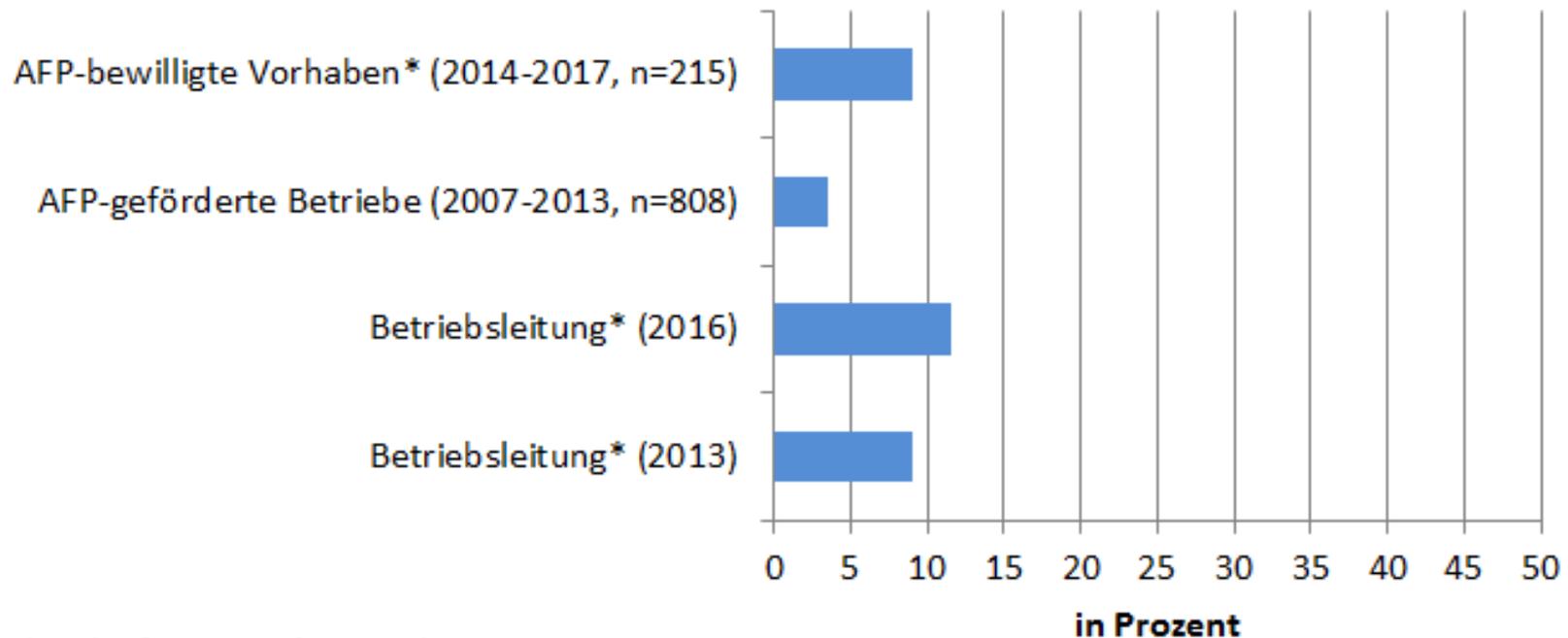
Relevante Fördermaßnahmen:

- AFP, Diversifizierung (FiD)
- Innerhalb und außerhalb von LEADER:
  - Kleinstunternehmen
  - Landtourismus
  - Basisdienstleistungseinrichtungen

# 4 a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung

## Unternehmerinterview I: AFP (Agrarinvestitionsförderung)

Anteil Frauen



\*Rechtsform Einzelunternehmen

# 4 a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung

## Unternehmerintention II: Frauen als Projektträgerinnen

		Geförderte Einzelunternehmen	Geschlecht aus Förderdaten erkennbar	davon Anteil Frauen
Diversifizierung (FiD)	2007 - 2013	57 Vorhaben		16%
	2014 – 2018*	48 Vorhaben		17%
Kleinstunternehmen	2007 - 2013	213 (75%)	195	36%
	2014 - 2017	64 (82%)	60	33%
Landtourismus**	2007 – 2013	39 (16%)	33	33%
	2014 - 2017	15 (50%)	14	50%

\*bewilligte Vorhaben, \*\*für 2007-2013 inkl. 311B, (## %) : Anteil an insgesamt abgeschlossen Projekten

# 4 a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung

## Unternehmerintention II: Frauen als Projektträgerinnen

		Geförderter Einzelunternehmungen	davon Teilzeit	davon Anteil Frauen
Diversifizierung (FiD)	2007 - 2013	57 Vorhaben	19	16%
	2014 – 2018*	48 Vorhaben	8	17%
Kleinstunternehmen	2007 - 2013	213 (75%)	195	36%
	2014 - 2017	64 (82%)	60	33%
Landtourismus**	2007 – 2013	39 (16%)	33	33%
	2014 - 2017	15 (50%)	14	50%

Leistung wird überwiegend von Frauen in Teilzeit erbracht

\*bewilligte Vorhaben, \*\*für 2007-2013 inkl. 311B, (## %) : Anteil an insgesamt abgeschlossen Projekten

# 4 a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung

## Arbeitsplatzeffekte:

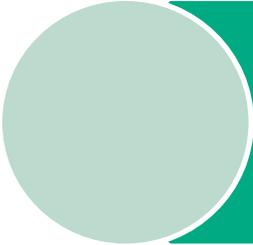
- 2007-2013
  - 641 Vollzeitäquivalente Arbeitsplätze wurden geschaffen, Frauenanteil 48,5 %
  - Überwiegend „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse
- Verfestigen strukturelle Geschlechterunterschiede
- + Erleichtern ggf. Vereinbarkeit mit Fürsorgearbeit

# 4 a) Beschäftigung, berufliche Entwicklung

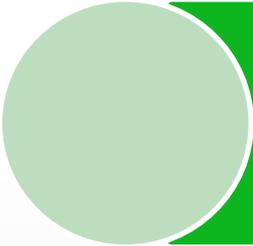
## Arbeitsplatzeffekte:

- 2014-2018 (vorläufige Ergebnisse)
  - Diversifizierung: Arbeitsplätze für 47 Personen (Brutto) , davon 72% geringfügig Beschäftigte, Mini- oder Saisonjobs (keine Differenzierung nach Geschlecht möglich)
  - LEADER und Basisdienstleistungen: 78 Vorhaben mit Effekten (von 316 Befragten), 215 Vollzeitäquivalente Arbeitsplätze, Frauenanteil 60 %, davon 40 % geringfügig beschäftigt

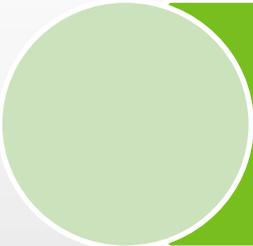
## 4 a) Fazit zu Beschäftigung, berufliche Entwicklung



Anteil der Frauen an geförderten BetriebsleiterInnen/UnternehmerInnen hat z. T. zugenommen.



Frauen profitieren wahrscheinlich stärker von geschaffenen Arbeitsplätzen, aber Anteil atypischer Beschäftigung weiterhin hoch.



Größenordnung der Effekte ist marginal

## 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Beschäftigung, berufliche  
Entwicklung

Vereinbarkeit von Erwerbs-  
und Fürsorgearbeit

Teilhabe an Entscheidungs-  
prozessen

Aufbrechen von  
Disparitäten/Stereotypen

**Genderkompetenz /-sensibilität  
aufbauen**

Relevante Fördermaßnahmen/  
Indikatoren

- LEADER
  - LAG-Zusammensetzung
  - Berücksichtigung in Entwicklungsstrategie und Projekten
- Dorfentwicklung
  - Beteiligung in Arbeitskreisen
  - Entscheidung über Projekte

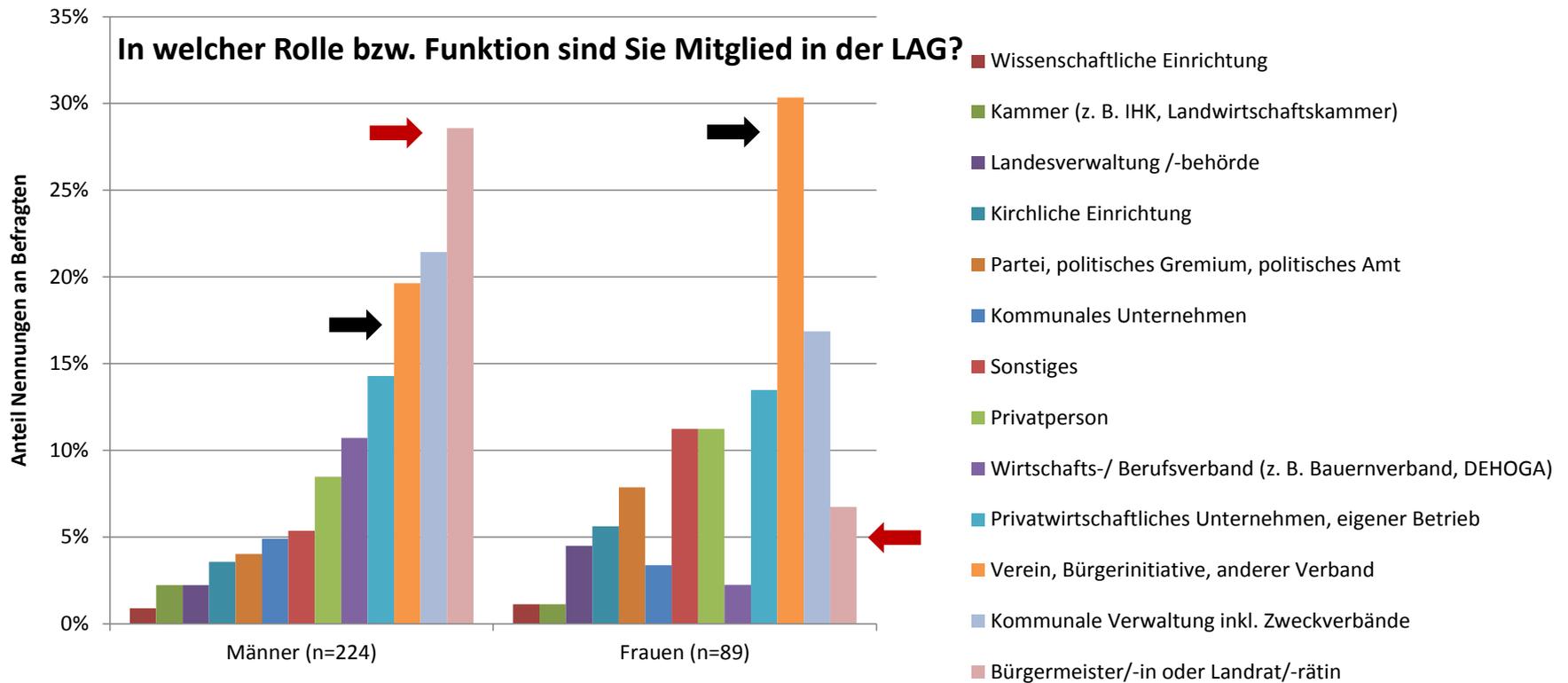
## 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

- LAG-Zusammensetzung

	HE	NRW
Anforderung in LEADER-Auswahl	Soll-Formulierung	<b>Quote: min 33%</b>
Ergebnis: Frauenanteil in LAGs (stimm-berechtigt)	22% (2013: 19%)	<b>40%</b> <b>(2013: 20%)</b>

# 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

## • LAG-Zusammensetzung



Quelle: LAG-Befragung 2018

## 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

- LAG-Zusammensetzung

	HE	NRW
Anforderung in LEADER-Auswahl	Soll-Formulierung	<b>Quote: min 33%</b>
Ergebnis: Frauenanteil in LAGs (stimm-berechtigt)	22% (2013: 19%)	<b>40%</b> <b>(2013: 20%)</b>

- Frauen sind eher Vertreterinnen von Vereinen, Männer Bürgermeister oder Landräte

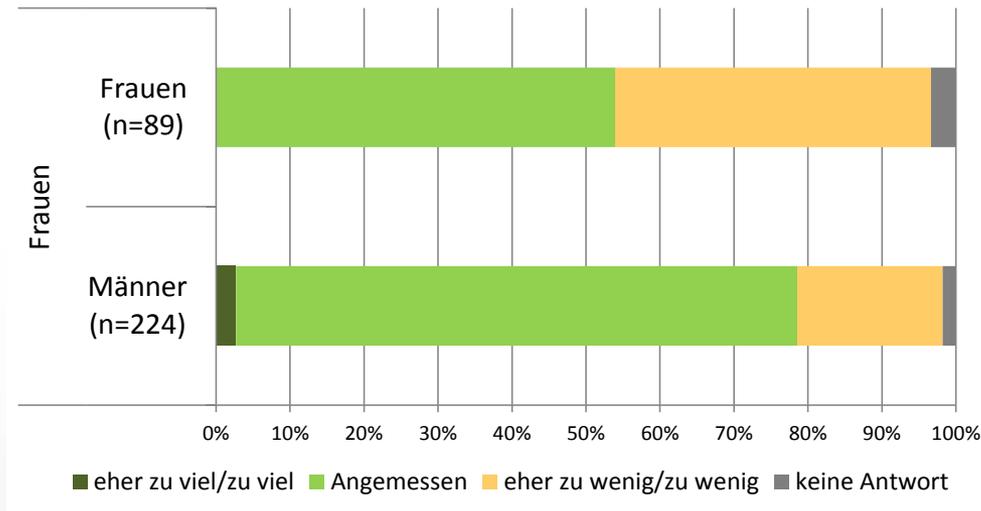
- Regionalmanagement (erste AnsprechpartnerInnen):

- Hohe Belastung bei nicht angemessener Bezahlung?



## 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Wie werden die folgenden **Zielgruppen** bei der Umsetzung des Entwicklungskonzeptes berücksichtigt?

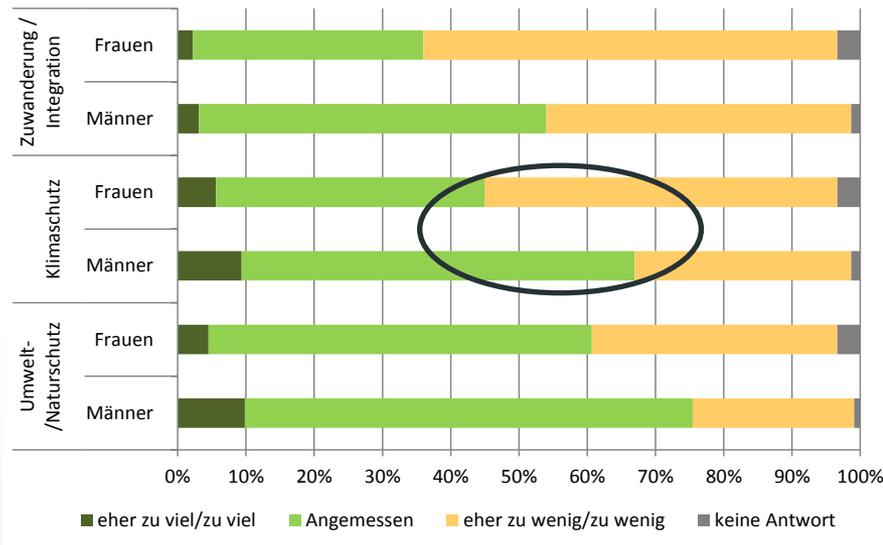


- 43 % der Frauen finden, dass Frauen „**eher zu wenig/zuwenig**“ berücksichtigt werden!
- Bei den Männern sind das nur 20 %.
- Weitere Analysen erforderlich

Quelle: LAG-Befragung 2018

## 4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Wie werden die folgenden **Themen** bei der Umsetzung des Entwicklungskonzeptes berücksichtigt?



Quelle: LAG-Befragung 2018

Deutliche Unterschiede zwischen den Angaben von Männern und Frauen bei

- Klimaschutz
- Zuwanderung/Integration
- Umwelt-/Naturschutz

Mehr Frauen in den LAGn > mehr Klimaschutz in LEADER-Regionen?

## 4b) Fazit zu Teilhabe an Entscheidungsprozessen

### Frauen sind

- in den LAGn/Regionalforen unterrepräsentiert
- im Regionalmanagement überrepräsentiert

**Sie werden in der Umsetzungsphase nicht ausreichend berücksichtigt**

**Bei stärkerer Präsenz von Frauen in den LAGn wären die Themen ggf. etwas anders**

## 4c) Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit

Beschäftigung, berufliche  
Entwicklung

Vereinbarkeit von Erwerbs-  
und Fürsorgearbeit

Teilhabe an Entscheidungs-  
prozessen

Aufbrechen von  
Disparitäten/Stereotypen

**Genderkompetenz /-sensibilität  
aufbauen**

Relevante Förderung  
z.B. im Bereich Daseins-  
vorsorge möglich in den  
Maßnahmen:

- LEADER
- Förderung von  
Basisdienstleistungs-  
einrichtungen

## 4c) Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit

**Erste Ergebnisse der Befragung von ProjektträgerInnen deuten darauf hin, dass im Bereich Daseinsvorsorge**

- vor allem Einrichtungen für Begegnung, Freizeit, Kultur gefördert wurden
- vor allem Jugendliche/junge Erwachsene (14-24 J.) und junge SeniorInnen (65-79 J.) davon profitieren
- die Belange von Personen mit Betreuungspflichten nur wenig Aufmerksamkeit bekommen

**Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit gibt es nur in 20% der befragten LEADER- und in 8% der befragten Basisdienstleistungsprojekte**

# 5) Schlussfolgerung

- **Gleichstellung passiert nicht von selbst**
  - nicht in der Landwirtschaft
  - nicht bei der Entscheidung über Fördermittel
  - nicht in geförderten Vorhaben (insb. Basisdienstleistungen)
- **Es braucht**
  - eine sorgfältige geschlechter- bzw. gendersensible Situationsanalyse
  - klare Ziele, eine entsprechende Strategie und Vorgaben (z. B. Quoten)
  - geschlechterdifferenzierte Beobachtung der Umsetzung
- **sonst läuft man Gefahr Ungleichgewichte zu verfestigen/zu reproduzieren**

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

## Für weitere Informationen:

[Petra.raue@thuenen.de](mailto:Petra.raue@thuenen.de)

[eler-evaluierung.de](http://eler-evaluierung.de)

[thuenen.de](http://thuenen.de)

# Anhang

**Petra Raue**

Thünen-Institut für Ländliche Räume

**Fulda**  
**21.02.2019**

# Der Blick über den Tellerrand

## Z. B. Mecklenburg-Vorpommern:

- Anlaufstelle für ELER / EFRE / ESF beim Landesfrauenrat (finanziert aus TH):  
<http://www.landesfrauenrat-mv.de/gleichstellung-in-der-eplr-umsetzung>

## Z. B. Österreich:

- ELER-Maßnahme - Qualifizierung für Frauen zur professionellen Vertretungsarbeit in ländlichen Räumen: <https://www.zamm-unterwegs.at/>
- LEADER-Projekt „Frauen gestalten: Gesellschaft und Zukunft“ (Pongau und Pinzgau) >> Frauen für Kommunalpolitik motivieren und unterstützen:  
<http://leader.pongau.org/projekte/>

## z.B. Baden-Württemberg:

- Gesamtpaket aus Existenzgründung, Qualifizierung, Netzwerken  
<https://mlr.baden-wuerttemberg.de/de/unsere-themen/laendlicher-raum/foerderung/innovative-massnahmen-frauen/>

# Quellenangaben

- Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A. und Puckelwald, J. (2016): Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper, H. 98. Hamburg. Internetseite HWWI, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut: <http://hwwi.org>. Zitiert am 27.7.2017. S. 114
- <https://soziales.hessen.de/sites/default/files/media/hsm/lohnatlas.pdf>
- Statistisches Bundesamt (2015): wie die zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012 / 2013. [www.destatis.de](http://www.destatis.de). 27.07.2017
- OECD (2016): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, OECD Publishing, Paris.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>