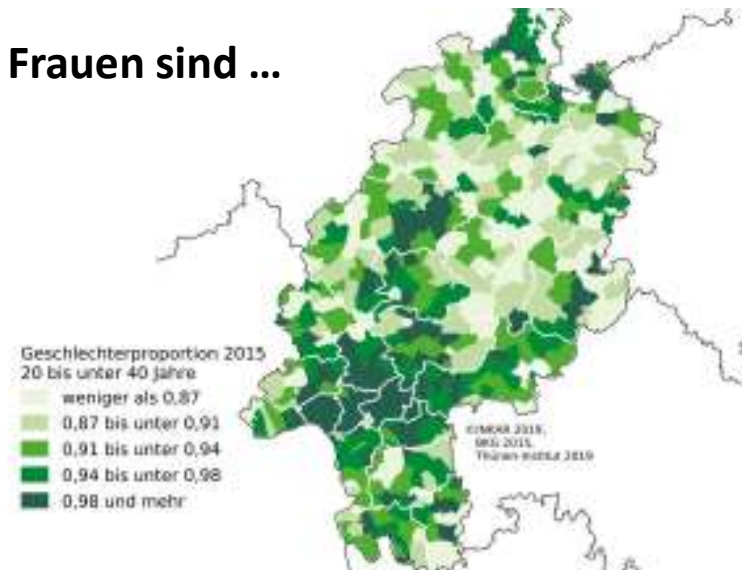


Gleichstellung in der Förderung der ländlichen Entwicklung in Hessen

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 - Rahmensezung

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

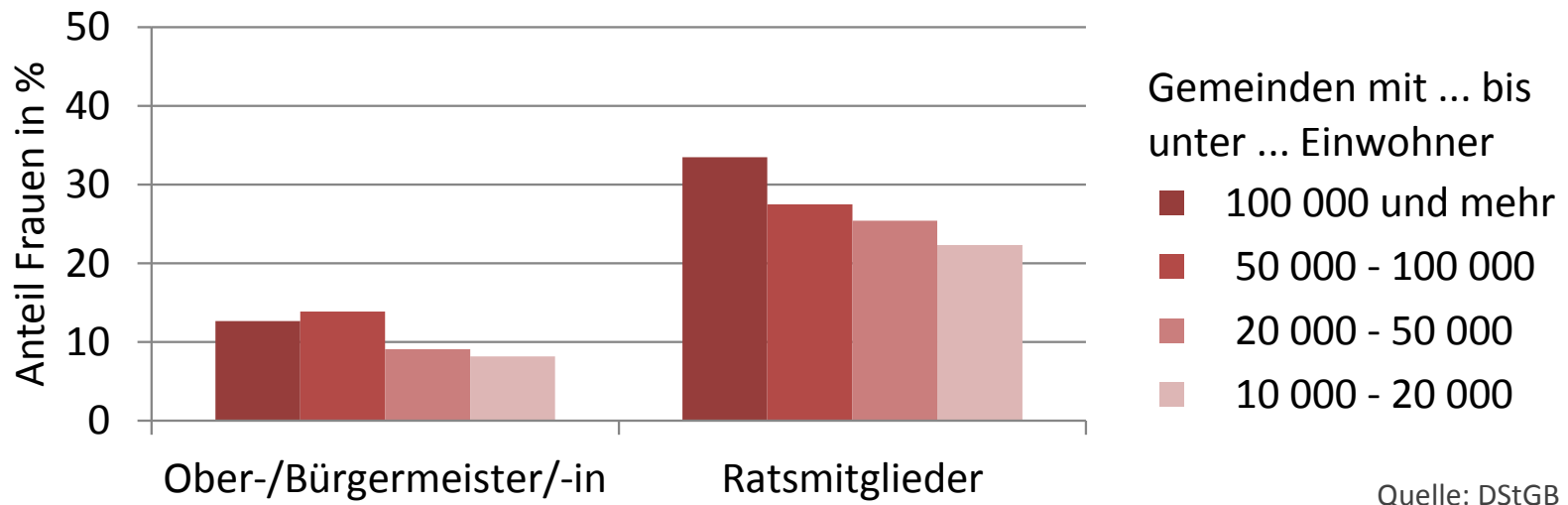
Unterschiedliche Beteiligung an Haus- und Fürsorgearbeit:

- 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

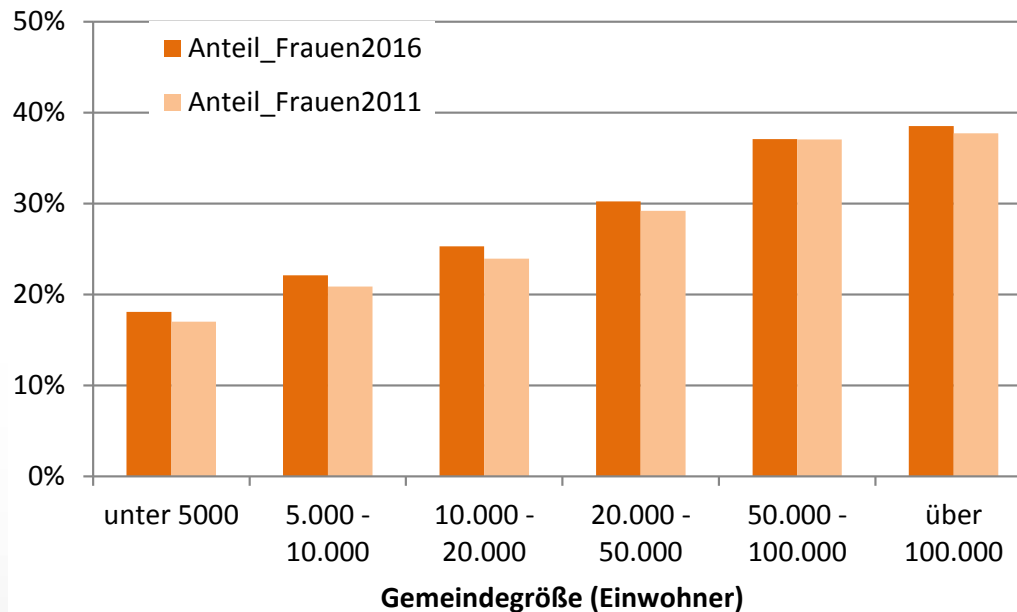
- in Räten von Kreisen und kreisfr. Städten (2017): in HE 32,4 %, in D 27 %
- Verwaltungsspitzen in Kreisen bzw. kreisfreien Städten in den Flächenländern* (2017): in HE 7,7 % (1 von 15), in D 11,4 %
- in Städten und Gemeinden über 10.000 Ew in D (2010)



Quelle: DStGB

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**

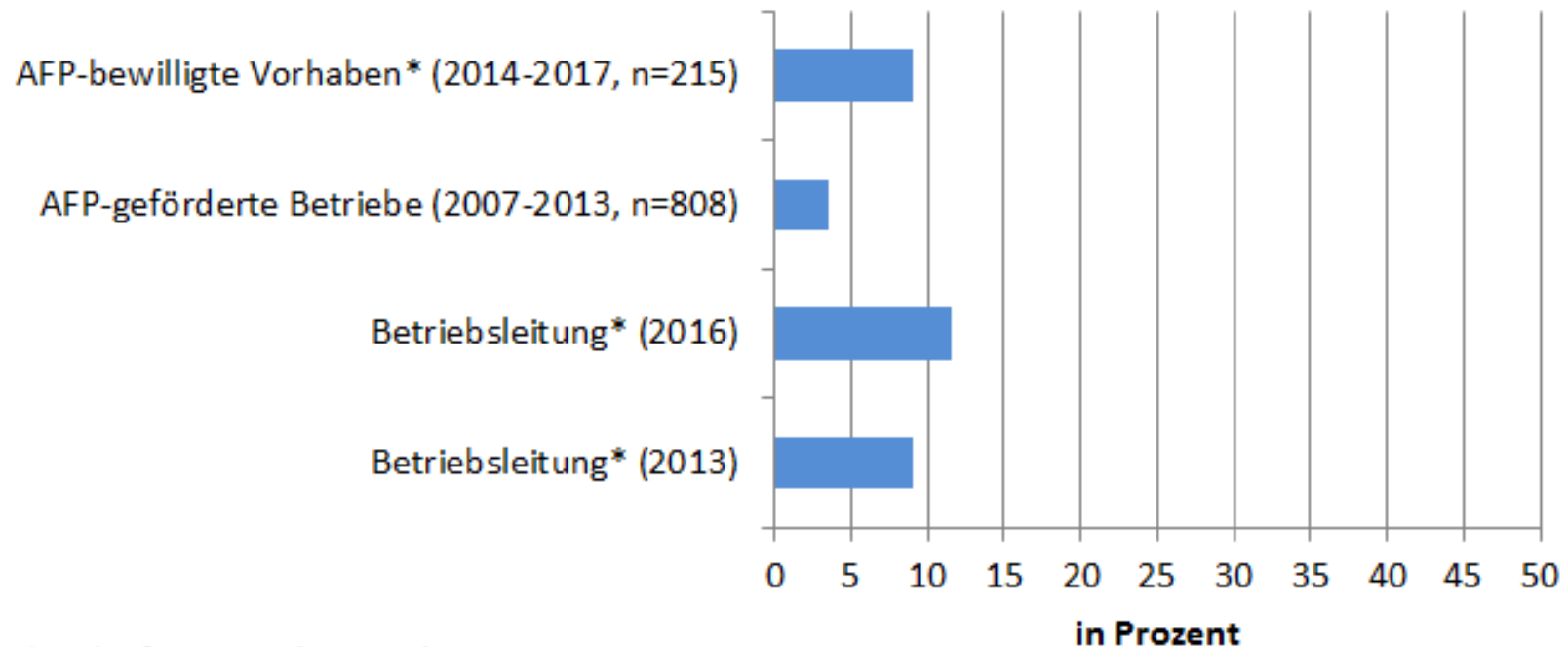
Relevante Fördermaßnahmen:

- 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 Einzelunternehmern	davon Teilzeit	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%

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

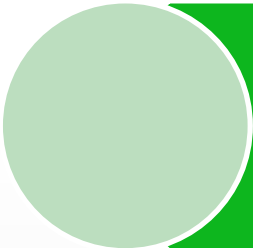
Arbeitsplatzeffekte:

- 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

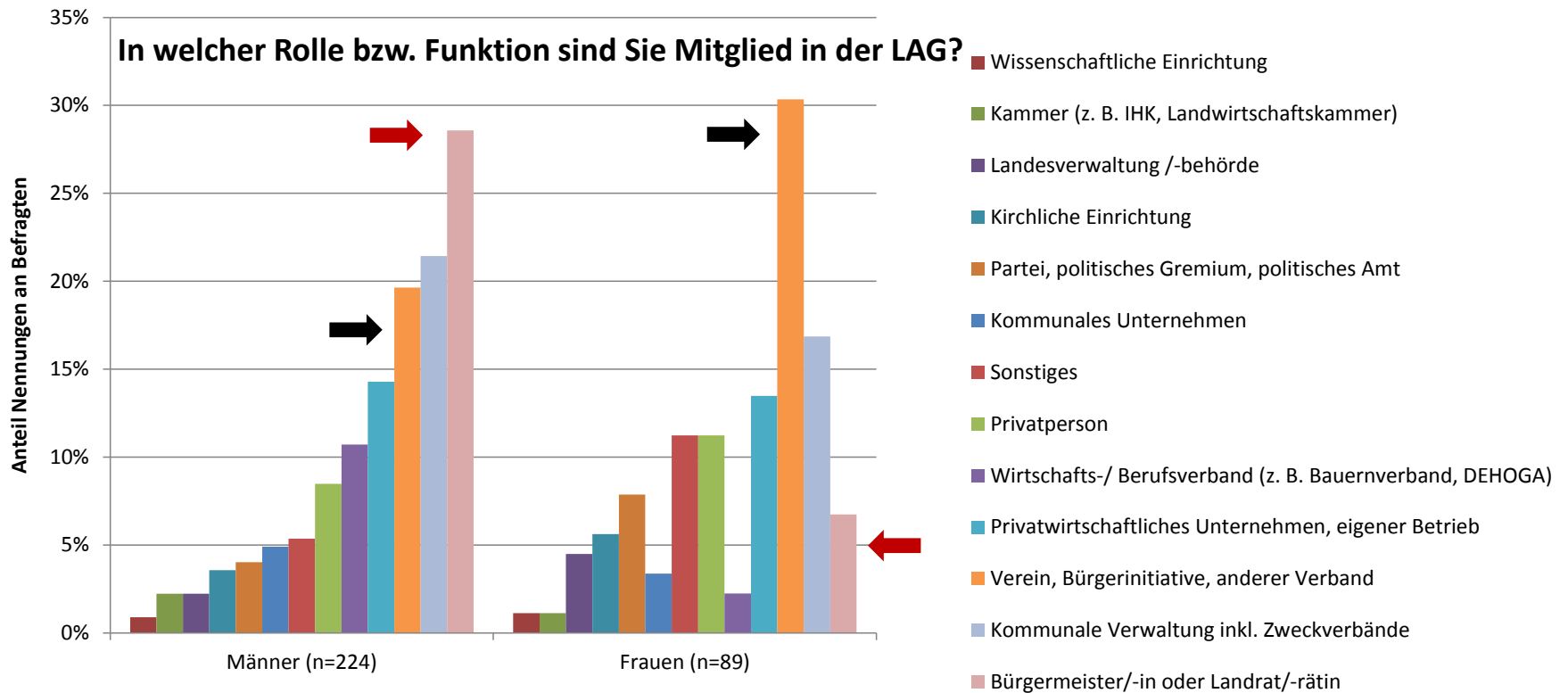
4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

- LAG-Zusammensetzung

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

4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

• LAG-Zusammensetzung



Quelle: LAG-Befragung 2018

4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

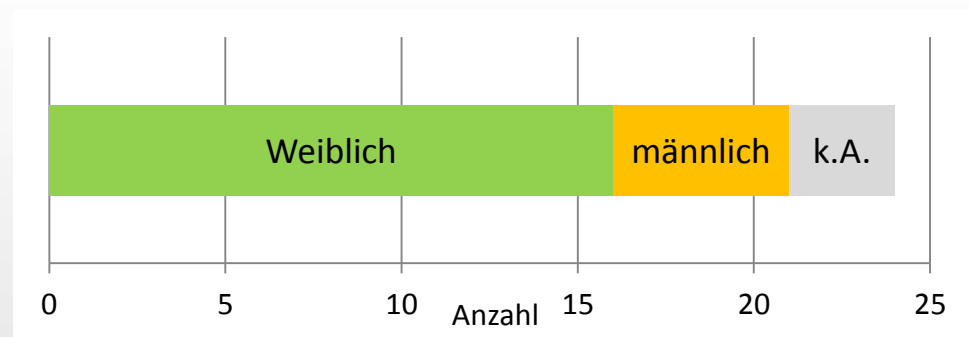
- LAG-Zusammensetzung

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

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

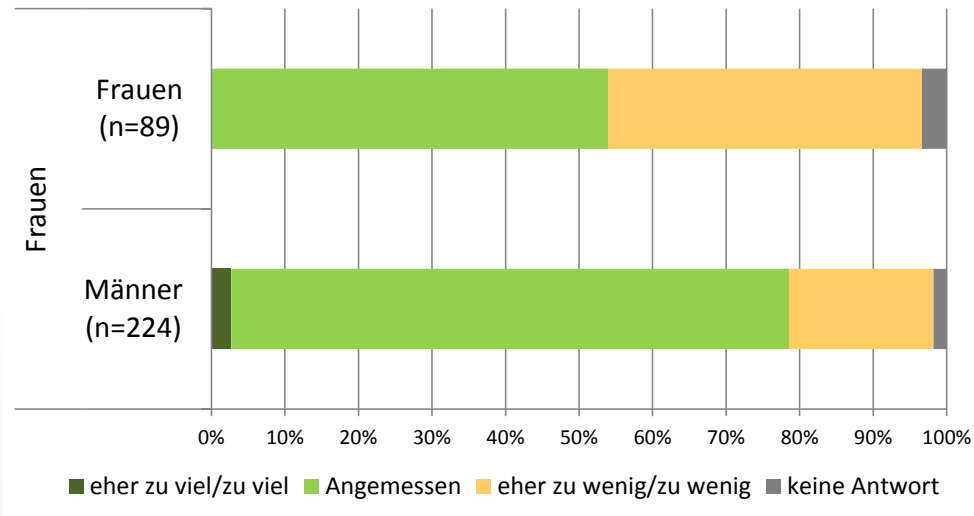
- Regionalmanagement (erste AnsprechpartnerInnen):

- Hohe Belastung bei nicht angemessener Bezahlung?



4b) Teilhabe an Entscheidungsprozessen

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

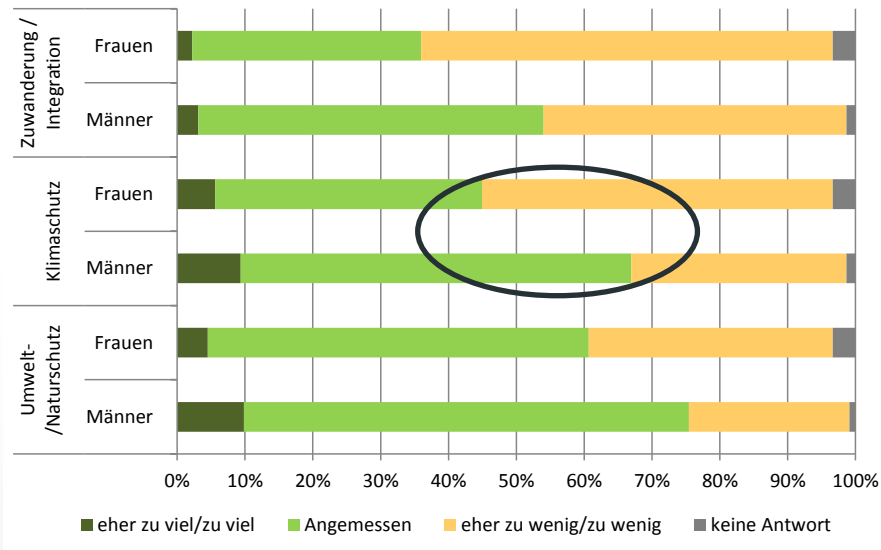


- 43 % der Frauen finden, dass Frauen „**eher zu wenig/zu wenig**“ berücksichtigt werden!
- Bei den Männern sind das nur 20 %.
- Weitere Analysen erforderlich

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

eler-evaluierung.de

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. 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>