



LANDESFRAUENRAT
MECKLENBURG-VORPOMMERN

ENTWURF ZU DISKUSSIONSPAPIER:

IDENTIFIZIERUNG VON PROZESSEN MIT GLEICHSTELLUNGSRELEVANZ BEI DER DURCHFÜHRUNG DES EPLR MV 2014-2020

Auftrag gemäß Leistungskatalog:

Prüfung der Gleichstellungsrelevanz der im EPLR MV 2014-2020 beschriebenen und in den Förderrichtlinien unteretzten Förderinhalten

Erstellt von: Elke-Annette Schmidt
Landesfrauenrat MV e.V. (LFR)
Heiligengeisthof 3, 18055 Rostock

Datum: 4. November 2015

INHALTSVERZEICHNIS:

0. Gleichstellungsansatz des Landes M-V
1. Verankerung von Gleichstellung im EPLR M-V
2. Ausgangslage zu gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern des EPLR M-V
 - 2.1. VERBESSERUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT LANDWIRTSCHAFTLICHER BETRIEBE
 - 2.2. ENTWICKLUNG DES LÄNDLICHEN RAUMES ALS ATTRAKTIVES LEBENS- UND ARBEITS-UMFELD
3. Integration von Gleichstellung bei der Umsetzung des EPLR M-V
 - 3.1. Gleichstellungsaspekte in bestimmten Bereichen
 - 3.2. Gleichstellungsaspekte in den Förderinstrumenten
4. Umsetzungsaktivitäten

Ziel des Diskussionspapiers ist es, mögliche Gleichstellungsaspekte in den einzelnen Förderinstrumenten bei der Durchführung des EPLR M-V sichtbar zu machen. Darüber hinaus werden Vorschläge für Umsetzungsmaßnahmen in den jeweiligen Förderbereichen entwickelt. Die dargelegten Ergebnisse und Vorschläge werden mit der Fondverwaltung diskutiert und abgestimmt.

Das Diskussionspapier beruht auf der Analyse vorliegender Dokumente und wird je nach Kenntnisstand ergänzt, korrigiert und erweitert. Erst die Förderpraxis kann und wird zeigen, welche konkreten Gleichstellungsaspekte ihre Berücksichtigung



tatsächlich in den EPLR-Förderinstrumenten finden.

0. GLEICHSTELLUNGSANSATZ DES LANDES M-V

Die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern bekennt sich zur konsequenten Umsetzung von Gleichstellung. Dabei verfolgt das Land ein modernes Bild von Gleichstellungspolitik. In der Landeskonzeption 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.“*¹

Die Landeskonzeption beschreibt darüber hinaus die Herausforderungen für die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung in den EU-Strukturfonds wie folgt: *„Gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsziel in den Strukturfonds der Europäischen Union (EU) umzusetzen und gleichstellungspolitischer Sachverstand in den Gremien zur Landesentwicklung und regionalen Arbeitsmarktförderung sicherzustellen.“*²

Unter der Überschrift **„Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern“** wird der Umsetzung des Querschnittszieles Gleichstellung im EPLR unter Punkt 14 ein eigener Abschnitt gewidmet. Die Gleichstellungskonzeption beschreibt folgende Ziele: *„Die Halbzeitbewertung des EPLR 2007-2013 benennt Maßnahmen wie Berufsbildung und Information, Verarbeitung und Vermarktung, Erhöhung der Wertschöpfung forstwirtschaftlicher Erzeugnisse, Zusammenarbeit bei der Entwicklung neuer Produkte, Diversifizierung, Dienstleistungseinrichtungen sowie LEADER als „gleichstellungssensibel“, d.h. diese entfalten Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld und formulieren frauenpolitische Ziele. Einige dieser Maßnahmen sollen in ähnlicher, teilweise erweiterter Form auch in der nächsten Förderperiode angeboten werden. Insbesondere erhalten die Wissenstransfer- und Informations- sowie innovative und LEADER-Maßnahmen einen hohen Stellenwert. Hier ergeben sich Ansatzpunkte, dem Gleichstellungsgrundsatz verstärkt gerecht zu werden.“*³

Aus Gleichstellungssicht wird es demnach darauf ankommen, Rahmenbedingungen zu schaffen, die darauf ausgerichtet sind, dass Mädchen und Jungen, Frauen und Männer frei von Geschlechterrollen ihre Berufe wählen und Erwerbstätigkeit ausüben können, dass Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern in einem fairen Aushandlungsprozess untereinander aufgeteilt wird, dass sich Erwerbs- und Privatleben für Erziehende, Pflegende, ehrenamtlich Engagierte besser vereinbaren lassen. Es bedarf ebenso einer Unternehmenskultur, die Frauen und Männern gleichermaßen Karriere und Aufstieg ermöglicht und eine vereinbarkeitsorientierte Personalpolitik verfolgt. Auch muss eine angemessene Betreuungsinfrastruktur vorgehalten werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu unterstützen.

¹ Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales MV 2014: Konzeption der Landesregierung MV zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, S. 5

² Ebenda, S. 7

³ Ebenda, S. 30

1. VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG IM EPLR M-V 2014-2020

Zur Umsetzung der Gleichstellungspolitik des Landes sollen u.a. die EU-Fonds beitragen bzw. genutzt werden.

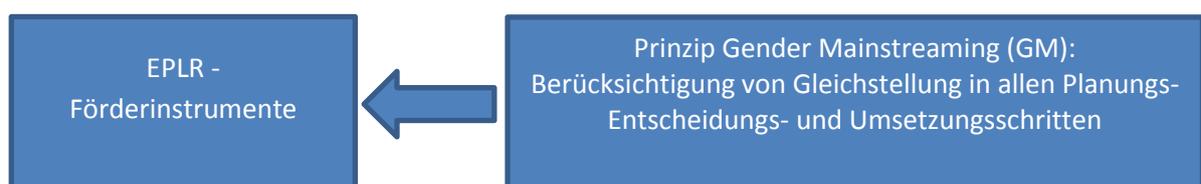
In den EU-Fonds gehört die Gleichstellung von Frauen und Männern – wie in den vergangenen Förderperioden – zu den Querschnittszielen der Förderperiode 2014-2020. Für alle EU-Fonds regelt die gemeinsame Rahmenordnung die Verpflichtung, auch in der Förderperiode 2014-2020 die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und Gleichstellung als Querschnittsziel angemessen zu berücksichtigen. Im Artikel 7 der VERORDNUNG (EU) mit gemeinsamen Bestimmungen über den EFRE, ESF, Kohäsionsfonds, ELER sowie den EMFF 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.“*⁴

Im EPLR des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Förderperiode 2014–2020 ist das Querschnittsziel Gleichstellung von Frauen und Männern nicht explizit ausgewiesen. Jedoch trifft auch für den EPLR die im Artikel 7 benannte Verpflichtung zu. Unterstützt wird das Anliegen durch die im gemeinsamen Strategischen Rahmen für die Umsetzung der GSR-Fonds beschriebene Verfahrensweise zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Verhinderung von Diskriminierung:

*„Die Mitgliedstaaten sollten sich für das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen wie in Artikel 8 AEUV verankert einsetzen und dies als Querschnittsaufgabe bei der Planung, Durchführung, Überwachung und Evaluierung aller GSR-Fonds verfolgen. Die im Rahmen von EFRE, ESF und Kohäsionsfonds durchgeführten Programme sollten ausdrücklich auf den erwarteten Beitrag dieser Fonds zur Gleichstellung der Geschlechter aufmerksam machen, indem die einschlägigen Ziele und Instrumente im Einzelnen erläutert werden. Bei der Prüfung der Ziele des Vorhabens ist die Gleichstellungsthematik eingehend zu berücksichtigen. Dabei ist auch auf die Beteiligung der für die Förderung der Gleichstellung zuständigen Einrichtungen an der Partnerschaft zu achten. Es ist dringend anzuraten, für Fragen der Gleichstellung eine ständige Struktur einzurichten bzw. eine bereits vorhandene Struktur mit dieser Funktion zu beauftragen, um bei der Planung, Überwachung und Evaluierung der GSR-Fonds über das erforderliche Fachwissen zu verfügen.“*⁵

Folgt man dem **Prinzip Gender Mainstreaming**, dann bedeutet dies, Gleichstellung in allen Planungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsschritten zu berücksichtigen. Das heißt, den gesamten Prozess der Programmearbeitung, -begleitung und des Monitorings zu begleiten, also auch sicherzustellen, dass die einzelnen Fördermaßnahmen – vorausgesetzt diese haben eine Gleichstellungsrelevanz – dieses Prinzip anwenden.

Abb. 1 Prinzip Gender Mainstreaming



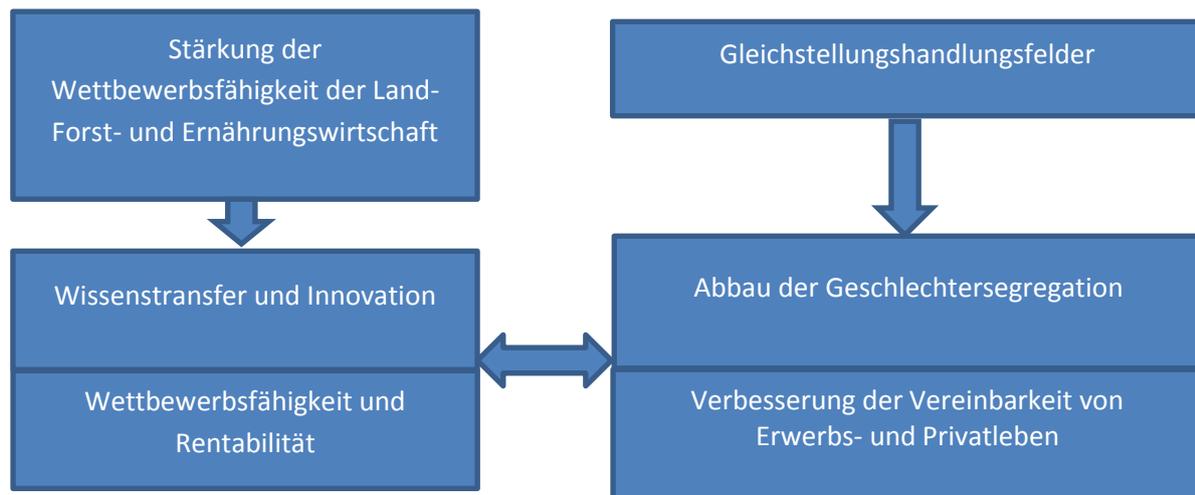
⁴ Verordnung EU Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rats vom 20.12.2013

⁵ Gemeinsamer Strategischer Rahmen (GSR) der EU-Kommission, veröffentlicht am 12. März 2012

Bei näherer Betrachtung der Investitionsbereiche wird deutlich, dass nicht jede Förderung zur Gleichstellung der Geschlechter beiträgt (z.B. Förderung von Agrarumwelt- und Klimaschutzmaßnahmen). Einigen Bereichen lassen sich jedoch Gleichstellungshandlungsfelder zuordnen. **Einmal lässt sich ein Bereich identifizieren, dem Fördermaßnahmen zuzuordnen sind, die den Wissenstransfer und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen unterstützen (Priorität 1A, 1B und 2A) und ein zweiter Bereich, dessen Maßnahmen die wirtschaftliche Entwicklung in ländlichen Gebieten vor dem Hintergrund der sozialen Inklusion und Armutsbekämpfung (Priorität 6A, 6B) fördern.**

Die bekannten und in der Gleichstellungskonzeption des Landes ausgewiesenen Gleichstellungshandlungsfelder - **Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt** und **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben** – unterstützen die Umsetzung der Ziele zur **Stimulierung der wirtschaftlichen Entwicklung in ländlichen Gebieten** und der **Förderung von Beschäftigung** durch den Erhalt und die **Schaffung** werthaltiger⁶ Beschäftigungsverhältnisse. So tragen motivierte Arbeitskräfte zur Steigerung von Wirtschaftswachstum verbunden mit der Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Voraussetzung für die Motivation von Arbeitnehmenden sind gute Arbeitsbedingungen, zu denen u.a. auch eine angemessene Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben sowie eine freie Entfaltung jenseits traditioneller Geschlechterzuschreibungen gehören.

Abb. 2 Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (1)

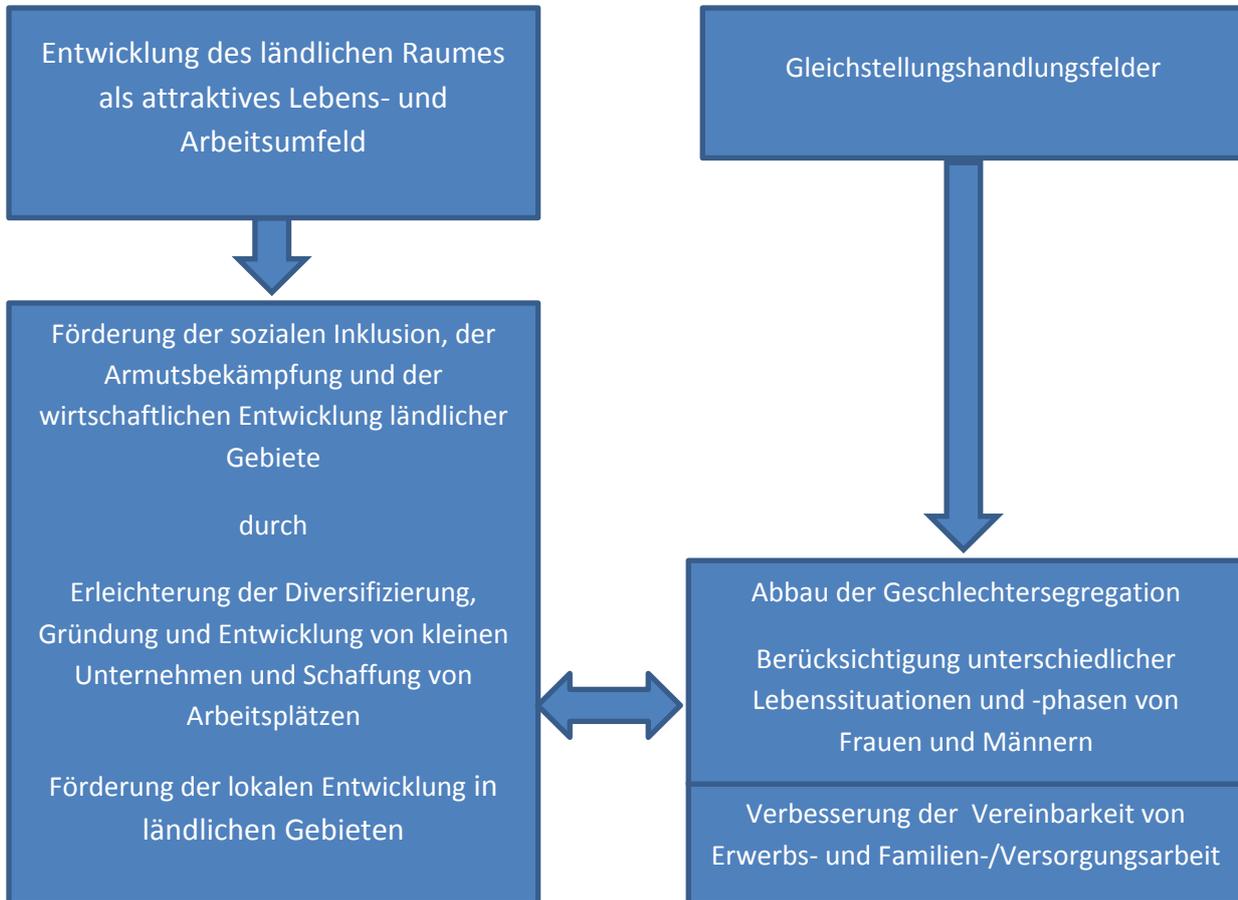


Die Infrastrukturförderung im Rahmen einer nachhaltigen Siedlungsentwicklung und Dorferneuerung mit der Sicherung und Weiterentwicklung der ländlichen Räume hat die **Verbesserung der Lebensqualität** und der sozialen Inklusion der Bewohner und Bewohnerinnen in den kleinen Städten und Dörfern zum Ziel. Die öffentliche Infrastruktur und die Sicherstellung von Basisdienstleistungen dienen den Menschen, also Frauen und Männern (mit ihren verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergründen) in unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Die **verschiedenen Bedarfe** bei der Ausgestaltung der Maßnahmen zu **berücksichtigen**, trägt nicht nur zur besseren Passgenauigkeit für die Nutzergruppen bei, sondern erhöht auch die Akzeptanz und damit die Nutzung öffentlicher Infrastruktur bei den Bewohner/innen. Insbesondere die Förderung investiver

⁶ Unter werthaltigen Arbeitsplätzen werden auf Dauer angelegte konkurrenzfähige Arbeitsplätze zu fairen Arbeitsbedingungen verstanden. Dabei werden weitere qualitative Aspekte von Arbeit berücksichtigt, insbesondere im Hinblick auf die Dimensionen Qualifikationsanforderungen, Zeitarbeit, Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben, Gesundheitsprävention sowie Chancengleichheit unabhängig von Alter, Rasse, Geschlecht und Herkunft (OP EFRE, S.56)

Maßnahmen der Betreuungsinfrastruktur (für Kinder und Pflege), der Gestaltung von öffentlichen Plätzen und Gemeinschaftsräumen verbessert die **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit** (siehe dazu detailliert Kapitel 2).

Abb. 3 Zusammenhang von Investitionsbereich und Gleichstellung (2)



2. AUSGANGSLAGE

Im vorangegangenen Kapitel wurden jeweils Gleichstellungshandlungsfelder (siehe Grafiken im Kapitel 1) für die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit (einschließlich Wissenstransfer) und Förderung der sozialen Inklusion und der wirtschaftlichen Entwicklung herausgearbeitet. An dieser Stelle folgt eine allgemeine Zustandsbeschreibung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Bedarfe von Frauen und Männern in den Handlungsfeldern, um später bei der Benennung der Gleichstellungsaspekte einzelner Förderinstrumente auf diese Belege zurückgreifen zu können.

2.1. STÄRKUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT LANDWIRTSCHAFTLICHER BETRIEBE

Teilhabe am Erwerbsleben / Geschlechtersegregation

Bei der Zusammenstellung der Daten wurde weitgehend auf die Sozioökonomischen Analysen (zur Vorbereitung der OP ESF und ELER) zurückgegriffen. Diese Daten sind überwiegend aus dem Jahr 2011. Sie werden bei Bedarf entsprechend aktualisiert.

Die Sozioökonomische Analyse beschreibt die Arbeitsmarktsituation wie folgt:

„Unter Geschlechtergesichtspunkten hat sich der Arbeitsmarkt für Frauen in den letzten Jahren besser entwickelt als für Männer. Dies gilt sowohl für das Land Mecklenburg-Vorpommern als Ganzes als auch für die ländlichen Räume und ist wesentlich auf das überdurchschnittliche Wachstum im Dienstleistungsgewerbe (z.B. Gastgewerbe, Gesundheitswirtschaft) zurückzuführen, in dem traditionell mehr Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt inzwischen signifikant unter der der Männer.“⁷

Weiterhin ist festzustellen:

- Die Erwerbstätigenquote in MV im Jahr 2011 der Frauen betrug 68,3 Prozent (Männer 73,6 Prozent, Frauen in D: 67,6 Prozent).⁸
- Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in MV ist von 2005 bis 2011 deutlich angestiegen, dabei wird Teilzeit vorwiegend von Frauen ausgeübt (31,8 Frauen arbeiten in MV in Teilzeit, Männer 7,1 Prozent).⁹
- Teilzeitbeschäftigte (dies sind v.a. Frauen) möchten häufig länger arbeiten. Die Nichtrealisierung wird auf fehlende Vollzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in der Dienstleistungsbranche zurückgeführt.¹⁰
- Aufgrund von wirtschaftsstrukturellen Ursachen liegen die Arbeitsentgelte von Frauen und Männern weit weniger auseinander als in den alten Bundesländern (Gehälter im Dienstleistungsgewerbe weniger stark unterschiedlich als im Produzierenden Gewerbe).¹¹
- Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft beträgt in der obersten Ebene 30 Prozent (zum Vergleich: Ost 30 %, West 24 %), in der zweiten Ebene 47 Prozent (zum Vergleich Ost 44 %, West 34 %).¹²
- Die Berufswahl erfolgt zum großen Teil geschlechterspezifisch: Es gibt einen geringen Frauenanteil bei den Ausbildungen im Handwerk und einen sehr hohen Anteil der Frauen in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen.¹³
- Die Studienwahl erfolgt ebenso geschlechterstereotyp: Frauen wählen deutlich häufiger als Männer die Studienfächer Sprach- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, hingegen sind die Männer überproportional vertreten bei den Studienfächern Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften (2012).¹⁴
- Der Frauenanteil in Dienstleistungsberufen liegt bei 86,5 Prozent, in Fertigungsberufen bei 15,3 Prozent, in naturwissenschaftlich-technischen Berufen bei 22 Prozent (2010).¹⁵

Im Rahmen der Tätigkeit der Arbeitsstelle Gleichstellung leben, AGL MV des Landesfrauenrates wurde im Rahmen einer Studie zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern“ sowohl die Struktur

⁷ Pcw: Erarbeitung einer sozioökonomischen Analyse inklusive Stärken-Schwächen-Chancen-Risikoanalyse für das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum des Landes Mecklenburg-Vorpommern 2014 bis 2020, 7. Dezember 2012, S. 34

⁸ Institut für Stadtforschung und Strukturpolitik (IfS) 2013: Sozioökonomische Analyse zur Vorbereitung des OPs für den ESF in MV in der Förderperiode 2014-2020, S. 9

⁹ Ebenda, S. 15

¹⁰ Ebenda S. 120-121

¹¹ Ebenda, S. 18-19

¹² Ebenda, S. 29

¹³ Ebenda, S. 57

¹⁴ Ebenda, S. 62/63

¹⁵ GEFRA 2014: Sozioökonomische Analyse für das OP EFRE in der Förderperiode 2014-2020 des Landes MV, S. 120

landwirtschaftlicher Betriebe als auch die Beschäftigungsverhältnisse analysiert. Der Essay wird dem vorliegenden Diskussionspapier als Anlage 1 beigelegt. Einige wichtige Eckdaten daraus:

- In landwirtschaftlichen Betrieben in MV arbeiten im Durchschnitt rund fünf Beschäftigte. Jedoch arbeiten 41 % aller Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. In Einzelunternehmen arbeiten erwartungsgemäß v.a. Familienmitglieder, 74 % aller Einzelunternehmen beschäftigen ein oder zwei Personen.¹⁶
- In M-V waren 2010 32 % aller Beschäftigten in der Landwirtschaft weiblich. Davon waren 43 % ständige Arbeitskräfte, 32 % Saisonarbeitskräfte, 16 % mitarbeitende Familienarbeitskräfte und 9 % waren als Betriebsleiterinnen tätig.¹⁷ Die SWOT-Betrachtung der Sozioökonomischen Analyse für EPLR MV 2014 bis 2020 weist den geringen Frauenanteil unter den Beschäftigten im Agrarsektor als Schwäche aus.
- Bei den Männern, die in der Landwirtschaft in MV tätig sind, sind 51% ständig beschäftigt, nur 19 % Saisonarbeitskräfte, 15 % mitarbeitende Familienangehörige und 19 % sind als Betriebsleiter tätig.¹⁸
- Von den in landwirtschaftlichen Betrieben tätigen Frauen sind 42 % teilzeitbeschäftigt. Männer hingegen weisen eine Teilzeitquote von 22 % auf.¹⁹
- Betrachtet man den Frauenanteil in den Kernberufen der Landwirtschaft in MV, ist festzustellen: Der Frauenanteil beträgt in den Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen 21,7 % (zum Vergleich: Gesamtanteil Frauen in Landwirtschaft 31,8 %). Dies legt die Vermutung nahe, dass Frauen überproportional in anderen Berufsgruppen zu finden sind, z.B. in der Verwaltung u.ä.²⁰

Familien und Versorgungsarbeit

- Zahlreiche Studien in Deutschland belegen, dass Frauen mehr Zeit für Hausarbeit (2,3 Stunden täglich, Männer 0,8 Stunden täglich)²¹ aufwenden (statistische Daten für MV liegen hier nicht vor).
- Der Anteil der Kinder, deren Väter Elterngeld bezogen haben beträgt 2012 in MV 25,6 Prozent. Im Durchschnitt nahmen die Väter 3,2 Monate das Elterngeld in Anspruch, Mütter hingegen 11,7 Monate.²²
- Zwei Drittel der Personen mit Pflegeleistungen (auf Grundlage des Pflegeversicherungsgesetzes) in MV, die zu Hause gepflegt werden, werden von ihren Angehörigen versorgt. Die Hauptpflegepersonen sind zu einem großen Teil Frauen.²³

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

¹⁶ AGL MV, 2014: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, S.3

¹⁷ Ebenda, S.5

¹⁸ Ebenda, S.5

¹⁹ Ebenda, S.4

²⁰ Ebenda, S.7

²¹ <http://www.rwi-essen.de/presse/mitteilung/144/>: Pressemitteilung vom 26.2.14: Trotz Berufstätigkeit bleibt Hausarbeit Frauensache, Studie des RWI Essen

²² https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13_411_22922.html: Pressemitteilung 411 vom 6.12.13: Väter beziehen immer häufiger, aber auch immer kürzer Elterngeld

²³ Bestandsaufnahme des DGB Bezirk Nord für Mecklenburg-Vorpommern 2009: Work-Life-Balance im Ostseeraum. Frauen zwischen Beruf und Pflege

Die Unternehmen haben in den letzten Jahren verstärkt zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden eingeführt. Von einer flächendeckenden Einführung einer vereinbarkeitsorientierten Personalpolitik in den KMU kann jedoch kaum gesprochen werden²⁴. Zwar haben die Unternehmen das Thema Vereinbarkeit als Standortfaktor erkannt – auch im Hinblick auf einen sich abzeichnenden Fachkräftemangel und einer zunehmenden Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte. Doch es mangelt gerade kleinen Unternehmen (die die Wirtschaftsstruktur von MV prägen) und Unternehmen mit geringer Personalausstattung (das trifft für landwirtschaftliche Unternehmen zu) an Ressourcen, neben dem operationalen Geschäft eine vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur aufzubauen, die sich nicht nur auf einzelne Vereinbarkeitsmaßnahmen beschränkt. Dies belegen auch die Arbeitsergebnisse und Analysen der früheren Projekte des Landesfrauenrates. Verwiesen sei an dieser Stelle auf die Ergebnisse einer Befragung „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Unternehmen in M-V“ (siehe Anlage). Im Fazit dieses Blickes in die Praxis ist festzustellen:

- Die landwirtschaftlichen Betriebe mit ständig beschäftigten Arbeitskräften setzen bereits eine Vielzahl von Vereinbarkeitsmaßnahmen um. Die Führungskräfte bemühen sich, individuelle Lösungen für ihre Mitarbeitenden zu finden.
- Die Nähe der Betriebsleiter/innen zu ihrer Belegschaft hat Konsequenzen auf eine Personalpolitik, die stark individuell und flexibel wirken kann.
- Den Unternehmen gelingt es jedoch kaum, ihre Vorteile für Arbeitnehmende und –suchende zu benennen und darzustellen²⁵ um damit um Fachkräfte zu werben.
- Es deutet sich außerdem an, dass Geschlechter-Rollenzuschreibungen im ländlichen Raum stärker verankert sind als in Städten.²⁶ Damit ist auch die Mehrbelastung durch die Familien- und Versorgungsarbeit der Frauen (insbesondere Zuständigkeit für Kindererziehung) höher. Dies zeigt, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen (noch) vor allem Frauen sowohl zugeschrieben werden als auch zugutekommen.

Auch die Anzahl der Auditierungen in diesem Bereich verstärkt dieses Bild. So liegen 2014 lediglich sechs Zertifikate des Audits „berufundfamilie“ (davon fünf Hochschulen und eine Klinik) der Hertie-Stiftung und sieben Zertifikate des Audits „Erwerbs- und Privatleben“ des ISBW Neustrelitz vor. Darunter ist kein einziges landwirtschaftliches Unternehmen.

Insgesamt lässt sich festhalten:

Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt (innerhalb der Berufe und Branchen, der Verteilung von Arbeitszeit und Führungspositionen) existiert auch in unserem Bundesland und auch in landwirtschaftlichen Berufen. Junge Frauen wählen in der Mehrzahl weiterhin typische Frauenberufe (Frauenanteil über 70 Prozent), junge Männer wählen in der Mehrzahl typische Männerberufe. Dies wirkt sich auf spätere Verdienst- und Karrierechancen von Frauen nachteilig aus, da Berufe und Branchen, in den Frauen die Mehrzahl stellen, meist geringer entlohnt werden. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, davon möchte ein Teil die wöchentliche Anzahl von Arbeitsstunden erhöhen. Den Großteil der Familien- und Versorgungsarbeit (z.B. Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) übernehmen immer noch die Frauen. Dies behindert Frauen an einer gleichen

²⁴ BMFSFJ 2011: Gleichstellungsbericht – Factsheet VIII: Familienfreundlichkeit und Gleichstellung im Betrieb

²⁵ AGL MV, 2014: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in landwirtschaftlichen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, S. 17

²⁶ Projektbüro Ländliche Räume, Claudia Busch: Gleichstellungspolitik in ländlichen Räumen, 22. Bundeskonferenz der BAG, mit Verweis auf Sinus-Milieus-Studie 2010

Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ein weiterer Punkt, der sich statistisch nicht ausdrücken kann, sind noch immer unterschiedliche Zuschreibungen (wie sich Männer und Frauen verhalten sollten) und Rollenerwartungen, die sich dann nachteilig auswirken, wenn daraus ungleiche Chancen resultieren. Weiterhin lässt ist davon auszugehen, dass bei der Einführung von vereinbarkeitsorientierter Personalpolitik in landwirtschaftlichen Unternehmen noch erheblicher Handlungsbedarf besteht.

Beitrag zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit landwirtschaftlicher Unternehmen, zur wirtschaftlichen Entwicklung ländlicher Regionen und Schaffung werthaltiger Beschäftigungsverhältnisse → Herausforderungen aus Gleichstellungssicht

Abbau der Geschlechtersegregation in der Erwerbstätigkeit

Ausgehend von einem Gleichstellungsverständnis, welches auf der Nutzung von Fähigkeiten unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und Zuschreibungen beruht, geht es um die Unterstützung von Rahmenbedingungen, die eine größere Vielfalt (Diversität) sowohl in den Führungsetagen als auch in Berufen und Branchen.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben

Es geht um die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Teil einer Lebens- und Arbeitskultur, die der zunehmenden Vielfalt der Lebensmodelle heute lebender Menschen entspricht, um eine gleiche Teilhabe am Arbeitsmarkt zu befördern.

2.2. ENTWICKLUNG DES LÄNDLICHEN RAUMES ALS ATTRAKTIVES LEBENS- UND ARBEITSUMFELD

Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern

Jede kleinstädtische oder dörfliche Siedlung unterscheidet sich in der Zusammensetzung von Bevölkerung, Wirtschaftsbestand, Ausstattung mit Bildungseinrichtungen u.ä. mehr. Jedes gute lokale, regionale Entwicklungskonzept erfasst dies und ist (hoffentlich) auch mit Gleichstellungsaspekten verbunden. Denn erst nach einer Genderanalyse (mit Daten zur Bevölkerungsentwicklung und -struktur, dem Bildungsstand und -struktur, der Familien- und Haushaltsstruktur sowie der Erwerbstätigkeit) und einer ausgewogenen Beteiligung der Nutzengruppen werden die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern und in ihrer jeweiligen vielfältigen Zusammensetzung sichtbar. Welche Bereiche genau beinhalten Gleichstellung in der Regionalentwicklung, also wo genau geht es um die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern in verschiedenen Lebenssituationen bzw. -phasen? Das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung hat sich dieser Fragen angenommen und Gleichstellungsaspekte in verschiedenen Feldern beschrieben²⁷.

Versorgungsarbeit: räumliche Angebote für Familien- und Versorgungsarbeit, Zugänglichkeit/ Erreichbarkeit der Angebote

- Vorsehen von Kommunikations- und Gemeinschaftsräumen
- Sicherstellen von Grundversorgung (Einzelhandel, medizinische Versorgung, Erholungsfläche)

²⁷ BBR 2006: Städtebau für Frauen und Männer, Praxisheft 44, S. 16-20

- Verbindung von Freizeitbedürfnissen und Versorgungsarbeit auf öffentlichen Plätzen, (z.B. Spielplatz: Nutzungsangebot nicht nur für Kleinkinder sondern auch für Betreuungspersonen)
- Vorhandensein von Betreuungsmöglichkeiten als Grundvoraussetzung für Aufnahme einer existenzsichernden Erwerbsarbeit (bedarfsgerechte Betreuung für Kinder und Pflege)

Verteilungsgerechtigkeit von Ressourcen: gleiche Möglichkeiten zur Aneignung und Nutzung von Räumen durch unterschiedliche Zielgruppen

- differenziertes, ausgewogenes Angebot an Sportstätten (z.B. Fußballplätze werden überwiegend von Männern genutzt)
- Gestaltung öffentlicher Plätze unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse

Sicherheit: Berücksichtigung subjektiver Sicherheitswünsche

- Orientierungsmöglichkeiten, Beleuchtung, Einsehbarkeit

Repräsentanz:

- ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Planungsvorhaben,
- Beachtung gleicher Möglichkeiten der Teilnahme von unterschiedlichen Gruppen bei der Durchführung von Partizipationsverfahren

Laut dem Deutschem Institut für Urbanistik gibt es allerdings keine bundesweite Erhebung über die kommunalen Aktivitäten, inwieweit Gleichstellungsaspekte bei der Stadt- und Regionalentwicklung umgesetzt werden.

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit

Neben Bildungs- und Pflegeeinrichtungen, sozialen Treffpunkten u.v.m. ist eine ausreichende Anzahl von Kinderbetreuungseinrichtungen für Mütter und Väter für ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt entscheidend. Die Kinderbetreuungsquote ist ein Indikator, um dies zu erfassen. Sie bildet statistisch die staatlich-geförderte Kinderbetreuung ab. 2012 betrug sie für Kinder unter 3 Jahren in MV 53,6 % (D 27,6%); für Kinder von 3-5 Jahren in MV 95,9% (D 93,4%). Die Ganztagsbetreuungsquote betrug für Kinder unter 3 Jahren in MV 37,5% (D 14,6%), für Kinder von 3-5 Jahren in MV 62,6% (D 37,1 %).²⁸ Das Land schneidet demnach sehr gut im bundesdeutschen Vergleich ab. Dennoch gibt es Handlungsbedarf, da in MV viele Arbeitnehmende im Dienstleistungsbereich außerhalb gängiger Arbeitszeiten (von 8 bis 17 Uhr) tätig sind. Es geht also primär um die Erweiterung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder alternativen Angeboten (bedarfsgerechte flexible Angebote).

Ein weiterer vereinbarkeitsrelevanter Aspekt ist die Förderung von Mobilität, der im EPLR teilweise Gegenstand ist. Frauen und Männer haben unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse. So sind es vorwiegend Frauen, die familienbedingte Fahrdienste übernehmen und Wegeketten (Verbindung von Arbeit, Fahrten für Kinder und anderer Angehörige, Versorgung etc.) zurücklegen. Dennoch sind Männer nach wie vor die überwiegenden Pkw-Nutzer. Frauen sind daher auf den öffentlichen ÖPNV mehr angewiesen als Männer und nutzen diesen auch stärker.²⁹

²⁸ IFS, ebenda, S. 37-39

²⁹ Regionalstellen für Gleichstellung 2011: Mobilität in ländlichen Räumen, S. 7

Entwicklung des Unternehmertums /Existenzgründungen

- Im Jahr 2010 waren Frauen in einem Fünftel der landwirtschaftlichen Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen Betriebsinhaberinnen. 7,3 % von ihnen waren jünger als 35 Jahre, knapp 34 % jedoch 55 Jahre und älter (PM vom 4.3.11, Statistisches Landesamt MV).
- Neugründung von Unternehmen: Im Jahr 2010 wurden in MV 28% der Neugründungen von Betrieben und Kleingewerben durch Frauen getätigt. Die meisten Neugründungen erfolgten in den Dienstleistungsbereichen, bei weiblichen Gewerbetreibenden zu 91%, bei männlichen zu 70%. Frauen wählen bei Neugründungen sehr viel häufiger als Männer die Rechtsform Einzelunternehmen. Die meisten von ihnen melden ein Kleingewerbe ohne Arbeitnehmer an. 37% der Neugründerin führt ihr Gewerbe nebenberuflich, bei den Neugründern sind es nur knapp 25 %.³⁰

Insgesamt lässt sich festhalten:

Die unterschiedlichen Bedarfe (Mobilitätsbedürfnisse, Angebote für Familien-/Versorgungsarbeit, verschiedene Raumeignungen und -nutzungen sowie subjektive Sicherheitswünsche) von Frauen und Männern lassen sich in der in der Infrastrukturentwicklung ländlicher Räume berücksichtigen. Diese wird vorrangig über die ILE und LEADER-Förderung realisiert. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen beider Geschlechter gerecht zu werden, ist eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien und Partizipationsverfahren notwendig. Unklar ist jedoch, inwieweit die ILE-Konzepte und die Lokalen Entwicklungsstrategien der LEADER-LAG Gleichstellungsaspekte sowohl bei der Erhebung von Daten und deren Auswertung sowie bei der späteren Konzipierung einzelner Maßnahmen und in den Bewertungskriterien beachten. Hier kann bei der Umsetzung der Maßnahmen und der Entscheidung über Projektprioritäten ein entsprechender Einfluss genommen werden.

Die Infrastrukturförderung für Betreuungs- und Bildungseinrichtungen, sozialen Treffpunkten, öffentlicher Mobilität trägt zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit bei. Bei der Kinderbetreuung fehlt es an bedarfsgerecht-flexiblen Angeboten für Mütter und Väter mit Schicht- und Wochenendarbeit.

Die wirtschaftliche Entwicklung einer Region wird stark durch Unternehmertum geprägt. Dieses kann durch gute Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in ländlichen Räumen als Erwerbsmodell zur Förderung der Gleichstellung beitragen und gleichzeitig durch Fokussierung auf nichtfrauentypische Bereiche den Segregationserscheinungen partiell entgegenwirken kann.

Beitrag zur Verbesserung der Lebensqualität, der sozialen Inklusion und der wirtschaftlichen Entwicklung → Herausforderungen aus Gleichstellungssicht

Berücksichtigung der Bedarfe von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenssituationen und -phasen

Ausgehend von einem Gleichstellungsverständnis, in dem möglichst verschiedene Lebenssituationen/-phasen von Frauen und Männern bereits in der Planung berücksichtigt werden, bedarf es einer geschlechterdifferenzierten Datenerfassung und deren Genderanalyse. Bei Investitionen in Infrastruktureinrichtungen/Basisdienstleistungen, wie z.B. Dorfgemeinschaftshäuser,

³⁰ Statistisches Heft Amt M-V: Heft 1/2012, S. 72

Begegnungsstätten u.ä. sind die Nutzendengruppen dieser Einrichtungen und damit die Nutznießenden der Investition in den geschlechterdifferenzierenden Blick zu nehmen. Um möglichst viele unterschiedliche Bedarfe einzubeziehen, sind Männer und Frauen (in einem ausgewogenen Verhältnis und unter Beachtung weiterer Kategorien) bei Entscheidungsprozessen sowohl in Planung und Umsetzung zu beteiligen.

Verbesserung der Vereinbarkeit von
Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit

*Es geht um die Verbesserung der Rahmenbedingungen **für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Versorgungsarbeit** durch die Bereitstellung von Infrastruktur, die sich den jeweiligen Arbeits- und Lebensmodellen der heute lebenden Menschen anpasst.*

Abbau von Geschlechtersegregationen in der
Erwerbstätigkeit

Ausgehend von einem Gleichstellungsverständnis, welches auf der Nutzung von Fähigkeiten unabhängig von geschlechtsspezifischen Rollenmustern und Zuschreibungen beruht, geht es um die Unterstützung von Rahmenbedingungen, die eine größere Vielfalt (Diversität) im Unternehmertum fördert.

3. INTEGRATION VON GLEICHSTELLUNG BEI DER UMSETZUNG DES EPLR

3.1. GLEICHSTELLUNGSASPEKTE IN BESTIMMTEN BEREICHEN

Nach Sichtung des der Förderbereiche des EPLR finden sich in folgenden Bereichen Gleichstellungsaspekte. Dabei ist nicht auszuschließen, dass sich mit genauerer Kenntnis der Förderpraxis sich entweder weitere Aspekte ergeben bzw. Benanntes in den Hintergrund tritt. Dies gilt auch für die weiteren Ausführungen zu den Gleichstellungsaspekten in den einzelnen Förderinstrumenten des EPLR (3.2.).

Förderung von Wissenstransfer/Förderung von Bildung

Jeder Arbeitsplatz wird mit einer dafür qualifizierten Fachkraft besetzt. Dies sind Frauen und Männer mit unterschiedlichem sozialem und kulturellem Hintergrund. Aus Gleichstellungssicht gilt, Frauen und Männern gleiche Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und Wahlmöglichkeiten jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenmustern zu erweitern. Da insbesondere landwirtschaftliche Berufe von Frauen weniger gewählt und ausgeübt werden, kann über Bildungsmaßnahmen versucht werden, das Interesse von Frauen zu erhöhen. Hier sollte gemeinsam mit den Fachleuten der Weiterbildung und auch den Betroffenen darüber nachgedacht werden, wie das gelingen kann. Fragen der Darstellung der Berufsbildern, Vorbildrollen u.ä. kann ein Ansatz sein. Ebenso sind die Rahmenbedingungen für Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend zu betrachten, ob Einschränkungen des Zuganges für Frauen oder Männer bestehen. Die Erhöhung der Anzahl von Teilnehmerinnen an den Weiterbildungen bietet sich vordergründig als Zielstellung an, muss jedoch auf Realitätsgehalt geprüft werden. Dient die Bildungsmaßnahmen dazu, in Führungspositionen aufzusteigen, wäre zu prüfen, ob eine Zielstellung, den Frauenanteil zumindest entsprechend des momentanen Anteils an Führungsaufgaben anzustreben, realistisch ist.

Förderung von Maßnahmen mit dem Ziel der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit/Wirtschaftsleistung landwirtschaftlicher Betriebe

Aus Gleichstellungssicht gilt, **Frauen und Männern gleiche Teilhabechancen auf dem Arbeitsmarkt** zu ermöglichen und Wahlmöglichkeiten jenseits von geschlechtsspezifischen Rollenmustern zu erweitern. Das bedeutet konkret, Frauen und Männern gleiche Teilhabe bei Zugang und Karriere zu gewährleisten und betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben (VEP) bereitzustellen.

Der EPLR kann bei der **Verbesserung von Vereinbarkeit** wirksam werden, in dem geförderte Unternehmen, Einrichtungen u.ä. angeregt werden, ihre Vereinbarkeitsmaßnahmen oder entsprechende Zielstellungen darzulegen. Das könnte Eingang in eine entsprechende Beratung zur entsprechenden Förderrichtlinie finden. Gemeinsam mit den beratenden Stellen und den Unternehmen könne hier Vereinbarungen getroffen werden, die sich bei einem entsprechenden Nachweis positiv auf die Förderung (z. B. in der Platzierung) auswirken können. Bei der inhaltlichen Umsetzung von Bildungsmaßnahmen und Beratungsdiensten, die auf die Vermittlung von Kompetenzen zur Verbesserung der Wirtschaftsleistung abzielen, kommt der Kompetenzerhöhung im Bereich Unternehmenskultur und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben eine besondere Bedeutung zu.

Schwieriger wird es bei der Arbeitsmarktsegregation. Die Unternehmen müssten nachweisen, ob beispielsweise bei der Rekrutierung von Fachkräften auf geschlechtersensible Ansprache- und Einstiegsformate geachtet wurde, um den gleichberechtigten Zugang sicherzustellen. Schwierig ist auch der Nachweis gleicher Karrierechancen, da dort statistische Angaben (geschlechterdifferenzierte Daten zu Verteilung Berufe, Hierarchiestufen) zu kurz greifen. Unternehmen sind in der Praxis einer Vielzahl von Faktoren bei der Personalrekrutierung und Besetzung von Führungsaufgaben ausgesetzt. Dennoch gibt es vielleicht Unternehmen (ausgenommen Kleinstunternehmen, die kaum mehrere Hierarchiestufen haben), die hier in besonderer Weise Sorgfalt darauf verwenden, eine möglichst ausgewogene Verteilung weiblicher und männlicher Führungskräfte anzustreben. Das könnte der EPLR – ebenso wie die Vorlage guter Vereinbarkeitskonzepte – belohnen (z.B. Höherplatzierung auf Förderungsliste, wenn nicht genügend Mittel für alle Antragsteller vorhanden sind oder Bonuspunkte).

Förderung bestimmter Branchen

Es liegt in der Anlage des Förderziels, dass mit dem EPLR in der Mehrzahl Branchen (technologieorientiert, Land- und Forstwirtschaft u.ä.), in denen überwiegend Männer beschäftigt sind, gefördert werden. Bekannt ist, dass der Frauenanteil in den Dienstleistungsberufen bei 86,5 Prozent, jedoch nur bei 32 Prozent aller Beschäftigten in der Landwirtschaft (siehe 2.1.) liegt. Branchen mit einem hohen Frauenanteil finden sich in der EPLR-Förderung jedoch kaum. Jedoch ergibt sich im Bereich der Förderung von Diversifizierung landwirtschaftlicher Betrieben ein Ansatz, um Bereiche zu fördern, die Frauenerwerbstätigkeit unterstützen, wie z.B. im Dienstleistungsbereich. Hier sind insbesondere mitarbeitende Familienangehörige angesprochen, bei denen es sich zumeist um Frauen handelt.

Förderungen von Investitionen in Freizeit- und Kultureinrichtungen, Einrichtungen zur Grundversorgung und kleinstädtische Infrastruktur

In Schulen, Kitas, Freizeiteinrichtungen, Vereinen usw. sind Menschen tätig. Öffentliche Plätze, Betreuungseinrichtungen, ÖPNV-Angebote usw. werden von Menschen genutzt. Es geht demnach

auch immer um die Berücksichtigung unterschiedlicher Bedarfe von Frauen und Männern, z.B. unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse, Raumeignungen und Bedarfe für Betreuung, Bildung und Begegnung.

Moderne Planungsverfahren beziehen Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien/Versorgungsarbeit ebenso ein, wie unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern an die Raumgestaltung. Regional- und anderen Planer/innen stehen hierfür zahlreiche Instrumente im Rahmen des Genderplannings³¹ zur Verfügung. Nun sind Bewilligungsbehörden sicher überfordert, im Einzelnen zu überprüfen, ob die unterschiedlichen Bedarfe bedacht werden. Jedoch können beauftragte Planer/innen bzw. Architekt/innen sehr wohl nachweisen, ob sie die relevanten Aspekte beachten und genderkompetent arbeiten.

Wie im Kapitel 2.2. beschrieben, muss die kleinstädtische und dörfliche Infrastruktur den unterschiedlichen Bedarfen der Nutzer/innen (z.B. unterschiedliche Mobilitätsbedürfnisse, Raumeignungen und Bedarfe für Betreuung, Bildung und Begegnung) Rechnung tragen. Dies bedeutet, diese Bedarfe zu ermitteln und setzt voraus, dass die Nutzer/innen an den Entscheidungen teilhaben können bzw. Vorschläge zur Gestaltung einbringen können. Es müssen demnach Partizipationsverfahren durchgeführt werden, die die gleichen Möglichkeiten der Teilnahme unterschiedlicher Gruppen beachtet. Kriterien für eine solche Beteiligung sind die richtige Wahl von Zeitpunkt/Ort der Veranstaltungen, die Absicherung von Kinderbetreuung und Barrierefreiheit, die Form der Ansprache und die Berücksichtigung unterschiedlicher Gesprächskulturen. Um Gleichstellung zu befördern, könnten Bewilligungsbehörden diese Partizipationsverfahren anregen bzw. einfordern. Im Bereich der LEADER-Förderung ist Partizipation eine Grundvoraussetzung, weil sie auf dem bottom-up-Prinzip aufgebaut ist. Jedoch lässt die ILE-Umsetzung hier viel Spielraum, der zu gestalten wäre. Hierauf verweist auch der Bericht 2015 zur laufenden Bewertung des EPLR M-V 2007 – 2013. Hier wird empfohlen, Beteiligungsformen bei Fördermaßnahmen, die der Entwicklung von kleinstädtisch geprägten Gemeinden im ländlichen Raum dienen, vorzusehen. Ebenso werden Dorfentwicklungskonzepte angesprochen, die einen verbesserten Zuschnitt auf die örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse der Menschen versprechen.³²

Umsetzung von Gleichstellung in der Öffentlichkeitsarbeit des EPLR

Auch für die Umsetzung des EPLR M-V 2007 – 2013 ist ein Marketingkonzept zur Förderung der Öffentlichkeitswirksamkeit der Maßnahmen zu erwarten. Dabei sollten aus Gleichstellungsicht die guten Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und die Darstellung eines Gleichstellungsbildes, welches Frauen und Männern gleichermaßen die Teilhabe am Arbeitsmarkt gewährt, bei der Umsetzung einen wichtigen Beitrag leisten. Die Darstellung landwirtschaftlicher Berufe als attraktive Erwerbsmöglichkeiten auch für Frauen, eine verstärkte Wertschätzung von Kleinstunternehmen und Möglichkeiten der Diversifizierung in der öffentlichen Wahrnehmung stellen gerade für ländliche Räume eine Chance dar, die in einem Marketingkonzept Niederschlag finden kann. Der Ländliche Raum als lohnender Lebensraum für junge Familien könnte in einer Öffentlichkeitskampagne in Verbindung mit den Fördermöglichkeiten des EPLR als ein Werbeträger für unser Land gut dargestellt werden.

³¹ Genderplanning bedeutet geschlechtergerechte Planung, d.h. in den Planungen sind unterschiedliche Sichtweisen von Frauen und Männern zu berücksichtigen, damit die künftige Nutzung beiden Geschlechtern gleichermaßen gerecht wird.

³² Thünen-Institut: Bericht 2015 zur laufenden Bewertung des EPLR M-V 2007 – 2013 vom 18. Mai 2015, S. 27

Gerade der Marketingbereich arbeitet stark über Bilder und Messages. Bestätigen diese lediglich die traditionellen Geschlechterrollenbilder, kann der EPLR mit seiner Förderung darauf hinwirken, die heutige Realität von vielfältigen Lebensentwürfen und deren Möglichkeit, diese in unserem Land zu leben, darzustellen. Auch in einer zu erwartenden Kommunikationsstrategie für den EPLR sollte sich dies, in Anlehnung an die diesbezügliche gemeinsame Strategie des EFRE und ESF-Fonds niederschlagen.

3.2. GLEICHSTELLUNGSASPEKTE IN DEN FÖRDERINSTRUMENTEN

In diesem Kapitel werden die Fördergrundsätze und Richtlinien dargestellt, die einen Gleichstellungsbezug haben. Die in den einzelnen Förderinstrumenten erkannten Gleichstellungsaspekte werden diskutiert, d.h. es werden mögliche Gleichstellungsaspekte dargestellt und offene Fragen benannt, die sich nach der Durchsicht der Unterlagen ergeben und erst mit genauerer Kenntnis der Förderinstrumente beantwortet werden können (z.B. nach Gesprächen mit Fachresorts oder Bewilligungsbehörden, Einsicht in Antragsunterlagen u.ä.). Als Grundlage dienen die Informationen, die aus der Förderfibel zur Umsetzung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum Mecklenburg-Vorpommern 2014-2020 entnommen wurden.

Ziel/Priorität 1. Förderung von Wissenstransfer und Innovation

RL zur Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen in der Agrar- und Forstwirtschaft (WissAgrarFöRL)/ Förderung von Bildung: Code 1.1. und 1.2

Ziel der Förderung: Vermittlung von Kenntnissen wissenschaftlicher Art zur Nutzung innovativer Technologien ... sowie der **Kompetenzerhöhung im Bereich Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben.**

Gegenstand der Förderung:

- Vorhaben der beruflichen Bildung (z.B. Lehrgänge, Ausbildungskurse, Seminare) und
- zum Erwerb von Qualifikationen (z.B. Ergänzungsqualifikationen im Bereich Technik, Fahrschul Ausbildung Klasse T für Azubi, Fortbildung zu Waldpädagogen oder zertifizierten Fachkräften für Reittourismus) sowie
- Demonstrationsprojekte, Informationsmaßnahmen, Workshops und Coaching

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

1. Aspekte der Fachkräftesicherung gehören heute zu einer modernen Unternehmenskultur und nehmen eine Schlüsselstellung in der betrieblichen Entwicklung ein. Nachweislich tragen Maßnahmen, die für eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) oder auch ehrenamtlicher Arbeit sorgen, für eine höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden und stärkerer Bindung an das Unternehmen bei. Bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbstätigkeit sind Maßnahmen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben notwendige Rahmenbedingungen.

Ansätze/Zielstellungen:

- In Weiterbildungsmaßnahmen werden in die Curricula Bestandteile integriert, die die Kompetenz der Teilnehmenden bezüglich der Gestaltung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erhöhen.
- Rahmenbedingungen für die Weiterbildungsdurchführung sind so gestaltet, dass für die TN eine gute Vereinbarkeit ermöglicht wird.

Fragen:

An welcher Stelle und zu welchem Zeitpunkt ist eine Einflussnahme auf die Curricula der Lehrgänge, Seminare und Weiterbildungskurse möglich? Werden die Rahmenbedingungen für die Maßnahmen bewertet? Ist es gewollt, dass der Zuwendungsempfänger seine Genderkompetenz nachweist und anwendet? Wird das bei der Auswahl berücksichtigt?

2. Die in der Richtlinie benannten Qualifikationen und Weiterbildungsbereiche sind überwiegend technikorientiert. Der Arbeitsmarktsegregation wird entgegengewirkt, wenn Frauen oder Männer gefördert werden, die ihren Berufswunsch jenseits von Rollenerwartungen verwirklichen, also sich in geschlechteruntypischen Berufen behaupten. Eine Förderung von Frauen im Technikbereich würde sicher zum einen zu mehr Diversity in der Belegschaft führen und zum anderen einen Beitrag zum Abbau von Geschlechterstereotypen in der Berufswelt leisten. Hier ergeben sich Ansatzpunkte, um dieser Segregation am Arbeitsmarkt entgegenzuwirken bzw. sie nicht zu verstärken und Rollenbilder aufzulösen.

Ansätze/Ziele:

- Der Frauenanteil an den Weiterbildungsmaßnahmen soll sich entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Berufsgruppe zumindest widerspiegeln bzw. darüber liegen.
- Die bild- und textliche Ansprache in Werbe- und Informationsmitteln für die Weiterbildungsmaßnahmen ist so zu gestalten, dass sich Frauen und Männer angesprochen fühlen. Der entsprechende Bildungs- bzw. Beratungsträger der Maßnahmen trägt dafür Verantwortung.
- Anregung der wiederholten Selbstkontrolle von Akteuren in der Weiterbildung: Welche Rollenbilder habe ich im Kopf?

FRAGEN:

Werden die TN-Daten geschlechterdifferenziert erfasst und evaluiert? Gibt es Zielsetzungen für die TN-Zahlen (im Rahmen des Factsheets zum EPLR M-V wird von 8.500 TN gesprochen), sind sie geschlechterdifferenziert in den einzelnen Berufsgruppen ausgewiesen? Sind die Anforderungen an Marketingmaßnahmen im Rahmen der RL-Förderung beschrieben und an welcher Stelle?

Ziel/Priorität 2. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe

Richtlinie zur Förderung von Investitionen in der landwirtschaftlichen Produktion nach dem Agrarinvestitionsförderungsprogramm (AFP-RL M-V) – Code 4.1

Ziel der Förderung: Agrarinvestitionen unterstützen eine wettbewerbsfähige, nachhaltige, besonders umweltschonende, tiergerechte und multifunktionale Landwirtschaft. Die Zuwendungen sollen insbesondere zur **Verbesserung der Produktions- und Arbeitsbedingungen**, Rationalisierung und Senkung der Produktionskosten, Erhöhung der betrieblichen Wertschöpfung...beitragen.

Gegenstand der Förderung sind Investitionsvorhaben von **KMU** in langlebige Wirtschaftsgüter im Zusammenhang mit der Verbesserung der Gesamtleistung und Nachhaltigkeit, der Erzeugung, Verarbeitung oder Direktvermarktung von Erzeugnissen oder der Schaffung baulicher und technischer Voraussetzungen.

In den Zuwendungsvoraussetzungen ist der Nachweis der beruflichen Fähigkeit zur Betriebsführung festgesetzt.

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Im Ziel der Förderung ist insbesondere die Verbesserung der Produktions- und Arbeitsbedingungen ausgewiesen. Damit könnte auch die Bereitstellung guter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit der Mitarbeitenden (z.B. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs-/Pflegezeit, Unterstützung von Kinderbetreuung) und der Gewährleistung von gleicher Teilhabe von weiblichen und männlichen Beschäftigten an Zugang und Karriere seitens der Unternehmen angesprochen werden. Diese Aspekte würden direkt zur Umsetzung von Gleichstellung beitragen.

Mit der Berücksichtigung von Junglandwirtinnen bei der Inanspruchnahme der Förderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an der gesamten unternehmerischen Tätigkeit wird der Umsetzung von Gleichstellung entsprochen, mit einer höheren Zielstellung könnte eine spezifische Förderung von Frauen im Unternehmertum erfolgen und damit der Segregation entgegengewirkt werden.

Ansätze/Ziele:

- Die zu fördernden Unternehmen legen im Rahmen des Nachweises der beruflichen Fähigkeit zur Betriebsführung ein Konzept bzw. Anstrengungen zur Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben vor.
- Die zu fördernden Unternehmen stellen im Rahmen des Nachweises der beruflichen Fähigkeit zur Betriebsführung dar, wie die gleiche Teilhabe an Zugang und Karriere von Frauen und Männern gewährleistet wird.
- Zielstellungen zur besonderen Förderung von Junglandwirtinnen

FRAGEN: Wie ist eine solche Nachweisführung aufgrund der RL-Gestaltung möglich? In welcher Form sollen die Unternehmen ihre Vereinbarkeitskonzepte vorlegen? Nach welchen Kriterien wird geprüft? Ist eine spezifische Förderung von Junglandwirtinnen realistisch umsetzbar? Wie hoch waren bisher die Förderfälle bei Junglandwirten/innen? Wie hat man versucht sie zu erreichen?

Beratungs-, Betriebsführung- und Vertretungsdienste

Ziel der Maßnahme ist es, den Beratenden den Zusammenhang zwischen Landbewirtschaftungsmethoden und landwirtschaftlicher Betriebsführung auf der einen und

Anforderungen an Umwelt, Klimawandel etc. noch bewusster zu machen und Handlungswissen zu vermitteln.

Gegenstand der Beratung sind einzelbetriebliche Beratungsvorhaben sowie die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen, die der Entwicklung des ländlichen Raumes dienen. Ein Beratungsschwerpunkt soll sich mit den Grundanforderungen der Betriebsführung befassen.

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Im Ziel der Förderung ist die Beratung zu landwirtschaftlicher Betriebsführung angesprochen. Damit könnte in das Beratungsportfolio auch die Bereitstellung guter Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit der Mitarbeitenden (z.B. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Reintegration der Mitarbeitenden nach Erziehungs-/Pflegezeit, Unterstützung von Kinderbetreuung) und der Gewährleistung von gleicher Teilhabe von weiblichen und männlichen Beschäftigten an Zugang und Karriere seitens der Unternehmen einbezogen werden. Diese Aspekte würden direkt zur Umsetzung von Gleichstellung beitragen.

Ansätze/Ziele:

- In das Beratungsportfolio werden Bestandteile integriert, die die Kompetenz der Beratungsnehmenden bezüglich der Gestaltung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erhöht.
- Beratungsanbieter weisen ihre Genderkompetenz in der Beratung nach (z.B. gezielte Behandlung des Themas Stereotype)

Fragen:

An welcher Stelle und zu welchem Zeitpunkt ist eine Einflussnahme auf das Beratungsportfolio der Beratungsanbietenden möglich? Ist es gewollt, dass der Zuwendungsempfänger seine Genderkompetenz nachweist und anwendet? Wird das bei der Auswahl berücksichtigt?

Ziel/Priorität 6 . Soziale Inklusion, Armutsbekämpfung und wirtschaftliche Entwicklung in ländlichen Gebieten

Richtlinie zur Förderung von Investitionen landwirtschaftlicher Unternehmen zur Diversifizierung (Div-RL M-V) – Code 6.4.a

Ziel der Förderung: Erhalt der Wirtschaftskraft des ländlichen Raumes durch Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen landwirtschaftlicher Betriebe aus selbständiger Tätigkeit außerhalb der Landwirtschaft.

Gegenstand der Förderung: Investitionen von KMU zur Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist relevant, da hier insbesondere Dienstleistungen (mobilitätsunterstützende, haushaltsnahe, Nahversorgung) gefördert werden können, die der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben dienen. Eine solche Ausrichtung könnte besonders angeregt werden. Die Förderung richtet sich speziell auch an mitarbeitende Familienangehörige. Da das erfahrungsgemäß (statistisch belegt s.o.) überwiegend Frauen sind, ist hier eine spezifisch Förderung der Erwerbstätigkeit bzw. Erschließung von Erwerbs-/Einkommenspotenzial von Frauen möglich.

Ansätze/Ziele:

- Aufzeigen von Dienstleistungsbereichen, die der VEP dienen – spezielle Beratung dazu
- Nachweis, dass die Zuwendungsempfänger (geförderte Unternehmen) selbst auch VEP-Maßnahmen umsetzen
- Zielstellung zur Förderung von Erwerbstätigkeit aus selbständiger Tätigkeit speziell von Frauen – Stärkung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen

Fragen:

Können die Projektauswahlkriterien noch angepasst werden? Diversifizierung ist in der Vergangenheit schlecht angenommen worden. Mit welchen Veränderungen in der RL-Gestaltung wurde darauf reagiert?

Richtlinie zur Förderung von Unternehmensgründungen und -entwicklungen von Kleinstunternehmen im ländlichen Raum – (KU-RL M-V) – Code: 6.4.b

Ziel der Förderung: Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen mit dem Ziel der Diversifizierung der ländlichen Wirtschaftsstruktur

Gegenstand der Förderung: Investitionen zur Schaffung und Entwicklung nichtlandwirtschaftlicher Tätigkeit als Errichtung oder Erweiterung einer Betriebsstätte

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist relevant, da hier insbesondere Dienstleistungen (mobilitätsunterstützende, haushaltsnahe, Nahversorgung) gefördert werden können, die der besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben dienen. Eine solche Ausrichtung könnte besonders angeregt werden. Es ist darauf zu achten, dass die Zuwendungen entsprechend der Höhe des Anteils von Frauen und Männern an selbständiger Erwerbstätigkeit ausgereicht werden.

Da Frauen in der Unternehmensgründung nach wie vor unterrepräsentiert sind, kann dieses Instrument für eine spezielle Förderung von Frauen zum Ausgleich des Defizites eingesetzt werden. Da Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich erfahrungsgemäß (statistisch belegt s.o.) überwiegend von Frauen ausgeführt werden, ist hier eine spezifisch Förderung des Unternehmertums von Frauen möglich. Gleichzeitig ist jedoch darauf zu achten, dass Segregationen in frauen- und männertypische Tätigkeiten nicht verstärkt und stereotype Rollenbilder nicht verfestigt werden.

Für einen höheren Anteil von Frauenunternehmen ist eine verstärkte Wertschätzung von Kleinstunternehmen notwendig. Deshalb ist ein geschlechtsspezifischer Ansatz weniger relevant als die Anerkennung der Bedeutung von Solounternehmen für die Wirtschafts- und vor allem für die Arbeitsmarktstrukturen einer Region.

Ansätze/Ziele:

- Aufzeigen von Dienstleistungsbereichen, die der VEP dienen – spezielle Beratung dazu
- Bilder des Unternehmertums dahingehend verändern, dass es auch für Frauen als normal, realistisch und erstrebenswert dargestellt wird

- Bewusste und wiederholte Darstellung bislang „geschlechtsuntypischer“ Gründungen
- gezielte (zielgruppenspezifische) Ansprache von Frauen und Männern in der Beratung
- Formulierung von Zielstellungen für Förderanteile für Frauen und Männern
- Bei der Beschäftigung von Mitarbeitenden: Nachweis, dass die Zuwendungsempfänger (geförderte Unternehmen) selbst auch VEP-Maßnahmen umsetzen – im Rahmen der Nachweisführung zur Fähigkeit zur Betriebsführung

Fragen:

Können die Projektauswahlkriterien noch angepasst werden? Wurden bisher geschlechtsspezifische Daten der Nutzung von Förderrichtlinien zur Förderung von Unternehmensgründungen und – entwicklungen erfasst? Kann eine spezifische Förderung von Frauen im Unternehmertum eine realistische Zielstellung sein?

Richtlinie für die Förderung der integrierten ländlichen Entwicklung (ILERL-M-V)

Ziel der Förderung: Sicherung und Weiterentwicklung der ländlichen Räume als Lebens-, Arbeits-, Erholungs- und Naturräume.

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Grundsätzlich sollen die Vorhaben nach dieser Richtlinie der Umsetzung eines ILEK dienen. Insoweit ist zu betrachten, welche Forderungen zur Umsetzung von Gleichstellung in dem entsprechenden Entwicklungskonzept enthalten sind und wie sie von den Förderbereichen beeinflussbar sind.

Ansatz/Ziele:

- Grundsätzlich kann bei der Umsetzung dieser RL durch die Bewertung des Auswahlkriterium "Besonderes persönliches Engagement des Vorhabenträgers oder Dritter" hier darauf Wert gelegt werden, dass durch den Vorhabenträger in erheblichem Maße eigenes Engagement zur Organisation von Beteiligungsprozessen zur Ermittlung der Nutzung des jeweiligen Gebäudes (Nutzungskonzept) erbracht wurde. Durch den Nachweis von Beteiligungsprozessen, die jedoch auch die Vielfalt der ländlichen Bevölkerung widerspiegeln soll, kann sichergestellt werden, dass bedarfsgerecht geplant und Gleichstellung umgesetzt wird.

Folgende **Förderbereiche** der ILERL zeigen für die Umsetzung von Gleichstellung eine Relevanz:

- Vorhaben zur Erhaltung und Gestaltung der dörflichen Bausubstanz – Dorferneuerung und – entwicklung – Code 7.4.a, b

In Förderfibeln nicht gefunden

- Dorferneuerung und –entwicklung, Freizeit und Kultur – Code 7.4.c

Gegenstand der Förderung: Investitionen (einschließlich Planungen) in Gebäude, dorfgemäße Gemeinschaftseinrichtungen, öffentliche Freizeit- und Kultureinrichtungen

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Bei Investitionen in den Ausbau, die Errichtung oder Modernisierung von öffentlichen Gebäuden und Plätzen bzw. Zentren spielen u.a. die unterschiedlichen Bedarfe der Nutzergruppen, also Frauen und Männer, eine Rolle. Moderne Planungsverfahren richten sich an Genderplanning aus, d.h. sie beziehen Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien/Versorgungsarbeit ebenso ein, wie unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Ausgestaltung von Räumen und Plätzen. Sie richten sich nach Maßgaben, die bei der Planung und Umsetzung von Investitionen die Gestaltung chancengleicher Lebensbedingungen der Nutzerinnen und Nutzern ermöglichen, d.h. unterschiedliche Bedürfnisse an die Raumgestaltung und die -nutzung je nach Lebenslage – etwa durch Ansprüche an die Versorgung mit Infrastruktur (für Betreuung, Begegnung, Freizeit, Erholung, Bildung, Arbeit, Mobilität ...) oder an die Gestaltung der öffentlichen Orte (Straßen, Wege, Plätze, Möblierung ...) berücksichtigen.

Ansätze/Ziele:

- Die Förderung von Planungsleistungen kann Gleichstellung unterstützen, in dem bei der Ausschreibung bzw. Beauftragung Dritter der Nachweis einer Genderanalyse eingefordert wird.

FRAGEN: Vielleicht gibt es die Möglichkeit, bei der Förderung auf Kriterien des Genderplannings hinzuweisen? Vielleicht kann man beispielsweise beim Ausbau öffentlicher Einrichtungen für Freizeit und Kultur und Einrichtungen des Tourismus besonders dafür Sorge tragen, die unterschiedlichen Bedarfe von Nutzer/innen, z.B. von jungen Eltern mit Kleinkindern, Seniorinnen und Senioren, Jugendlichen zu berücksichtigen? Möglicherweise gibt es Anforderungen bzw. Hinweise in den Antragsunterlagen zum Nachweis von Genderkompetenz seitens der Planer/innen?

➤ Basisdienstleistungen zur Grundversorgung der ländlichen Bevölkerung – Code 7.4.d

Gegenstand der Förderung: Investitionen (einschließlich Planungen) zur Errichtung, Erweiterung und Modernisierung bzgl.

- Stationäre und mobile Nahversorgungseinrichtungen
- Baumaßnahmen zur Schaffung der räumlichen Voraussetzungen für Arztpraxen oder andere medizinische Dienstleistungen
- Kindertageseinrichtungen und allgemeinbildende Schulen

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Maßnahmen müssen so ausgerichtet sein, dass die unterschiedlichsten Bedarfe der Nutzer/innen aufgenommen werden. Partizipationsverfahren können helfen, die unterschiedlichen Bedarfe zu ermitteln. Die Maßgaben des Genderplanning treffen hier ebenfalls zu (siehe Freizeit- und Kultureinrichtungen).

Wie unter Kapitel 2.2. beschrieben, sind insbesondere Frauen mit vielen Versorgungsaufgaben betraut und legen lange Wegekettens zurück. Die Bedarfe genau dieser Zielgruppe konkret aufzunehmen und in die Konzipierung von Basisdienstleistungen (Kita, Schulen) einfließen zu lassen, verbessert die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Versorgungsarbeit. Bei Vorhaben im Zusammenhang mit Kinderbetreuungseinrichtungen kann das Eingehen auf besondere Bedarfe, wie z.B. die Realisierung flexibler, bedarfsgestützter Betreuungsangebote, einen wichtigen Beitrag zu einer Verbesserung der VEP leisten.

Ansätze/Ziele:

- Die Förderung von Planungsleistungen kann Gleichstellung unterstützen, in dem bei der Ausschreibung bzw. Beauftragung Dritter der Nachweis einer Genderanalyse eingefordert wird.
- In die Bewertung der Maßnahme soll einfließen, ob die betreffende Basisdienstleistung zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und/oder zu einer Verbesserung der Mobilität für die ländliche Bevölkerung beiträgt.
- die Förderung investiver Maßnahmen zur Unterstützung von Kindertageseinrichtungen ist positiv zu bewerten, da diese zur Verbesserung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit beitragen (siehe Kapitel 2.2.) Investitionsvorhaben von Kindertageseinrichtungen, die ihr Angebot an Randzeitenbetreuung (bedarfsgerecht-flexible Kinderbetreuung) verbessern oder Kooperationen mit Tagespflegepersonen eingehen, könnten in der Bewertung besonders gewürdigt werden

FRAGEN: Vielleicht gibt es die Möglichkeit, bei der Förderung auf Kriterien des Genderplannings hinzuweisen? Vielleicht kann man beispielsweise beim Ausbau öffentlicher Einrichtungen der Grundversorgung besonders dafür Sorge tragen, die unterschiedlichen Bedarfe von Nutzer/innen, z.B. von jungen Eltern mit Kleinkindern, Seniorinnen und Senioren, Jugendlichen zu berücksichtigen? Möglicherweise gibt es Anforderungen bzw. Hinweise in den Antragsunterlagen zum Nachweis von Genderkompetenz seitens der Planer/innen? Möglicherweise sind bei der Errichtung von Einrichtungen der Grundversorgung Infrastruktur-Bausteine wie die Einbindung in den ÖPNV oder eine integrierte Planung von Betreuungseinrichtungen tatsächlich (partiell) selbstverständlich integriert, möglicherweise sind sie es aber auch noch nicht oder nicht ausreichend? Werden die unterschiedlichen Ansätze einer bedarfsgerecht-flexiblen Kinderbetreuung ausgewertet und dargestellt?

Richtlinie zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung kleinstädtisch geprägter Gemeinden im ländlichen Raum – Code 7.4.e

Ziel der Förderung: Maßnahmen der Siedlungsentwicklung in kleinstädtisch geprägten Gemeinden zur Stärkung des Potenzials des ländlichen Raumes – Schaffung attraktiver Lebensräume und einer wirtschaftlichen Basis für die dort lebende Bevölkerung – Erhöhung der Lebensqualität im ländlichen Raum

RL ist noch nicht veröffentlicht??

Gegenstand der Förderung:

- Errichtung und Änderung von Gemeindebedarfs- und Folgeeinrichtungen
- Inwertsetzung historisch wertvoller und ortsbildprägender Gebäude
- Gestaltung historischer Ortskerne
- Anlage von Stadtparks und Grünflächen
- Sanierung und Entwicklung von Brachen –Herstellung der Infrastruktur zur Nachnutzung

Gleichstellungsbezug – erste Ansätze für Zielstellungen und offene Fragen

Bei Investitionen in den Ausbau, die Errichtung oder Modernisierung von öffentlichen Gebäuden und Plätzen bzw. Zentren spielen u.a. die unterschiedlichen Bedarfe der Nutzergruppen, also Frauen und Männer, eine Rolle. Moderne Planungsverfahren richten sich an Genderplanning aus, d.h. sie beziehen Aspekte der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien/Versorgungsarbeit ebenso ein, wie unterschiedliche Bedürfnisse von Frauen und Männern bei der Ausgestaltung von Räumen und Plätzen. Sie richten sich nach Maßgaben, die bei der Planung und Umsetzung von Investitionen die Gestaltung chancengleicher Lebensbedingungen der Nutzerinnen und Nutzern ermöglichen, d.h. unterschiedliche Bedürfnisse an die Raumgestaltung und die -nutzung je nach Lebenslage – etwa durch Ansprüche an die Versorgung mit Infrastruktur (für Betreuung, Begegnung, Freizeit, Erholung, Bildung, Arbeit, Mobilität ...) oder an die Gestaltung der öffentlichen Orte (Parks, Grünflächen, Plätze, Möblierung ...) berücksichtigen.

Ansätze/Ziele:

- Die Förderung von Planungsleistungen kann Gleichstellung unterstützen, in dem bei der Ausschreibung bzw. Beauftragung Dritter der Nachweis einer Genderanalyse eingefordert wird.
- Bei der Gestaltung von öffentlichen Plätzen sowie Gemeindebedarfs- und Folgeeinrichtungen sind unterschiedliche Raumeignungen, Nutzungen und Sicherheitswünsche von Frauen und Männer zu berücksichtigen.
- Bei der Durchführung von Partizipationsverfahren, z.B. bei der Gestaltung von öffentlichen Plätzen, muss eine ausgewogene Beteiligung der verschiedenen Nutzendengruppen ermöglicht werden. Kriterien für eine solche Beteiligung sind die richtige Wahl von Zeitpunkt/Ort der Veranstaltung, Kinderbetreuung, Barrierefreiheit, Form der Ansprache und Berücksichtigung unterschiedlicher Gesprächskulturen.

Fragen: Wie muss nachgewiesen werden, dass ein Beitrag zur Umsetzung des ILEK geleistet wird? Wie wird gewährleistet, dass die Maßnahme auf partizipativer Beteiligung der Bevölkerung erwachsen ist? Ist als Zuwendungsvoraussetzung eine Beschlussfassung der Stadtvertretung erforderlich um die Einbindung der Bevölkerung (zumindest indirekt) zu gewährleisten?

Richtlinie zur Förderung der lokalen Entwicklung LEADER (LEADER-RL M-V)

Ziel der Förderung: Erarbeitung und Umsetzung (durch zahlreiche und vielfältige Projekte) einer eigenen Strategie für die lokale Entwicklung durch die örtliche Bevölkerung

Gegenstand der Förderung: Vorhaben zur Umsetzung der von der örtlichen Bevölkerung beschriebenen Strategie für lokale Entwicklung. Der Kern der LEADER-Förderung besteht in der Auswahl und Begleitung der Projekte durch lokale Aktionsgruppen, die in ihrer Zusammensetzung zum einen die Interessen der örtlichen Bevölkerung widerspiegeln und zum anderen die Verantwortung staatlicher Verwaltungsebenen (Amts- und Kreisverwaltungen) für die Umsetzung einbeziehen. Die Lokalen Aktionsgruppen haben sich für die Bewertung der Projekte eigene Systeme erarbeitet, die auf den Schwerpunktsetzungen der Lokalen Entwicklungskonzepte basieren.

Die Lokalen Entwicklungskonzepte müssen u.a. auf soziale Herausforderungen und Problemlagen der jeweiligen Region eingehen. Die LEADER-Förderung basiert auf einem bottom-up Ansatz. D.h., lokale Akteure sind in einem dialogorientierten Rahmen in den gesamten Umsetzungsprozess einzubinden. Voraussetzungen für die Ermittlung von unterschiedlichen Bedarfen von Frauen und Männern (in ihrer Vielfalt) sind eine geschlechterdifferenzierte Datenanalyse (d.h. Erfassung und Bewertung) und eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien und Partizipationsverfahren. Sowohl in den Entwicklungskonzepten als auch in den Bewertungskriterien ist der Gleichstellungsaspekt querschnittsorientiert zu verankern und mit entsprechenden Zielstellungen zu untersetzen.

Ansätze/Ziele:

- Gleichstellungsrelevanten Themen, wie
 - Investitionen in Einrichtungen der Daseinsvorsorge, die eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ermöglichen (z.B. Kindertageseinrichtungen, die ihr Angebot an bedarfsgerecht-flexibler Kinderbetreuung verbessern oder Kooperationen mit Tagespflegepersonen eingehen) und die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen und Männern beachten
 - Investitionen, die der Förderung des Unternehmertums von Frauen und Männern dienen und geschlechterstereotype Segregationen beeinflussen
 - Gestaltung von öffentlichkeitsarbeitswirksamen Medien (im Rahmen der Förderung) , die dem Aufbrechen geschlechterrollenstereotyper Vorstellungen dienensind sowohl in das Zielsystem der Lokalen Entwicklungsstrategien als auch in die Matrix der Bewertungskriterien für die Projektauswahl einzubeziehen.
- Bei der Gestaltung von öffentlichen Plätzen sowie Einrichtungen der Daseinsvorsorge (Betreuungseinrichtungen, Mobilitätsangebote etc.) sind unterschiedliche Raumeignungen, Nutzungen und Sicherheitswünsche von Frauen und Männer (in ihrer Vielfalt) zu berücksichtigen.
- Bei der Durchführung von Partizipationsverfahren, z.B. bei der Gestaltung von öffentlichen Plätzen, muss eine ausgewogene Beteiligung der verschiedenen Nutzendengruppen ermöglicht werden. Kriterien für eine solche Beteiligung sind die richtige Wahl von Zeitpunkt/Ort der Veranstaltung, Kinderbetreuung, Barrierefreiheit, Form der Ansprache und Berücksichtigung unterschiedlicher Gesprächskulturen.

FRAGEN: Ist eine externe Einflussnahme auf die Lokalen Entwicklungsstrategien und die Bewertungskriterien für die Projektauswahl möglich? Kann die Umsetzung der Projekte im direkten Kontakt mit den Zuwendungsempfängern aus Gleichstellungssicht modellhaft begleitet und dokumentiert werden? Wie wird gewährleistet, dass geeignete Partizipationsverfahren vorgesehen und durchgeführt werden? Sind gesonderte Wettbewerbsaufrufe (Projektaufrufe zu bestimmten Schwerpunktthemen) geplant, in die die oben skizzierten Gleichstellungsaspekte aufgenommen werden können? Werden die unterschiedlichen Ansätze einer bedarfsgerecht-flexiblen Kinderbetreuung ausgewertet und dargestellt?

4. UMSETZUNGSAKTIVITÄTEN

Die im vorangegangenen Kapitel dargestellten Gleichstellungsaspekte zeigen, dass bestimmte Förderbereiche des EPLR M-V durchaus Potential haben, die Gleichstellung von Frauen und Männern in unserem Land voranzubringen. Die offenen Fragen (Kapitel 3.2.) machen jedoch deutlich, dass noch Klärungsbedarf besteht, wie hoch der Beitrag einzelner Förderinstrumente zur Umsetzung von Gleichstellung sein kann. Dies können erst vertiefende Kenntnisse in der Förderpraxis liefern.

Die Fachstelle des Landesfrauenrates kann die integrierte Umsetzung Gleichstellungsaspekten befördern, in dem sie die Akteur/innen in ihrer täglichen Praxis durch Beratung und Begleitung unterstützt. Das ist mit folgenden Aktivitäten entsprechend der Rahmenvereinbarung geplant:

Austausch mit Fachresorts und Bewilligungsbehörden

Aus der Vorlage der Dokumente sind die Gleichstellungsaspekte in den Fördergegenständen nur recht allgemein beschreibbar. Es ist auch nicht zu erkennen, ob bereits Anforderungen und Hinweise zur Umsetzung von Gleichstellung durch das jeweilige Fachresort oder die Bewilligungsbehörde an Zuwendungsempfänger erfolgen oder Genderanalysen für einzelne Themenkomplexe vorliegen. Daher halten wir einen ersten Austausch verbunden mit der Klärung der offenen Fragen mit den zuständigen Fachresorts in den Ministerien und/oder den Bewilligungsbehörden (je nach Zuständigkeit) für notwendig. Die Gespräche sollten Einblicke in die Förderpraxis ermöglichen, die Gleichstellungsaspekte der Förderinstrumente diskutieren und möglichen Unterstützungsbedarf seitens des Projektes abklären. Der Idealfall wäre, Möglichkeiten zu erhalten, in die Förderpraxis einzutauchen (Teilnahme an Fachgesprächen oder Workshops für Zuwendungsempfänger), damit das jeweilige Expertenwissen sich mit Genderwissen verbinden kann. Denn umso tiefer Genderexpert/innen in die jeweiligen Fachbereiche eindringen, umso praxistauglicher und konkreter kann die Unterstützung sein. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Beratungsinhalte immer zu abstrakt, zu sperrig, zu weit weg vom jeweiligen Praxisfeld bleiben.

Generierung von Indikatoren zur möglichst objektiven Bewertung von Erfolgen in der Prozessgestaltung

Voraussetzung: Definition von Zielen mit Gleichstellungsrelevanz

Aus dem Diskussionsprozess der einzelnen Richtlinien mit den Bewilligungsbehörden und in Abstimmung mit der ELER-Fondsverwaltung kann nur aus der Zusammenführung von Kenntnis über Förderpraxis und Gleichstellungsexpertise sinnvolle Ziele definiert und Indikatoren für die Erfolgsmessung abgeleitet werden. Dieser Prozess ist zu gestalten.

Erarbeitung und Bereitstellung von Informationsmaterialien, Checklisten und Interpretationshilfen

Bei unseren Recherchen haben wir festgestellt, dass bereits eine Vielzahl von Informationsmaterial zur Umsetzung von Gleichstellung vorliegt. Diese sind jedoch entweder sehr umfangreich oder nicht konkret auf die Fördergegenstände zugeschnitten. Akteur/innen sind überfordert und zeigen sicher wenig Motivation, abstrakte Abhandlungen zu Gleichstellung zu konsumieren. Es ist daher die Aufgabe der Fachstelle, aus der Fülle von Materialien geschickt auszuwählen und die Informationen passgenau für den Fördergegenstand bzw. jeweiligen Akteur/in aufzubereiten.

Beispiel WissAgrarFöRL: Hier werden Bildungsmaßnahmen angesprochen, die eine Kompetenzerhöhung auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben erzeugen sollen. Den ausführenden Bildungsunternehmen muss ein Überblick gegeben werden, was genau unter Vereinbarkeit zu verstehen ist und welche Maßnahmen den Unternehmen zur Verfügung stehen, damit die Curricula entsprechend gestaltet werden. Vorstellbar sind ein allgemeines Informationsblatt bzw. eine Handreichung mit einer kurzen Checkliste, die gleichzeitig den TN der Weiterbildung als Unterrichtsmaterial

Beispiel AFP-RL: Ebenso könnte diese Checkliste bei allen RL einfließen, bei denen der Nachweis der beruflichen Fähigkeit zur Betriebsführung abgefordert wird. Dieser Nachweis könnte darauf ausgedehnt und interpretiert werden, dass auch das Wissen um die Gestaltung einer modernen, vereinbarkeitsorientierten Unternehmenskultur zu diesen Fähigkeiten gehört. Die Checkliste kann als „Serviceangebot der Bewilligungsbehörde“ dienen und an die Antragsteller weitergereicht werden. Damit das Material die Unternehmen erreicht, bedarf es der Unterstützung der jeweiligen Bewilligungsbehörde. Dieses könnte die Informationen den Antragsunterlagen beifügen bzw. auf seiner Internetseite veröffentlichen. Die Mitarbeitenden der Bewilligungsbehörde können damit ein möglicher Weise auf freiwilliger Basis einzureichendes Vereinbarkeitskonzept (ist in den Förderkriterien leider nicht zwingend enthalten) von Unternehmen prüfen und bewerten.

Beispiel LEADER-RL: Weiterhin könnte diese Checkliste den LEADER-LAG dazu dienen, entsprechende Maßnahmen und Projekte der Daseinsvorsorge diesbezüglich zu prüfen und ihre Bewertungskriterien entsprechend zu gestalten.

Beispiel Entwicklung kleinstädtisch geprägter Gemeinden: Die Entwicklung von praxisbezogenem Informationsmaterial mit der Darstellung der Gleichstellungsaspekte in der Stadtentwicklung kann die Akteur/innen dabei unterstützen, Gleichstellung in ihrer täglichen Praxis mitzudenken. Da das EPLR besondere Teilbereiche in der Stadtentwicklung (Gestaltung des öffentlichen Raums sowie Gemeindebedarfs- und Folgeeinrichtungen) fördert, ist herauszuarbeiten, wie Gleichstellung dort Berücksichtigung finden kann.

Beispiel ILE-RL: Vielleicht ist es sinnvoll, ein Informationsblatt zur bedarfsgerecht-flexiblen Kinderbetreuung mit Praxisbeispielen zu entwickeln, welches kurz und knapp die wesentlichen Kriterien aufführt. Der vom ISBW herausgegebene Praxisleitfaden für die Entwicklung von Zentren für bedarfsgerecht-flexible Öffnungszeiten (KitaFlex) unterstützt zwar die Kindertageseinrichtungen bei der organisatorischen und pädagogischen Umsetzung einer zeitlich flexiblen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung, ist jedoch sehr umfangreich und richtet sich eher an pädagogisches Personal .

Durchführung von Workshops und Beratungen

Ein weiteres Angebot der Fachstelle ist die Unterstützung von Mitarbeitenden der Bewilligungsbehörden und anderer Akteur/innen, um diese für die Integration von Gleichstellungsaspekten in den jeweiligen Förderbereich zu sensibilisieren. Es geht dabei um die Vermittlung von Gleichstellungswissen innerhalb laufender Arbeitsprozesse. Insbesondere Antragstellern und Zuwendungsempfängern soll dabei beratend zur Seite gestanden werden, wie die Verbesserung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit sowie die Verminderung von Rollenzuschreibungen praktisch umgesetzt werden können.

Zusammenstellung, Sichtung und Auswertung

Hilfreich kann für einzelne Förderbereiche sein, gleichstellungsrelevante Daten und Fakten kurz und prägnant darzustellen. Interessant ist sicher auch die Sichtung von Werbematerialien (Bild- und

Textmaterial), um sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie Frauen und Männer in unserem Land dargestellt werden (alte Rollenbilder vs. moderne Vielfalt). Das Projekt kann bei der Umsetzung der Kommunikationsstrategie für die Fonds dabei unterstützen, Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen.

Bei der Recherche nach Studien zur Vereinbarkeit ist auffällig, dass die zahlreichen bundesdeutschen Untersuchungen, meist große Unternehmen und deren Vereinbarkeitskonzepte darstellen. Der Landwirtschaftsbereich wird dabei so gut wie nicht betrachtet. Um hier zu weiteren Erkenntnissen bezüglich der Möglichkeiten und Grenzen von Vereinbarkeit zu gelangen, könnten Betriebsführende bzw. Personalverantwortliche von geförderten Unternehmen zu konkreten Vereinbarkeitsmaßnahmen in Form einer kleinen explorativen Untersuchung interviewt werden. Die Ergebnisse tragen dazu bei, Anregungen und Praxisbeispiele zu sammeln und entsprechend weiterzugeben bzw. zu veröffentlichen.

Im Rahmen der LEADER-Förderung können eine Auswahl genehmigter Lokaler Entwicklungskonzepte darauf geprüft werden, ob und wie Gleichstellung dort integriert wird. Dabei geht es nicht um die Kontrolle der LAG sondern um das Aufzeigen von guten Beispielen. Eine Zusammenarbeit mit den LEADER-Managements und deren Trägerstrukturen ist für dieses Vorhaben eine Voraussetzung. Entsprechende Gespräche hierzu müssen im Vorfeld geführt werden. Eine ähnliche Herangehensweise ist auch für Bereiche der ILE-RL denkbar, die auf der Umsetzung von Integrierten Regionalen Entwicklungskonzepten basiert.

Darstellung von Praxisbeispielen

Schließlich wird es zu einem späteren Zeitpunkt wichtig sein, gute Beispiele aus der Förderlandschaft darzustellen, um andere Akteur/innen anzuregen und ein umfassenderes Bild von Aktivitäten zu erhalten. Insbesondere innerhalb der LEADER-Richtlinie und der ILE-RL sollten geförderte Projekte, die einen Beitrag zur Verbesserung der VEP oder der Erweiterung unternehmerischer Aktivitäten (insbesondere durch Frauen) geleistet haben, veröffentlicht werden. Dies zeigt gute Praxis auf und regt (hoffentlich) zum Nachahmen an. Ob die Veröffentlichung als Broschüre sinnvoll ist oder via Internet seine Verbreitung findet, kann zum gegebenen Zeitpunkt abgestimmt werden.

Zu empfehlen ist ebenso eine Zusammenstellung der geförderten Projekte der Förderung von Kindertagesstätten, die unterschiedliche Lösungsansätze für bedarfsgerecht-flexible Kinderbetreuung aufzeigt und Auskunft über die Unterstützung des Landes in diesem Bereich gibt. Hier kann auch in Zusammenarbeit mit der EFRE-Förderung, die gleiche Fördertatbestände nur in größeren Städten beinhaltet, ein gemeinsames Papier erarbeitet werden.

Übersicht - mögliche Projektaktivitäten innerhalb der einzelnen Förderinstrumente

FÖRDERINSTRUMENT	Austausch mit Fachresorts/ Bewilligungsbehörden u.ä.	Erarbeitung und Bereitstellung von Materialien	Workshops / Erfahrungsaustausch / Beratungen	Zusammenstellung, Sichtung, Auswertung	Darstellung von Praxisbeispielen
Richtlinie zur Förderung von Wissenstransfer und Informationsmaßnahmen	Gespräch zu Förderpraxis, Vorlage genderrelevanter Daten, GS-Relevanz, mögliche Projektaktivitäten Umsetzungsbehörde: LALLF, HRO, Fachressort: Ansprechpartner: Karsten Peters Gespräch zu Umsetzung mit Zuwendungsempfängern/Weiterbildungseinrichtungen zu notwendiger Unterstützung	Handreichungen zu VEP für Zuwendungsempfänger/Weiterbildungseinrichtungen und TN Kriterien zur Beurteilung von Genderkompetenz in Weiterbildungseinrichtungen	Sichtung von Werbematerialien, z.B. Darstellung Stereotypen oder Vielfalt	Zusammenstellung geschlechterdifferenzierter Daten (TN an Weiterbildungen)	
Richtlinie zu Beratungs- Betriebsführungs- und Vertretungsdiensten	Gespräch zu Förderpraxis, Vorlage genderrelevanter Daten, GS-Relevanz, mögliche Projektaktivitäten Umsetzungsbehörde: LALLF, HRO Fachressort: Ansprechpartner: Karsten Peters	Handreichungen zu VEP für Zuwendungsempfänger/Weiterbildungseinrichtungen und Beratungsnehmende Kriterien zur Beurteilung von Genderkompetenz in Weiterbildungseinrichtungen	Sichtung von Werbematerialien, z.B. Darstellung Stereotypen oder Vielfalt	Zusammenstellung geschlechterdifferenzierter Daten (Beratungsnehmende)	
Richtlinie zur Förderung von Investitionen in der landwirtschaftlichen Produktion	Absprachen zu möglichen Einbeziehung von VEP Maßnahmen in die Förderpraxis, Möglichkeiten der besonderen Förderung von Junglandwirtinnen, Anwendung	Wenn gewünscht: Handreichungen zu VEP für Zuwendungsempfänger Entwicklung von VEP-Kriterien (Checkliste) für StALU	Beratung und Weiterbildung von Akteur/innen, insbesondere zu Vereinbarkeitsmaßnahmen	Zusammenstellung Vereinbarkeitsmaßnahmen von geförderten landwirtschaftlichen Betrieben in MV (Interviews, O-Töne anonymisiert)	Veröffentlichung Vereinbarkeitsmaßnahmen

	<p>VEP-Checkliste, Handreichungen für Antragstellende sowie weiteren Aktivitäten Gespräch zu Förderpraxis Umsetzungsbehörde: StALU WM, SN Fachressort: Ansprechpartnerin: Ute Piper</p>				
<p>Richtlinie zur Förderung von Investitionen zur Diversifizierung</p>	<p>Absprachen zu möglichen Einbeziehung von VEP Maßnahmen und spezieller Förderung von Unternehmertum von Frauen in die Förderpraxis Umsetzungsbehörde: Umsetzungsbehörde: StALU WM, SN Fachressort: Ansprechpartnerin Ute Piper</p>	<p>Wenn gewünscht: Handreichungen zu VEP für Zuwendungsempfänger Entwicklung von VEP-Kriterien (Checkliste) für StALU</p>	<p>Beratung und Weiterbildung von Akteur/innen, insbesondere zu Vereinbarkeitsmaßnahmen</p>	<p>Zusammenstellung geschlechterdifferenzierter Daten Zusammenstellung Vereinbarkeitsmaßnahmen von geförderten landwirtschaftlichen Betrieben in MV (Interviews, O-Töne anonymisiert)</p>	<p>Veröffentlichung Vereinbarkeitsmaßnahmen, Veröffentlichung gelungener Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen von Frauen als gutes Beispiel</p>
<p>Richtlinie zur Förderung von Unternehmensgründungen und – entwicklungen von Kleinstunternehmen</p>	<p>Absprachen zu möglichen Einbeziehung von VEP Maßnahmen und spezieller Förderung von Unternehmertum von Frauen in die Förderpraxis Umsetzungsbehörde: Umsetzungsbehörde: Lfi, SN Fachressort: Ansprechpartnerin: Ute Piper</p>	<p>Wenn gewünscht: Handreichungen zu VEP für Zuwendungsempfänger Entwicklung von VEP-Kriterien (Checkliste) für Lfi</p>	<p>Beratung und Weiterbildung von Akteur/innen, insbesondere zu Vereinbarkeitsmaßnahmen</p>	<p>Zusammenstellung geschlechterdifferenzierter Daten Zusammenstellung Vereinbarkeitsmaßnahmen von geförderten Existenzgründern/innen und Kleinstunternehmen (Interviews, O-Töne anonymisiert)</p>	<p>Veröffentlichung gelungener Existenzgründungen, - entwicklungen insbesondere von Frauen als gutes Beispiel</p>

Richtlinie über die Förderung der integrierten ländlichen Entwicklung in den Bereichen Dorferneuerung – und –entwicklung und Basisdienstleistungen	Gespräch zu Förderpraxis, GS-Relevanz, möglichen Projektaktivitäten Fachressort: Ansprechpartner: Thomas Reimann Umsetzungsbehörden: StALU, Landkreise	Handreichung zur Berücksichtigung verschiedener Bedarfe von Frauen und Männern bei der Ausgestaltung von Infrastruktur, Handreichung zu Anforderungen Kita für flexible Betreuung, Checkliste zur Prüfung von GM Nachweis von Genderkompetenz		Sichtung der Entwicklungskonzepte	Veröffentlichung von guter Umsetzung von GS in ISEKs Veröffentlichung geförderter Kita-Projekte und deren bedarfsgerechtflexibler Kinderbetreuung
Richtlinie zur Förderung kleinstädtisch geprägter Gemeinden ????	Gespräch/Klärungsbedarf zu Förderpraxis und möglichen Aktivitäten mit Fachressort: ? Umsetzungsbehörde: LFI Ansprechpartner:??	Handreichung zur Berücksichtigung verschiedener Bedarfe von Frauen und Männern bei der Ausgestaltung von Infrastruktur, Nachweis von Genderkompetenz Handreichungen zu Gleichstellung in Stadtentwicklung, gleichstellungsrelevanten Aspekten bei Gestaltung von öffentlichen Plätzen und Einrichtungen Checkliste Partizipationsverfahren mit möglichst umfassender Beteiligung der Nutzer/innen			Veröffentlichung von guter Umsetzung von GS in Stadtentwicklung
Richtlinie zur Förderung der lokalen Entwicklung LEADER	Gespräche mit LEADER-Managements und deren Träger und Vorständen von LAG zu Unterstützungsbedarfen Ansprechpartner: Thomas Reiman	Handreichungen zu Gleichstellung in Regionalentwicklung und Umsetzung in Projekten Handreichung zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei Gestaltung von öffentlichen Plätzen und	Beratung zur Identifikation gleichstellungsrelevanter Handlungsfelder und möglicher Einbindung in Zielsysteme	Sichtung der Entwicklungskonzepte	Veröffentlichung von guter Umsetzung von GS in LEADER-Projekten

		Einrichtungen Checkliste Partizipationsverfahren mit möglichst umfassender Beteiligung der Nutzer/innen			
--	--	---	--	--	--