

## Leitfaden zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durch- führung von Maßnahmen/Vorhaben

für das Landesprogramm ländlicher Raum (LPLR) 2014-2020

Stand: 01.11.2017



Wir fördern den ländlichen Raum



Landesprogramm ländlicher Raum: Gefördert durch  
die Europäische Union - Europäischer Landwirtschaftsfonds  
für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER),  
den Bund und das Land Schleswig-Holstein  
Hier investiert Europa in die ländlichen Gebiete



Bundesministerium  
für Ernährung  
und Landwirtschaft

## Inhaltsverzeichnis

---

1.	Einleitung .....	3
2.	Zielsetzung des Leitfadens.....	3
3.	Rechtliche Grundlagen im Überblick – Von der internationalen Ebene zum LPLR Schleswig-Holstein 2014-2020.....	4
4.	Faktencheck im LPLR 2014-2020 .....	5
5.	Umsetzen – aber wie? .....	6
5.1	Tipps für die Praxis (erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit) .....	6
5.2	Anwendung auf Maßnahmen-/Vorhabenebene .....	7
6.	Weiterführende Informationen.....	8

## 1. Einleitung

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) ist Teil der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) und ist für die Entwicklung der ländlichen Räume das investitionspolitische Instrument der Europäischen Union (EU).

Im Rahmen des ELER stellt die EU Schleswig-Holstein für die Umsetzung der Ziele des LPLR 2014-2020 rund 419,5 Millionen Euro zur Verfügung, die mit Geldern des Bundes aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK), des Landes und der Kommunen in Höhe von 203,2 Millionen Euro kofinanziert werden. Damit steht Schleswig-Holstein für die Jahre 2014 bis 2020 rund 622,7 Millionen Euro für die Entwicklung des ländlichen Raumes zur Verfügung.

Rund 2,2 Millionen Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteiner im ländlichen Raum profitieren direkt oder indirekt von Fördermaßnahmen im Rahmen des LPLR. Je nach inhaltlicher Ausrichtung der Maßnahmen/Vorhaben sind Aspekte der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen/Vorhaben zu beachten.

Frauen und Männer sollen gleichberechtigt über die Ausgestaltung von Maßnahmen/Vorhaben entscheiden und dabei aktiv Diskriminierungen, wie zum Beispiel die Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionsausübung, sexueller Orientierung und Kultur einer einzelnen Person oder einer Gruppe, entgegenreten. Gleichzeitig geht es darum, durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedarfe und Sichtweisen, die Wirksamkeit der Förderung zu erhöhen und darauf zu achten, dass alle in gleicher Weise vom Nutzen einzelner Fördermaßnahmen profitieren.

[www.eler.schleswig-holstein.de](http://www.eler.schleswig-holstein.de)

## 2. Zielsetzung des Leitfadens

Der Leitfaden richtet sich vor allem an die administrative Ebene, die für die Planung, Umsetzung, Begleitung und Bewertung von LPLR-Maßnahmen/Vorhaben verantwortlich ist. Das sind in erster Linie alle, die in den bewilligenden Stellen tätig sind, in den Gremien der AktivRegionen mitarbeiten oder aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen/Vorhaben beteiligten Behörden, wie zum Beispiel das Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume.

Der Leitfaden unterstreicht die Notwendigkeit der expliziten Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Nichtdiskriminierung. Er gibt eine Hilfestellung und soll anregen, sich dort zu engagieren, wo die Berücksichtigung von Genderaspekten fachlich sinnvoll bzw. notwendig ist.

### 3. Rechtliche Grundlagen im Überblick – Von der internationalen Ebene zum LPLR Schleswig-Holstein 2014-2020

- Mit dem Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages 1999 (EG-Vertrag – Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft) wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine zentrale Aufgabe der EU festgelegt und neben der spezifischen Frauenförderung Gender-Mainstreaming als Politikansatz auch in den Strukturfonds verankert und damit zum ersten Mal in eine rechtlich verbindliche Form gebracht. Neben der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wurde in dem Vertrag auch die Bekämpfung von Diskriminierungen aufgrund von ethnischer Herkunft und rassistischer Zuschreibung, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Ausrichtung aufgenommen.
- Im Dezember 2000 haben das Europäische Parlament, der Rat und die Kommission die Charta der Grundrechte der Europäischen Union proklamiert. Artikel 21 der Charta befasst sich mit der Diskriminierung wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion, des Alters etc. und Artikel 23 mit der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- In der Bundesrepublik Deutschland leiten sich entsprechende Verpflichtungen aus Artikel 3, Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes ab.
- Neue Regeln gegen Diskriminierungen sind 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland in Kraft getreten.
- Für die schleswig-holsteinische Landesregierung, die Gemeinden und Gemeindeverbände wird in Artikel 9 der Landesverfassung „die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern“ zur Aufgabe erklärt, ergänzend hierzu § 1 des schleswig-holsteinischen Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG).
- Die Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.12.2013 weist in Artikel 7 auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Nichtdiskriminierung hin.
- Mit Bezug auf die VO (EU) Nr. 1303/2013 und in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 808/2014, Anhang VII, Ziffer 8 ist eine Prüfung von Maßnahmen vorzunehmen, mit denen sichergestellt werden soll, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Nichtdiskriminierung während der gesamten Vorbereitungs- und Umsetzungsphase des LPLR auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert wird.

## 4. Faktencheck im LPLR 2014-2020

Für die explizite Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bietet das LPLR nur ein geringes Potenzial. Bereits die Ex-ante-Evaluierung weist darauf hin, dass die übergeordneten Ziele gemäß Artikel 4 der VO (EU) Nr. 1305/2013 eine inhaltliche Ausrichtung auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen vorsieht.

Die Potenziale der Förderung im Rahmen des LPLR bestehen vor allem darin,

- die Wirksamkeit von Maßnahmen/Vorhaben durch gendersensible Planung und Umsetzung zu verbessern,
- die Gleichstellung von Frauen und Männern durch Qualifizierungs-/Wissensvermittlung und in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu unterstützen,
- nicht zur Verfestigung von Disparitäten beizutragen bzw. ggf. vorhandene abzubauen.

Flächenmaßnahmen sind im LPLR inhaltlich grundsätzlich auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen ausgerichtet und haben keine unmittelbare Gleichstellungsrelevanz. Dagegen können investive Maßnahmen je nach Ausgestaltung sowohl positive als auch negative Effekte enthalten. Grundsätzlich können die vier nachfolgend aufgeführten Fallgruppen unterschieden werden:

- 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  
(können gezielt zur Verbesserung der Gleichstellung beitragen)

In der EU-Verordnung Nr. 1303/2013, Artikel 7 ist unter anderem festgelegt, dass jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung entgegenzutreten ist. Dieser Grundsatz ist bei der Umsetzung des Programms und insbesondere beim Zugang zu den einzelnen Maßnahmen/Vorhaben zu berücksichtigen. Das bedeutet, dass eine gleichberechtigte Teilhabe und der barrierefreie Zugang für Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten ist.

## 5. Umsetzen – aber wie?

### 5.1 Tipps für die Praxis

(erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit)

#### Allgemein

##### Geschlechtergerechte Sprache

Sensibilität beim Sprachgebrauch ist in allen Dokumenten (Richtlinien, Auswahlkriterien, Ausschreibungsdokumente, Antragsformulare, Verträge, Zuwendungsbescheide, Berichte usw.) entscheidend für die Ansprache von Frauen und Männern. Das bedeutet, es ist auf eine differenzierende Formulierung zu achten. Gerade in traditionell männlich dominierten Bereichen, wie zum Beispiel in der Landwirtschaft, sind ausschließlich männliche Formulierungen zu vermeiden.

##### Vermeiden von Geschlechterstereotype

Beim Bildmaterial und beim Layout sollten geschlechterstereotype Darstellungen vermieden werden. Eine Ausgewogenheit bei Fotos ist ebenso zu erreichen wie beim Gesamteindruck einer Publikation. Gerade in diesem Bereich lassen sich neue Geschlechterrollen, neue Geschlechteridentitäten (z.B. Bedienung oder Reparatur von landwirtschaftlichen Maschinen durch Frauen, Verkaufstätigkeiten oder -gespräche im Hofladen von Männern) gut darstellen.

##### Nichtdiskriminierungen bei Bildmaterial

Beim Einsatz von Bildern sind Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Abstammung, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionsausübung, sexueller Orientierung und Kultur einer einzelnen Person oder einer Gruppe zu vermeiden.

##### Allgemeine Zugänglichkeit von Informationen, Arbeitsdokumenten und Räumen

Es ist zu prüfen, wie Informationsmaterialien und Arbeitsdokumente für eine allgemeine Zugänglichkeit und Teilhabe vorgehalten werden sollen, um Diskriminierungen zu vermeiden. So können zum Beispiel die Wahl einer größeren Schriftgröße die Lesbarkeit unterstützen oder einfache Erläuterungen in Antragsformularen die Verständlichkeit erhöhen. Fachspezifische Unterstützungen können unter Umständen bei relevanten Interessenvertretungen eingeholt werden. Räume für Informationsveranstaltungen, Workshops usw. sollten möglichst barrierefrei zugänglich sein. Zu empfehlen ist, unter Umständen eine Beurteilung aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen einzuholen.

#### Auf den ELER bezogen

##### Stärkere Qualifizierung von Maßnahmen/Vorhaben im Hinblick auf gleichstellungspolitische Zielsetzungen

Auswahlkriterien können für eine stärkere Qualifizierung von Fördermaßnahmen im Hinblick auf gleichstellungspolitische Zielsetzungen genutzt werden, zum Beispiel durch eine positive Honorierung von Genderschritten wie unter Pkt. 5.2 in den Schritten 1 und 3 beschrieben.

### Zusammensetzung von Entscheidungsgremien

Die Zusammensetzung von Entscheidungsgremien ist grundsätzlich unter den Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit und Nichtdiskriminierung zu betrachten. In der Praxis zeigt es sich oft, dass Verantwortliche auf die Besetzung eines Gremiums nur wenig Einfluss ausüben können. In solchen Fällen ist zu überlegen, ob externe Kompetenzen für die Beurteilung bestimmter Anliegen oder Prüfung besonderer Ergebnisse dazu gezogen werden können. Auch wenn die Besetzung von Gremien häufig einer steuernden Einflussnahme entzogen ist, sollte die geschlechterparitätische Besetzung zumindest als Zielgröße formuliert werden.

### Beteiligung an Planungsprozessen

Beteiligungsverfahren sollten so ausgestaltet sein, dass sie den verschiedenen Akteuren eine Teilhabe ermöglichen, d. h. neben Rahmenbedingungen wie Raum und Zeit auch unterschiedliche Kommunikationskulturen in Ansprache/Mobilisierung und Durchführung berücksichtigen.

### Operationalisierte Checklisten

Operationalisierte Checklisten im Hinblick auf die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Zielen sind gute Arbeitspapiere und helfen allen Beteiligten bei der Planung und Umsetzung von Vorhaben.

## 5.2 Anwendung auf Maßnahmen-/Vorhabenebene

Folgende allgemeine Vorgehensweise auf Maßnahmen-/Vorhabenebene kann hilfreich sein. Sie unterstützt ein systematisches Vorgehen und kann für die Evaluierung nachvollziehbare Ergebnisse liefern.

### **Schritt 1 – Die Analyse**

- Wer sind die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer (Zielgruppen) der Maßnahme/des Vorhabens (Frauen und Männer, Alte und Junge, Familien, etc.)?
- Welche Bedürfnisse/Anforderungen haben die potenziellen Nutzerinnen und Nutzer in ihren jeweiligen Lebensphasen?
- Wodurch können Benachteiligungen/Diskriminierungen einzelner Gruppen hervorgerufen werden?

### **Schritt 2 – Ziele formulieren**

- Welche gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (Leitziele, Teilziele) sollen erreicht werden?
- Ist es unter Umständen sinnvoll, Leit- oder Teilziele mit Zeitpunkten zu verknüpfen?

### **Schritt 3 – Umsetzungsplanung**

- Wie muss die Maßnahme/das Vorhaben konkret ausgestaltet sein, um den unterschiedlichen Anforderungen zu entsprechen?
- Werden Nutzende und/oder deren Interessenvertretungen in die Planung einbezogen?
- Wie sind die potenziellen Auswirkungen der Planung der Maßnahme/des Vorhabens auf Frauen und Männer (in den verschiedenen Lebensphasen) ausgerichtet?

- Kann die Maßnahme/das Vorhaben unter Umständen gezielt auf ein Gleichstellungsziel ausgerichtet werden wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben oder die Teilhabe an Entscheidungsprozessen?
- Unterstützt die Maßnahme/das Vorhaben ein Gleichstellungsziel?

#### **Schritt 4 – Umsetzung**

- Welche geschlechtsspezifischen Wirkungen hat die Maßnahme/das Vorhaben?
- Können Diskriminierungen von Beginn an vermieden werden?
- Wie werden Frauen und Männer in ihren jeweiligen Lebensphasen angesprochen bzw. erreicht (Barrierefreiheit, Öffnungszeiten, räumliche Gestaltung nutzbar für Groß und Klein usw.)?
- Ist die Außendarstellung (Öffentlichkeitsarbeit) in Wort und Bild gendersensibel und vermeidet sie Stereotype?
- Welche Maßnahmen werden ergriffen, um Gleichstellungsziele zu realisieren bzw. Diskriminierungen zu vermeiden?

#### **Schritt 5 – Bewerten und evaluieren**

- Trägt die Maßnahme/das Vorhaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei?
- Wurden geeignete Indikatoren definiert, um Unterschiede in den verschiedenen Ziel-/Nutzergruppen zu identifizieren?
- Werden alle zu erhebenden Daten nach Geschlecht und ggf. weiteren Kategorien differenziert und dokumentiert?
- Sind Diskriminierungen erfasst und behandelt worden?
- Wie finden die Ergebnisse und gewonnenen Erkenntnisse Eingang in zukünftige Maßnahmen/Vorhaben?
- Was kann verbessert werden?

## **6. Weiterführende Informationen**

Antworten auf Fragen rund um das Thema „[Gender Mainstreaming](#)“

Checkliste des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“  
<https://www.bmfsfj.de/blob/80444/c1e663fc5f035b18ef952cc2468de398/gender-mainstreaming-bei-massnahmen-der-presse-und-oeffentlichkeitsarbeit-data.pdf>  
(Link kopieren und im Internetbrowser einfügen)

Merkblatt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für „Gender Mainstreaming im Berichtswesen“  
<https://www.bmfsfj.de/blob/80446/37d693f42dd146d3ccda9b2381b65b74/gm-merkblatt-ggo-data.pdf>  
(Link kopieren und im Internetbrowser einfügen)

[Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren](#) im Deutschen der Schweizerischen Eidgenossenschaft