



Leitfaden

zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von
Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und
Durchführung von Maßnahmen / Vorhaben
im Rahmen der Umsetzung des Entwicklungsplans für den
ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020 (EPLR)

Stand: September 2018



ELER

Europäischer Landwirtschaftsfonds
für die Entwicklung des ländlichen Raums:
Hier investiert Europa in die ländlichen Gebiete



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|---|
| 1. Einleitung | 1 |
| 2. Zielsetzung des Leitfadens | 1 |
| 3. Rechtliche Grundlagen im Überblick – Von der internationalen Ebene zum EPLR des Landes Hessen 2014-2020 | 2 |
| 4. Faktencheck im EPLR 2014-2020 | 3 |
| 5. Umsetzen – aber wie? | 4 |
| 5.1 Tipps für die Praxis | 4 |
| 5.2 Anwendung der Gleichstellungsperspektive auf Maßnahmen- / Vorhabenebene | 6 |
| 6. Weiterführende Informationen | 8 |

Bildnachweis Titelseite:

links: Existenzgründung Ergotherapie – Foto Barbara Schneider; rechts: goodluz - Fotolia

1. Einleitung

Der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) ist Teil der Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds).

Im Rahmen des ELER stellt die EU dem Land Hessen für die Umsetzung der Ziele des Entwicklungsplans für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020 (EPLR) rund 319 Millionen Euro zur Verfügung, die mit Geldern des Bundes aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) sowie des Landes in Höhe von rund 182 Millionen Euro kofinanziert werden. Hinzu kommen noch rund 201 Millionen Euro als sog „Top ups“ (zusätzliche nationale Mittel), die zur Verstärkung einzelner über den EPLR umgesetzte Maßnahmen eingesetzt werden sollen. Damit sind in Hessen für die Jahre 2014 bis 2020 rund 702 Millionen Euro öffentliche Mittel für Maßnahmen der Entwicklung des ländlichen Raumes vorgesehen. Die Ziele und Maßnahmen, die im ländlichen Raum erreicht werden sollen, werden über den EPLR gebündelt.

www.eler.hessen.de

Rund die Hälfte der Bevölkerung Hessens, die im ländlichen Raum leben, profitieren direkt oder indirekt von Fördermaßnahmen im Rahmen des EPLR und darüber hinaus. Je nach inhaltlicher Ausrichtung der Maßnahmen bzw. einzelnen Vorhaben sind Aspekte der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen / Vorhaben zu beachten.

Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Politikbereichen und bei allen Entscheidungen beachtet werden, wie z.B. im Rahmen der Ausgestaltung von Maßnahmen / Vorhaben. Dabei ist 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, entgegenzutreten. 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.

2. Zielsetzung des Leitfadens

Der Leitfaden richtet sich vor allem an die administrative Ebene, die für die Planung, Umsetzung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen / Teilmaßnahmen des EPLR verantwortlich ist. Das sind in erster Linie alle, die in den Bewilligungsstellen auf regionaler Ebene tätig sind, in den Gremien der 24 hessischen LEADER-Regionen mitarbeiten oder aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen / Vorhaben beteiligten Behörden und sonstige Stellen, wie zum Beispiel der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH).

Der Leitfaden unterstreicht die Notwendigkeit der expliziten Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Nichtdiskriminierung. Er soll der Hilfestellung dienen und 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 EPLR des Landes Hessen 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.
- Die hessische Landesverfassung von 1946 spricht in Artikel 1 von „Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse der Herkunft, der religiösen und der politischen Überzeugung.“ In Artikel 30 spricht sie von „(...) Das Gesetz schafft Einrichtungen zum Schutze der Mütter und Kinder, und es schafft die Gewähr, daß die Frau ihre Aufgaben als Bürgerin und Schaffende mit ihren Pflichten als Frau und Mutter vereinbaren kann.“ Diese Formulierung ist nicht mehr zeitgemäß und u.a. auch aus diesem Grunde wird die hessische Landesverfassung derzeit überarbeitet. Sie soll die Gleichstellung von Mann und Frau explizit festschreiben.
- Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung erklärt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst zu seiner Aufgabe.
- Das „Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen“, in welchem über 80 hessische Organisationen mit dem Ziel, gegen Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, der Religionszugehörigkeit, körperlicher Einschränkungen, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters und/oder Sexualität in Hessen vorzugehen, zusammengeschlossen sind.
- Die Verordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17.12.2013 (ESI-Verordnung) 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 EPLR auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung berücksichtigt und gefördert wird.

4. Faktencheck im EPLR 2014-2020

Für die explizite Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bietet der EPLR nur ein eingeschränktes Potenzial. In dem Kapitel zur Beschreibung des Verfahrens zum Erreichen der Querschnittsziele im EPLR Hessen wird als ein Querschnittsziel die Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung beschrieben. Es wird ausgeführt, dass dieses Querschnittsziel nicht für alle Maßnahmen relevant ist, abhängig von deren inhaltlicher Ausrichtung. Vor allem von der örtlichen Bevölkerung betriebene Maßnahmen / Strategien zur lokalen Entwicklung und Lokale Aktionsgruppen (Art. 32 ff. ESI-VO) in Verbindung mit LEADER-Kooperationstätigkeiten (Art. 44 ELER-VO) werden als gender-relevant angesehen. Allerdings wird eingeräumt, dass die Wirkung im gesamtgesellschaftlichen Kontext eher gering ist und durch andere Wirkungen überlagert wird. Weiterhin werden die wesentlichen Herausforderungen hinsichtlich dieses Querschnittsziels verdeutlicht (Informations- und Erfahrungsaustausch, Transfer von Kompetenzen und Durchführung von Schulungsmaßnahmen). Die Einbeziehung von gleichstellungsrelevanten Akteuren und Interessenvertretern, die entsprechende Auswahl von Förderkriterien und Vorgaben für LAG, sowie die Erfassung entsprechender Indikatoren werden außerdem als relevant dargelegt (vgl. EPLR Hessen, Kapitel 5.3).

Laut Evaluationsplan werden die erweiterten Durchführungsberichte 2017 und 2019 auch eine Bewertung hinsichtlich der Berücksichtigung des Artikels 7 der ESI-Verordnung (Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung) enthalten. Allgemein sollen diese Grundsätze auch im Rahmen der Evaluierung aller Förderinterventionen auf Prioritätenebene berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sind Institutionen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen als Mitglieder im Begleitausschuss vertreten (Vertretung der Interessengruppe Chancengleichheit). Laut Geschäftsordnung ist zudem eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern erwünscht. Mittel der Technischen Hilfe können ausdrücklich für „Aktionen, die in geeigneter, modellhafter Weise zur [...] Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung beitragen“, verwendet werden (vgl. EPLR Hessen, Kapitel 15.6).

Die Potenziale der Förderung im Rahmen des EPLR 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 EPLR 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
(kann 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

Sprache ist nicht nur Ausdruck von Bewusstsein, sie kann Bewusstsein verändern. Deshalb ist eine geschlechtergerechte Sprach- und Schreibweise ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter. Demzufolge ist Sensibilität beim Sprachgebrauch 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, ist eine Sensibilisierung und Nutzung einer geschlechtergerechten Sprach- und Schreibweise besonders wichtig.

Vermeiden von Geschlechterstereotype

Geschlechterstereotype schreiben Personen auf Grund ihrer erkennbaren Geschlechtszugehörigkeit bestimmte Eigenschaften und Verhaltensweisen zu. Dies führt häufig zu einer hierarchisierten Ungleichheit im Alltag.

Beim Bildmaterial und beim Layout sollten daher 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.

Vor der Publikation von Texten und Bildern ist es hilfreich dazu folgende Checkliste durchzugehen:

- ✓ Sind in den Texten und Bildern (sonstigen Medien) Männer- und Frauenwelten, Lebensrealitäten gleichermaßen abgebildet?
- ✓ Gibt es Identifikationsmöglichkeiten für beide Geschlechter?
- ✓ Brechen sie Stereotypen auf / zeigen sie Vielfalt?

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.

Ein gutes Beispiel für eine Orientierungshilfe zur Bewertung bei LEADER-Vorhaben kann auf der Homepage des Landesfrauenrates Mecklenburg-Vorpommern [hier](#) eingesehen werden.

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 hinzu gezogen werden können. Auch wenn die Besetzung von Gremien häufig einer steuernden Einflussnahme entzogen ist, muss die geschlechterparitätische Besetzung zumindest als Zielgröße formuliert werden.

Beteiligung an Planungsprozessen

Beteiligungsverfahren müssen 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 der Gleichstellungsperspektive auf Maßnahmen- / Vorhabenebene

Folgende allgemeine Vorgehensweise auf Maßnahmen- / Vorhabenebene kann hilfreich sein, um gendersensible Umsetzung voranzutreiben. 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?
- ⇒ **Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.**

Zur Analyse der Ausgangssituation bietet sich auch **die 4 R-Methode** an. Die 4 R-Methode beruht im Wesentlichen auf der Frage, wer (**R**epräsentation) bekommt was (**R**essourcen) und warum (**R**ealität und **r**echtliche Situation). Dies ist ein Instrument zur systematischen Analyse, mit dessen Hilfe auch Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming erhoben werden können. Dabei erfolgt eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Chancengleichheit in dem jeweiligen Arbeitsbereich. Weitere Informationen zu der Methode finden Sie [hier](#).

Schritt 2 – Ziele formulieren

- Welche gleichstellungspolitischen Zielsetzungen (Leitziele, Teilziele) sollen erreicht werden?
 - Ist es unter Umständen sinnvoll, Leit- oder Teilziele mit Zeitpunkten zu verknüpfen?
- ⇒ **Im zweiten Schritt werden konkrete, überprüfbare, realistische und zeitlich terminierte Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.**

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?
- ⇒ **Im dritten Schritt werden die Planungen der Vorhaben auf geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so ausgewählt bzw. geplant, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.**

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?
- ⇒ **Im vierten Schritt werden die Programme und Vorhaben auf geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so durchgeführt, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.**

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?
- ⇒ **Im fünften Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.**

Wichtig ist es, dass die einzelnen Schritte mit den jeweiligen Fachinhalten in Verbindung

gebracht und die „richtigen“ Fragen gestellt werden, um bestehende Ungleichheiten zu erkennen und entsprechende Ziele und Umsetzungsmaßnahmen zu formulieren.

6. Weiterführende Informationen (Hyperlinks)

[Informationen rund um das Thema „Gender Mainstreaming“ in Hessen](#)

[Merkblatt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für „Gender Mainstreaming im Berichtswesen“](#)

[Checkliste des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für „Gender Mainstreaming bei Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit“](#)

[Genderwörterbuch Geschickt Gendern](#)

[Orientierungshilfe für eine gendergerechte Sprache \(Landesrektorinnenkonferenz \(LAKOF\) im Land Bremen\)](#)

[Redaktionelle Richtlinien für die Gestaltung von Rechtsvorschriften der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Staatskanzlei, der Ministerien des Landes Hessen sowie der Landesvertretung Berlin, Anlage 3, Abschnitt III. zu Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache](#)