

Beitrag des NRW-Programms Ländlicher Raum 2014–2022 zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Petra Raue

5-Länder-Evaluation 8/2024



Finanziell unterstützt durch:



Europäische Union

**Ministerium für Landwirtschaft
und Verbraucherschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen**



Publiziert:

DOI-Nr.: 10.3220/5LE1716368345000

www.eler-evaluierung.de

Dieser Text wurde in geschlechtergerechter Sprache erstellt. Soweit geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, wird mit dem Doppelpunkt im Wort markiert, dass Frauen, Männer und weitere Geschlechtsidentitäten angesprochen sind. Feststehende Begriffe aus Richtlinien und anderen Rechtstexten bleiben unverändert.

Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen

Dipl.-Ing. agr. Petra Raue

Bundesallee 64, 38116 Braunschweig

Tel.: 0531 596-5518

Fax: 0531 596-5599

E-Mail: petra.raue@thuenen.de

Johann Heinrich von Thünen-Institut

Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Bundesallee 50

38116 Braunschweig

Braunschweig, Mai 2024

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|------------|
| Abbildungsverzeichnis | III |
| Kartenverzeichnis | IV |
| Tabellenverzeichnis | IV |
| Abkürzungsverzeichnis | V |
| 0 Zusammenfassung und Summary | 1 |
| Zusammenfassung | 1 |
| Summary | 1 |
| 1 Einleitung | 3 |
| 2 Untersuchungsdesign | 3 |
| 2.1 Konzeptioneller Ansatz | 4 |
| 2.2 Identifikation relevanter Handlungsfelder | 5 |
| 2.3 Methodisches Vorgehen | 5 |
| 3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche | 6 |
| 3.1 Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern | 6 |
| 3.2 Frauen in der Landwirtschaft | 8 |
| 3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit | 12 |
| 3.4 Bevölkerungsstruktur | 15 |
| 3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen | 17 |
| 3.6 Fazit | 20 |
| 4 Gender Mainstreaming im EPLR | 20 |
| 4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments | 21 |
| 4.1.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen | 22 |
| 4.1.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen | 23 |
| 4.1.3 Genderbudgeting | 24 |
| 4.2 Berücksichtigung in der Umsetzung auf Programmebene | 25 |
| 4.3 Fazit | 26 |
| 5 Beiträge der Förderung zu den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern | 26 |
| 5.1 Qualifizierung und Wissensvermittlung | 26 |
| 5.2 Einzelbetriebliche Investitionen in der Land- und Forstwirtschaft | 29 |
| 5.3 ILE-Maßnahmen | 33 |
| 5.3.1 Kommunale Planungen (M7.11, M7.12) | 33 |
| 5.3.2 Investive Maßnahmen der Dorfentwicklung (M7.4, M7.5) | 34 |
| 5.4 LEADER (M19) | 34 |
| 5.4.1 Erstellung und Inhalte der Regionalen Entwicklungsstrategien (RES) | 34 |
| 5.4.2 Teilhabe in der LAG | 36 |
| 5.4.3 Projektentwicklung | 40 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.4.4 | Projektumsetzung | 41 |
| 5.4.5 | Fazit | 45 |
| 5.5 | Europäische Innovationspartnerschaften Agrar (EIP-Agri) | 46 |
| 6 | Genderaspekte ausgewählter, als gleichstellungsneutral eingeordneter Fördermaßnahmen | 47 |
| 6.1 | AUKM und Förderung des Ökolandbaus | 47 |
| 6.2 | Tierschutzmaßnahmen (M14) | 51 |
| 6.3 | Emissionsarme Ausbringung (M4.12 EMA) und Lagerung (M4.4 EML) von Wirtschaftsdünger | 51 |
| 7 | Schlussfolgerungen | 52 |
| 8 | Empfehlungen | 55 |
| 8.1 | Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen | 55 |
| 8.2 | Mehr Genderkompetenz ins System bringen | 56 |
| 8.3 | Ansatzpunkte für den Agrarsektor | 56 |
| 8.4 | Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln | 57 |
| 8.5 | Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern | 58 |
| | Literaturverzeichnis | 60 |
| | Anhang | 71 |

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|---------------|--|----|
| Abbildung 1: | Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im NRW-Programm Ländlicher Raum | 4 |
| Abbildung 2: | Durchschnittliche Betriebsgröße 2016 in ha nach Geschlecht der Betriebsleitung und Regierungsbezirk in NRW..... | 10 |
| Abbildung 3: | Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge | 11 |
| Abbildung 4: | Anteil Betriebe nach Geschlecht und Grünland-Flächenanteilen, 2020..... | 12 |
| Abbildung 5: | Frauenerwerbsquote in den Kreisen NRWs nach Thünen-Typologie | 13 |
| Abbildung 6: | Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster..... | 14 |
| Abbildung 7: | Frauenanteile in den Räten der kreisfreien und kreisangehörigen Städte und Gemeinden in NRW nach Gemeindegrößenklassen..... | 18 |
| Abbildung 8: | Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)..... | 20 |
| Abbildung 9: | Geplante öffentliche Mittel des NRW-Programms Ländlicher Raum nach Gleichstellungsrelevanz | 25 |
| Abbildung 10: | Anzahl Kurse und Frauenanteil an den Teilnehmer:innen nach Kurslänge | 27 |
| Abbildung 11: | Teilnehmerbewertung – Kurse von LWK, Rheinischem und Westfälischem Landfrauenverband (2016–2021) | 28 |
| Abbildung 12: | Wurden bei der Erstellung der Entwicklungsstrategie (zusätzlich zu den für alle offenen Angeboten) auch einzelne Zielgruppen spezifisch angesprochen und/oder beteiligt? (n = 28) | 35 |
| Abbildung 13: | Berücksichtigung der Themen Gleichstellung, demografischer Wandel und Familienfreundlichkeit in den RES (n = 28) | 36 |
| Abbildung 14: | Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in NRW nach Geschlecht..... | 37 |
| Abbildung 15: | Trägerstruktur und Frauenanteile im Regionalmanagement der LEADER-Regionen in mehreren Bundesländern im Vergleich | 38 |
| Abbildung 16: | Einschätzung der LAG-Mitglieder zur Berücksichtigung ausgewählter Zielgruppen und Themen in der LEADER-Umsetzung..... | 39 |
| Abbildung 17: | Einschätzung der LAG-Mitglieder in den Entscheidungsgremien der nordrhein-westfälischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projekthaltungen wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ | 40 |
| Abbildung 18: | Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung bei der Projektentwicklung | 41 |
| Abbildung 19: | LEADER: Wurden im geförderten Projekt folgende Aspekte beachtet?..... | 45 |

| | | |
|---------------|---|----|
| Abbildung 20: | Anteil Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen landwirtschaftlicher Studiengänge | 46 |
| Abbildung 21: | Box-Plot – Flächenanteile einiger AUKM nach Geschlecht der Betriebsleitung..... | 50 |

Kartenverzeichnis

| | | |
|----------|---|----|
| Karte 1: | Genderindex 2019 auf Kreisebene..... | 8 |
| Karte 2: | Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-jährigen Bevölkerung in den Gemeinden Nordrhein-Westfalens (Stand 2017) | 17 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|--|----|
| Tabelle 1: | Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen..... | 5 |
| Tabelle 2: | Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)..... | 9 |
| Tabelle 3: | Anzahl und Anteil Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Rechtsform und Geschlecht (Stand 31.12.2021, bewilligte Vorhaben) | 30 |
| Tabelle 4: | Umfang der Förderung nach Hauptproduktionsrichtung und Geschlecht der ZWE..... | 31 |
| Tabelle 5: | Zuordnung verschiedener Themenbereiche zu den LEADER-Vorhaben der Teilmaßnahmen 19.2 und 19.3 | 42 |
| Tabelle 6: | Direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten LEADER-Projekten (M19.2) | 44 |
| Tabelle 7: | Anzahl und Fläche der im FNN enthaltenen Betriebe sowie der an AUKM und/oder der Ökoförderung teilnehmenden Betriebe, insgesamt und für Einzelunternehmen nach Geschlecht der Betriebsleitung..... | 48 |
| Tabelle 8: | Inanspruchnahme von AUKM auf Ackerflächen durch Einzelunternehmen nach Geschlecht..... | 49 |
| Tabelle 9: | Inanspruchnahme von AUKM auf Grünland durch Einzelunternehmen nach Geschlecht..... | 49 |
| Tabelle 10: | Inanspruchnahme von Ökolandbauförderung durch Einzelunternehmen nach Geschlecht..... | 50 |
| Tabelle 11: | Durchschnittlicher Viehbesatz und durchschnittliche Fördermittel je Betrieb nach Geschlecht der Betriebsleitung, Wirtschaftsjahr 2020..... | 51 |
| Tabelle 12: | Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern..... | 54 |

Abkürzungsverzeichnis

| Abkürzung | Bedeutung |
|-----------|--|
| AFP | Agrarinvestitionsförderungsprogramm |
| AWK | (Projekt)Auswahlkriterien |
| BBSR | Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung |
| BGA | Begleitausschuss |
| DE | Dorfentwicklung |
| DIEK | Dorfinnenentwicklungskonzept |
| EGFL | Europäischer Garantiefonds für die Landwirtschaft |
| EFRE | Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung |
| EIGE | European Institute for Gender Equality |
| EIP | Europäische Innovationspartnerschaft |
| ELER | Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums |
| EPLR | Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum |
| ESF | Europäischer Sozialfonds |
| ESI-Fonds | Europäische Struktur- und Investitionsfonds |
| ESIF-VO | Europäische Struktur- und Investitionsfonds-Verordnung |
| EU | Europäische Union |
| EU-COM | European Commission |
| EU-KOM | Europäische Kommission |
| EuRH | Europäischer Rechnungshof |
| GO | Geschäftsordnung |
| GVE | Großvieheinheit |
| IKEK | Integriertes Kommunales Entwicklungskonzept |
| ILE | Integrierte ländliche Entwicklung |
| InVeKoS | Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem |
| LAG | Lokale Aktionsgruppe |
| LEADER | Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft; aus dem Französischen: <i>Liaison entre actions de développement de l'économie rural</i> |
| M | Maßnahme |
| n | Anzahl |
| NRW | Nordrhein-Westfalen |
| OG | Operationelle Gruppe |
| QZ | Querschnittsziel |
| RES | Regionale Entwicklungsstrategie |
| RM | Regionalmanagement |
| SPB | Schwerpunktbereich |
| SWOT | Stärken-Schwächen-Analyse (Strengths, weaknesses, opportunities, threats) |
| TN | Teilnehmer:innen |
| V&V | Verarbeitung und Vermarktung |
| VO | Verordnung |
| ZWE | Zuwendungsempfänger:in |

0 Zusammenfassung und Summary

Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wird der Beitrag des NRW-Programms Ländlicher Raum auf das Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen hin untersucht. Es erfolgt eine Analyse der Programminhalte, Strukturen und Abläufe im Hinblick auf die Anwendung des Gender Mainstreaming sowie eine Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen der Fördermaßnahmen.

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen lässt sich in NRW ein deutliches Defizit feststellen. In den ländlichen Räumen sind dabei insbesondere die Disparitäten im Sektor Landwirtschaft, die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Kommunalpolitik und -verwaltung sowie in einigen Regionen die geringe Attraktivität als Wohn- und Arbeitsstandort und die damit verbundene stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung.

Auch wenn der ELER für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial bietet, wäre hinsichtlich der Umsetzung von **Gender Mainstreaming** auf der Programmebene im NRW-Programm Ländlicher Raum mehr möglich gewesen. Zwar erfolgte in Teilen eine geschlechterdifferenzierte Darstellung der Ausgangssituation, diese wurde in der Analyse und der Programmstrategie aber kaum aufgegriffen.

Die Analyse des Mittelansatzes zeigt, dass 79 % der geplanten öffentlichen Mittel für Maßnahmen vorgesehen sind, die als gleichstellungsneutral eingestuft werden. Rund 7 % der geplanten öffentlichen Mittel sollten in Fördermaßnahmen verausgabt werden, die als gleichstellungssensibel eingeordnet werden, weil das Querschnittsziel über Projektauswahlkriterien oder andere Vorgaben verankert ist. Weitere 14 % sollten in potenziell gleichstellungsorientierten Fördermaßnahmen verausgabt werden.

Hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Wirkungen der Förderung ergibt sich ein ambivalentes Bild. Einzelne Maßnahmen wie die Fördermaßnahme Qualifizierung geben durchaus positive Impulse, etwa im Bereich Qualifizierung und Wissensvermittlung. Bei LEADER stehen geringen positiven Beiträgen im Hinblick auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit Defizite in der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Planung und Steuerung der verschiedenen Prozesse gegenüber. In der AFP-Förderung sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen deutlich unterrepräsentiert. Dies trägt zum Erhalt und ggf. zur Verstärkung der Disparitäten im Agrarsektor bei.

Insgesamt sollten die bereits erfolgten Schritte in Richtung einer gendersensiblen Umsetzung der ELER-Förderung auch in den kommenden Förderperioden fortgeführt und weiterentwickelt werden. Neben der Stärkung der Genderkompetenz der an der Umsetzung beteiligten Akteur:innen und der Entwicklung entsprechender Handreichungen sind zentrale Elemente die Weiterentwicklung von Vorgaben, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Männern und ggf. anderen Geschlechteridentitäten an der Gestaltung der ländlichen Entwicklung forcieren, die Verbreitung von Good-Practice-Beispielen und das Schließen von Informationslücken durch entsprechende Forschungsvorhaben, insbesondere im Hinblick auf den Agrarsektor.

Summary

This report examines the contribution of the NRW-Programme for rural development to the cross-cutting objective of gender equality. An analysis is made of the program content, structures and processes with regard to the application of gender mainstreaming as well as an analysis of the gender-related effects of the support measures.

With regard to equality between men and women, a clear deficit can be identified in NRW. In rural areas, the disparities in the agricultural sector, the inadequate representation of women in local politics and administration and, in some regions, the low attractiveness as a place to live and work and the associated higher out-migration of young women are of particular importance.

Although the EAFRD offers only limited potential for the explicit promotion of gender equality, more would have been possible with regard to the implementation of gender mainstreaming at the program level in the NRW Rural Areas Program. Although the initial situation was presented in a gender-differentiated way in some areas, this was not sufficiently taken up in the analysis and the program strategy.

The analysis of the funding budget shows that 79 % of the planned public funding are earmarked for measures that are classified as gender-neutral. Around 7 % of the planned public funds should be spent on funding measures that are classified as gender equality-sensitive because the cross-cutting objective is anchored in project selection criteria or other requirements. A further 14 % should be spent on potentially gender equality-oriented funding measures.

An ambivalent picture emerges with regard to the gender-related effects of the funding. Individual measures such as the qualification funding measure certainly provide positive impetus, for example in the area of qualification and knowledge transfer. In the case of LEADER, minor positive contributions in terms of employment subject to social insurance contributions or improvement of the framework conditions for reconciling care and gainful employment are offset by deficits in the equal participation of women in the planning and management of the various processes. Women are significantly underrepresented in AFP funding compared to their share of farm management. This maintains or even reinforces the disparities in the agricultural sector.

Overall, the steps already taken towards a gender-sensitive implementation of EAFRD funding should be continued and further developed in the coming funding periods. In addition to strengthening the gender competence of the actors involved in implementation and the development of corresponding handouts, key elements include the further development of guidelines that promote the equal participation of women, men and possibly other gender identities in the design of rural development, the dissemination of good practice examples and the closing of information gaps through specific research projects, particularly with regard to the agricultural sector.

1 Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den grundlegenden Zielen der Europäischen Union (vgl. EuRH, 2021). Für die Förderung aus allen Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (ESI-Fonds) bestimmt Artikel 7 Absatz 1 der ESIF-VO, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen und die Nicht-Diskriminierung während der gesamten Vorbereitung und Umsetzung der Programme – auch in Bezug auf Begleitung, Berichterstattung und Bewertung – berücksichtigt und gefördert werden soll. Als potenzielle Diskriminierungsgründe werden Alter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft / rassistische Zuschreibung, Behinderung und Geschlecht benannt.

Der vorliegende Bewertungsbericht fokussiert auf den Aspekt der Gleichstellung von Männern und Frauen und untersucht, in welchem Umfang im NRW-Programm Ländlicher Raum dieses Querschnittsziel (QZ) in der Planung und Umsetzung berücksichtigt wurde und wird. Wenn im Folgenden auf das QZ Bezug genommen wird, so ist „nur“ die Gleichstellung von Männern und Frauen gemeint. Nicht berücksichtigt werden aus Gründen der Praktikabilität und der Datenverfügbarkeit die weiteren o. g. potenziellen Diskriminierungsgründe sowie weitere Geschlechteridentitäten.

In Kapitel 2 erfolgt zunächst eine Klärung der verwendeten Begriffe sowie die Erarbeitung eines zum Politikfeld passenden Bewertungsansatzes. Da im NRW-Programm Ländlicher Raum keine umfassende geschlechterdifferenzierte Situationsanalyse vorgenommen wurde, wird dies für einige relevante Handlungsbereiche in Kapitel 3 nachgeholt. Daran anschließend werden die Berücksichtigung des QZ im NRW-Programm Ländlicher Raum untersucht und die potenziellen Beiträge der einzelnen Fördermaßnahmen dargestellt (Kapitel 4). Es wird aufgezeigt, wie durch eine an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Ausgestaltung und Umsetzung der Förderung Potenziale mobilisiert werden können, die zur Verbesserung der Zielerreichung des Programms beitragen können. Die gendersensible Umsetzung bedeutet nicht Konflikt mit dem Förderziel, sondern ermöglicht oft eine bessere Zielerreichung (Frey et al., 2007). Kapitel 5 stellt die Beiträge der Förderung des NRW-Programms Ländlicher Raum in den relevanten Handlungsfeldern zusammen. Ergänzend werden in Kapitel 6 Genderspekte ausgewählter, als gleichstellungsneutral eingeordneter Fördermaßnahmen beleuchtet. Der Bericht endet mit Schlussfolgerungen in Kapitel 7 und Empfehlungen in Kapitel 8.

2 Untersuchungsdesign

Bei der Gleichstellungsförderung setzt die EU auf einen dualen Ansatz:

- einerseits durch die Berücksichtigung der unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in allen Planungs- und Umsetzungsschritten der Interventionen (Gender Mainstreaming) zum langfristigen Abbau benachteiligender Strukturen sowie
- andererseits in Form spezifischer Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile.

Die Evaluation des Querschnittsziels Gleichstellung umfasst daher zwei Ebenen (vgl. Pimminger, 2011):

- (1) Gender Mainstreaming als Strategie: die Analyse der Programminhalte, Strukturen und Abläufe im Hinblick auf die Anwendung des Gender Mainstreamings und
- (2) Gleichstellung als Ziel des Gender Mainstreamings: Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen und des Beitrags des Programms zur Gleichstellung.

Die Analyse der Ebene „Gender Mainstreaming als Strategie“ beinhaltet die Fragestellungen: Wie weit erfolgte die Analyse der Ausgangssituation geschlechterdifferenziert, sodass Disparitäten sichtbar wurden? Wurden Gleichstellungsaspekte in die Programmstrategie integriert? Wurden entsprechende Bedarfe und Zielsetzungen

benannt? Inwieweit wurde Gleichstellung bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Fördermaßnahmen berücksichtigt?

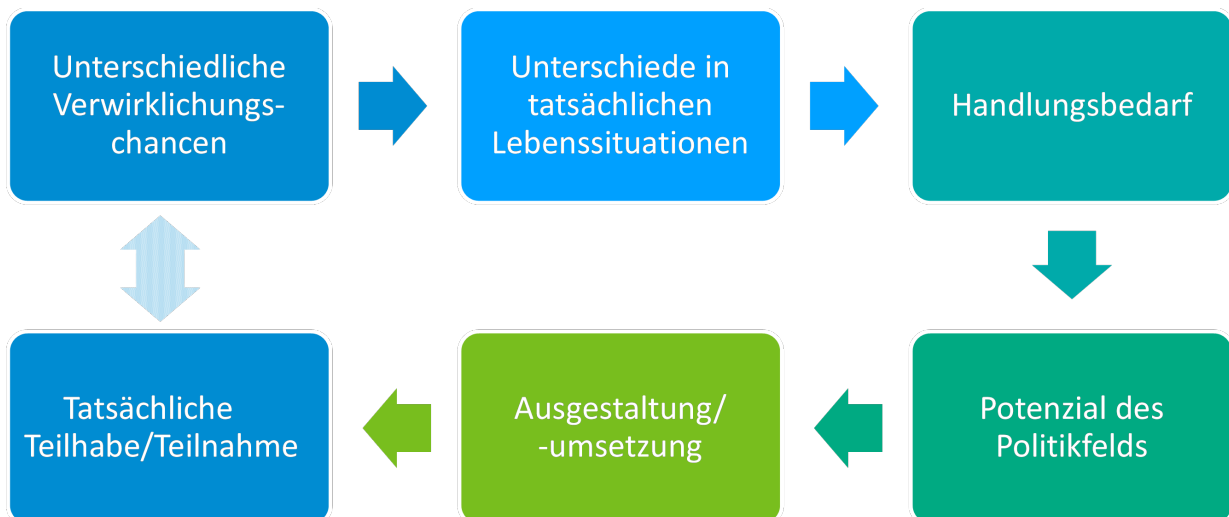
Die Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen beinhaltet zunächst die geschlechtersegregierte Auswertung der Förderdaten sowie darauf aufbauend die Erfassung weiterer Kennwerte, der Identifikation relevanter Projekte und deren Einordnung in den jeweiligen Kontext.

2.1 Konzeptioneller Ansatz

Ohne die begriffliche Vielfalt von Gleichstellung, Gleichheit, Gerechtigkeit genauer in den Blick zu nehmen (siehe z. B. Pimminger, 2019), erscheint als Ausgangspunkt die Definition von Geschlechtergerechtigkeit von Pimminger (2017) zur normativen Unterlegung des Gleichstellungsziels hilfreich. Sie bezeichnet Geschlechtergerechtigkeit als Freiheit zu unterschiedlichen, nicht durch das Geschlecht vorgezeichneten Seins- und Lebensweisen, die auf Gleichheit von Ressourcen und Wertschätzung beruht.

Die Geschlechtergerechtigkeit müsste sich, dem Capability-Ansatz folgend (Sen, 1993), in den Verwirklichungschancen widerspiegeln. Diese Verwirklichungschancen ergeben sich zum einen aus den verfügbaren Ressourcen und zum anderen aus Umwandlungsfaktoren, wie etwa individuellen Potenzialen, aber auch gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Signifikante gruppenspezifische Unterschiede in den tatsächlichen Lebenssituationen können damit als Ungleichheit in der Realisierung von Verwirklichungschancen interpretiert werden, solange nicht nachgewiesen werden kann, dass es zwischen den Gruppen quasi-natürliche Unterschiede in ihren Präferenzen gibt (Robeyns, 2003 zitiert nach Pimminger, 2017). Daraus lässt sich im Hinblick auf die Analyse und Gestaltung von Politik und Förderprogrammen folgendes vereinfachte Schema ableiten (vgl. Abbildung 1):

Abbildung 1: Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im NRW-Programm Ländlicher Raum



Quelle: Eigene Darstellung.

Unterschiede in tatsächlichen Lebenssituationen sind auf unterschiedliche Verwirklichungschancen zurückzuführen, was bedeutet, dass keine Geschlechtergerechtigkeit besteht. Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf. Es ist zu klären, welches Potenzial das jeweilige Politikfeld hat, um die Unterschiede in den Verwirklichungschancen, z. B. durch Zugang zu Ressourcen oder durch geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen, zu reduzieren. Die konkrete Ausgestaltung von Politik beispielsweise in Form von Förderprogrammen und -maßnahmen kann dann entsprechende Veränderungen unterstützen.

Zu prüfen ist zum einen, ob in der tatsächlichen Teilhabe/Teilnahme von Menschen an der Förderung Geschlechterdisparitäten auftreten, und zum anderen, ob im Hinblick auf die tatsächlichen Lebenssituationen Disparitäten minimiert, verfestigt oder verstärkt werden, was dann wiederum Anpassungserfordernisse aufzeigt.

2.2 Identifikation relevanter Handlungsfelder

Zentrale Elemente der gleichstellungspolitischen Strategien und Leitfäden der EU-KOM sind die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und Sicherstellung der Würde und Unversehrtheit (EU-COM, 2016; EU-KOM, 2020).

Voraussetzungen für wirtschaftliche Unabhängigkeit sind zum einen entsprechende Erwerbsmöglichkeiten und zum anderen die Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Der ELER kann die grundlegenden Schiefen in diesen Bereichen kaum adressieren, kann aber mit seinen Förderangeboten für den Agrarsektor und die ländliche Entwicklung zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten und zur beruflichen Weiterentwicklung beitragen und mit der Förderung der erforderlichen Infrastruktur, u. a. in den Bereichen Nahversorgung, Mobilität, Bildung und Betreuung, die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit unterstützen. Daneben können in der Implementation des Programms Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Beteiligung von Frauen an der Entscheidung über die konkrete Ausgestaltung der Förderung und die Auswahl von Projekten fördern.

Die Analyse wird daher darauf ausgerichtet, inwieweit die Umsetzung des NRW-Programms Ländlicher Raum zur Gleichstellung der Geschlechter in den Handlungsfeldern

- Qualifizierung und Wissensvermittlung,
- Beschäftigung und berufliche Entwicklung,
- Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit und
- Teilhabe an Entscheidungsprozessen

beiträgt.

Daneben ist von Bedeutung, ob in der EPLR-Umsetzung darauf geachtet wird, die Genderkompetenz der beteiligten Akteur:innen zu verbessern (Sensibilisierung, Wissensvermittlung) und Stereotypen zu vermeiden bzw. aufzubrechen und insbesondere in Planungen und Konzepten alle Bevölkerungsgruppen einzubeziehen und Benachteiligungen nicht zu verfestigen.

2.3 Methodisches Vorgehen

Neben der Analyse von Dokumenten wie dem Programmplanungsdokument, Richtlinien, Auswahlkriterien, Durchführungsberichten sowie der Auswertung von Förderdaten stützt sich dieser Bericht auf verschiedene im Rahmen der 5-Länder-Evaluation durchgeführte Erhebungen. Es erfolgten zum einen geschlechtsspezifische Auswertungen der vorhandenen Daten und zum anderen die Integration spezifischer Fragen in durchgeführte Befragungen und Interviews (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen

| ELER-Code | (Teil-)Maßnahme | Analysierte Primär- und Sekundärdaten (Erhebungsjahr) | Fundstelle der ausführlichen Darstellung der Daten/Erhebungen |
|-----------|----------------------------------|---|---|
| 1.1 | Bildungsmaßnahme | Kurslisten (2014–2022) | |
| 2.1 | Einzelbetriebliche Beratung (EB) | Liste der anerkannten Beratungskräfte | Eberhardt (2021b) |

| ELER-Code | (Teil-)Maßnahme | Analysierte Primär- und Sekundärdaten (Erhebungsjahr) | Fundstelle der ausführlichen Darstellung der Daten/Erhebungen |
|----------------------------------|---|--|---|
| 4.1 | Agrarinvestitionsförderprogramm (AFP) | Förderdaten*, Investitionskonzepte*, Befragung der Zuwendungsempfänger:innen (ZWE, 2018) | Forstner et al. (2020) Ebers (2023) |
| 4.2 | Verarbeitung und Vermarktung (V&V) | Erhebungsbögen* (Beschäftigungseffekte) | Forstner (2020) |
| 16.1 | EIP-Agri | Befragung von OG-Mitgliedern | Eberhardt (2019) |
| 7.11 | Wegenetzkonzepte | Konzepte | Bathke (2018) |
| 7.12, 7.4, 7.5, 19 | ILE/LEADER | Förderdaten* ZWE-Befragung (2018) | Peter und Pollermann (2019) |
| 19 | LEADER | Befragung der Mitglieder der Entscheidungsgremien der LAG (LAG-Befragung, 2016, 2021) Regionsabfrage (2016, 2019) | Peter und Pollermann (2019), Fynn und Pollermann (2022) |
| 4.12 und 4.4 10, 11, 14 | Emissionsarme Ausbringung und Lagerung von Wirtschaftsdünger AUKM, Ökolandbauförderung, Tierschutzmaßnahmen | InVeKoS-Daten 2020 | Reiter et al. (2024) |

*mehrere Jahre.

Quelle: Eigene Darstellung.

3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche

Die Situationsanalyse des NRW-Programms Ländlicher Raum weist hinsichtlich der geschlechterdifferenzierten Betrachtung der Ausgangslage einige Fehlstellen auf (siehe Kapitel 4.1). Daher wird im Folgenden für ausgewählte Themenfelder, die vom ELER adressiert werden (können), eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung vorgenommen. Zunächst wird in Kapitel 3.1 ein Überblick über ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Männern und Frauen in Deutschland gegeben; danach wird spezifisch auf ländliche Räume und die Situation in Nordrhein-Westfalen eingegangen.

3.1 Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern

In vielen gesellschaftlichen Bereichen bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in der Lebenssituation von Männern und Frauen. Der EU-Gender-Equality-Index¹ wies 2015 für Deutschland auf einer Skala von 1 (keine Geschlechtergleichstellung) bis 100 (vollkommene Geschlechtergleichstellung) einen Wert von 65 aus (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>). Für 2019 zeigte sich zwar eine leichte Verbesserung auf 67 (EIGE, 2019), die allerdings immer noch viel Luft nach oben lässt. Zentrale Bereiche, in denen Ungleichheit besteht, sind Bildung, die Beteiligung an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit (eng damit verbunden der Komplex Erwerbsbeteiligung und Einkommen) sowie der Bereich Macht und Mitsprache:

- Die Segregation im Bildungsbereich zeigt sich insbesondere bei der Studienfachwahl. So studieren 41 % der weiblichen Studierenden in Deutschland Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen oder

¹ Der Index erfasst 31 Indikatoren in den sechs Kernbereichen Arbeitsmarkt, Finanzen, Bildung, Zeitverwendung, Macht und Gesundheit.

Geisteswissenschaften und Kunst, aber nur 17 % der männlichen Studierenden (EIGE, 2019). Dies führt letztlich zu unterschiedlichen Wissensbeständen, Erfahrungshintergründen und beruflichen Entwicklungen.

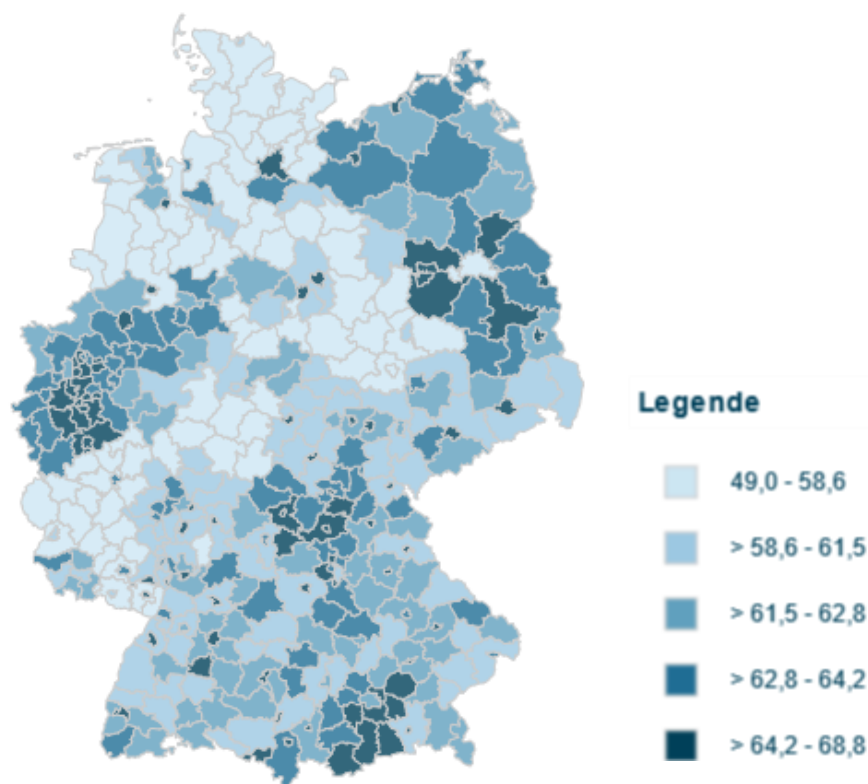
- Lt. OECD verrichten Frauen in Deutschland 65 % der unbezahlten Arbeit (OECD, 2016). Auswertungen des statistischen Bundesamts zeigen u. a., dass sowohl erwerbstätige als auch nicht-erwerbstätige Mütter deutlich mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden als Väter (1:21 Std/Tag vs. 2:35 Std/Tag vs. 0:51 Std. pro Tag) (DESTATIS, 2017b). Neben der Kinderbetreuung ist auch die Pflege älterer Familienmitglieder von steigender Bedeutung. Auch diese wird überwiegend von Frauen geleistet. Verschiedene Untersuchungen zeigen aber auch, dass Männer den Wunsch haben, in Partnerschaft/Familie mehr zu Hausarbeit und Kinderbetreuung beizutragen (DESTATIS, 2017b; BMFSFJ, 2016).
- Der Gender Care Gap beschreibt die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für unbezahlte Care-Arbeit von Frauen und Männern. Er ist definiert als „alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind. Dazu zählt die Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit und Ehrenamt. Diese Tätigkeiten werden als Arbeit definiert, weil sie theoretisch auch von einer dritten Person geleistet werden können“ (Klünder, 2017: S. 5). 2017 betrug der Gender Care Gap im Durchschnitt 52,4 %, d. h., Frauen verrichteten über die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Klünder, 2017). Bei der direkten Care-Arbeit (Kinderbetreuung und Unterstützung/Pflege/Betreuung von erwachsenen Haushaltmitgliedern) lag er bei 108,3 %, bei der unterstützenden Care-Arbeit (alle anderen im Haushalt anfallenden unbezahlten Arbeiten, Ehrenamt und Unterstützung für andere Haushalte)² lag er bei 47,4 %. Der Gender Care Gap unterscheidet sich nach Haushaltsgröße, Erwerbssituation und höchstem Berufsabschluss. In Paarhaushalten mit Kindern lag er im Durchschnitt bei 83,3 %, in Paarhaushalten ohne Kinder bei 35,8 %.
- Die höhere Belastung mit Haus- und Sorgearbeit ist mit ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige Existenzsicherung und ausreichende Altersversorgung verbunden (Hobler et al., 2017). Dies zeigt sich im höheren Anteil von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung bei Frauen, in Einkommensunterschieden (Gender Pay Gap) und insbesondere bei der Betrachtung von Lebenserwerbseinkommen (Gender Lifetime Earnings Gap) und Alterssicherung.
- Der Gender Lifetime Earnings Gap ist der prozentuale Unterschied in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern zwischen Erwerbseinstieg und deren letztem Beobachtungsjahr nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen der Männer. Der unbereinigte Gender Lifetime Earnings Gap liegt im Durchschnitt bei 49,8 %. Das heißt, dass Frauen über ihren Erwerbsverlauf nur die Hälfte des Einkommens eines Mannes ansammeln (Boll et al., 2016: S. 114). Die Lücke ist dabei in den unteren Einkommensklassen am größten. Beim Vergleich der Berufssegmente fällt auf, dass der Frauenanteil im Beruf kein Indikator für die Höhe des Gaps zu sein scheint. Entscheidender Faktor ist die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation. Das heißt, drei Viertel der Lücke lassen sich daraus erklären, dass Frauen weniger Jahre erwerbstätig sind, häufiger in Teilzeit arbeiten und mehr Lücken in ihren Erwerbsbiografien haben. Interessant ist hierbei, dass die Wahl eines gewerblich-technischen Berufs (d. h. eines „typischen Männerberufs“) für Frauen im Hinblick auf das Lebenserwerbseinkommen nicht unbedingt eine lohnende Option ist (Boll et al., 2016: S. 100). Allerdings zeigen sich auch im Vergleich von Männern und Frauen mit kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung in allen in der Studie von Boll et al. (2016) erfassten Berufssegmenten deutlich geringere Lohnzuwächse bei den Frauen.
- Die Ungleichheit hinsichtlich Macht und Mitsprache zeigen sich u. a. in der Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Politik und Gesellschaft. Der EU-Gender-Equality-Index weist hier Werte von 69,6 für politische Macht und Werte von 49,7 bzw. 52,4 für wirtschaftliche Macht und soziale Macht auf (EIGE,

² Für die genaue Definition von direkter und unterstützender Care-Arbeit siehe Klünder (2017: S. 7).

2019). Die Subdimension „politische Macht“ berücksichtigt die Anteile von Frauen und Männern bei den Minister:innen auf Bundesebene (39 % Frauen), im Bundestag (32 %) und in den Land- und Kreistagen sowie den Stadträten der kreisfreien Städte (31 %). Indikatoren für die Subdimension „wirtschaftliche Macht“ sind der Anteil von Frauen in den Vorständen und Aufsichtsräten großer börsennotierter Unternehmen (33 %) und dem Vorstand der Zentralbank (25 %). Die Subdimension „soziale Macht“ enthält die Frauenanteile in den Vorständen von Organisationen der Forschungsförderung, des öffentlich-rechtlichen Rundfunks sowie des nationalen olympischen Komitees.

In Anlehnung an den EIGE-Gender-Equality-Index hat die BBSR für Deutschland einen räumlich differenzierten Genderindex mit den Dimensionen Arbeit, Wissen, Einkommen, Zeitverwendung, Einflussnahme und Gesundheit entwickelt (vgl. Milbert et al., 2015). Der maximale Wertebereich liegt zwischen 1 (absolut fehlende Gleichstellung) und 100 (Gleichstellung zu 100 % erreicht). Karte 1 zeigt den BBSR-Genderindex auf Kreisebene für Deutschland. Danach scheint in NRW die Gleichstellung etwas weiter fortgeschritten zu sein als in den benachbarten Bundesländern. Dies ist u. a. auf höhere Werte (also geringere Geschlechterunterschiede) in den Dimensionen Einflussnahme, Wissen und Gesundheit zurückzuführen. Blickt man allerdings nur auf NRW (vgl. Karte A1 im Anhang), so zeigt sich für die ländlichen Regionen vor allem im Norden und Osten von NRW ein deutliches Defizit.

Karte 1: Genderindex 2019 auf Kreisebene



© Geobasis-DE/BKG

Quelle: Milbert und Blätgen, 2021a.

3.2 Frauen in der Landwirtschaft

Insgesamt ist das Wissen über die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben noch unzureichend. Das Statistikkamt Nord hatte 2016 eine detaillierte Analyse zu von Frauen geführten Betrieben in Schleswig-Holstein basierend auf der Landwirtschaftszählung 2010 vorgelegt (Vogel, 2016). Weitere Studien liegen für

Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018b) und Bayern (Dehoff und Roosen, 2021) vor. In NRW wurde 2015 eine repräsentative Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt (Kuhlmann, 2016). Die im März 2023 veröffentlichten Abschlussberichte zur Studie des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und der Universität Göttingen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben hat den Kenntnisstand deutlich verbessert (Davier et al., 2023; Pieper et al., 2023). Neben der Auswertung der amtlichen Statistik stützt sich das folgende Kapitel im Wesentlichen auf die Erkenntnisse dieser Studien.

Tabelle 2 zeigt ausgewählte Angaben zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Überblick für Deutschland, NRW und die weiteren Bundesländer der 5-Länder-Evaluation³ im Vergleich. Frauen machten in NRW zum Beginn der Förderperiode in 2016 39 % der Arbeitskräfte auf landwirtschaftlichen Betrieben aus und damit etwas mehr als der Bundesdurchschnitt von 36 %. Der ganz überwiegende Teil der Frauen ist auf den landwirtschaftlichen Betrieben teilbeschäftigt (88 % in NRW und 81 % in Deutschland). Bei den männlichen Arbeitskräften liegt die Teilzeitquote deutlich niedriger, aber auch hier sind in NRW 60 % teilbeschäftigt auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, in Deutschland insgesamt 57 %.

Tabelle 2: Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)

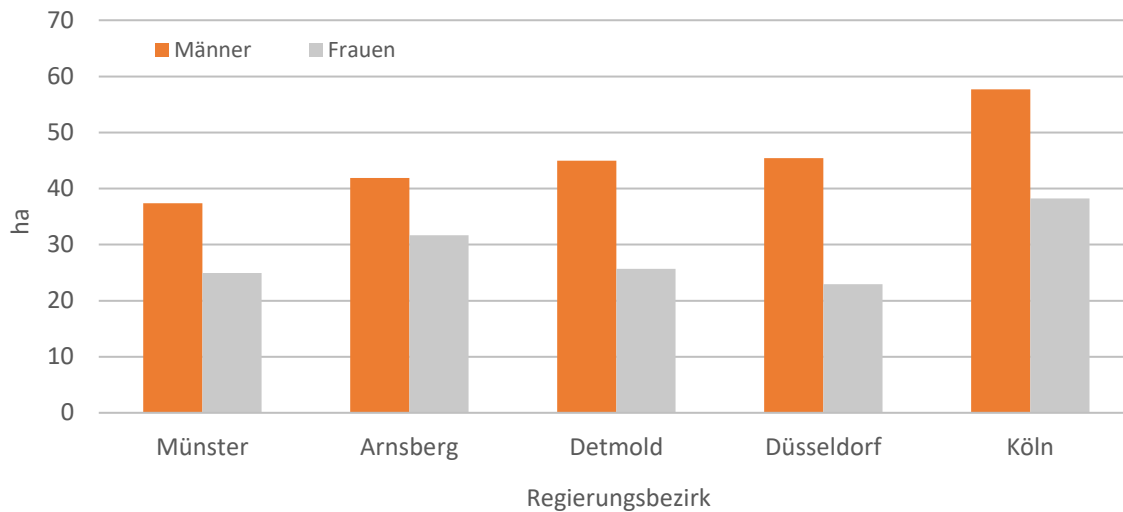
| | Anteil weibliche Arbeitskräfte | davon in Teilzeit | Anteil männliche Arbeitskräfte in Teilzeit | Anteil Frauen an den Betriebsleiter:innen | | | Anteil Frauen mit Vollzeit-Betriebsleitung | Anteil Männer mit Vollzeit-Betriebsleitung |
|---------------------|--------------------------------|-------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|--|
| | | | | gesamt | in Haupterwerbsbetrieben | in Nebenerwerbsbetrieben | | |
| Deutschland | 36 % | 81 % | 57 % | 10 % | 8 % | 11 % | 37 % | 51 % |
| Hessen | 40 % | 89 % | 69 % | 11 % | 8 % | 12 % | 28 % | 36 % |
| Niedersachsen | 36 % | 86 % | 55 % | 8 % | 6 % | 11 % | 35 % | 63 % |
| Nordrhein-Westfalen | 39 % | 88 % | 60 % | 9 % | 8 % | 10 % | 34 % | 54 % |
| Schleswig-Holstein | 33 % | 82 % | 50 % | 10 % | 7 % | 16 % | 38 % | 63 % |

Quelle: Eigene Berechnung basierend auf (DESTATIS, 2017a).

Von den Betriebsleitungen waren laut Agrarstrukturerhebung 2016 in NRW lediglich 9 % weiblich; auf Haupterwerbsbetrieben nur 8 %. Von dieser schon geringen Anzahl an Betriebsleiterinnen sind 34 % Vollzeit-Betriebsleiterinnen. Bei den Männern ist der Anteil der Vollzeit-Betriebsleitungen in NRW mit 54 % deutlich höher (vgl. Tabelle 2). Nach den Ergebnissen der Landwirtschaftszählung 2020 hat sich der Anteil weiblicher Betriebsleitungen in NRW auf rund 10 % erhöht, auch bei der Leitung von Haupterwerbsbetrieben hat sich der Anteil der Betriebsleiterinnen gegenüber 2016 um einen Prozentpunkt erhöht, bei den Nebenerwerbsbetrieben in NRW hatten in 2020 13 % eine weibliche Betriebsleitung. Auch hinsichtlich des Anteils von Vollzeit-Betriebsleitungen gibt es nur geringfügige Veränderungen. Bei den Frauen waren lt. Landwirtschaftszählung 2020 35 % Vollzeit-Betriebsleitungen, bei den Männern lag dieser Anteil bei 51 %. Damit korrespondiert, dass Männer in NRW eher größere Betriebe leiten als Frauen. Am deutlichsten sind diese Unterschiede in den Regierungsbezirken Düsseldorf, Detmold und Köln (vgl. Abbildung 2).

³ Die Evaluation der EPLR für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Hessen, Niedersachsen und Bremen sowie Schleswig-Holstein erfolgt in einem gemeinsamen Forschungsvorhaben.

Abbildung 2: Durchschnittliche Betriebsgröße 2016 in ha nach Geschlecht der Betriebsleitung und Regierungsbezirk in NRW



Quelle: eurostat, 2018.

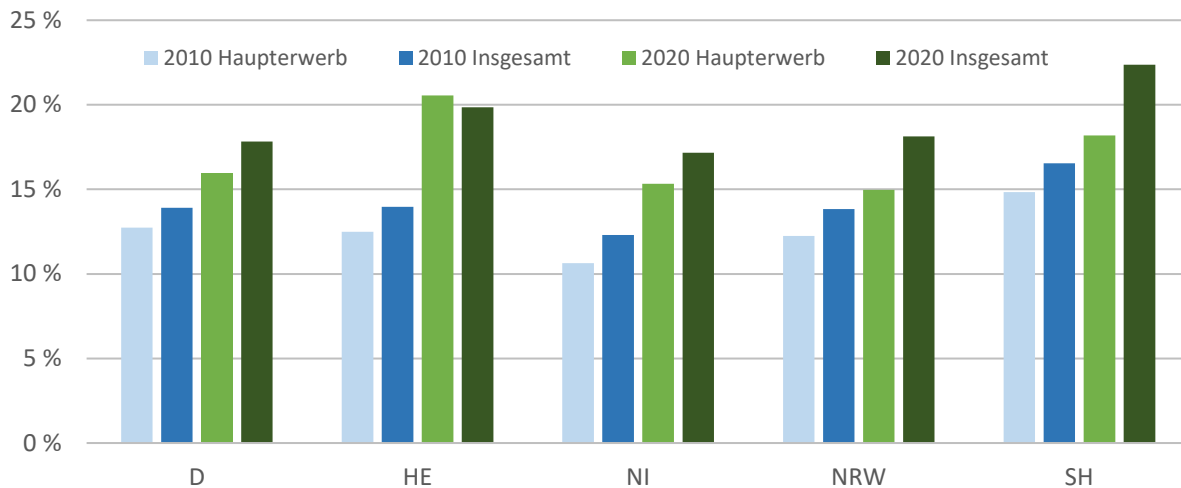
Die Aussagekraft der Statistik hinsichtlich der tatsächlichen Leitungs- und Entscheidungsstrukturen ist allerdings begrenzt. So zeigen Studien zu Frauen in der Landwirtschaft aus Bayern, Baden-Württemberg und NRW, dass ein großer Teil der jeweils befragten Frauen in die Betriebsleitung eingebunden ist. In Bayern gaben 50 % der befragten Bäuerinnen an, den Betrieb gemeinsam mit ihrem Mann zu leiten (Dehoff und Roosen, 2021). In NRW lag der Anteil der Frauen, die angaben, dass alle wichtigen Entscheidungen auf dem Betrieb gemeinsam getroffen werden, bei 70 % (Kuhlmann, 2016). Inwieweit damit auch eine Miteigentümerschaft am Betrieb verbunden ist, ist nicht bekannt. In Baden-Württemberg zeigte die Befragung, dass nur knapp 10 % der auf dem Betrieb mitarbeitenden Frauen nicht in Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Formaljuristisch hatten allerdings zwei Drittel der befragten Frauen keine Entscheidungsgewalt (Schanz et al., 2018b). In der deutschlandweiten Online-Erhebung zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Rahmen des gleichnamigen BMEL-geförderten Forschungsprojekts gaben 11 % der Befragungsteilnehmerinnen an, alleinige Eigentümerinnen des landwirtschaftlichen Betriebs zu sein, 65 % hatten keine Eigentumsrechte am Betrieb. Drei Viertel der Frauen gaben an, dass sie an „wichtigen strategisch-unternehmerischen Entscheidungen“ auf dem Betrieb beteiligt sind (Davier et al., 2023: S. 51–52).

Auch wenn also ein großer Teil der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in die Betriebsleitung eingebunden ist, zum großen Teil auch für Büro und Buchhaltung verantwortlich ist⁴, so weisen die in Tabelle 2 dargestellten Angaben doch auf eine deutliche Schieflage im Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben zwischen Männern und Frauen hin. Dies bestätigen auch die Erhebungen zur Hofnachfolge in den Landwirtschaftszählungen 2010 und 2020. Von den Betrieben, bei denen es eine Hofnachfolge gibt, hatten in 2010 in NRW nur 14 % eine Hofnachfolgerin (vgl. Abbildung 3). Die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen eine Zunahme: Der Anteil der Hofnachfolgerinnen in NRW ist in den letzten zehn Jahren auf 18 % gestiegen, im Bundesdurchschnitt und in anderen Bundesländern wie Hessen und Schleswig-Holstein stieg der Anteil der Hofnachfolgerinnen etwas mehr. Die Barrieren für Frauen im Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben sind facettenreich und beruhen primär auf traditionellen Rollenbildern (Pieper et al., 2023: S. 25–38). So werden Jungen eher für eine Hofnachfolge sozialisiert und z. B. an den Umgang mit Maschinen herangeführt als Mädchen und es hält sich

⁴ 73 % der Befragten in Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018a), 77 % in NRW (Kuhlmann, 2016), in Bayern 79 %, davon 37 % alleine (Dehoff und Roosen, 2021), 70 % in Deutschland insgesamt (Davier et al., 2023: S. 41).

immer noch die Überzeugung, dass die patrilineare Erbfolge (der älteste Sohn bekommt den Hof) eine gesetzliche Regelung sei (ebd.). Auch die Geschwisterkonstellation spielt daher eine Rolle. Wächst eine Frau mit Brüdern bzw. Brüdern und Schwestern auf, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie Betriebsleiterin bzw. Hofnachfolgerin ist, deutlich geringer, als wenn sie „nur“ mit Schwestern aufwächst (Davier et al., 2023: S. 110).

Abbildung 3: Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge

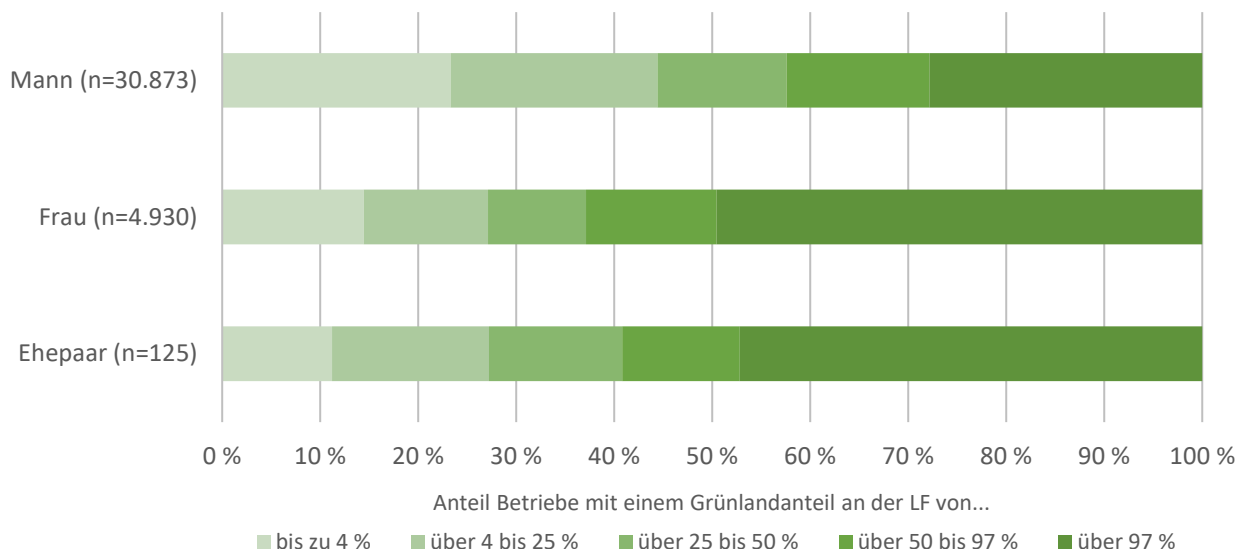


Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf DESTATIS (2021a, 2011).

Eine im Rahmen der Studie von Davier et al. (2023) durchgeführte vertiefte Analyse der amtlichen Statistik kommt für Deutschland bezüglich der Merkmale von Betrieben mit weiblicher Betriebsleitung zu folgenden Erkenntnissen:

- Frauen leiten eher kleinere Betriebe – sowohl im Hinblick auf die Fläche als auch auf das Standardbetriebseinkommen.
- Die Anteile von Betrieben mit weiblicher Betriebsleitung sind bei spezialisierten Gartenbaubetrieben und Weideviehbetrieben höher und bei Veredlungsbetrieben und Viehhaltungsverbundbetrieben geringer.
- Betriebe, die von Frauen geleitet werden, halten im Durchschnitt mehr Ziegen und Pferde, aber weniger Rinder, Schafe, Schweine und Geflügel, und haben insgesamt weniger Großvieheinheiten pro Betrieb.
- Bei ökologisch wirtschaftenden Betrieben ist der Anteil weiblicher Betriebsleitungen geringfügig höher.

Auch die Auswertung des Flächennutzungsnachweises (FNN) nach Geschlecht der Betriebsleitung zeigt für Einzelunternehmen in NRW deutliche strukturelle Unterschiede. Frauen haben deutlich häufiger Betriebe, bei denen der Grünlandanteil über 97 % liegt (49 % der von Frauen geleiteten Betriebe gegenüber 28 % bei von Männern geleiteten Betrieben, vgl. Abbildung 4). Bei Betrieben von Männern ist demgegenüber der Anteil von Betrieben (fast) ohne Grünland deutlich höher (23 % gegenüber 14 %).

Abbildung 4: Anteil Betriebe nach Geschlecht und Grünland-Flächenanteilen, 2020

Quelle: Eigene Berechnungen, InVeKoS 2020.

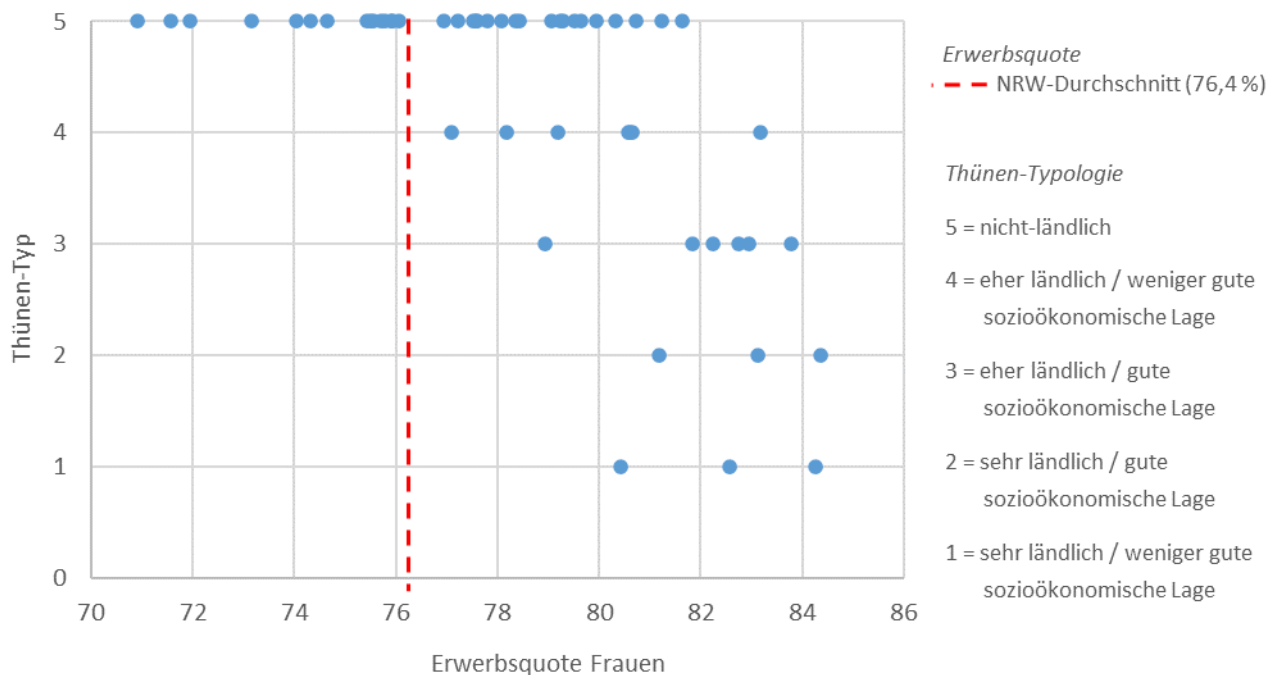
In NRW ist der Anteil des privaten Waldbesitzes relativ hoch (Wald und Holz NRW, o. J.). Zur Situation von Frauen in der Forstwirtschaft ist die Datenlage in Deutschland und auch in NRW schlecht. In den öffentlich zugänglichen Daten des Bundesamts für Statistik zur Strukturerhebung Forstwirtschaft finden sich keine nach Geschlecht disaggregierten Daten zu den Eigentumsverhältnissen. In einem Artikel von 2009 wird der Anteil von Frauen an den Waldbesitzer:innen in NRW auf 20 % geschätzt (Lange, 2009; Koch und Maier, 2015), was 30.000 Frauen entspricht. Auch der Landeswaldbericht (MULNV, 2019b: S. 52) enthält keine aktuelleren Daten und konstatiert, dass *die Waldbesitzerinnen jedoch weder in den wirtschaftlichen Zusammenschlüssen noch im Waldbauernverband als eigene Größe auftreten und nur zögerlich als Zielgruppe begriffen werden*. Daran hat anscheinend der 2011 gegründete Verein der Waldbesitzerinnen in NRW (N.N., 2024) wenig geändert.

Verschiedene Studien zeigen Unterschiede hinsichtlich der Waldbewirtschaftung zwischen den Geschlechtern. So zeigten sich Unterschiede in den Zielsetzungen der Waldbewirtschaftung zwischen weiblichen und männlichen Waldbesitzer:innen, wobei Frauen weniger Wert auf ökonomische und einkommensbezogene Ziele legten (Kuhlman et al., 2023), sowie genderspezifische Zugangsbarrieren zum Forstsektor (Varghese und Reed, 2012; Macinnis-Ng und Zhao, 2022).

3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit

In NRW lag die Frauen-Erwerbsquote in 2017 bei 76,4 %, die Männer-Erwerbsquote bei 85,1 %. Auch wenn sich die Erwerbsquote von Männern und Frauen im Verlauf der letzten Jahre etwas angenähert hat, unterscheidet sich die weibliche und männliche Erwerbstätigkeit zum Teil deutlich. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit – in NRW 24,1 % gegenüber 6,5 % bei den Männern (BBSR, 2020) – oder sind häufiger geringfügig beschäftigt. Hinsichtlich der gleichberechtigten Partizipation am Arbeitsmarkt scheinen in NRW eher die Ballungsräume problematisch zu sein. So weisen vor allem die kreisfreien Städte eine unterdurchschnittliche Frauenerwerbsquote auf, während die Erwerbsquote in den ländlichen Kreisen gemäß Thünen-Typologie über dem NRW-Durchschnitt liegt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Frauenerwerbsquote in den Kreisen NRWs nach Thünen-Typologie



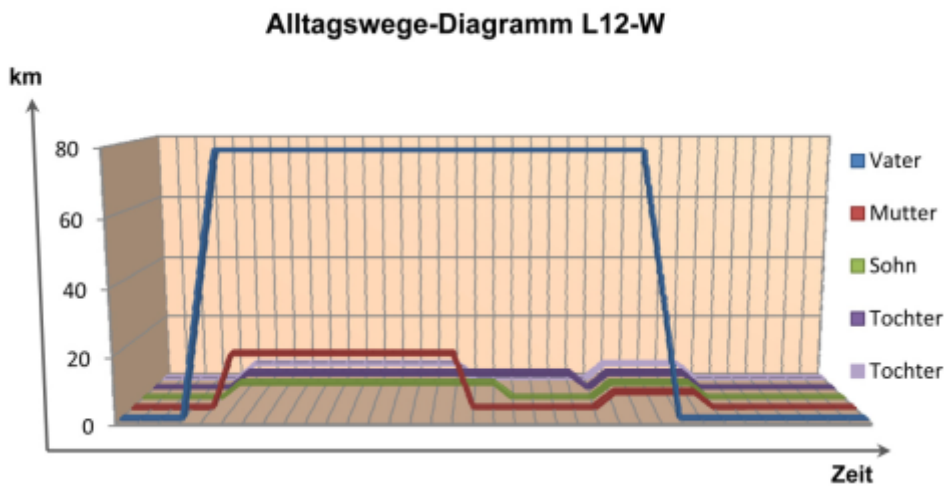
Quelle: Eigene Darstellung, Thünen-Institut, Forschungsbereich Ländliche Räume, 2016; BBSR, 2021.

Eine Studie zu Lebensverhältnissen in Dörfern fand hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung bei Familien mit Kindern überwiegend das Ernährer-Modell und das Dazuverdiener-Modell (Tuitjer, 2016). Männer sind in diesen Modellen erwerbstätig und Frauen leisten hauptsächlich die nicht-bezahlte Fürsorgearbeit, zum Teil ergänzt um eine familienkompatible Erwerbstätigkeit. Dies korrespondiert auch mit dem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in den ländlichen Kreisen NRWs.⁵ Daneben gab es in den untersuchten Dörfern zwar auch Familien mit Kindern, in denen beide Eltern Vollzeit arbeiteten, allerdings in deutlich geringerem Umfang. Auch andere Studien fanden in ländlichen Räumen eher die beiden erstgenannten Modelle innerfamiliärer Arbeitsteilung (Busch, 2013; Lien, 2017; siehe auch Juncke et al., 2023). Damit unterscheidet sich die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen – vor allem in Familien mit Kindern oder anderen zu betreuenden Personen – immer noch erheblich. Dies belegen auch Zeitverwendungsstudien, die zeigen, dass Männer einen deutlich geringeren Anteil der unbezahlten Fürsorgearbeit leisten und in größerem Umfang an Erwerbsarbeit teilnehmen (DESTATIS, 2017b; BMFSFJ, 2016). Wahrscheinlich ist der Gender Care Gap (siehe Kapitel 3.1) in ländlichen Regionen noch einmal deutlich höher.

Damit unterscheiden sich auch die Muster der Raumnutzung. Frauen erledigen häufiger Einkäufe, begleiten/transportieren die Kinder zu Schule, Freizeitaktivitäten und weiteren Terminen. Abbildung 6 zeigt ein Beispielmuster in einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Muster. Daraus wird deutlich, dass die Väter in diesem Rollenmuster den Tag am Arbeitsplatz verbringen, ohne Versorgungs- und Begleitaufgaben zu übernehmen, während die Mütter sich – auch für ihre Erwerbstätigkeit – deutlich mehr im Nahraum bewegen und alle Versorgungs- und Begleitaufgaben übernehmen, die tagsüber anfallen (vgl. Herget, 2013).

⁵ So liegt der Anteil von in Teilzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort in zehn von 19 ländlichen Kreisen über 50 %, in den nicht-ländlichen Kreisen trifft dies auf zwei von 34 Kreisen zu (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2019).

Abbildung 6: Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster



Quelle: Herget (2013: S. 129).

Für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind damit die strukturellen Bedingungen ihres nahen Lebensraums von zentraler Bedeutung und ihre Verschlechterung wirkt sich deutlich stärker aus (vgl. Jasper und Putzing, 2017). Dies betrifft Angebote an

- der Qualifikation entsprechenden Arbeitsplätzen,
- Kinderbetreuung,
- Bildung (Art und Qualität der Schulen) und Weiterbildung,
- Gesundheit/Pflege,
- Verkehr/Mobilität und
- Nahversorgung.

Gründungsgeschehen

Auf die starke inhaltliche Segregation im Bildungsbereich wurde bereits hingewiesen. Diese setzt sich auch auf dem Arbeitsmarkt fort (vgl. Hausmann und Kleinert, 2014). 2019 waren in Deutschland 82,7 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt, aber nur 52,6 % der Männer. In Nordrhein-Westfalen galt dies für 86,1 % der Frauen und 56,9 % der Männer (Milbert und Blätgen, 2021b). Für Frauen ist es in ländlichen Räumen oftmals schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden (vgl. Empirica ag, 2020). Hier kann Selbstständigkeit dann eine Option sein. Daher wird im Folgenden kurz auf das Gründungsgeschehen mit Fokus auf Frauen in ländlichen Räumen eingegangen.

Im Jahr 2018 war ein Drittel der Selbstständigen in Deutschland weiblich (Kay und Welter, 2021) und 40 % aller Existenzgründungen in Deutschland gingen auf Frauen zurück (Empirica ag, 2020). Die sektorale Verteilung Selbstständiger ist zwischen Männern und Frauen sehr unterschiedlich. So sind Frauen in den Sektoren Bau, Transport und Logistik, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Land- und Forstwirtschaft sowie verarbeitendes Gewerbe stark unterrepräsentiert. Demgegenüber machen sie in den Sektoren private Haushalte, sonstige Dienstleistungen, Gesundheit und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht deutlich über die Hälfte aller Selbstständigen aus (Kay und Welter, 2021). Entsprechend überwiegen bei Frauen auch Existenzgründungen in diesen Bereichen.

Einen spezifischen Fokus auf Gründerinnen in ländlichen Räumen hatte eine im Auftrag des Deutschen Landfrauenverbands durchgeführte und 2020 veröffentlichte Studie (Empirica ag, 2020). Eine dafür durchgeführte Sonderauswertung der Gewerbeanzeigenstatistik zeigte, dass der Frauenanteil bei Gründungen in ländlichen Räumen zwischen 2015 und 2019 relativ konstant bei knapp 32 % lag, während im städtischen Raum 29 % aller Gewerbeneugründungen von Frauen angemeldet wurden. Auf Kreisebene gibt es allerdings erhebliche Unterschiede (ebd.).

Zentrale Erkenntnisse der Studie waren:

- Die Gründungsintensität⁶ ist in ländlichen Räumen geringer als in städtischen. Dabei spielt die sozioökonomische Lage der Kreise eine stärkere Rolle als die Ländlichkeit (nach Thünen-Typologie).
- Überdurchschnittliche Gründungsintensitäten finden sich in touristisch attraktiven Regionen sowie im Umfeld wirtschaftlich starker Großstädte (Hamburg, München, Frankfurt am Main, Nordbaden).
- Frauen gründen etwas häufiger im Nebenerwerb bzw. als Einzelunternehmen, wobei die Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Räumen gering sind.
- Die Branchenstruktur unterscheidet sich kaum zwischen Stadt und Land.
- Frauen in ländlichen Räumen gründen etwas häufiger nach der „Familienphase“ (45–54 Jahre), viele Frauen im städtischen Raum im Anschluss an Ausbildung/Studium (25–34 Jahre).
- Hemmende Faktoren sind vor allem zeitlich eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Betreuung pflegebedürftiger Personen und traditionelle Rollenbilder, gefolgt von fehlenden Netzwerken, Finanzierungsmöglichkeiten⁷ und Vorbildern.
- Als hilfreiche Beratungsformen werden vor allem persönliche Coachings / einzelfallorientierte Beratung und der Erfahrungsaustausch mit anderen Gründer:innen gesehen.

Eine von der IHK NRW in Zusammenarbeit mit dem UNESCO-Lehrstuhl für Entrepreneurship und interkulturelles Management der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführte Studie kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Ein entscheidendes Hemmnis für Gründung oder Unternehmensnachfolge durch Frauen ist das Fehlen von Netzwerken, welche eine zentrale Rolle spielen, um Zugang zu Kapital, Unterstützerinnen und Unterstützern zu erhalten. Als weitere zentrale Hemmnisse für eine Gründung oder Übernahme wurden bürokratische Hürden oder das Thema Finanzierung identifiziert. Ähnlich wie bei landwirtschaftlichen Betrieben vermindert das Vorhandensein von Brüdern die Chancen von Töchtern zur Unternehmensnachfolge (IHK NRW, 2023).

3.4 Bevölkerungsstruktur

Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur zeigen sich an verschiedenen Stellen Unterschiede. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen ist ihr Anteil in älteren Bevölkerungsgruppen entsprechend höher. So lag der Anteil der Frauen an der Bevölkerung in den nordrhein-westfälischen Kreisen in der Altersgruppe der 85-Jährigen und älter im Jahr 2017 zwischen 65,8 % (Mettmann) und 70,5 % (Coesfeld), in den kreisfreien Städten bewegte sich der Anteil zwischen 66,3 % (Leverkusen) und 72 % (Herne), bei den 75- bis unter 85-Jährigen betrug der Anteil in den Kreisen zwischen 55,3 % und 58 %, in den Städten lag er zwischen 55,6 % (Köln) und 59,1 % (Bochum) (BBSR, 2019).

In den jüngeren Altersgruppen sieht das Verhältnis etwas anders aus. So ist die stärkere Abwanderung junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern aus ländlichen Räumen nicht nur ein ostdeutsches Phänomen (vgl. Schumacher und Kunz, 2016). Im Vergleich des Binnenwanderungsverhaltens verschiedener Altersgruppen zeigt

⁶ Definiert als Neugründungen je 10.000 Erwerbsfähige.

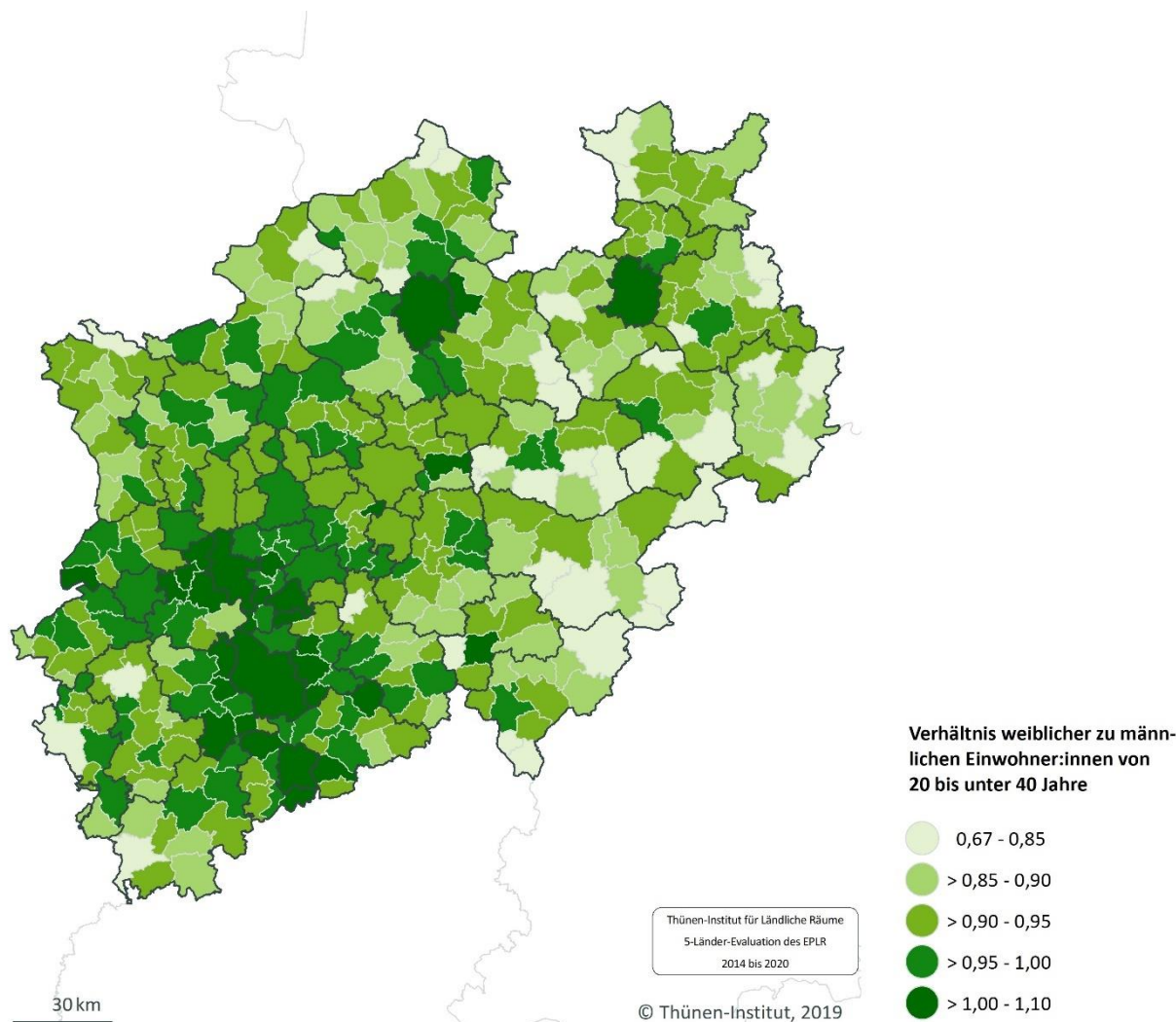
⁷ Weniger Fremdkapitaleinsatz, Beträge sind Banken zu klein.

sich auch für Westdeutschland, dass in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen deutlich mehr Frauen als Männer aus ländlichen Kreisen abwandern und dieses Defizit auch durch Zuwanderungen von älteren Altersgruppen nicht wieder ausgeglichen wird (Milbert et al., 2013). Gründe für die Abwanderung sind vor allem die Erwartungen, die junge Frauen aufgrund ihrer besseren Schulabschlüsse an ihre Berufsausbildung und ihre zukünftige berufliche Perspektive haben und vielerorts ein Arbeitsmarkt, der nicht genügend qualifizierte Stellen bietet (ebd.).

In den NRW-Kreisen lag der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2017 zwischen 42 % (Städteregion Aachen) und 48 % (Kreis Siegen-Wittgenstein), in den kreisfreien Städten zwischen 46,5 % (Bottrop) und 55,6 % (Münster).

Ein geringerer Anteil junger Frauen impliziert in der Tendenz auch weniger Familiengründungen und kann damit demografische Abwärtstendenzen verstärken (vgl. Weber, 2016). Das heißt, für vitale ländliche Regionen ist es wichtig, insbesondere für junge Frauen attraktiv zu sein, etwa im Hinblick auf Erwerbsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit oder Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder. Karte 2 zeigt das Verhältnis von weiblicher zu männlicher Bevölkerung in der sogenannten Familienphase (20 bis unter 40 Jahre) in Nordrhein-Westfalen. Bei einem Wert von 1 gibt es genauso viele Männer wie Frauen, ein Wert unter 1 zeigt, dass es in der Altersgruppe mehr Männer als Frauen gibt, ein Wert über 1 zeigt einen höheren Frauenanteil an. Mit einem Durchschnittswert von 0,96 liegt NRW über dem Bundesdurchschnitt von 0,94.

Karte 2: Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-jährigen Bevölkerung in den Gemeinden Nordrhein-Westfalens (Stand 2017)



Quelle: Eigene Darstellung nach BBSR, 2019.

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der betrachteten Altersgruppe bzw. zum Teil auch ein höherer Frauenanteil findet sich vor allem im Ballungsraum an Rhein und Ruhr sowie in Münster und Bielefeld. Neben sechs kreisfreien Städten weisen auch 25 Gemeinden einen Wert >1 auf. Diese liegen bis auf vier im Rheinland (acht im Regierungsbezirk Düsseldorf und zwölf im Regierungsbezirk Köln).

Gemeinden mit einem Männerüberschuss finden sich vor allem in den ländlicheren Landesteilen insbesondere in Ostwestfalen und im Sauer- und Siegerland. Von den 40 Gemeinden, in denen nur bis zu 0,85 Frauen pro Mann der betrachteten Altersgruppe leben, liegen 27 in den Regierungsbezirken Arnsberg und Detmold, im Regierungsbezirk Köln acht und im Regierungsbezirk Düsseldorf lediglich eine. In weiteren 86 Gemeinden leben nur zwischen 0,85 bis 0,9 Frauen je Mann, dies vor allem im Regierungsbezirk Münster (26 Gemeinden) sowie den Regierungsbezirken Detmold (21 Gemeinden) und Arnsberg (18 Gemeinden).

3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen

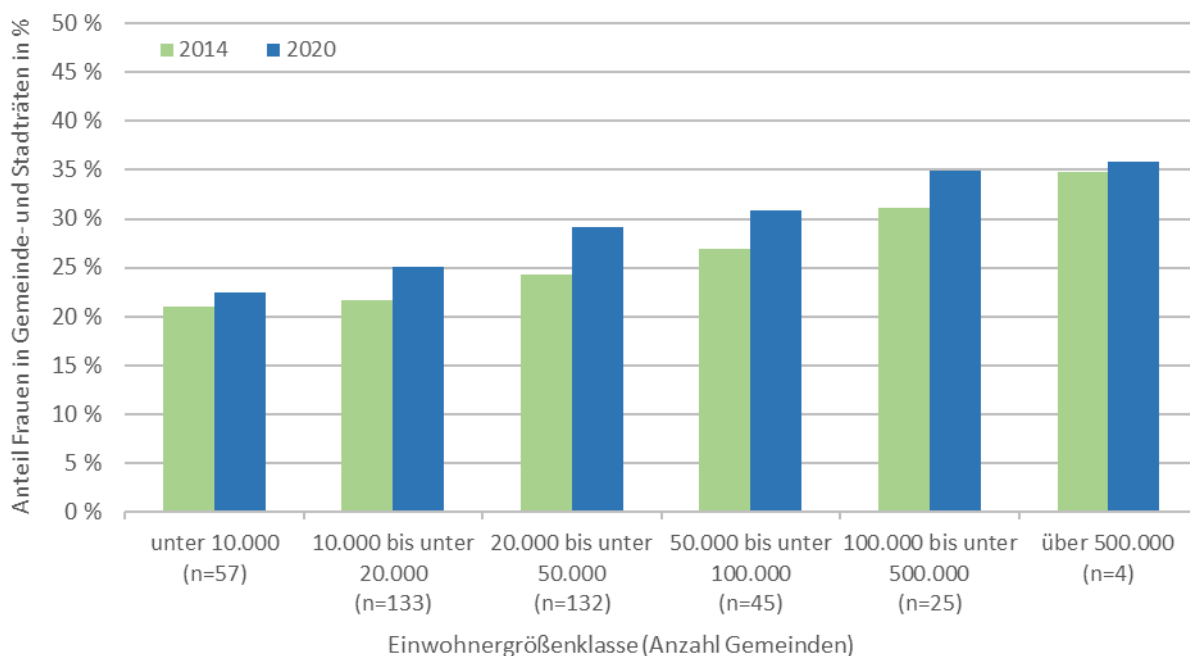
Die Perspektive von Frauen ist in der Kommunalpolitik wie auch in der Politik insgesamt sehr unzureichend verankert (vgl. Wiechmann, 2019). Für die Entwicklung ländlicher Räume ist die kommunale Ebene von großer

Bedeutung. Auf dieser Ebene werden die unmittelbaren Entscheidungen zu lokaler Infrastruktur und zur Bereitstellung von kommunalen Mitteln für die Mitfinanzierung von Förderprojekten im Rahmen von LEADER und anderen Vorhaben der Dorf- und Regionalentwicklung getroffen.

In den Kreistagen in NRW lag 2019 der Frauenanteil im Durchschnitt bei 30,1 % und damit über dem Bundesdurchschnitt von 27,7 % (BMFSFJ, 2020). Mit den Kommunalwahlen 2020 hat sich der Frauenanteil in den Kreistagen auf 34,5 % erhöht.

In den Gemeinden findet man ein größeres Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Frauen sind sowohl in den Stadt- und Gemeinderäten als auch bei den Verwaltungsspitzen unterrepräsentiert. Abbildung 7 zeigt die Frauenanteile in den Räten der Städte und Gemeinden nach Gemeindegrößenklassen für die Kommunalwahlen 2014 und 2020. Nur in den Städten mit mehr als 100.000 Einwohner:innen wurde in den Räten bereits 2014 ein durchschnittlicher Frauenanteil von über 30 % erreicht. Mit den Wahlen 2020 stieg auch in den Kommunen mit 50.000 bis unter 100.000 Einwohner:innen der durchschnittliche Frauenanteil auf 31 %. In den kleineren Kommunen lag der durchschnittliche Frauenanteil unter 30 % und nimmt mit abnehmender Größe der Gemeinden weiter ab.

Abbildung 7: Frauenanteile in den Räten der kreisfreien und kreisangehörigen Städte und Gemeinden in NRW nach Gemeindegrößenklassen



Quelle: Eigene Berechnungen, IT.NRW, 2018b; Der Landeswahlleiter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2020b; IT.NRW, 2018a.

In den leitenden Funktionen der Gemeinden, kreisfreien Städte und Kreise sind Frauen kaum vertreten. Lediglich 14 % der Bürgermeister:innen der kreisangehörigen Städte und Gemeinden (53 von 375) waren in 2020 weiblich, in den Spitzen der Kreise waren es drei von 31, was einem Anteil von 10 % entspricht, in den kreisfreien Städten vier von 23, was einem Anteil von 17 % entspricht (Der Landeswahlleiter des Landes Nordrhein-Westfalen, 2020a, 2020c).

Die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Funktionen führt dazu, dass Erfahrungshintergründe, Bedürfnisse und Fähigkeiten eines Großteils der Bevölkerung nicht überall und zum Teil nur mittelbar oder gar nicht berücksichtigt werden.

Eine Reihe von Studien zeigt deutliche Unterschiede in den sozialen und politischen Präferenzen von Männern und Frauen, wonach Frauen eher ausgleichs- und gemeinwohlorientierte Positionen einnehmen. So zeigen verschiedene Studien hinsichtlich umwelt- und klimapolitischer Aspekte bei Frauen ein größeres Problembewusstsein und eine stärkere Offenheit für Veränderungsprozesse (Spitzner et al., 2020). Auch Tierwohl ist Frauen eher wichtig, und sie zeigen eine höhere Zahlungsbereitschaft für Tierwohlprodukte als Männer, wie Verbraucherbefragungen gezeigt haben (EU-KOM, 2016; Blanc et al., 2020).

Es ist davon auszugehen, dass diese unterschiedlichen Präferenzen auch zu unterschiedlichen politischen Entscheidungen führen. So korrespondierten höhere Frauenanteile in Parlamenten mit einer stärkeren Unterstützung der Erwerbstätigkeit von Frauen, höheren Ausgaben für Kinderbetreuung und Gesundheit und Entwicklungshilfe und zum Teil mit abnehmenden Verteidigungsausgaben (siehe Hessami und da Fonseca, 2020 und die dort zitierten Studien). In einer Untersuchung des Abstimmungsverhaltens im Europaparlament zeigte sich, dass weibliche Abgeordnete mit deutlich größerer Wahrscheinlichkeit für Umweltschutzvorhaben stimmen als männliche Abgeordnete (Ramstetter und Habersack, 2020). McEvoy (2016) fand bei Kandidatinnen für das Europaparlament eine deutlich liberalere Einstellung⁸ zu ausgewählten Politikfeldern als bei Kandidaten.

Eine Studie zu Bayern (Hessami und da Fonseca, 2020) zeigt ähnliche Zusammenhänge auch auf der kommunalen Ebene. Wird in Kommunalwahlen der letzte einer Partei zukommende Sitz von einer Frau gegen einen Mann gewonnen, beschleunigt dies die Ausgaben für Kinderbetreuung erheblich. Eine weitere Frau im Gemeinderat führt auch zu mehr Redebeiträgen aller weiblichen Gemeinderatsmitglieder. Für Frankreich wurde in einer Studie festgestellt, dass weibliche Abgeordnete mehr Änderungen zu Themen einbringen, die Frauen betreffen, sowie zu Gesundheit und Kindern als männliche Abgeordnete. Ermini et al. (2023) zeigten für italienische Kommunen, dass ein höherer Frauenanteil in der Lokalpolitik (Räte, Bürgermeister:innen) zu einer Verbesserung der Lebensqualität führt.

Als Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Gremien dominieren folgende Erklärungen (Hessami und da Fonseca, 2020; Holtkamp und Schnittke, 2008; Holtkamp et al., 2020):

- die geringere Neigung zum Wettbewerb (wobei die geringere Wettbewerbsorientierung von Frauen mit hoher Wahrscheinlichkeit auf soziale Normen zurückzuführen ist),
- Männer werden eher ermutigt zu kandidieren als Frauen,
- die männlichen Parteiführungen sind gegenüber Frauen voreingenommen, akzeptieren weniger Frauen als Kandidatinnen und wenn, eher auf aussichtslosen Plätzen. Durch eher geschlossene „Old-boys“-Netzwerke unterstützen sich Männer gegenseitig und reproduzieren die bisherige Machtungleichheit (vgl. Jørgensen et al., 2021).

Auch die (männerdominierte) politische Kultur wirkt zum Teil eher abschreckend/hinderlich. Dies beinhaltet die Aspekte, dass Frauen sich nicht kompetent fühlen, sich das „nicht antun“ wollen und etwa aufgrund von Care-Verpflichtungen zeitlich nicht verfügbar sind (Mittertrainer und Thiessen, o. J.). Dies spiegelt sich je nach Partei auch in einem geringeren Frauenanteil an den Parteimitgliedern wider (Niedermayer, 2022).

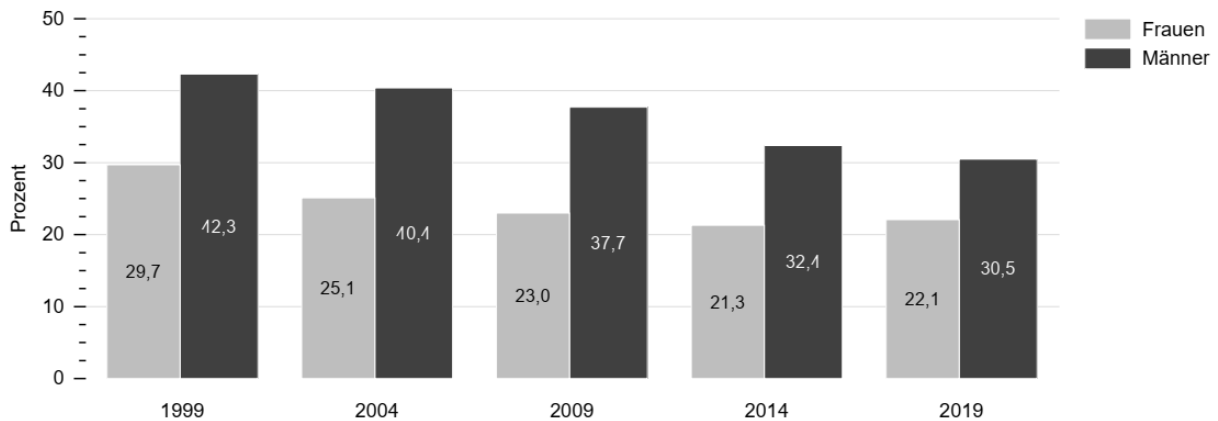
Neben der Tendenz, Frauen eher für aussichtslose Kandidaturen zu nominieren, führt bei Bürgermeisterwahlen auch der Amtsinhaberbonus zu einer Fortschreibung der vorhandenen Überrepräsentanz von Männern. Eine Präferenz der Wähler:innen für ein Geschlecht konnte nicht festgestellt werden (Holtkamp et al., 2020).

Die unzureichende Teilhabe von Frauen an Führungspositionen setzt sich auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen fort. So haben Frauen eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Führungspositionen zu übernehmen (Erlinghagen et al., 2015). Nach einer Analyse von Kleiner (2022) waren 2014 2,5 % der insgesamt im deutschen Freiwilligensurvey befragten Frauen und 5,2 % der befragten

⁸ Ausgewertet wurde die Zustimmung zu ausgewählten Aussagen auf eine Skala von 1=sehr liberal bis 5=konservativ.

Männer in Leitungsfunktionen freiwillig engagiert.⁹ Die Berichte des Freiwilligensurvey zeigen die Anteile auf Basis der freiwillig Engagierten. Hier lag der Anteil von Frauen und Männern in Leitungsfunktionen an allen freiwillig Engagierten 2014 bei 21,3 bzw. 32,4 % und 2019 bei 22,1 bzw. 30,5 % (vgl. Abbildung 8). Auch in ländlichen Räumen befinden sich Männer häufiger in ehrenamtlichen Führungspositionen als Frauen (vgl. Lengerer et al., 2022).

Abbildung 8: Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999–2019 (Basis: alle Engagierten)



Quelle: FWS, gewichtet, eigene Berechnungen (DZA). Basis: alle Engagierten. FWS 1999 (n = 4.677), FWS 2004 (n = 5.134), FWS 2009 (n = 6.996), FWS 2014 (n = 12.409), FWS 2019 (n = 11.917).

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind in allen Wellen statistisch signifikant.

Frauen: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2009, 2014 und 2019.

Männer: Kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen 1999 und 2004, zwischen 2004 und 2009 sowie zwischen 2014 und 2019.

Quelle: Simonson et al., 2021.

3.6 Fazit

Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Nordrhein-Westfalen ein deutliches Defizit feststellen. Im Hinblick auf die ländlichen Räume sind dabei insbesondere die Disparitäten im Sektor Landwirtschaft, die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Kommunalpolitik und -verwaltung sowie in einigen ländlichen Regionen die geringe Attraktivität als Wohn- und Arbeitsstandort und die damit verbundene stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung.

4 Gender Mainstreaming im EPLR

Die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming resultiert, wie bereits erwähnt, aus Artikel 7 der ESIF-VO. Eine systematische Verankerung des Querschnittsziels fehlt allerdings in den meisten ESI-Fonds. So stellt der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht fest, dass die Kommission der geschlechtsspezifischen Analyse der vom

⁹ Die Unterschiede in den Größenordnungen zwischen den beiden Studien sind auf unterschiedliche Datengrundlagen und Bezugsgrößen zurückzuführen. Von Kleiner (2022) wurden die Angaben in den offenen Fragen des Freiwilligensurveys codiert und ausgewertet; der Bericht des Freiwilligensurveys stellt die Angaben zu den geschlossenen Fragen (Ankreuzfragen) dar. Zudem beziehen sich die Prozentangaben im Bericht des Freiwilligensurveys nur auf Personen, die angaben, freiwillig engagiert zu sein, während sich die Angaben von Kleiner (2022) auf alle Befragten beziehen.

Hof untersuchten politischen Maßnahmen¹⁰ und Programme nur wenig Aufmerksamkeit schenkt (EuRH, 2021: S. 21).

Dies zeigt sich auch im spezifischen ELER-Rechtsrahmen. In der ELER-VO wird das QZ Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung nicht wieder aufgegriffen und dementsprechend nicht für die Programmierung der EPLR durch die Mitgliedstaaten operationalisiert (vgl. VO (EU) Nr. 1305/2013). Lediglich aufgrund der ELER-Durchführungsverordnung sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, in Kapitel 8 der erweiterten Durchführungsberichte in 2017 und 2019 über die Beachtung des Artikels 7 der ESIF-VO zu berichten. Dieser inkonsistente Handlungsrahmen führt zu Brüchen und Leerstellen in der Programmierung. Diese werden im Folgenden näher beleuchtet.

Grundsätzlich bietet der ELER für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial, da die übergeordneten Ziele gemäß Artikel 4 der VO (EU) Nr. 1305/2013 eine inhaltliche Ausrichtung der Programme auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen begünstigen. Entsprechend zeigt das NRW-Programm eine deutliche Ausrichtung auf Umweltzielsetzungen und Flächenmaßnahmen. Die überwiegende Anzahl der Maßnahmen des EPLR richtet sich an landwirtschaftliche Betriebe, gefolgt von öffentlichen Stellen (vgl. Grajewski, 2016).

Vor dem Hintergrund der strategischen gleichstellungspolitischen Oberziele wie (1) gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, (2) gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, (3) Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und (4) Sicherstellung der Würde und Unversehrtheit ist der ELER nicht das zentrale Förderprogramm und Politikinstrument zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen (wie z. B. die ausgeprägte Ungleichverteilung von Landbesitz [vgl. Tietz et al., 2021] und die unterschiedliche Entgelthöhe, die sogenannten Pay Gaps). Hier sind eher nationale arbeitsmarkt- und familienpolitische Instrumente und rechtliche Rahmensetzungen oder auch die EU-Strukturfonds gefragt. Dennoch

- bietet der ELER für bestimmte Maßnahmenbereiche Ansatzpunkte zur Formulierung pragmatischer Ziele, die auf die Kompensation aktueller Benachteiligungen abzielen (existenzsicherndes Einkommen, Qualifizierung, Schaffung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Erreichbarkeit sozialer Infrastrukturen etc.). Diese Ansatzpunkte könnten durch entsprechende Indikatoren, Monitoringsysteme und Evaluationsfragestellungen profiliert und gesteuert werden;
- sollten die Wirkungen der ELER-Förderung in gleichstellungsrelevanten Feldern nicht dazu führen, strukturelle Schief lagen zu reproduzieren und damit zu verfestigen. (Tietz et al., 2015: S. 173).

4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments

Wie bereits erwähnt, ist das NRW-Programm Ländlicher Raum vor allem auf Zielsetzungen in den Bereichen Umwelt und Landwirtschaft ausgerichtet (vgl. MKULNV, 2015). In der Beschreibung der Ausgangssituation werden einzelne Aspekte geschlechterdifferenziert dargestellt, so z. B. die Geschlechteranteile in der Bevölkerung in ländlichen und urbanen Räumen, die Arbeitslosenquote und die potenzielle Hofnachfolge. Diese werden in der weiteren Analyse und Strategieentwicklung nicht aufgegriffen, auch weil dies in den entsprechenden Vorlagen der KOM nicht vorgesehen war. Hierin zeigen sich die bereits o. g. Brüchen in der Programmierung aufgrund des inkonsistenten EU-seitigen Handlungsrahmens. Vor dem Hintergrund der Fokussierung auf Umweltziele erscheint es zwar auch sachgerecht, Gleichstellungsaspekte nicht vertieft zu behandeln. Für in der SWOT-Analyse identifizierte und nicht-adressierte Defizite, z. B. im Agrarsektor, sollte aber zumindest erwähnt werden, welche anderen Politiken sich dieser annehmen oder annehmen könnten. Im Hinblick auf Priorität 6 werden eine Reihe von Schwächen, Chancen und Risiken benannt, die die Lebens- und

¹⁰ ELER, ESF, EFRE, EGFL, ERASMUS+.

Arbeitsbedingungen im ländlichen Raum betreffen und damit Relevanz für die Leistbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit haben. Unter anderem wird die abnehmende Zahl wohnortnaher Arbeitsplätze und Defizite in der Grundversorgung mit Waren des täglichen Bedarfs in dünn besiedelten peripheren Gebieten als Schwäche genannt, die schlechte Erreichbarkeit einiger Regionen und die nicht mehr flächendeckende allgemeinmedizinische Versorgung als Risiko. Adressiert werden diese Aspekte in Bedarf B601, der auf die Schwerpunktbereiche (SPB) 6A und 6B verweist. Die einzige Maßnahme, bei der konkret benannt wird, dass sie einen Beitrag zum QZ Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung leisten könnte, ist die M16.71 „Frühe Hilfen“.¹¹

Basierend auf Angaben der Fachreferate und der Analyse von Programmdokumenten (EPLR, Richtlinien, Auswahlkriterien [AWK]) wurden die Maßnahmen des NRW-Programms nach ihrer Relevanz im Hinblick auf Gleichstellung nach Kategorien differenziert. Die Kategorien sind folgendermaßen definiert:

- gleichstellungsneutral: Fördermaßnahmen zielen nicht auf gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder ab,
- potenziell gleichstellungsorientiert: Fördermaßnahmen / einzelne Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten,
- gleichstellungssensibel: Fördermaßnahmen / einzelne Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten und dies wird über die Zielformulierung und/oder AWK formuliert,
- gleichstellungsaktiv: Fördermaßnahme verfolgt die Verbesserung der Gleichstellung als Ziel.

4.1.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen

Als gleichstellungsneutral werden alle Flächenmaßnahmen (TM 10.1 AUKM, M 11 Ökolandbau, TM 12.1 Natura 2000-Zahlungen und M 13 Ausgleichszulage), die Förderung des natürlichen Erbes und der entsprechenden Planungen (TM 7.6 und TM 7.13), die Förderung des Waldumbaus (8.5), die Maßnahmen zur emissionsarmen Gülleausbringung und -lagerung (4.12 und 4.4) und die Tierwohlmaßnahmen (TM 14.11 und 14.12) eingeordnet. Diese Maßnahmen zielen vor allem auf Umweltwirkungen und nicht auf die o. g. gleichstellungsrelevanten Handlungsfelder. Damit soll nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass auch die Umsetzung dieser Maßnahmen eine Genderdimension haben kann. Diese ist allerdings deutlich komplexer und wird nicht im Rahmen der Evaluation bearbeitet.¹²

Die Förderung des forstlichen (M4.31) und des landwirtschaftlichen Wegebbaus innerhalb (M4.32) als auch außerhalb (M4.33) der Flurneuordnung zielen auf die Verbesserung der Infrastruktur und damit die Stärkung der Wirtschaftlichkeit der Land- und Waldnutzung. Damit tragen sie zur Optimierung der bestehenden männerdominierten Bewirtschaftungsverhältnisse im Forst- und Agrarsektor bei. Allerdings bestehen keine Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Ausgestaltung der Maßnahmen. Daher werden diese Maßnahmen ebenfalls als gleichstellungsneutral eingeordnet.

Auch die Förderung des Breitbandausbaus wird im Rahmen der Evaluation als gleichstellungsneutral betrachtet. Der Zugang zu leistungsfähigem Internet kann in hohem Maße Auswirkungen auf verschiedenste Gleichstellungsaspekte (Beschäftigung, Beteiligung an politischer Willensbildung, Zugang zu Dienstleistungen ...) haben (Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021). So wird mit Digitalisierung häufig die Erwartung einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit aufgrund der Flexibilisierung des Arbeitsortes verbunden, allerdings setzt auch dies ein Mindestmaß an

¹¹ Diese Maßnahme gelangte allerdings nicht zur Umsetzung, da sich der ELER-Rahmen als nicht kompatibel erwies. Die Maßnahme wurde daher wieder aus dem Programm genommen.

¹² So weist der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht darauf hin, dass Frauen in einzelnen Mitgliedstaaten unterproportional von Direktzahlungen profitieren (EuRH, 2021).

Kinderbetreuungseinrichtungen voraus (vgl. Fahning et al., 2018: 125 ff.). Es bestehen aber auch Befürchtungen, dass weniger Präsenz am Arbeitsplatz zu weniger Sichtbarkeit der Leistung und damit zu geringeren Karrierechancen führt. Die technische Bereitstellung eines leistungsfähigen Internetzugangs ist somit zwar die Grundvoraussetzung für Digitalisierung. Inwieweit diese Gleichstellungseffekte entfaltet (positiv wie negativ), hängt aber von den Digitalisierungsstrategien der verschiedenen Akteur:innen (Bund, Land, Kommunen, Unternehmen ...) ab (vgl. Fahning et al., 2018).

4.1.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen

Die weiteren Fördermaßnahmen des NRW-Programms sind überwiegend als potenziell gleichstellungsorientiert, zum Teil auch als gleichstellungssensibel bzw. gleichstellungsaktiv eingeordnet, weil sie Wirkungen in den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

- Beschäftigung und berufliche Entwicklung,
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf,
- Teilhabe an Entscheidungsprozessen,
- Aufbrechen/Vermeiden von Stereotypen in Wort und Bild

entfalten können.

Die **Bildungsmaßnahme (M 1.1)** und die Förderung der **einzelbetrieblichen Beratung (EB, M 2.1)** können zum einen durch Qualifikation und Erweiterung der Wissensbasis indirekt zur Verbesserung von Erwerbsmöglichkeiten beitragen. Zum anderen können diese Fördermaßnahmen durch die Ausgestaltung der Bildungs- und Beratungsangebote, die Auswahl der Dozent:innen und Berater:innen und die Gestaltung von Info- und Kursmaterial auch zum Aufbrechen und Vermeiden von Stereotypen insbesondere in der Landwirtschaft beitragen. Die EB ist daher potenziell gleichstellungsorientiert. In der M1.1 wird das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen über die Auswahlkriterien abgesichert. Die M 1.1 kann damit als gleichstellungssensibel eingeordnet werden.

Die einzelbetriebliche Förderung landwirtschaftlicher Betriebe im **AFP (M 4.1)**, die Förderung der **Verarbeitung und Vermarktung (M 4.2)** sowie die Förderung von **kleineren Unternehmen der Holzindustrie (M8.6)** können aus Gleichstellungsperspektive sowohl positive als auch negative Beschäftigungseffekte entfalten und fallen damit in die Kategorie „potenziell gleichstellungsorientiert“. Im Falle des landwirtschaftlichen Betriebs können die durch Investitionen induzierten Veränderungen in der Arbeitswirtschaft die gesamte Familie betreffen und somit relevant für das innerfamiliäre Genderregime sein. In geförderten Unternehmen kann eine Ausweitung der Kapazitäten zu neuen Arbeitsplätzen führen, was zu wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen kann. Die Entstehung geringfügiger Beschäftigung wäre aus gleichstellungspolitischer Sicht allerdings negativ zu beurteilen. Die Fördermaßnahmen könnten auch Betriebsleiterinnen bzw. Unternehmerinnen in der wirtschaftlichen Entwicklung ihrer Betriebe unterstützen

Potenziell gleichstellungsorientiert sind auch die im SPB 6B programmierten Maßnahmen DE-Pläne (7.11), Wegenetzkonzepte (7.12), DE (7.4), ländliche Infrastruktur (7.5) und ländliche Netzwerke (16.72). Diese Maßnahmen könnten über die Verbesserung der Infrastruktur zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit beitragen, die DE-Planungen auch zu einer gleichberechtigten Teilhabe in Entscheidungsprozessen, die 16.72 zu einer gleichberechtigten Teilhabe an Aktivitäten der ländlichen Entwicklung. Die Maßnahme 16.71 verfolgte mit ihrer Ausrichtung auf die Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und Familien zur Vorbeugung/Vermeidung prekärer Lebenslagen als einzige Maßnahme des EPLR tatsächlich gleichstellungspolitische Zielsetzungen.

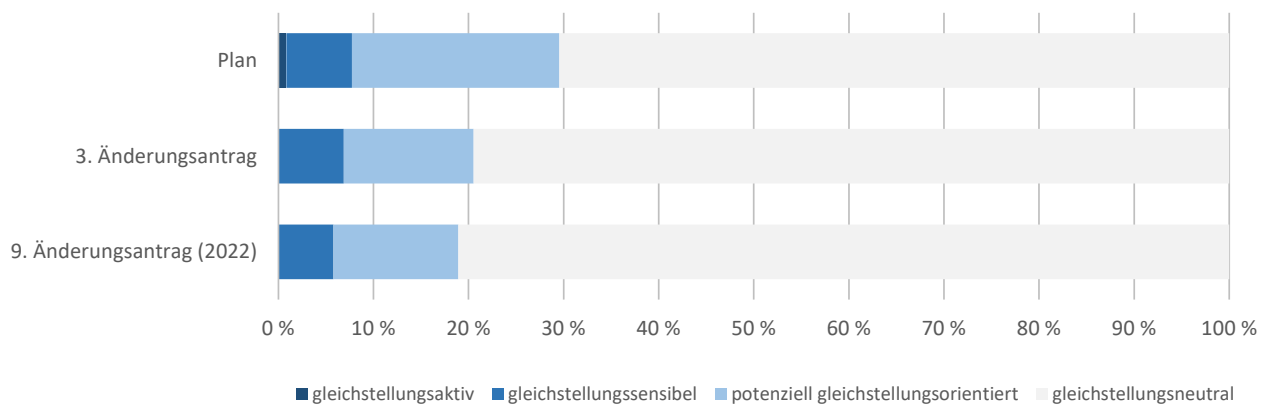
LEADER (M19) kann als gleichstellungssensibel betrachtet werden. In der Fördermaßnahme erfolgte eine Verankerung von Gleichstellungsaspekten in der Maßnahmenausgestaltung über im Wettbewerbsaufruf formulierte Anforderungen an LAG und Entwicklungsstrategie. So war eine Voraussetzung, dass mindestens ein Drittel der ordentlichen stimmberechtigten Mitglieder im Entscheidungsgremium der LAG Frauen sind. Im Rahmen der SWOT waren „in jedem Fall entsprechende Darstellungen zur wirtschaftlichen und demographischen Entwicklung des Gebietes sowie zu sozialen Handlungsbedarfen, insbesondere in Bezug auf die soziale Integration von Kindern, Jugendlichen und Familien vorzunehmen.“

Mit der **EIP-Agri** wird die Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel (Entwicklung/Erprobung einer Innovation) unterstützt. Tendenziell handelt es sich bei den in den Operationellen Gruppen (OG) gewünschten Akteursgruppen (Landwirt:innen, vor- und nachgelagerte Unternehmen) eher um männlich dominierte Bereiche (vgl. Lehmann et al., 2020). Es besteht das Risiko einer, wenn auch unbeabsichtigten, Ausgrenzung von Frauen, bzw. der Zugang für Frauen könnte durch männlich dominierte Netzwerke erschwert werden. Bisher liegen keine Studien vor, die die Akteurskonstellation in den OG auch mit einer Geschlechterperspektive beleuchten (Fieldsend et al., 2021; Knotter et al., 2019). Daher erscheint es sinnvoll, die Zusammensetzung der OG nach Geschlecht zu betrachten.

4.1.3 Genderbudgeting

Um deutlich zu machen, in welchem Umfang die Gleichstellung der Geschlechter in Förderpolitiken berücksichtigt wird, ist es hilfreich, die für die verschiedenen entsprechend klassifizierten Maßnahmengruppen vorgesehenen Mittel in ihren Anteilen darzustellen (Nicol, 2022; EIGE, 2018). Abbildung 9 zeigt die Mittelanteile gleichstellungsrelevanter Maßnahmen des ursprünglich genehmigten NRW-Programms sowie auf Basis des 3. und 9. Änderungsantrags.

Sowohl M16.71 als auch M16.72 wurden wieder aus dem Programm genommen, ohne dass eine Umsetzung von Vorhaben erfolgt war. Diese Maßnahmen werden daher im weiteren Bericht nicht mehr erwähnt. Die Maßnahmen der ländlichen Entwicklung (7.11, 7.4, 7.5) sind seit der Regierungsneubildung nach der Landtagswahl 2018 nicht mehr Bestandteil des NRW-Programms Ländlicher Raum. Die Förderung wurde mit rein nationalen Mitteln außerhalb des Programms fortgesetzt. Nach dieser 3. Programmänderung waren 7 % für gleichstellungssensible Maßnahmen vorgesehen und 14 % für Maßnahmen, die potenziell gleichstellungsorientiert sind (vgl. Abbildung 9). 79 % der öffentlichen Mittel sollten in Fördermaßnahmen verausgabt werden, die als gleichstellungsneutral klassifiziert wurden. Der 9. Änderungsantrag bildet den Stand nach Verlängerung der Förderperiode um zwei Jahre bis 2022 und Einplanung der EURI-Mittel ab.

Abbildung 9: Geplante öffentliche Mittel des NRW-Programms Ländlicher Raum nach Gleichstellungsrelevanz

Quelle: Eigene Berechnung; MKULNV, 2015; MULNV, 2018a; MUNLV, 2022.

Die als gleichstellungsneutral klassifizierten Maßnahmen sind, neben einigen Infrastrukturinvestitionen, überwiegend Flächenmaßnahmen. Zusammen mit den Waldbesitzer:innen gehen knapp 70 % der geplanten Mittel an Flächenbewirtschafter:innen. Das heißt, Flächenbesitz spielt eine große Rolle bei der Frage, wer an den Fördermitteln partizipiert.

Soweit mit den in der Evaluation vorliegenden Daten möglich, wird eine Auswertung der Auszahlungen für Flächenmaßnahmen nach Geschlecht erfolgen.

4.2 Berücksichtigung in der Umsetzung auf Programmebene

Für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in allen Phasen der Programmumsetzung sind vor allem die Themenfelder Öffentlichkeitsarbeit, ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen in den begleitenden Gremien sowie die Sensibilität für Gleichstellungsaspekte in den umsetzenden Verwaltungen relevant (MULNV, 2019a).

In der Öffentlichkeitsarbeit sollte die Verwendung gendersensibler Sprache sowie die Vermeidung von Darstellungen und Abbildungen stereotyper Geschlechterrollen besonders beachtet werden. Dies gilt für die Internetseiten und die Informationsbroschüre zum NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2020, Flyer und weitere Medieninformationen zu einzelnen Maßnahmen.

Laut MULNV (2019a) waren 32 % der Mitglieder des BGA Frauen. Dies wurde als akzeptabel bewertet, wobei weiteres Optimierungspotenzial gesehen wurde. Daher wurde regelmäßig eine entsprechende Empfehlung seitens der Verwaltungsbehörde ausgesprochen. Die Auswertung der Teilnahmelisten der BGA der Jahre 2018 bis 2022 ergab Frauenanteile auf den Sitzungen zwischen 29 und 48 %. Unter den Vertreter:innen der öffentlichen Verwaltung (Ministerien, Zahlstelle, Bewilligungsstellen, BMEL, EU-KOM) variierte der Frauenanteil zwischen 27 und 63 %, bei den WiSo-Partner:innen zwischen 25 und 42 %.

Die im Durchführungsbericht 2019 erwähnten gleichstellungsrelevanten Organisationen wie die Landfrauenverbände oder Freie Wohlfahrtspflege NRW gehören zwar dem BGA an, waren aber auf keiner der betrachteten Sitzungen präsent. Damit entspricht das Spektrum der an den BGA-Sitzungen Teilnehmenden der inhaltlichen Schwerpunktsetzung des NRW-Programms.

Die Publikationen des Landes zum NRW-Programm Ländlicher Raum (Förderwegweiser [MKULNV, 2016], Bürgerinformation, Broschüre zum Umsetzungsfortschritt [MULNV, 2018b]) sind in der Sprache weitgehend

neutral. Es überwiegt die Verwendung neutraler Begriffe oder die Nennung der weiblichen und männlichen Form. In der Förderbroschüre 2016 und in Beschreibungen der Fördermaßnahmen im Internet wurde allerdings vereinzelt auch noch das generische Maskulinum (Bürger, Einwohner) verwendet.¹³

Ein Viertel der Fotos in den genannten Publikationen zeigen Personen, überwiegend Männer und Frauen, allerdings werden Männer doppelt so oft alleine auf einem Foto dargestellt wie Frauen. Die Darstellung ist überwiegend neutral (ohne Stereotype), allerdings gibt es vereinzelt auch Bilder, die Rollenstereotype nahelegen z. B. Gruppenbild mit Mann an der Schaufel; Mann ist deutlich größer, erklärt und Frau hört mit geneigtem Kopf zu; Familienbild (Eltern und Kinder vor/auf Schlepper, Mann und Junge in Arbeitskleidung/Stiefel, Frau und Mädchen in Freizeit-/Alltagskleidung). Die Chance, Rollenbilder durch kontra-stereotype Abbildungen zu hinterfragen / zu relativieren, wurde somit nicht genutzt.

Um eine gendersensible Umsetzung der Förderung zu unterstützen, wurde von der Verwaltungsbehörde 2018 ein Leitfaden erarbeitet (MUNLV, 2018) und an die zuständigen Stellen kommuniziert. Ergänzend sollte auch eine Fortbildungsveranstaltung stattfinden, die allerdings mangels Interesses nicht stattfand.

4.3 Fazit

Hinsichtlich der Umsetzung von **Gender Mainstreaming** auf der Programmebene wäre im NRW-Programm Ländlicher Raum mehr möglich gewesen. Zwar erfolgte in Teilen eine geschlechterdifferenzierte Darstellung der Ausgangssituation, diese wurde in der Analyse und der Programmstrategie aber kaum aufgegriffen. Auch die Bemühungen der Verwaltungsbehörde (Leitfaden, Angebot einer Fortbildung) stießen auf wenig Resonanz.

Viele (Teil-)Maßnahmen des Programms sind als gleichstellungsneutral einzuordnen. Dazu zählen v. a. die Flächen- und Forstmaßnahmen, investiver Natur- und Gewässerschutz, Flurbereinigung und Breitbandausbau. Diese Maßnahmen bieten kein unmittelbares Potenzial, zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen. Etwa 20 % der geplanten öffentlichen Mittel sollen für gleichstellungsrelevante Maßnahmen verausgabt werden. Allerdings wurden nur zwei Maßnahmen (LEADER, Bildung) über Auswahlkriterien und einzelne Förderangebote gleichstellungsorientiert ausgerichtet.

Die Teilnahme am BGA entspricht der inhaltlichen Schwerpunktsetzung des Programms. So waren die als gleichstellungsrelevant benannten Organisationen auf keiner BGA-Sitzung präsent. Eine ausgewogene Beteiligung der Geschlechter war auf den Sitzungen nur zum Teil zu beobachten.

5 Beiträge der Förderung zu den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

Inwieweit die potenziell gleichstellungsorientierten Fördermaßnahmen einen Beitrag in den Handlungsfeldern Qualifizierung und Wissensvermittlung, Beschäftigung und berufliche Entwicklung, Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit sowie Teilhabe an Entscheidungsprozessen geleistet haben, wird in diesem Kapitel beleuchtet.

5.1 Qualifizierung und Wissensvermittlung

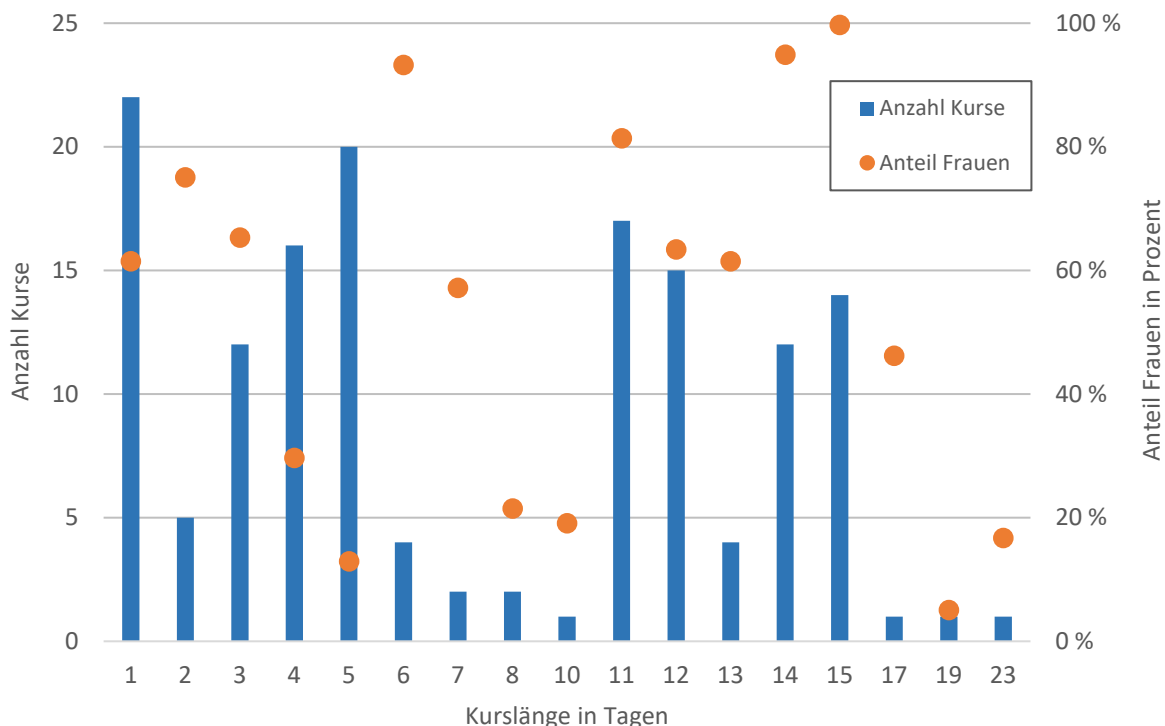
Im Rahmen der **Bildungsmaßnahme M1.1** wurden von 2016 bis 2022 insgesamt 149 Veranstaltungen mit 2.159 Teilnehmer:innen gefördert. Der Anteil von Frauen an den Teilnehmer:innen liegt bei 63 % und hat sich damit im Vergleich zur Förderperiode 2007–2013 (54 %) deutlich erhöht. Mit Ausnahme des Themenbereichs „Einführung

¹³ Vor allem bei der Fördermaßnahmenbeschreibung unter LEADER, <https://www.mlz.nrw.de/themen/landwirtschaft/foerderung/eu-foerderperiode-2014-2022/nrw-programm-laendlicher-raum-2014-2022-eler/>

neuer Standards“ (48 % Frauen) überwiegen Teilnehmerinnen in allen angebotenen Themenbereichen (Betriebsmanagement: 71 % Frauen, Ökologische Produktionsverfahren: 51 % Frauen, Einführung neuer Technologien: 93 % Frauen). Im Zeitablauf lässt sich eine kontinuierliche Zunahme beobachten.

Es wäre zu vermuten, dass Frauen aufgrund der häufigeren Zuständigkeit für Care-Arbeiten eher kürzere Kurse bevorzugen. Die Auswertung der Kurslisten zeigt, dass die Höhe des Frauenanteils an den Teilnehmer:innen unabhängig von der Kurslänge ist (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anzahl Kurse und Frauenanteil an den Teilnehmer:innen nach Kurslänge

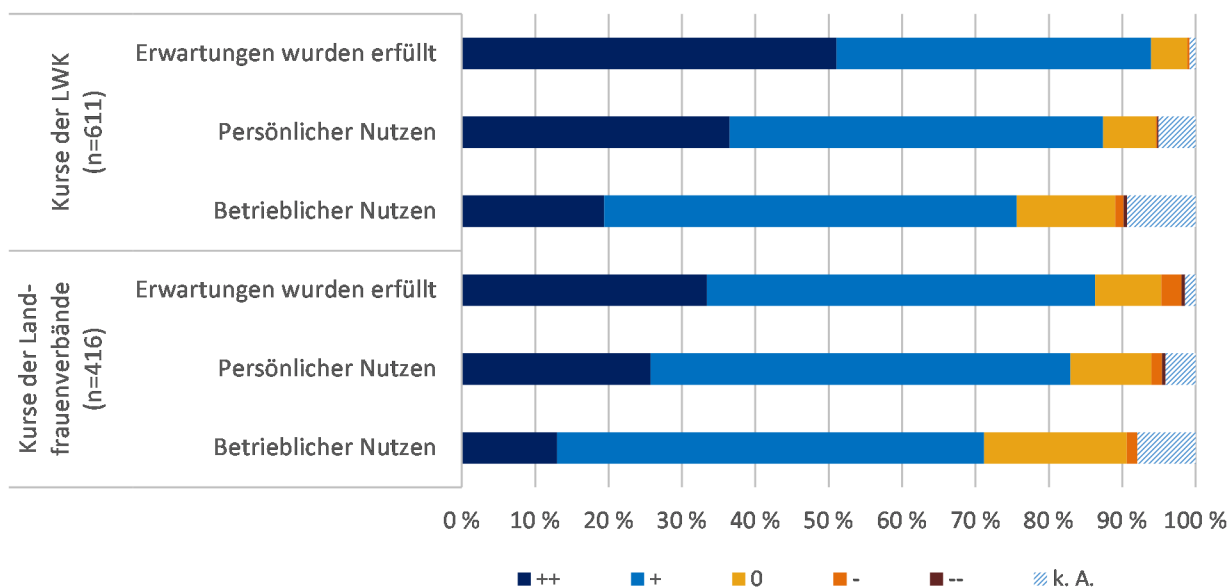


Quelle: Eigene Darstellung, Kurslisten 2016–2022.

Ein Grund für die hohe Beteiligung von Frauen liegt u. a. darin, dass mit dem Rheinischen und dem Westfälisch-Lippischen Landfrauenverband zwei frauenspezifische Bildungsträger beteiligt sind. Deren Qualifizierungen zum Agrarbüromanagement werden im Schnitt vier- bis fünfmal im Jahr durchgeführt, mit je zwölf bis 15 Lehrgangstagen (30 Kurse). Weitere Angebote sind Bauernhofpädagogik, Digitalisierung im Agrarbüro, Kurse zur Weiterentwicklung sog. soft skills (Kommunikation, Resilienz, Entscheidungen treffen etc.).

Zum Lehrgangsende erfolgt für alle Kurse eine Bewertung des Nutzens durch die Teilnehmer:innen. Eine Auswertung der Bewertungen nach Geschlecht ist leider nicht möglich. Hinsichtlich des Kursangebots von LWK (68 % Frauenanteil unter den TN) und Landfrauenverbänden (100 % Frauenanteil) ist aber auch die Gesamteinschätzung aussagekräftig. Danach schätzen 77 % der Teilnehmer:innen der Kurse der Landfrauenverbände und 83 % der Teilnehmer:innen der LWK-Kurse den betrieblichen Nutzen als hoch (Kategorien 1 und 2 auf einer 5-stufigen Skala) ein. Der persönliche Nutzen wird, wie auch bei den Kursangeboten anderer Träger, noch etwas höher eingeschätzt (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Teilnehmerbewertung – Kurse von LWK, Rheinischem und Westfälischem Landfrauenverband (2016–2021)



Quelle: Eigene Darstellung, Teilnehmerbewertungen der Jahre 2016 bis 2021.

Daneben gibt es weitere Bildungs- und Austauschangebote für Frauen in der Landwirtschaft außerhalb der ELER-Förderung, die in enger Kooperation von LWK NRW, Rheinischem und Westfälisch-Lippischem Landfrauenverband angeboten werden, wie das WiN-Angebot im Rahmen des Netzwerks Agrarbüro (Netzwerk Agrarbüro, 2023).

Die **einzelbetriebliche Beratung (M2.1)** soll landwirtschaftliche Betriebe und Flächenbewirtschafter:innen bei der Anwendung, Umsetzung und Verbreitung neuer Erkenntnisse in die Praxis unterstützen. Inhaltliche Schwerpunkte sollen v. a. auf Tierwohlaspekten und Umweltthemen liegen (Eberhardt, 2021b). Leider liegen keine Angaben zum Geschlecht der Betriebsleitungen der beratenen Betriebe vor, sodass keine Aussagen dazu möglich sind, in welchem Umfang Betriebe mit weiblichen Betriebsleitungen beraten werden. Insgesamt war die Anzahl der geförderten Betriebe gering (Eberhardt, 2021b), sodass vermutlich auch nur wenige Betriebsleiterinnen profitiert haben.

Erhebungen aus anderen Bundesländern belegen auch anderweitige Bedarfe, etwa aus dem hauswirtschaftlichen und sozialen Bereich (Lehmann et al., 2020) bzw. dem Bereich Sozioökonomie (vgl. Dehoff und Roosen, 2021). In Niedersachsen beispielsweise werden diese Aspekte auch im Rahmen der ELER-geförderten Beratung in den Beratungsthemen „Nachhaltigkeitssysteme“ und „Diversifizierung/Sozioökonomie“ adressiert, wobei die Inanspruchnahme im mittleren bzw. unteren Bereich liegt (Eberhardt, 2021a). Auch befragte Berater:innen in NRW sahen neben den produktionstechnischen Aspekten u. a. Beratungsbedarf eher im sozioökonomischen Bereich (Büromanagement/Management im Allgemeinen) (Eberhardt, 2021b).

Inwieweit die außerhalb des ELER angebotene Beratung z. B. der Landwirtschaftskammer diese Aspekte abdeckt und dabei auch eine Gleichstellungsperspektive einnimmt, kann im Rahmen der Evaluation nicht eingeschätzt werden.

Der Einsatz von Lehr- und Beratungskräften mit Genderkompetenz sowie ein ausgewogener Einsatz von Männern und Frauen als Dozent:innen und Berater:innen könnte auch zum Aufbrechen von Stereotypen und dadurch zum Abbau von Disparitäten beitragen. In der Maßnahmenausgestaltung finden sich jedoch keine dahingehend formulierten Anforderungen.

Für die M 1.1 liegen Angaben zum Geschlecht der Dozent:innen vor. Der Anteil von Frauen an den Dozent:innen liegt im Durchschnitt der Jahre 2016–2022 bei 47 %. Das Geschlechterverhältnis bei den Dozent:innen kann damit als ausgewogen betrachtet werden. Allerdings zeigt sich bei den Angeboten der Landfrauenverbände und der Landwirtschaftskammer mit einem hohen Frauenanteil an den Teilnehmer:innen mit 58 % bzw. 67 % auch ein etwas höherer Anteil an Dozentinnen, während es bei der DEULA keine einzige Dozentin gibt. Bei den Demeter-Kursen liegt der Frauenanteil an den Dozent:innen bei 28 % und bei den Kursen der Betriebshilfsdienste/Maschinenringe bei 39 %.

Von den 27 Berater:innen der EB waren im ersten Vergabezeitraum (2017–2019) 33 % weiblich.¹⁴ Der Anteil der von Frauen durchgeführten Beratungen lag bei 44 %, der der von Männern durchgeführten Beratungen entsprechend bei 56 %. Damit ist der Anteil der Beraterinnen an den durchgeführten Beratungen überproportional, d. h., die einzelnen Beraterinnen führen im Durchschnitt etwas mehr geförderte Beratungen durch als die einzelnen Berater. Dies kann dazu beitragen, dass Frauen im Sektor Landwirtschaft als kompetente, handelnde Akteurinnen wahrgenommen werden. Aufgrund der geringen Relevanz der geförderten Beratungsmaßnahme insgesamt dürfte der Effekt aber gering sein.

Fazit

Insgesamt leistet die Förderung der M 1.1 einen deutlichen Betrag zur Qualifizierung und Verbesserung der Position von Frauen im Agrarbereich, auch wenn die Reichweite angesichts von 3,4 Tsd. in Haupterwerbsbetrieben vollbeschäftigten und 19,3 Tsd. in Haupterwerbsbetrieben teilbeschäftigten Frauen (DESTATIS, 2021b) eher gering ist. Die ELER-geförderte Beratung M 2.1 kann aufgrund der geringen Inanspruchnahme eher als nicht relevant für das QZ angesehen werden.

Grundsätzlich können Bildungs- und Beratungsangebote durchaus einen substanziellen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen in der Landwirtschaft leisten, indem sie Frauen stärken und dazu beitragen, tradierte Geschlechterrollen aufzubrechen. Bedarf besteht u. a. an Weiterbildungsangeboten „nur für Frauen“ zu eher (produktions-)technischen Themen sowie an Angeboten zur Einführung in die Landwirtschaft für Quereinsteiger:innen, spezifischen Unterstützungsangeboten für Hofnachfolgerinnen und Existenzgründerinnen wie Beratung, Coaching, Mentoring (Davier et al., 2023).

5.2 Einzelbetriebliche Investitionen in der Land- und Forstwirtschaft

Das **AFP (TM 4.1)** ist in NRW deutlich stärker als in der vorhergehenden Förderperiode auf Tier-, Umwelt-, Klima- und Verbraucherschutz ausgerichtet (Forstner et al., 2020).

Bis Ende 2021 wurden 911 Vorhaben bewilligt, davon drei Viertel von Einzelunternehmen. Tabelle 3 zeigt den Anteil Frauen unter den Zuwendungsempfänger:innen (ZWE) sowie die durchschnittliche Investitionssumme und die durchschnittlichen Zuwendungen differenziert nach Einzelunternehmen und GbR/juristische Person. Bei der Kategorie GbR/juristische Person handelt es sich ganz überwiegend um Familien-GbR.

¹⁴ Eigene Berechnungen auf Basis der von den Bewilligungsstellen übersandten Projektlisten.

Tabelle 3: Anzahl und Anteil Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Rechtsform und Geschlecht (Stand 31.12.2021, bewilligte Vorhaben)

| Unternehmensform | Indikator | Geschlecht der Zuwendungsempfänger:in | | Anteil Frauen |
|------------------------|---|---------------------------------------|----------|---------------|
| | | Männlich | Weiblich | |
| Einzelunternehmen | Anzahl Förderfälle | 645 | 45 | 6,5 % |
| | durchschnittliche förderfähige Investition in Tsd. Euro | 447,5 | 380,0 | |
| | durchschnittliche Zuwendungen in Tsd. Euro | 132,8 | 126,3 | |
| GbR/ jurist. Person | Anzahl Förderfälle | 212 | 9 | 4,1 % |
| | durchschnittliche förderfähige Investition in Tsd. Euro | 519,8 | 734,0 | |
| | durchschnittliche Zuwendungen in Tsd. Euro | 144,6 | 237,5 | |
| Gesamt | Anzahl Förderfälle | 857 | 54 | 5,9 % |
| | durchschnittliche förderfähige Investition in Tsd. Euro | 465,4 | 439,0 | |
| | durchschnittliche Zuwendungen in Tsd. Euro | 135,7 | 144,8 | |

Quelle: Eigene Darstellung; Ebers, 2023.

Im Durchschnitt waren 5,9 % der ZWE des AFP weiblich. Sie erhielten 6,3 % der Zuwendungen. Bei den geförderten Einzelunternehmen liegt der Anteil von Frauen an den ZWE bei 6,5 %, der Anteil von Betrieben mit Gesellschafterinnen bei den geförderten GbR / jurist. Personen nur bei 4,1 %. Gegenüber der Förderperiode 2007–2013 (Frauenanteil bei den ZWE des AFP 4,2 %, s. Moser et al., 2016) ist der Anteil weiblicher ZWE damit gestiegen. Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen von insgesamt 9 % sind Frauen aber immer noch unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 2 in Kapitel 3.2). Überwiegend beantragen Haupterwerbsbetriebe im Rahmen des AFP eine Förderung. Hier liegt der Anteil Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung bei 8 %. Auch im Vergleich dazu sind Frauen in der AFP-Förderung unterrepräsentiert.

Strukturelle Unterschiede zwischen den Förderfällen konnten zum Teil festgestellt werden. So liegt das Jahr der Hofübergabe bei den männlichen ZWE im Durchschnitt weiter zurück (2001 gegenüber 2011 bei den weiblichen ZWE), bei der AFP-Antragstellung waren die Männer entsprechend tendenziell etwas älter (46 Jahre vs. 40 Jahre) (Ebers, 2023).

Die häufigste Produktionsrichtung ist sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen ZWE die Milchviehhaltung, gefolgt von der Schweinehaltung (vgl. Tabelle 4). An dritter Stelle folgt bei den männlich geleiteten Betrieben die Fleischviehhaltung, bei den weiblich geleiteten Betrieben die Geflügelhaltung. Hinsichtlich der prozentualen Anteile an den Förderfällen sind Frauen mit Anteilen zwischen 10 und 17 % bei den geförderten Betrieben der Hauptproduktionsrichtungen „Sonstige Tierhaltung“, „Gartenbau“ und „Geflügelhaltung“ etwas stärker vertreten. Angesichts der geringen Anzahl von Förderfällen in diesen

Produktionsrichtungen lässt sich daraus aber nicht ableiten, dass Frauen eher in Nischen investieren.¹⁵ Tabelle 4 zeigt den Umfang der Förderung nach Hauptproduktionsrichtung.

Tabelle 4: Umfang der Förderung nach Hauptproduktionsrichtung und Geschlecht der ZWE

| Hauptproduktionsrichtung | Anzahl | | durchschnittliches förderfähiges Investitionsvolumen in Tsd. Euro | | Anteil Frauen | |
|--------------------------|------------|-----------|---|--------|---------------|--------------------------------------|
| | männl. | weibl. | männl. | weibl. | an ZWE | am förderfähigen Investitionsvolumen |
| Ackerbau | 71 | 4 | 389 | 421 | 5,3 % | 5,7 % |
| Milchviehhaltung | 416 | 17 | 526 | 505 | 3,9 % | 3,8 % |
| Fleischviehhaltung | 101 | 6 | 331 | 214 | 5,6 % | 3,7 % |
| Schweinehaltung | 145 | 10 | 501 | 506 | 6,5 % | 6,5 % |
| Geflügelhaltung | 70 | 8 | 337 | 276 | 10,3 % | 8,6 % |
| Sonst. Tierhaltung | 15 | 3 | 371 | 291 | 16,7 % | 13,6 % |
| Gartenbau | 8 | 1 | 470 | . | 11,1 % | 8,8 % |
| Obstbau | 1 | - | . | - | 0,0 % | 0,0 % |
| Sonstige | 3 | 1 | 62 | . | 25,0 % | 15,8 % |
| Gesamt | 830 | 50 | | | | |

- = nicht vorhanden

. = Zahlenwert aus Datenschutzgründen geheimzuhalten

Quelle: Ebers, 2023.

Vergleicht man die Anteile geförderter Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung mit den Ergebnissen der Landwirtschaftszählung zur betriebswirtschaftlichen Ausrichtung (vgl. Tabelle A1), so zeigt sich z. B. für Ackerbau- und Futterbaubetriebe¹⁶ eine deutliche Unterrepräsentanz von durch Frauen geleitete Betriebe. Bei Veredlungsbetrieben¹⁷ entspricht der Anteil der geförderten Betriebe ungefähr dem Anteil in der Grundgesamtheit.

Frauen wird zum Teil ein zurückhaltenderes Investitionsverhalten zugeschrieben (vgl. OECD, 2021; Perrin, 2005). Für Existenzgründerinnen in ländlichen Räumen in Deutschland ist der Zugang zu Finanzierungen zum Teil schwierig, da sie vergleichsweise niedrigere Kreditbeträge beantragen, die Geldhäuser ungern ausreichen (Empirica ag, 2020). Auch Tabelle 3 zeigt für Einzelunternehmen mit weiblicher Leitung im Mittel niedrigere durchschnittliche Investitionskosten, für GbRs und juristische Personen mit weiblichen Gesellschafter:innen höhere Beträge. Bei GbRs hängt dies u. U. damit zusammen, dass das Jahr der Hofübernahme bzw. des Einstiegs

¹⁵ Ein Vergleich mit den Anteilen der von Frauen geleiteten Betriebe bei den einzelnen Hauptproduktionsrichtungen war leider nicht möglich, da die entsprechenden Daten der Landwirtschaftszählung nicht öffentlich zugänglich sind. Die Testbetriebsnetzdaten sind hierfür ebenfalls ungeeignet, da Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung hier stark unterrepräsentiert sind.

¹⁶ Hauptproduktionsrichtung Milchvieh- oder Fleischviehhaltung.

¹⁷ Schweine- und Geflügelhaltung.

der Frauen kürzer zurückliegt, bei anderen Unternehmensformen aber auch mit den deutlich größeren Betrieben.

Beim Blick auf die Hauptproduktionsrichtung (vgl. Tabelle 4) zeigen sich niedrigere Investitionsvolumina für von Frauen geleitete Betriebe v. a. bei Produktionszweigen außerhalb des Mainstreams. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen sind diese Unterschiede allerdings wenig belastbar.

Die im Durchschnitt niedrigeren Investitionsvolumina bei den von Frauen geführten Einzelunternehmen sind bei der Geflügelhaltung darauf zurückzuführen, dass die geförderten Frauen in mobile Hühnerställe investiert haben, während bei den von Männern geleiteten Betrieben immobile Ställe überwiegen. In den anderen Hauptproduktionsrichtungen sind die Unterschiede mit großer Wahrscheinlichkeit eher auf die geringere Betriebsgröße zurückzuführen als auf ein zurückhaltenderes Investitionsverhalten. Die Tierbestände sind z. B. durchgängig sowohl vor als auch nach der Investition in von Männern geführten Betrieben größer als in von Frauen geführten Betrieben (Ebers, 2023). Mit Ausnahme der Zuchtsauen- und Legehennenhaltung ist der absolute Zuwachs an Tierplätzen in den von Frauen geleiteten Betrieben aber zum Teil deutlich größer (vgl. Tabelle A2 im Anhang), was ein geringeres Investitionsvolumen je Tierplatz in von Frauen geleiteten Betrieben nahelegt.

Insgesamt sind diese Unterschiede aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu betrachten. Eine Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Bayern zeigte, dass die Investitionsförderung „für Frauen genauso attraktiv wie für Männer“ sei. Größere Investitionen im landwirtschaftlichen Betrieb wurden von Betriebsleiterinnen allerdings tendenziell kritischer hinterfragt (Lehmann et al., 2020: S. 71). Zum Teil stellte für Gründerinnen eines neuen Betriebszweigs auch der Bürokratieaufwand ein besonderes Hindernis dar, wenn das Zeitbudget aufgrund der unbezahlten Familienarbeit begrenzt war, zum Teil wurden auch Förderlücken als Problem benannt (Düsberg, 2019). Die hier dargestellten Auswertungen zeigen vor allem, dass hinsichtlich der Bestimmungsgründe des Investitionsverhaltens von weiblich und männlich geleiteten Betrieben noch Forschungsbedarf besteht.

Auch wenn Frauen nicht direkte Zuwendungsempfänger:innen der AFP-Förderung sind, können die Wirkungen der geförderten Investitionen, z. B. auf die Arbeitswirtschaft oder das Haushaltseinkommen des geförderten Betriebs, für sie relevant sein. Rund zwei Drittel der 2018 befragten geförderten ZWE gaben an, dass sich die Investition deutlich / etwas positiv, also entlastend, auf die Arbeitsbelastung ausgewirkt hat (Forstner et al., 2020). Ein Sechstel der Befragten gab negative Effekte an.¹⁸ Bei wahrgenommenen entlastenden Wirkungen der Investition gaben die Befragten an, dass diese Einschätzung auch für im Betrieb angestellte Mitarbeitende und mithelfende Familienangehörige gelte, bei einer wahrgenommenen Zunahme der Belastung galt dies nicht (Forstner et al., 2020). Demnach müsste auch die Arbeitsbelastung für auf dem Betrieb mitarbeitende Frauen in den geförderten Betrieben abgenommen haben.

Eine Untersuchung bei deutschen Schweinehalter:innen zeigt, dass Frauen im Vergleich zu Männern mit größerer Wahrscheinlichkeit in höhere Tierwohlstandards investieren (Franz et al., 2012 zitiert nach Heise, 2016: S. 181), was mit der größeren Relevanz des Themas für Verbraucherinnen korrespondiert (vgl. Kapitel 3.5). Vor diesem Hintergrund könnte es für mehr Tierwohl in der Nutztierhaltung hilfreich sein, zukünftig Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, als Betriebsleiterinnen und vor allem auch als Teil des betriebsleitenden Ehepaars in der Kommunikation der Förderangebote explizit anzusprechen.

Die Förderung der **V&V (TM 4.2)** landwirtschaftlicher Erzeugnisse soll die Wettbewerbsfähigkeit von V&V-Unternehmen und von landwirtschaftlichen Primärerzeuger:innen, die sich zu Erzeugerorganisationen zusammengeschlossen haben, unterstützen und dabei auch die Absatzsituation der landwirtschaftlichen

¹⁸ Das war neben „Produktionskosten“ das Item mit dem höchsten Anteil negativer Bewertungen bei der Frage nach Wirkungen der AFP-Förderung (Forstner et al., 2020: S. 28).

Primärerzeuger:innen verbessern. In den geförderten Unternehmen können sowohl positive Arbeitsplatzeffekte (durch Erweiterungen) als auch negative (durch Rationalisierung) entstehen, was sich auch unterschiedlich auf die Beschäftigung von Männern und Frauen auswirkt. Die Befragung von ZWE der V&V-Förderung ermittelte durchschnittliche Beschäftigungseffekte von +3,3 Vollzeit-Äquivalenten (FTE) je Unternehmen; die Auswertung der Abschlussbögen ergab Werte von durchschnittlich 13,6 zusätzlichen FTE je Unternehmen. Sowohl die im Rahmen der Befragung als auch die bei der Auswertung der Abschlussbögen ermittelten Beschäftigungseffekte sind auf einige wenige Unternehmen zurückzuführen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten der geförderten Unternehmen lag „vorher“ (also vor der Investition) bei 26 % und betrug „nachher“ 28 %. Das heißt, es wurden etwas mehr Frauen eingestellt als „sonst“ (Forstner, 2020: S. 27). Insgesamt sind diese Effekte allerdings so gering, dass sie vernachlässigt werden können.

Im Forstsektor erfolgte mit der **M8.6** die Förderung der stofflichen Nutzung von Holz. Bis Ende 2023 gab es in dieser Maßnahme zehn Förderfälle. Bei der Hälfte der Vorhaben waren die ZWE Männer, die andere Hälfte wurde von Forstbetriebsgemeinschaften realisiert. Dies spiegelt die Struktur des Sektors wider.

5.3 ILE-Maßnahmen

5.3.1 Kommunale Planungen (M7.11, M7.12)

Bereits 1991 wurde in NRW die Frage nach einer „**Dorfentwicklung – mit oder ohne Frauen?**“ gestellt und die Relevanz ihrer Beteiligung betont (vgl. Veith, 1991). In aktuellen Studien zur Dorfentwicklung ist die Genderperspektive bisher allerdings kaum präsent.¹⁹ In NRW bieten sich auf lokaler Ebene Beteiligungsmöglichkeiten bei der Erstellung der im Rahmen der **M7.11** bis Ende 2018 geförderten 81 Integrierten Kommunalen Entwicklungskonzepte (IKEK) und Dorffinnenentwicklungskonzepte (DIEK). Detaillierte Angaben zur Beteiligung bei der Konzepterstellung nach Geschlecht liegen allerdings nicht vor. Auf Basis der Befragung der ZWE in 2018 kommen Peter und Pollermann (2019: S. 47) zu dem Schluss, dass die Beteiligungsmuster bei der Erstellung asymmetrisch sind und sich insgesamt eher die „üblichen Verdächtigen“ wie Vereinsvorsitzende oder Ortsvorsteher:innen beteiligen. Als fehlende Akteur:innen wurden neben anderen Gruppen auch Frauen identifiziert. Männer waren im Erstellungsprozess des DE-Konzeptes stärker in ehrenamtliche Tätigkeiten eingebunden als Frauen (Peter und Pollermann, 2019: S. 50).

Die unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen von Männern und Frauen, insbesondere in Familien mit Kindern (vgl. Kapitel 3.3), könnten sich auch in unterschiedlichen Prioritätensetzungen hinsichtlich der Modernisierung des ländlichen Wegenetzes widerspiegeln. Mit der M7.12 fördert NRW die Erstellung von **Wegenetzkonzepten** für den Freiraum einer Gemeinde. Dabei soll eine umfassende Bürgerbeteiligung erfolgen. Insgesamt wurden bisher 97 Wegenetzkonzepte gefördert (Stand 31.12.2022). Beteiligt wurden überwiegend Vertreter:innen von Land- und Forstwirtschaft, Naturschutz, Tourismus, lokaler Wirtschaft und Politik. Daneben gab es Beteiligungsmöglichkeiten für die Bevölkerung im Rahmen von Veranstaltungen und/oder Online-Portalen (vgl. Bathke, 2018). Inwieweit in diesem Prozess auch die Mobilitätsanforderungen von Menschen mit Betreuungs-/Fürsorgepflichten berücksichtigt wurden, ist den Konzepten nicht zu entnehmen. Die breite Beteiligung der Bevölkerung dürfte die Chancen hierfür erhöhen. Bei einer stichprobenhaften Sichtung zeigen die Fotos von den durchgeführten Veranstaltungen zu den Wegenetzkonzepten allerdings kaum Frauen.

¹⁹ Zum Beispiel Harteisen und Eigner-Thiel (2017); Becker (2021).

5.3.2 Investive Maßnahmen der Dorfentwicklung (M7.4, M7.5)

Die im Rahmen der Fördermaßnahmen M7.4 Dorferneuerung und Dorfentwicklung (inkl. Umnutzung) und M7.5 Investitionen in dem ländlichen Charakter angepasste Infrastrukturmaßnahmen bis Ende 2018 geförderten Vorhaben könnten einen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit geleistet haben, etwa durch die Förderung von Einrichtungen der Daseinsvorsorge (Betreuungseinrichtungen, Altenpflege u. ä.) und Nahversorgung oder Vorhaben zum Mobilitätsangebot. Die Förderung könnte auch zur Schaffung wohnortnaher Arbeitsplätze und zu weiteren Aspekten der Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen beigetragen haben.

In der M7.4 ist vor allem die Richtlinienziffer 311 Dorfgemäße Gemeinschaftseinrichtungen relevant, unter die 14 der 75 bis Ende 2018 bewilligten Vorhaben fielen. Bei diesen Vorhaben handelt es sich überwiegend um die Errichtung, Sanierung und/oder Erweiterung von Dorfgemeinschaftshäusern, sodass von einem Beitrag zur Bereicherung des soziokulturellen Lebens in den jeweiligen Orten ausgegangen werden kann, der die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit aber eher nicht tangiert (Peter und Pollermann, 2019).

Durch Infrastrukturvorhaben können neben direkten auch indirekte Beschäftigungseffekte entstehen. Von Bedeutung wäre hier insbesondere der Tourismussektor. Neben LEADER (siehe Kapitel 5.4) konnten mit der M7.5 entsprechende Vorhaben gefördert werden (Peter und Pollermann, 2019: S. 108). Es wurden allerdings bis Ende 2018 lediglich neun Vorhaben bewilligt, sodass hier nur sehr punktuelle Effekte zu erwarten sind.

Auch die Förderung einnahmeschaffender Investitionen kann die berufliche Entwicklung von Frauen unterstützen. Im Rahmen der M7.4 wurden acht Umnutzungsvorhaben u. a. zu Hofläden und Ferienwohnungen gefördert, was vermutlich Beschäftigungsmöglichkeiten für die auf den landwirtschaftlichen Betrieben lebenden Frauen bedeutet. Die Förderung der Umnutzung landwirtschaftlicher Gebäude wurde nach 2018 mit nationalen Mitteln außerhalb des NRW-Programms fortgesetzt.

5.4 LEADER (M19)

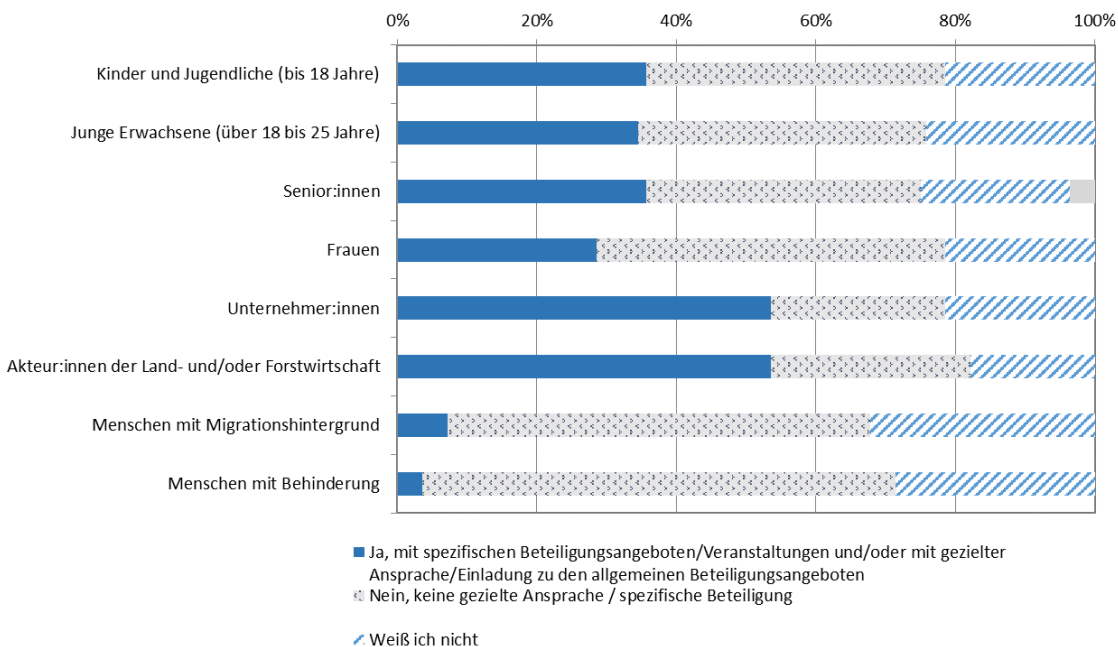
In LEADER gibt es verschiedene Ansatzpunkte sowohl für Gender Mainstreaming als auch für eine aktive Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Dies gilt sowohl für die regionalen Entwicklungsstrategien als auch für die LAG und die konkrete Umsetzung von Projekten. Für die Regionalen Entwicklungsstrategien (RES) und Projektplanungen stellt sich vor allem die Frage, inwieweit die unterschiedlichen Bedarfe und Interessen von Mädchen und Jungen, Frauen, Männern und weiteren Geschlechtern in ihren unterschiedlichen Lebenslagen berücksichtigt und ggf. in konkreten Themensetzungen, Auswahlkriterien und Projektideen aufgegriffen wurden. Hinsichtlich der LAG ist von Bedeutung, wie die Vorgabe hinsichtlich der Zusammensetzung nach Geschlecht sich auf den Anteil von Männern und Frauen in den LAG ausgewirkt hat, und ob deren Interessen angemessen berücksichtigt werden. Die Umsetzung von Projekten im Rahmen der M19.2 kann darüber hinaus Beiträge zu den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern „Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Fürsorgearbeit“ und „Beschäftigung und berufliche Entwicklung“ leisten.

5.4.1 Erstellung und Inhalte der Regionalen Entwicklungsstrategien (RES)

In der Vergangenheit waren Frauen in den LAG in der Regel deutlich unterrepräsentiert. Dies legt nahe, dass, wie für andere unterrepräsentierte Gruppen, eine gezielte Ansprache oder spezifische Beteiligungsformate in der RES-Erstellung sinnvoll sein könnten, um die Beteiligung von Frauen zu erhöhen bzw. die Männerdominanz zu verringern. Nach Angaben der RM-Befragung wurden Frauen in der RES-Erstellung in sieben von 28 LEADER-Regionen gezielt angesprochen, nicht so häufig wie Senior:innen, Jugendliche (jeweils zehn Regionen) und junge Erwachsene (neun Regionen) und deutlich seltener als Unternehmer:innen (14) und Landwirt:innen (14) (vgl.

Abbildung 12). Nur für Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung gab es noch seltener eine gezielte Ansprache (zwei bzw. eine Region).

Abbildung 12: Wurden bei der Erstellung der Entwicklungsstrategie (zusätzlich zu den für alle offenen Angeboten) auch einzelne Zielgruppen spezifisch angesprochen und/oder beteiligt? (n = 28)

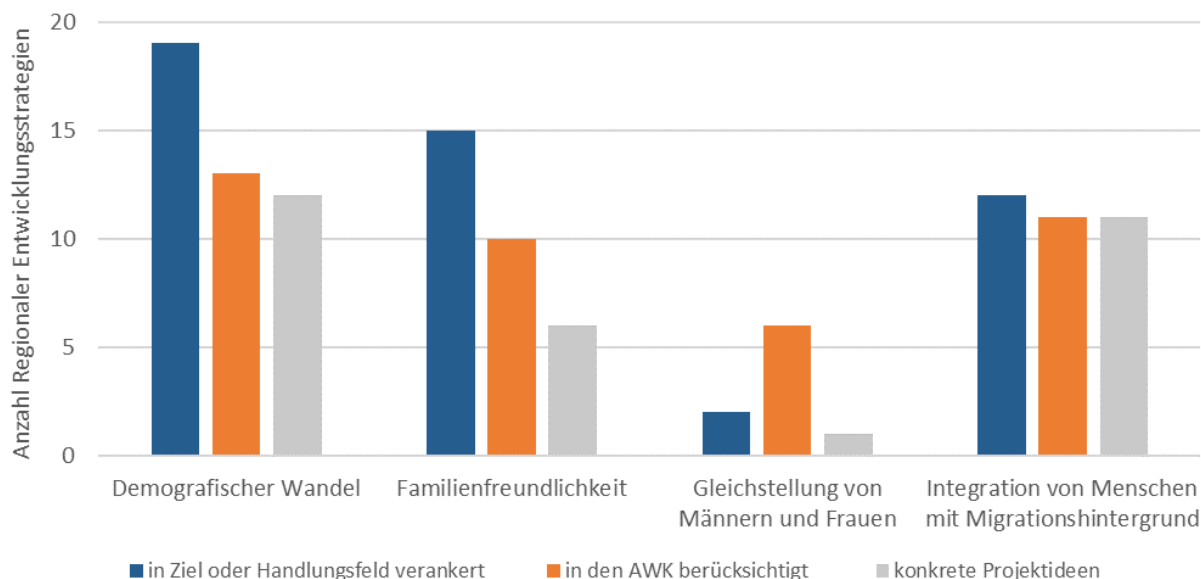


Quelle: Eigene Darstellung, Peter und Pollermann, 2019: S. 63.

In den RES wurde das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen nur in 32 % der Regionen aufgegriffen (d. h. in Ziel oder Handlungsfeld verankert, in den AWK berücksichtigt oder mit konkreten Projektideen hinterlegt). Andere relevante Themen wie Familienfreundlichkeit (64 % der Regionen), Barrierefreiheit (71 % der Regionen) und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (79 % der Regionen) wurden deutlich häufiger aufgegriffen.

Wenn es aufgegriffen wurde, wurde das Thema Gleichstellung vor allem in den Projektauswahlkriterien verankert, konkrete Projektideen gab es lediglich in einer Region. Andere gleichstellungsrelevante Themen, insbesondere „Demografischer Wandel“, aber auch „Familienfreundlichkeit“, wurden häufiger in Zielen oder Handlungsfeldern verankert und mit konkreten Projektideen hinterlegt (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Berücksichtigung der Themen Gleichstellung, demografischer Wandel und Familienfreundlichkeit in den RES (n = 28)



Quelle: Eigene Darstellung. RM-Befragung 2018 (Mehrfachnennung möglich, vgl. Peter und Pollermann, 2019: S. 59).

5.4.2 Teilhabe in der LAG

In den Anforderungen an die RES wurde hinsichtlich der Repräsentanz von Männern und Frauen im Entscheidungsgremium der LAG als konkrete Anforderung formuliert, dass mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder des Entscheidungsgremiums Frauen sein müssen. Dies hat im Vergleich zur vorhergehenden Förderperiode zu einem deutlichen Anstieg des durchschnittlichen Frauenanteils in den LAG von 20 % (2012) auf 40 % (2016) geführt. Auch im Verlauf der Förderperiode ist der Frauenanteil relativ stabil geblieben bzw. hat sich geringfügig erhöht (42 % in 2020). In den einzelnen Regionen bewegen sich die Frauenanteile zwischen 33 und 60 %. Bei elf Regionen reicht der Frauenanteil von 33 bis unter 40 %, bei neun Regionen von 40 bis unter 45 %. Bei sieben Regionen mit einem Frauenanteil von 45 bis 55 % kann von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden. In einer Region überwiegen Frauen mit 60 %.

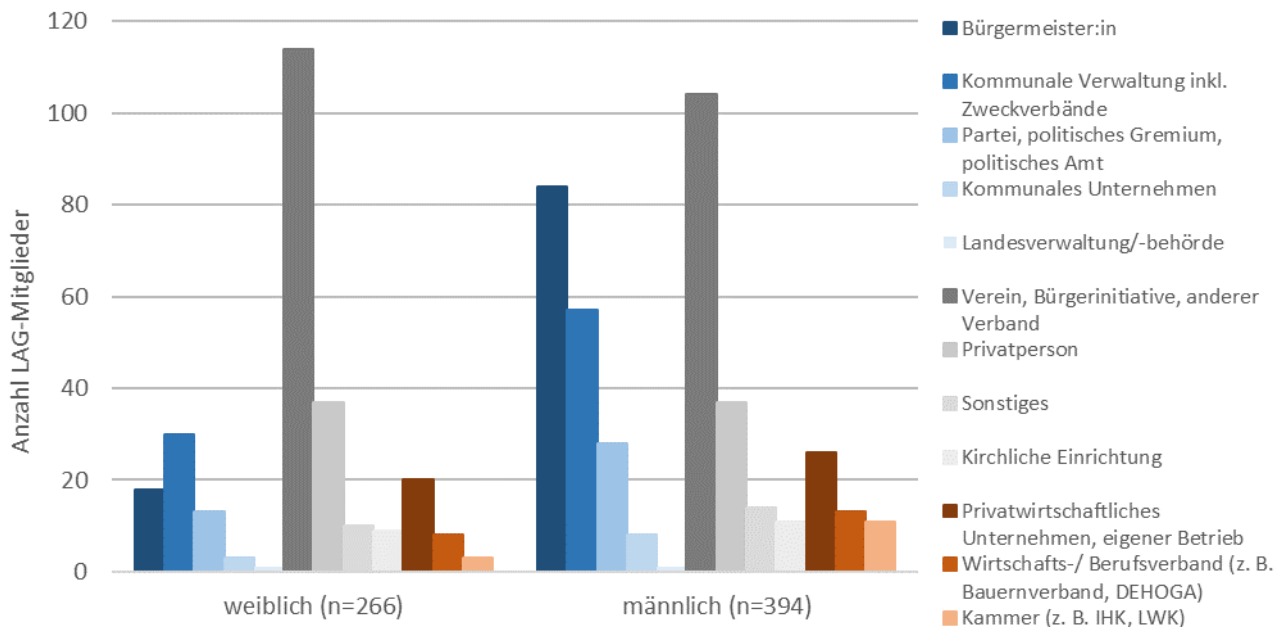
Der Vorsitz ist allerdings in der großen Mehrheit der LAG männlich. Lediglich in neun der 27²⁰ Regionen mit Vorstand sind Frauen im Vorstand beteiligt, davon in drei Fällen als alleinige Vorsitzende, in vier Fällen als Teil einer Doppelspitze und in zwei Fällen als einzelne Person in einem mehrköpfigen Vorstand. Damit sind Frauen allerdings in NRW deutlich häufiger im Vorstand vertreten als in den LAG der anderen Bundesländer der 5-Länder-Evaluierung. Dort liegt der Anteil der LAG mit Frauen im Vorstand zwischen 11 und 19 %.

Abbildung 14 zeigt den institutionellen Hintergrund der LAG-Mitglieder (inkl. beratender und nur in Vertretung stimmberechtigter Mitglieder) nach Geschlecht. Die Abbildung zeigt, dass die zivilgesellschaftlichen Akteursgruppen ausgewogen durch Frauen und Männer vertreten werden, die Vereine sogar etwas häufiger von Frauen. Damit sind Frauen in diesem Bereich etwas stärker präsent als üblicherweise in Führungspositionen in der Zivilgesellschaft (vgl. Kapitel 3.5). Bei den kommunalen Akteur:innen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt insbesondere für die Kategorie der Bürgermeister:innen und spiegelt damit die Unterrepräsentanz von

²⁰ Eine der 28 LEADER-Regionen hatte keinen Vorstand angegeben.

Frauen insgesamt in diesem Bereich. Die paritätische Beteiligung bei Vertreter:innen der Zivilgesellschaft kann vermutlich auch auf die Quote zurückgeführt werden.

Abbildung 14: Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in NRW nach Geschlecht



Blau: öffentlicher Sektor, Grau: Zivilgesellschaft, Rot: Wirtschaft. Alle Mitglieder, auch beratende und nur in Vertretung stimmberechtigte.

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Fynn und Pollermann, 2020.

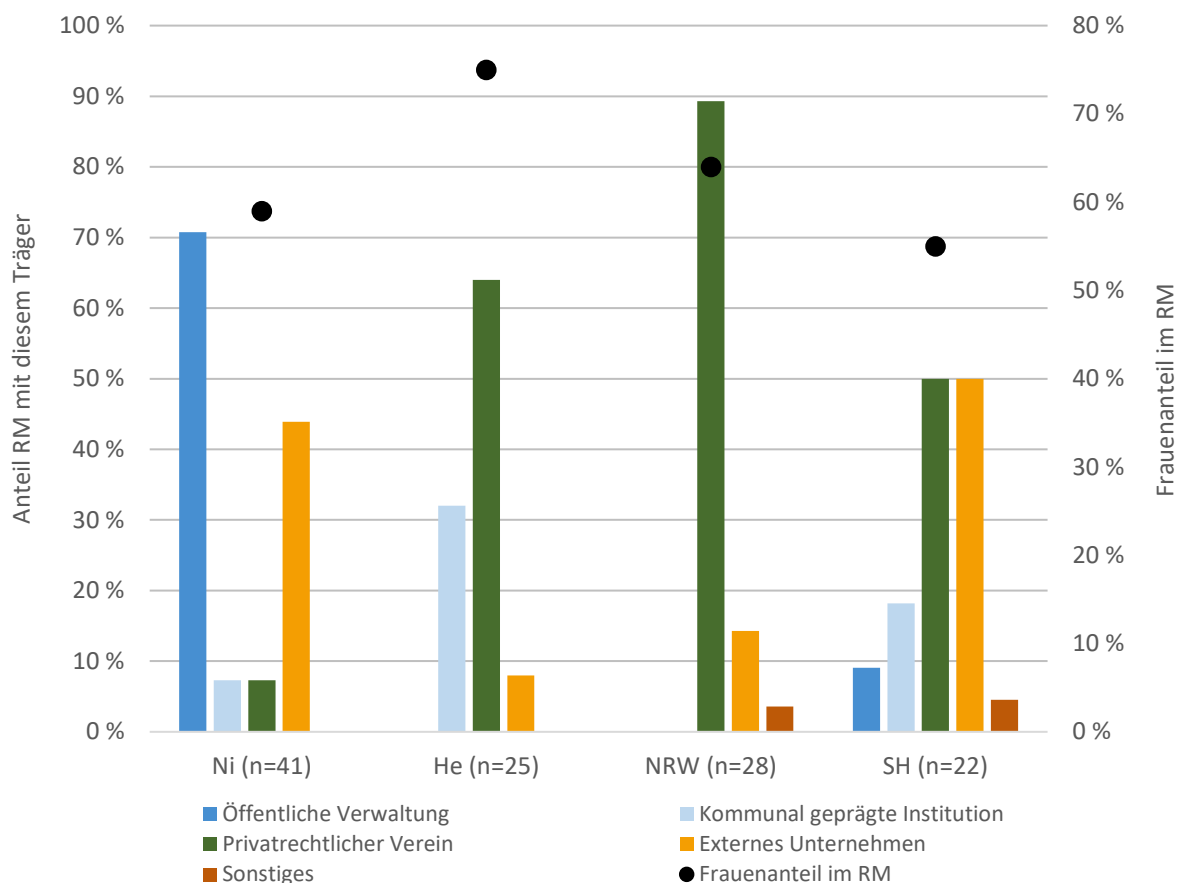
Geschlechterdifferenzierte Daten zur Beteiligung in anderen Gremien, etwa Arbeits- und Projektgruppen, liegen nicht vor.

Im Regionalmanagement (RM) der LEADER-Regionen sind Frauen deutlich stärker präsent. In der letzten Förderperiode lag der Anteil von Frauen in den LAG-Managements bei 47 % (Moser et al., 2016: S. 309), in der aktuellen Förderperiode bei 64 % (Stand 2018) bzw. 69 % (Stand 2023).

Die Sichtbarkeit von Frauen in Schlüsselpositionen des regionalen (Förder-)Managements kann die gezielte Ansprache von Frauen und die Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen aufgrund der eigenen Erfahrungswelt unterstützen. Allerdings ist dieser im Vergleich zur letzten Förderperiode relativ hohe Anteil von Frauen im RM beschäftigungspolitisch auch problematisch bzw. symptomatisch. Bei den RM handelt es sich häufig um befristete und für das Anforderungsprofil relativ schlecht bezahlte Stellen.²¹ Insofern kann der hohe Frauenanteil auch die bestehenden strukturellen Defizite in Bezug auf Bezahlung und „Qualität“ der Beschäftigung von Frauen und Männern widerspiegeln (Achatz, 2010). Inwieweit für NRW ein Zusammenhang zwischen dem relativ hohen Frauenanteil im LAG-Management und dem hohen Anteil privatrechtlicher Vereine als Trägerstrukturen besteht (vgl. Abbildung 15), kann allerdings nur vermutet werden.

²¹ Zugrunde gelegt werden Pauschalen, die einer Stelle im gehobenen Dienst der Verwaltung entsprechen.

Abbildung 15: Trägerstruktur und Frauenanteile im Regionalmanagement der LEADER-Regionen in mehreren Bundesländern im Vergleich



* Kommunal geprägte Institutionen: z. B. Zweckverband, Wirtschaftsförderung als GmbH.

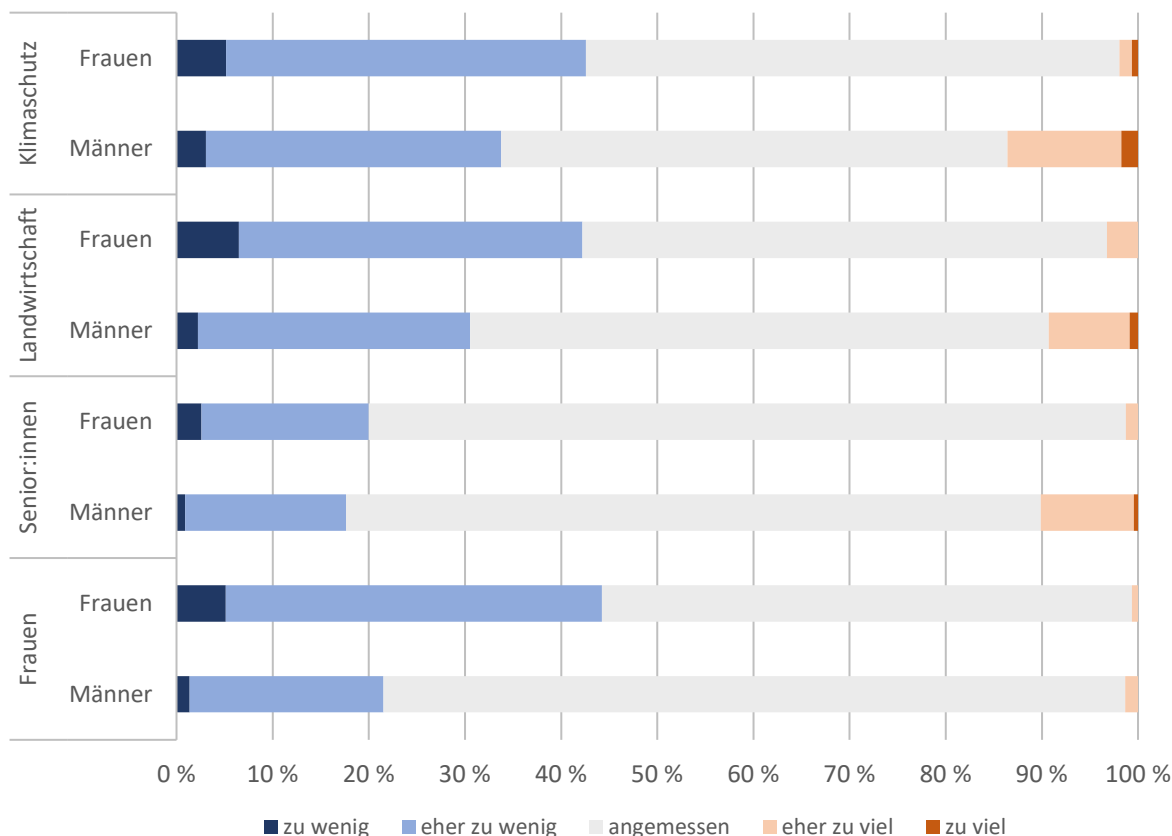
Quelle: Eigene Auswertung, Fynn und Pollermann, 2020.

Die zahlenmäßige Beteiligung von Frauen alleine stellt allerdings nicht sicher, dass spezifische Belange von Frauen bzw. verschiedene Wahrnehmungen von „Realität“ aufgrund unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten angemessen berücksichtigt werden. Auch wenn 68 % der LAG-Mitglieder in der LAG-Befragung 2017 der Ansicht waren, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden, so unterschieden sich Wahrnehmungen der weiblichen und männlichen LAG-Mitglieder doch deutlich. 43 % der in den Entscheidungsgremien beteiligten Frauen gaben an, dass Frauen in der Arbeit der LAG zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt werden (vgl. Abbildung 16). Dieser Anteil lag bei den Männern bei nur 20 %. Ob diese unterschiedliche Einschätzung von Männern und Frauen wirklich auf das Geschlecht, also auf unterschiedliche Wahrnehmungen von Männern und Frauen zurückzuführen ist, wurde in einer multivariaten Logit-Analyse überprüft (siehe Anhang). Auch andere Erklärungsfaktoren, wie der institutionelle Hintergrund oder das Alter des LAG-Mitglieds, wurden berücksichtigt. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Berücksichtigung von Frauen als „zu wenig“ / „eher zu wenig“ wahrgenommen wird, ist bei Frauen um 24 Prozentpunkte höher als bei Männern. Das Ergebnis ist statistisch signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 %). Aber auch mit dem Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Berücksichtigung von Frauen als „zu wenig / eher zu wenig“ wahrgenommen wird.

Weitere statistisch signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigen sich hinsichtlich der Zielgruppe Senior:innen und der Themen Landwirtschaft und Klima (vgl. Abbildung 16). Hinsichtlich der Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen ist die Wahrscheinlichkeit, dass „zu viel / eher zu viel“ angekreuzt wird, bei den weiblichen Befragten um knapp 10 Prozentpunkte geringer. Bei den Themen Landwirtschaft und

Klimaschutz ist die Wahrscheinlichkeit, dass „zu wenig / eher zu wenig“ angekreuzt wird, bei den Frauen um 15 % höher.

Abbildung 16: Einschätzung der LAG-Mitglieder zur Berücksichtigung ausgewählter Zielgruppen und Themen in der LEADER-Umsetzung



Quelle: Eigene Darstellung, LAG-Befragung 2017.

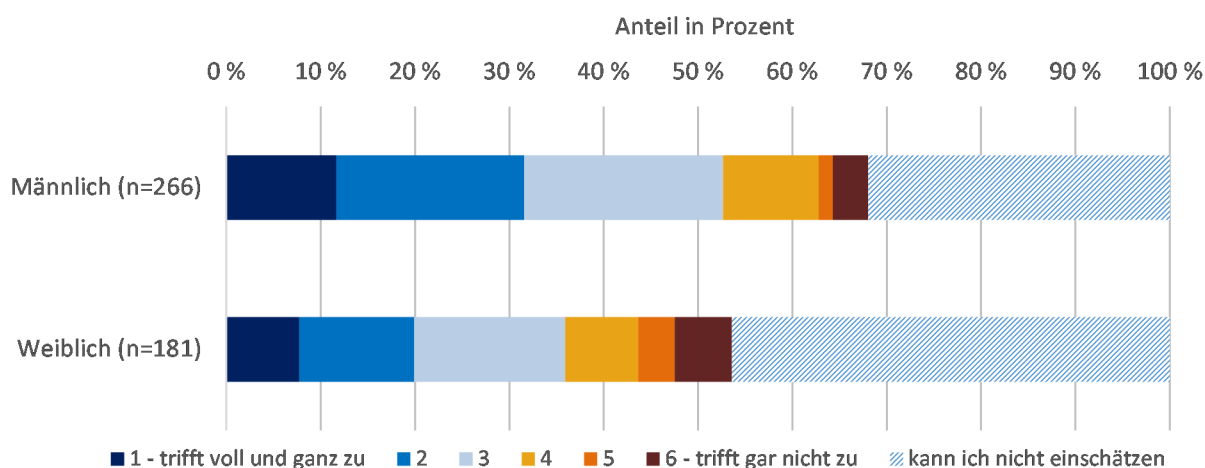
Diese Ergebnisse deuten auf eine unterschiedliche Wahrnehmung von Sachaspekten durch Frauen und Männer hin, was mit den in Kapitel 3.5 dargestellten Erkenntnissen korrespondiert. Bei den weiteren in der Befragung genannten Zielgruppen (Familien, Jugend, Menschen mit Handicap) und Themen (Demografischer Wandel / Daseinsvorsorge, Tourismus, Sonstige Wirtschaft / Handwerk/Gewerbe, Umwelt und Naturschutz und Zuwanderung/Migration) zeigten sich keine belastbaren Unterschiede in der Bewertung zwischen den Geschlechtern.

Die aktuelle LAG-Befragung (vgl. Fynn und Pollermann, 2022) zeigt hinsichtlich der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von LEADER-Projekten ein gemischtes Bild (vgl. Abbildung 17). Beim Item „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ gaben 38 % der Befragten die Antwort „kann ich nicht einschätzen“. Inwieweit diese Antworten auf fehlende Genderkompetenz zurückzuführen sind, müsste in zukünftigen Erhebungen untersucht werden. Weitere 27 % fanden, dass diese Aussage in ihrer LAG zutrifft bzw. voll und ganz zutrifft (Einschätzung 1 und 2 auf 6-stufiger Skala) und 7 % hielten diese Aussage für nicht zutreffend (Einschätzungen 5 und 6). Allerdings zeigen sich bei den Einschätzungen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Abbildung 17 zeigt, dass männliche LAG-Mitglieder die Situation deutlich positiver einschätzen als weibliche. Auffallend ist aber auch der deutlich höhere Anteil der Antwort „kann ich nicht einschätzen“ bei den weiblichen LAG-Mitgliedern (46 % gegenüber 32 % bei den Männern).

Aus der Antwort „kann ich nicht einschätzen“ lässt sich nicht eindeutig herleiten, inwieweit dies auf selbstvermuteter unzureichender Kenntnis des Projektauswahlverfahrens, Unsicherheiten hinsichtlich des Begriffs der Geschlechtergerechtigkeit oder der Operationalisierung im konkreten Projektkontext zurückzuführen ist. Der höhere Antwortanteil in dieser Kategorie bei den befragten Frauen hängt vielleicht auch mit einem größeren Anteil von weniger LEADER-erfahrenen Personen zusammen. So sind laut Regionsabfrage 30 % der stimmberechtigten Frauen, aber nur 17 % der stimmberechtigten Männer erst im Laufe der Förderperiode dazugekommen. Auch der Anteil der Personen mit LEADER-Erfahrung aus der vorhergehenden Förderperiode ist bei den männlichen LAG-Mitgliedern mit 28 % deutlich höher als bei den weiblichen LAG-Mitgliedern mit 19 %.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Geschlechterperspektive bisher noch nicht ausreichend in der Projektauswahl verankert ist.

Abbildung 17: Einschätzung der LAG-Mitglieder in den Entscheidungsgremien der nordrhein-westfälischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projekthinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“



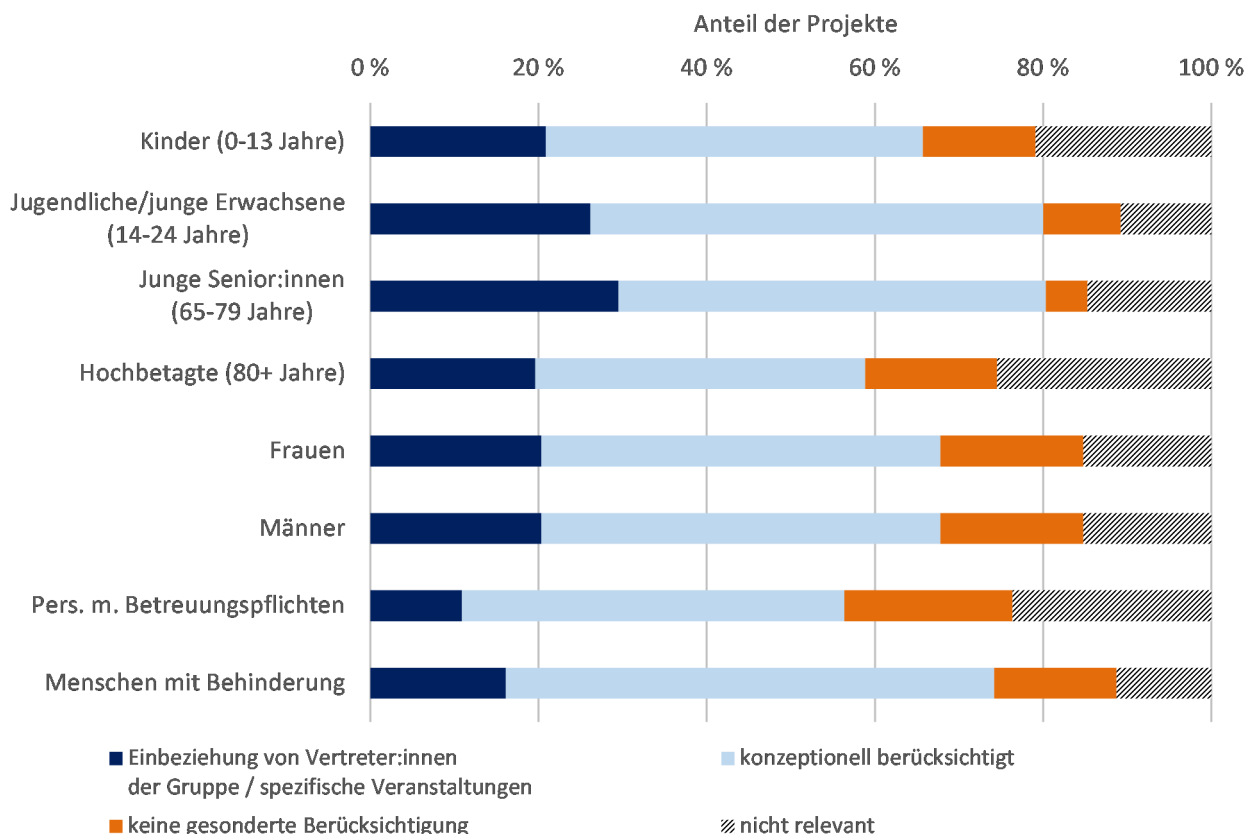
Quelle: Eigene Auswertung, LAG-Befragung 2021.

5.4.3 Projektentwicklung

In der Befragung der ZWE der LEADER-Projekte (M 19.2) 2018 wurde bei Vorhaben, die sich im Bereich Daseinsvorsorge verorteten, gefragt, inwieweit verschiedenste Bevölkerungsgruppen in die Projektentwicklung einbezogen wurden (vgl. Peter und Pollermann, 2019, S. 103 f.). Die meisten im Fragebogen aufgelisteten Personengruppen wurden nur in geringem Umfang als „nicht relevant“ bezeichnet. Die Personengruppen „Hochbetagte“ und „Personen mit Betreuungspflichten“ wurden allerdings von fast einem Viertel der Befragten als „nicht relevant“ betrachtet (vgl. Abbildung 18).

Der Anteil der Vorhaben, bei denen Vertreter:innen der verschiedenen potenziellen Zielgruppen in die Projektentwicklung einbezogen wurden, variiert bei den erfassten LEADER-Vorhaben zwischen 11 % (Personen mit Betreuungspflichten) und 30 % (junge Senior:innen). Die betrachteten Zielgruppen wurden überwiegend konzeptionell berücksichtigt. Damit hing es letztlich vom Wissensstand und der Sensibilität der Projektentwickler:innen ab, ob die Bedürfnisse/Sichtweisen der verschiedenen Gruppen tatsächlich berücksichtigt wurden oder ob es sich vor allem um Zuschreibungen der Projektverantwortlichen handelt. Dies gilt auch für die Sichtweise von Frauen.

Abbildung 18: Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung bei der Projektentwicklung



Projekte mit Antworten auf diese Frage n = 67.

Quelle: Peter und Pollermann, 2019: S. 104.

Im Bericht zu den regionalen Fallstudien, die zur Bewertung der Förderung der ländlichen Entwicklung (SPB 6B) durchgeführt wurden, beschreiben die Evaluator:innen auch ein Beispiel, bei dem die in der Projektentwicklung involvierten Männer von sich aus zu der Einschätzung kamen, dass eine aktive Einbeziehung von Frauen sinnvoll gewesen wäre (Fengler et al., 2024: S. 130). Eine systematische Auseinandersetzung mit Gleichstellungsaspekten z. B. im Bereich der Entstehung und Umsetzung von Projekten konnte in den Fallstudienregionen nicht festgestellt werden. Gleichwohl gab es einzelne Bemühungen (Fengler et al., 2024: S. 132).

5.4.4 Projektumsetzung

LEADER bietet ein breites Potenzial zur Umsetzung gleichstellungsrelevanter Vorhaben, insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Fürsorgearbeit. Ansatzpunkte können Vorhaben zum Mobilitätsangebot, zu Einrichtungen der Daseinsvorsorge (Betreuungseinrichtungen, Altenpflege u. Ä.), zur Nahversorgung sowie zur Entstehung wohnortnaher Arbeitsplätze und zu weiteren Aspekten der Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen sein. Auch direkt in den geförderten Vorhaben geschaffene sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze können zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen beitragen. Der Bericht von Fengler et al. (2024) gibt einen guten Überblick über die Vielfalt der möglichen Ansatzpunkte und Wirkungsketten geförderter Leader- und ILE-Projekte in den Bundesländern der 5-Länder-Evaluation.

5.4.4.1 Verbesserung der Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorge- und Erwerbsarbeit

In den regionalen Entwicklungsstrategien der LEADER-Regionen (RES) waren relevante Themen in unterschiedlichem Umfang verankert (vgl. Abbildung 13 in Kapitel 5.4.1). Für die Einschätzung, in welchem Umfang in **LEADER** für Gleichstellung relevante Vorhaben gefördert wurden, wird die Zuordnung der Vorhaben zu Themencodes herangezogen. Diese Themencodes wurden für Evaluationszwecke entwickelt und werden für abgeschlossene Vorhaben von der Bewilligungsstelle in den Förderdaten hinterlegt. Pro Vorhaben konnten bis zu drei Themen ausgewählt werden. Bei knapp zwei Dritteln der Vorhaben wurde mehr als ein Themencode ausgewählt. Tabelle 5 zeigt die Anteile der einzelnen Themencodes an den Nennungen insgesamt, Stand 31.12.2018 und 31.12.2020.

Tabelle 5: Zuordnung verschiedener Themenbereiche zu den LEADER-Vorhaben der Teilmaßnahmen 19.2 und 19.3

| Themenfeld | 2018 | 2020 |
|---|------------|------------|
| Freizeit/Soziales/Gesellschaft | 27 % | 29 % |
| Tourismus/Naherholung | 16 % | 19 % |
| Kultur/Regionalität | 14 % | 14 % |
| Weitere Bildung | 8 % | 7 % |
| Integration von Menschen mit Migrationshintergrund | 5 % | 3 % |
| Sonstiges | 5 % | 5 % |
| Dienstleistungen zur Daseinsvorsorge | 4 % | 4 % |
| Mobilität/Verkehr | 4 % | 3 % |
| Natur- und Umweltschutz (ohne Klimaschutz) | 4 % | 3 % |
| Qualifizierung, Arbeitsmarktorientierte Bildung/Weiterbildung | 3 % | 1 % |
| Klimaschutz | 2 % | 1 % |
| (Nah-)Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfs | 2 % | 2 % |
| Land-/Forstwirtschaft | 2 % | 1 % |
| Verarbeitung/Vermarktung land- und forstwirtschaftlicher Produkte | 2 % | 2 % |
| Weitere Wirtschaft | 2 % | 2 % |
| Siedlungsentwicklung / (integrierte) kommunale Entwicklung | 1 % | 2 % |
| Gleichstellung von Mann und Frau | 0,2 % | 0,2 % |

n = 567 Themencodes von 233 Projekten der M19.2 und 17 Projekten der M19.3, Stand 12/2018 und 1.007 Themencodes von 429 Projekten, Stand 2020.

Quelle: Eigene Darstellung, Peter und Pollermann, 2019; Fynn und Pollermann, 2022.

Die Auswertung zeigt, dass die Bereiche Dienstleistungen zur Daseinsvorsorge, Mobilität/Verkehr und Nahversorgung in LEADER eine nachgeordnete Rolle spielen. Im Vordergrund der Förderung stehen die Bereiche Freizeit/Soziales/Gesellschaft²² und Tourismus/Naherholung, deren Bedeutung im Zeitablauf noch leicht zugenommen hat. Damit trägt LEADER nur in geringem Umfang zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit bei.

²² Für Projektbeispiele zu dieser Kategorie siehe Peter und Pollermann (2019).

Von den 2018 befragten LEADER-Projekten gaben 37 % an, dass ihr Projekt Angebote zur Daseinsvorsorge beinhaltet. Hierbei handelt es sich vorrangig um Freizeit- und Betreuungsangebote für Kinder oder Jugendliche (58 %) und Freizeitangebote für Senior:innen (51 %), wie Tabelle A3 im Anhang zeigt. Bei Vorhaben, die seitens der Befragten in der ZWE-Befragung 2018 dem Bereich Daseinsvorsorge zugeordnet wurden, wurde auch gefragt, welche Personengruppen von dem geförderten Angebot profitieren. Männer und Frauen profitieren nach Einschätzung der Befragten in ungefähr gleichem Umfang von den geschaffenen Angeboten.

Wohnortnahe Freizeitangebote für Jugendliche und Senior:innen können unter Umständen die für die Versorgung/Betreuung zuständigen Personen entlasten, etwa durch die Verringerung innerfamiliärer Betreuungserfordernisse oder durch Wegfall bzw. Reduzierung von Fahrdiensten. Sie können aber auch zu einem erhöhten Bedarf an Fahrdiensten führen, wenn mit den geförderten Freizeitangeboten eine neue oder stärkere Nachfrage durch die Kinder, Jugendlichen oder Senior:innen entsteht.

5.4.4.2 Beschäftigungseffekte

Wie in Kapitel 3.3 dargestellt, liegt die Erwerbsquote von Frauen in den ländlichen Kreisen NRWs durchgängig über dem Landesdurchschnitt. Arbeitsmarktprobleme sind in NRW eher in den Großstädten anzutreffen. Allerdings arbeitet auch in NRW die Mehrheit der Frauen in den ländlichen Kreisen in Teilzeit und auch unter den geringfügig Beschäftigten überwiegen Frauen. Inwieweit sich dies auch bei den im Rahmen von LEADER entstandenen Beschäftigungseffekten fortsetzt, wird im Folgenden beleuchtet.

Angaben zu **direkten Arbeitsplatzeffekten** liegen für die geförderten LEADER-Vorhaben aus der ZWE-Befragung 2018 vor. Von den 180 in der Befragung erfassten Vorhaben traten bei rund einem Fünftel (21 %) Beschäftigungseffekte auf. Wie Tabelle 6 zeigt, wurden die meisten neu entstandenen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht positiv zu bewerten ist, dass – anders als üblich – bei den regulären Beschäftigungskategorien der Frauenanteil überwiegt. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die meisten Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor in Bereichen entstanden sind, in denen üblicherweise Frauen stärker vertreten sind.²³ Demgegenüber ist der hohe Anteil von Frauen in der Kategorie „Geringfügig Beschäftigte“ aus gleichstellungspolitischer Sicht eher negativ zu bewerten. Hier besteht die Gefahr, dass bestehende Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt eher verfestigt werden.

²³ Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegt in Deutschland sonst der Männeranteil mit 56 % zu 46 % Frauen (bei geringfügig Beschäftigten sind zwei Drittel Frauen), Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>.

Tabelle 6: Direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten LEADER-Projekten (M19.2)

| | Arbeitsplätze (bewilligte und abgeschlossene Projekte, n = 38) | Anteil Männer** | Anteil Frauen** |
|--|---|--------------------|--------------------|
| | FTE* | Prozent | Prozent |
| Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte | 30,6 | 40 % | 60 % |
| Geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobs, Saisonkräfte) | 21,0 | 11 % | 89 % |
| Auszubildende | 0 | 0 % | 0 % |
| Selbstständige | 0,5 | 50 % | 50 % |
| Mithelfende Familienangehörige | 1,5 | 20 % | 80 % |
| Sonstige Beschäftigte (z. B. Leiharbeiter:innen, freie Mitarbeiter:innen, FÖJ, BFD) | 4,0 | 67 % | 33 % |
| Gesamt | 57,6 | 33 % | 67 % |

* full time equivalent (Vollzeitäquivalent)

** Die Anteile sind Näherungswerte, da nicht alle Befragten Angaben zum Geschlecht gemacht haben.

Quelle: Peter und Pollermann, 2019: S. 111

Die Befragung bildet allerdings nur einen sehr frühen Umsetzungsstand ab. Bis Ende 2022 waren 740 LEADER-Projekte abgeschlossen, weitere 455 befanden sich in der Umsetzung.

Die inhaltliche Ausrichtung der geförderten Vorhaben hat sich insgesamt nicht wesentlich verändert, wie ein Vergleich der 2019 und 2021 durchgeführten Themencodeauswertungen zeigt. Vermutlich kann das in Tabelle 5 dargestellte Bild daher fortgeschrieben werden. Die in den Monitoringdaten enthaltenen Angaben zu Arbeitsplatzeffekten können hierfür erste Hinweise liefern. So wurden lt. Monitoringdaten 2023 in LEADER 92 Arbeitsplätze geschaffen, von denen zwei Drittel (61) mit Frauen besetzt wurden (MLV, 2023), was der in Tabelle 5 dargestellten Verteilung zwischen Frauen und Männern entspricht. Zum Umfang der Beschäftigung (Vollzeit, Teilzeit ...) liegen in den Monitoringdaten keine Angaben vor. Genauere Ergebnisse wird die für Mitte 2024 geplante erneute ZWE-Befragung liefern.

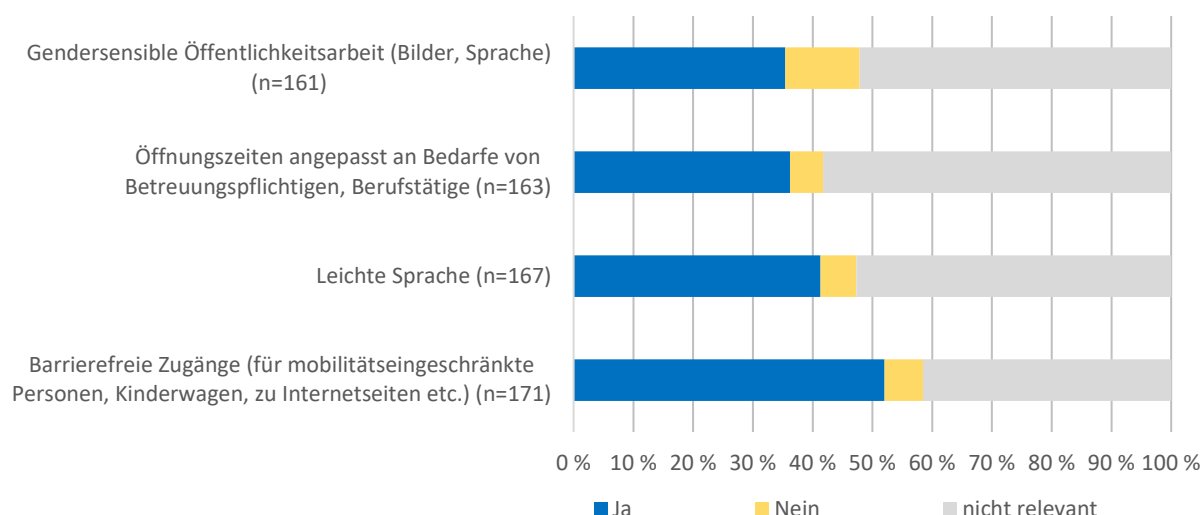
Neben direkten Beschäftigungseffekten können durch entsprechende Infrastrukturvorhaben auch indirekte Beschäftigungseffekte entstehen. Von Bedeutung wäre hier insbesondere der Tourismussektor. Von den LEADER-Projekten wurde (Stand 12/2020) knapp ein Fünftel dem Themencode Tourismus/Naherholung zugeordnet. Allerdings handelt es sich bei Arbeitsplätzen im Tourismussektor häufig um Teilzeitarbeitsplätze, saisonale oder geringfügige Beschäftigung.

Auch die Förderung einnahmeschaffender Investitionen kann die berufliche Entwicklung von Frauen unterstützen. Im Rahmen von LEADER wurden nur in geringem Umfang Projekte von Privatpersonen und Einzelunternehmen gefördert. Von den bis Ende 2022 im Rahmen von LEADER bewilligten Vorhaben wurden lediglich 60 von Privatpersonen, Einzelunternehmen oder Land- bzw. Forstwirt:innen realisiert, davon 19 Vorhaben (32 %) von Frauen. Deren Effekt dürfte zu vernachlässigen sein.

5.4.4.3 Abbau von Stereotypen

Eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit kann zum Abbau von Stereotypen beitragen. Inwieweit dies bei geförderten LEADER-Vorhaben berücksichtigt wird, wurde in der bereits erwähnten ZWE-Befragung erfasst (vgl. Abbildung 19). Für rund die Hälfte der befragten ZWE ist diese nicht relevant. Hierbei handelt es sich vermutlich um Projekte, bei denen keine Öffentlichkeitsarbeit erfolgt, wie z. B. bauliche Investitionen oder Anschaffungen von Zelten o. Ä., oder um Projekte, bei denen die ZWE die Relevanz einer gendersensiblen Öffentlichkeitsarbeit (noch) nicht gesehen haben.

Abbildung 19: LEADER: Wurden im geförderten Projekt folgende Aspekte beachtet?



Quelle: Eigene Auswertung, ZWE-Befragung 2018.

Der Anteil der Befragten, die eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit als relevant einstufen (also mit „ja“ oder „nein“ geantwortet haben), liegt bei 48 %. Drei Viertel dieser ZWE (57 von 77) gaben an, dass sie eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit beachten. Bei einem Viertel der befragten ZWE, die eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit für relevant hielten, erfolgte dies (noch) nicht. Die Bereitstellung entsprechenden Bildmaterials und weiterer Handreichungen könnte die ZWE und weitere LEADER-Akteur:innen hier unterstützen.

Auch der hohe Anteil Frauen im Regionalmanagement kann zum Abbau von Stereotypen beitragen. Die starke Präsenz von Frauen in einer Schlüsselposition des regionalen (Förder-)Managements setzt einen Kontrapunkt zur männlichen Dominanz bei den kommunalen Akteuren.

5.4.5 Fazit

Sowohl in den RES als auch in der Planung von Projekten ist die Geschlechterperspektive noch unzureichend verankert. Relevante Aspekte wie z. B. Familienfreundlichkeit oder demografischer Wandel werden nur in einem Teil der RES angesprochen und die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ist nur in einigen Regionen in den Projektauswahlkriterien verankert.

Die Festlegung einer Untergrenze für den Anteil von Frauen im Entscheidungsgremium hat sich bewährt. Der Anteil der weiblichen LAG-Mitglieder konnte deutlich gesteigert werden und kann im Durchschnitt aller LAG als fast ausgewogen betrachtet werden. Dabei vertreten Frauen überwiegend Vereine, bei den kommunalen Vertreter:innen in den LAG dominieren Männer deutlich. In den Vorständen sind Frauen lediglich in einem Drittel

der LAG vertreten, was im Vergleich zu anderen Bundesländern aber bereits positiv zu sehen ist. Die Perspektive von Frauen wird bei der Konzeptionierung und Auswahl von Vorhaben allerdings noch nicht angemessen berücksichtigt. Insgesamt besteht weiterhin Entwicklungsbedarf. In der Umsetzung der RES spielen gleichstellungsrelevante Projekthalte eine untergeordnete Rolle. Positiv ist, dass bei den direkten Beschäftigungseffekten für Frauen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze überwiegen.

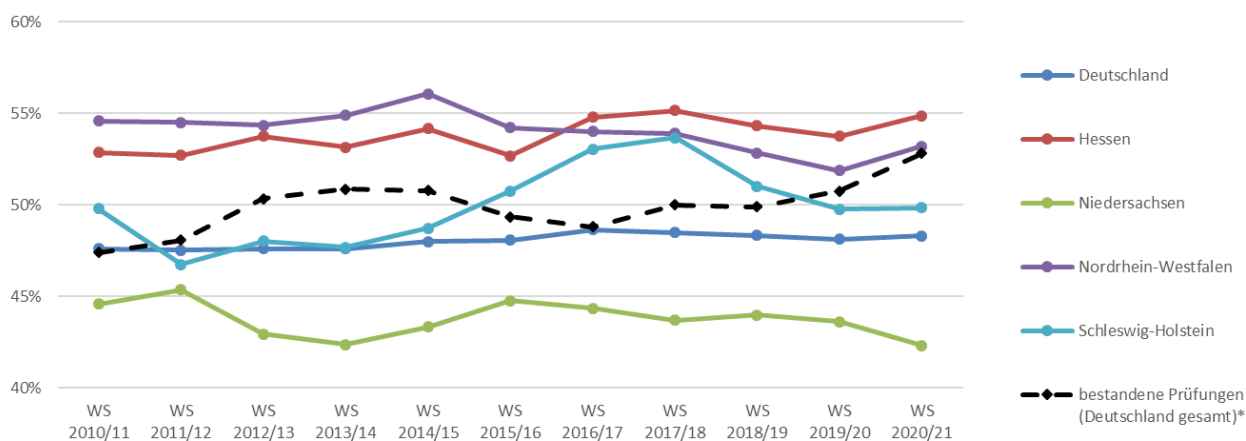
5.5 Europäische Innovationspartnerschaften Agrar (EIP-Agri)

Eine vielfältige Zusammensetzung von Gruppen oder Organisationen erhöht das Spektrum an Wissensbeständen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Erfahrungshintergründen sowie Perspektiven und können damit zu innovativeren Ideen und Problemlösungen beitragen (vgl. Kearney, 2013). Dass sich Perspektiven und Schwerpunktsetzungen zwischen Männern und Frauen unterscheiden können, wurde in Kapitel 3.5 thematisiert. Vor diesem Hintergrund dürfte es auch einen Unterschied machen, in welchem Umfang und in welcher Rolle Frauen in EIP-Agri beteiligt sind. Beteiligungsmöglichkeiten bestehen im Gutachtergremium zur Auswahl der Operationelle Gruppen (OG), als Innovationsdienstleister:in (IDL) in der Unterstützung der OG und in den OG als Praktiker:innen oder Vertreter:innen von Forschungseinrichtungen und anderen Institutionen.

Im Gutachtergremium zum 1. Call waren vier von neun Personen weiblich, beim 2. Call drei von neun Personen. Die Funktion der/des IDL wird in NRW, wie in Schleswig-Holstein, von einer Frau wahrgenommen, in Hessen werden eine Frau und ein Mann als Ansprechperson genannt, in Niedersachsen ein Mann. Inwieweit das Geschlecht der IDL einen Einfluss auf die Art der Unterstützung oder die Art der Innovationen hat (eher technisch, eher verfahrensorientiert etc.), könnte allerdings, wenn überhaupt, nur in einem größeren Rahmen untersucht werden. Allerdings dürfte bei einer EU-weiten Untersuchung der Effekt unterschiedlicher Kontexte und Rahmenbedingungen kaum vom Effekt der IDL auf die Umsetzung von EIP-Agri zu trennen sein.

Tendenziell handelt es sich bei vielen der in den OG der EIP-Agri gewünschten Gruppen von Akteur:innen (insbesondere Landwirt:innen) um eher männlich dominierte Bereiche (vgl. Lehmann et al., 2020). In landwirtschaftlichen Studiengängen liegt der Anteil von Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen allerdings seit Jahren um die 50 % (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Anteil Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen landwirtschaftlicher Studiengänge



* Die Angaben zu den bestandenen Prüfungen beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr, also bei „WS 2010/11“ auf das Jahr 2010 bzw. bei „WS 2020/21“ auf das Jahr 2020.

Quelle: DESTATIS (2022a, 2022c, 2022b).

Auch in Beratungsorganisationen sind Beraterinnen laut Birke et al. (2021) gut vertreten. Vor diesem Hintergrund wäre eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zumindest bei den Nicht-Praktiker:innen zu erwarten.

Bis Ende 2022 wurden in NRW 21 OG gefördert. Angaben zu den beteiligten Akteur:innen nach Geschlecht konnten zum Teil aus einer Befragung von OG-Mitgliedern und aus den Abschlussberichten der OG entnommen werden. Lt. Eberhardt (2019) waren zwei Drittel der Mitglieder des 1. Calls Landwirt:innen, das verbleibende Drittel waren je zur Hälfte Forschungs- bzw. Beratungs- und Dienstleistungseinrichtungen sowie Verbände, Organisationen und Körperschaften des öffentlichen Rechts. In der in 2018 durchgeführten Befragung der OG-Mitglieder wurden Akteur:innen aus den acht OG des 1. Calls befragt (Eberhardt, 2019). Der Anteil der weiblichen Antwortenden lag in der Befragung bei 27 %. In einem Drittel der 21 OG des 1. und 2. Calls wurden von den LEAD-Partnern Frauen als Ansprechpartner:innen genannt. Für 14 OG des 1. und 2. Calls enthielt die Darstellung der Mitglieder der OG für alle Beteiligten auch Namen, sodass hier auf Basis der Vornamen eine Zuordnung nach Geschlecht erfolgen konnte. Für die Kategorie der Praktiker:innen ergab sich ein Frauenanteil von 11 %, bei den weiteren Beteiligten (Landwirtschaftskammer, wissenschaftliche Einrichtungen, Maschinenringe, Technik-Unternehmen etc.) sind ein Drittel der Vertreter:innen weiblich. In zwei der 14 OG war keine Frau beteiligt, in weiteren fünf keine Praktikerin.

Erhebungen in den anderen Bundesländern der 5-Länder-Bewertung zeigten eine geringere Beteiligung von Frauen (Eberhardt, 2022; Raue, 2021). So waren z. B. in Hessen 17,5 % der OG-Mitglieder Frauen und von den LEAD-Partnern wurden in elf der 36 OG Frauen als Ansprechpartnerinnen benannt (Raue, 2022).

Vor diesem Hintergrund erscheint ein differenzierter Blick auf die Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten der EIP-Agri sinnvoll. Bisherige Studien zur EIP-Agri haben Genderaspekte kaum berücksichtigt, sodass wenig zu möglichen geschlechtsspezifischen Zugangsbarrieren bekannt ist. Allerdings gibt es mittlerweile mehrere EU-geförderte Projekte, die Innovation durch Frauen im Agrarsektor und den ländlichen Räumen der EU durch Vernetzung, Capacity building, Forschung und weitere Aktivitäten unterstützen, z. B. Female-Led Innovation in Agriculture and Rural Areas (FLIARA project, 2024), Supporting Women-Led Innovation in Farming territories (UVIC, 2023) oder Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation Systems (GRASS CEILING, 2024).

6 Genderaspekte ausgewählter, als gleichstellungsneutral eingeordneter Fördermaßnahmen

6.1 AUKM und Förderung des Ökolandbaus

Flächenmaßnahmen (AUKM, Förderung des Ökolandbaus, Natura-2000-Zahlungen, AGZ) haben einen Anteil von 52 % an den bis Ende 2022 ausgezahlten öffentlichen Mitteln. Diese Fördermaßnahmen wurden als gleichstellungsneutral klassifiziert, da sie per Fläche ausgezahlt werden. Allerdings dürften sich in den Zahlungen strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben mit männlicher und weiblicher Betriebsleitung widerspiegeln, vielleicht auch unterschiedliche Präferenzen im Hinblick auf eher gemeinwohlorientierte Produktionsformen (vgl. Kapitel 3.5). Eine Auswertung von Zahlstellen- und InVeKoS-Daten für AUKM und Ökolandbauförderung gibt hierzu erste Hinweise.

Für die Auswertung wurden die InVeKoS-Daten des Jahres 2020 verwandt. Zunächst wurden die Daten des Flächennutzungsnachweises (FNN) mit einer Schlüsseldatei (ebenfalls 2020) verknüpft, die Angaben zur Rechtsform der Betriebe und zum Geschlecht der Betriebsleitung von Einzelunternehmen enthielt. Diese Daten wurden dann mit den Flächendaten zu den AUKM und zum Ökolandbau verknüpft, um strukturelle Unterschiede zwischen den teilnehmenden Betrieben nach Geschlecht der Betriebsleitung zu beleuchten.

Für die Analyse der Mittelverteilung nach Geschlecht wurde die o. g. Schlüsseldatei über die Betriebsnummer mit den Zahlstellendaten der Jahre 2015–2022 verknüpft. Der betriebsstrukturelle Wandel in der Landwirtschaft bewirkt, dass sich häufiger Betriebsnummern ändern bzw. wegfallen oder neu vergeben werden. Dies führt dazu, dass nicht alle Betriebe früherer Jahre in der Analyse miteingefasst werden. Dieser Zuordnungslücke betrifft für die

AUKM 7 % und für die Ökoförderung 9 % der von 2015 bis 2022 ausgezahlten öffentlichen Mittel. Eine ausführliche Darstellung der Datengrundlagen findet sich in Reiter et al. (2024).

Von den 2015–2022 an Einzelunternehmen ausgezahlten Mitteln für AUKM erhielten Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung 8 %, bei den Mitteln zur Förderung des Ökolandbaus liegt dieser Anteil bei 10 %. Bei der AUKM-Förderung steht dem Mittelanteil von 8 % ein Netto-Flächenanteil von 7 % gegenüber, beim Ökolandbau liegt auch der Anteil an den geförderten Flächen bei 10 %. Insgesamt entspricht der Anteil an den Zahlungen damit ungefähr dem Anteil an den Förderflächen.

Tabelle 7 zeigt die Anzahl der im Datensatz zugeordneten Betriebe sowie die entsprechende Fläche für alle im FNN enthaltenen Betriebe sowie für die an AUKM und/oder der Ökoförderung teilnehmenden Betriebe.

Tabelle 7: Anzahl und Fläche der im FNN enthaltenen Betriebe sowie der an AUKM und/oder der Ökoförderung teilnehmenden Betriebe, insgesamt und für Einzelunternehmen nach Geschlecht der Betriebsleitung

| Flächennutzungsnachweis gesamt | Betriebe | | Fläche | |
|--|----------|-------------|-----------|-------------|
| | Anzahl | Anteil in % | ha LF | Anteil in % |
| enthaltene Datensätze 2020 | 40.343 | | 1.500.821 | |
| mit Schlüsseldatei verknüpft | 38.456 | | 1.451.895 | |
| davon Einzelunternehmen | 35.800 | 93,1 % | 1.237.639 | 85,2 % |
| mit weiblicher Betriebsleitung | 4.943 | 13,8 % | 96.890 | 7,8 % |
| mit männlicher Betriebsleitung | 30.856 | 86,2 % | 1.140.749 | 92,2 % |
| Teilnehmende an AUKM und/oder ÖKO | | | | |
| enthaltene Datensätze 2020 | 12.748 | | 355.693 | |
| mit Schlüsseldatei verknüpft | 12.334 | | 345.342 | |
| davon Einzelunternehmen | 11.050 | 89,6 % | 281.947 | 81,6 % |
| mit weiblicher Betriebsleitung | 1.242 | 11,2 % | 21.881 | 7,8 % |
| mit männlicher Betriebsleitung | 9.808 | 88,8 % | 260.065 | 92,2 % |

Quelle: Eigene Berechnungen, InVeKoS 2020.

Im FNN liegt der Anteil der Einzelunternehmen mit weiblicher Betriebsleitung mit 13,8 % deutlich über dem Anteil der Landwirtschaftszählung 2020. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in der amtlichen Statistik sehr kleine Betriebe nicht erfasst werden²⁴ und Frauen häufiger über kleine Betriebe verfügen. Dies spiegelt sich auch in den Flächenanteilen. Die knapp 14 % von Frauen geleiteten Betriebe verfügen lediglich über 7,8 % der von Einzelunternehmen bewirtschafteten Fläche. Unter den insgesamt an AUKM und/oder Ökoförderung teilnehmenden Einzelunternehmen sind von Frauen geleitete Betriebe mit einem Anteil von 11,2 % leicht unterrepräsentiert; ihr Anteil an der geförderten Fläche entspricht aber dem Anteil an der LF insgesamt.

Wie sich die Inanspruchnahme bei den einzelnen Vorhabenarten der AUKM unterscheidet, beleuchtet im Folgenden zunächst Tabelle 8 für die AUKM auf Ackerflächen.

²⁴ Zu den Erfassungsgrenzen siehe DESTATIS (2021c: S. 5).

Tabelle 8: Inanspruchnahme von AUKM auf Ackerflächen durch Einzelunternehmen nach Geschlecht

| Geschlecht der BL | Betriebe mit Ackerland (AL) | | | | VK | | | | ZWF | | | | VNS im Acker | | | |
|-------------------|-----------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|-----------|----------------|-----------------|------------|--------|-----------------|-----------|--------------|-----------------|--------------|--------|
| | Anteil in | | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | |
| | Anzahl | % | ha AL | % | | ha LF | % | | ha LF | % | | ha LF | % | | | |
| weiblich | 2.496 | 10,1 % | 59.199 | 6,8 % | 98 | 6,1 % | 9.135 | 6,0 % | 47 | 6,5 % | 830 | 5,7 % | 102 | 9,7 % | 388 | 7,7 % |
| männlich | 22.271 | 89,9 % | 813.519 | 93,2 % | 1503 | 93,9 % | 142.630 | 94,0 % | 680 | 93,5 % | 13.819 | 94,3 % | 946 | 90,3 % | 4.654 | 92,3 % |
| Gesamt | 24.767 | | 872.718 | | 1.601 | | 151.765 | | 727 | | 14.649 | | 1048 | | 5.042 | |

VK = Vielfältige Kulturen ZWF = Zwischenfruchtanbau VNS = Vertragsnaturschutz

Quelle: Eigene Berechnungen InVeKoS 2020.

Insgesamt liegt der Anteil der von Frauen geleiteten Betriebe bei den Vorhabenarten Vielfältige Kulturen im Ackerbau (VK) und Zwischenfruchtanbau (ZWF) deutlich unter ihrem Anteil an der Gesamtheit der Einzelunternehmen mit Ackerflächen, beim Vertragsnaturschutz (VNS) im Acker entspricht der Anteil an den teilnehmenden Betrieben fast dem Anteil an der Grundgesamtheit. Hier liegt auch der Anteil der eingebrachten Förderflächen über dem Anteil an der insgesamt bewirtschafteten Ackerfläche. Inwieweit die Unterschiede auf eine größere Offenheit bei Betriebsleiterinnen für VNS im Acker im Vergleich zu den anderen beiden Acker-AUKM oder auf strukturelle Bedingungen der Betriebe zurückzuführen sind, ist angesichts der kleinen absoluten Zahlen schwer einzuschätzen.

Ähnliches gilt für AUKM auf Grünland (vgl. Tabelle 9). Auch hier entspricht der Anteil der von Frauen geleiteten Betriebe und deren eingebrachte Flächen ungefähr ihrem Anteil an allen Einzelunternehmen mit Grünland.

Tabelle 9: Inanspruchnahme von AUKM auf Grünland durch Einzelunternehmen nach Geschlecht

| Geschlecht der BL | Betriebe mit Grünland (GL) | | | | EXG | | | | VNS im Grünland | | | | |
|-------------------|----------------------------|--------|----------------|--------|-----------------|-----------|---------------|-----------------|-----------------|--------|-----------------|-----------|--|
| | Anteil in | | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | | Anzahl Betriebe | Anteil in | |
| | Anzahl | % | ha GL | % | | ha LF | % | | ha LF | % | | | |
| weiblich | 4.509 | 14,1 % | 37.138 | 10,4 % | 137 | 13,8 % | 3.435 | 9,9 % | 567 | 13,2 % | 2.425 | 10,0 % | |
| männlich | 27.365 | 85,9 % | 318.699 | 89,6 % | 856 | 86,2 % | 31.307 | 90,1 % | 3.714 | 86,8 % | 21.849 | 90,0 % | |
| Gesamt | 31.874 | | 355.837 | | 993 | | 34.742 | | 4.281 | | 24.274 | | |

EXG = Extensive Grünlandnutzung VNS = Vertragsnaturschutz

Quelle: Eigene Berechnungen, InVeKoS 2020.

Bei der Förderung des Ökolandbaus ergibt sich ein geringfügig anderes Bild (vgl. Tabelle 10). Der Anteil der von Frauen geleiteten Einzelunternehmen liegt zwar nur geringfügig über ihrem Anteil an der Grundgesamtheit, ihr Anteil an der geförderten Fläche ist aber deutlich überproportional. Dies ist darauf zurückzuführen, dass eher größere Betriebe die Ökoförderung in Anspruch nehmen. Dies gilt zwar auch für Betriebe mit männlicher Betriebsleitung. Der Unterschied in der durchschnittlichen Betriebsgröße ist hier aber deutlich geringer.

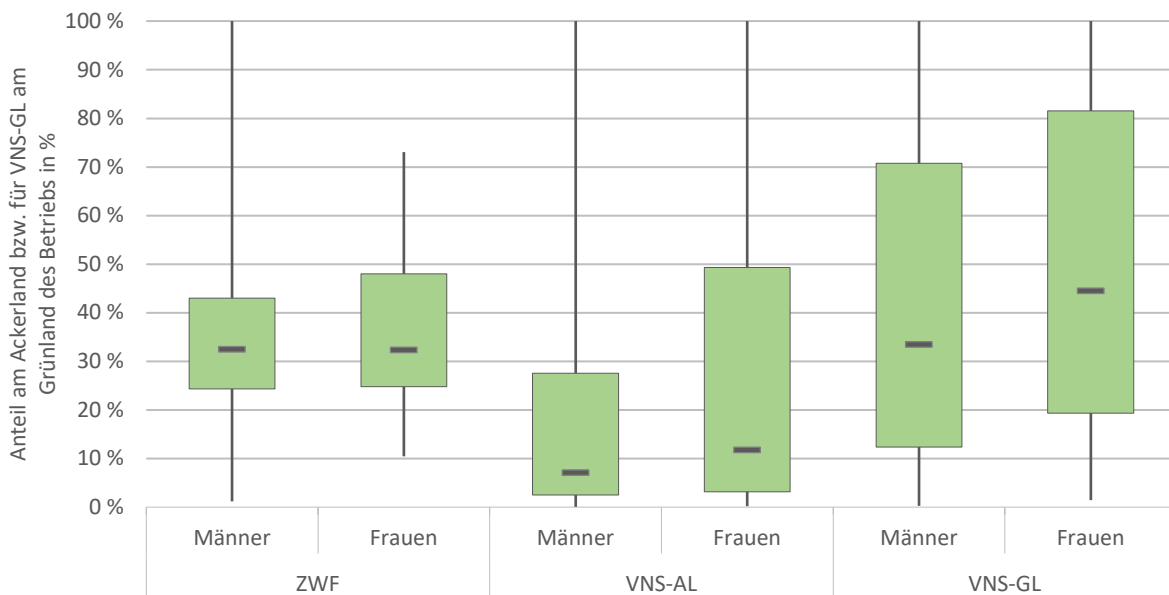
Tabelle 10: Inanspruchnahme von Ökolandbauförderung durch Einzelunternehmen nach Geschlecht

| Geschlecht der BL | Einzelunternehmen gesamt | | | | Ökolandbauförderung | | | |
|-------------------|--------------------------|-------------|------------------|-------------|---------------------|-------------|---------------|-------------|
| | Anzahl | Anteil in % | ha LF | Anteil in % | Anzahl Betriebe | Anteil in % | ha LF | Anteil in % |
| weiblich | 4.943 | 13,8 % | 96.890 | 7,8 % | 230 | 14,5 % | 6.181 | 10,1 % |
| männlich | 30.856 | 86,2 % | 1.140.749 | 92,2 % | 1.358 | 85,5 % | 55.226 | 89,9 % |
| Gesamt | 35.799 | | 1.237.639 | | 1.588 | | 61.407 | |

Quelle: Eigene Berechnungen, InVeKoS 2020.

Verschiedene Studien haben eine größere Präferenz von Frauen für Umweltthemen und Gemeinwohlorientierung gezeigt (vgl. Kapitel 3.5). Auch hinsichtlich des Umgangs mit der Natur wird Frauen zum Teil ein nachhaltigeres, fürsorglicheres Verhalten zugeschrieben (vgl. Hofmeister und Mölders, 2021). Vor diesem Hintergrund wäre eine höhere Inanspruchnahme der AUKM oder auch eine stärkere Beteiligung an der Ökolandbauförderung von weiblichen Betriebsleitungen denkbar gewesen. Dies kann mit den vorliegenden Daten aber nicht bestätigt werden. Denkbar ist aber auch, dass Betriebsleiterinnen einen größeren Teil ihrer Flächen in einzelne AUKM einbringen, was ggf. durch die Aufsummierung in den obigen Tabellen verdeckt wird. Daher wurde für den Zwischenfruchtanbau (ZWF) sowie Vertragsnaturschutz auf Acker (VNS-AL) der Anteil der geförderten Flächen am Ackerland je Betrieb ermittelt, bzw. für Vertragsnaturschutz auf Grünlandflächen (VNS-GL) der Anteil der Förderfläche am Grünland des Betriebs. Abbildung 21 zeigt die Häufigkeitsverteilung dazu.

Abbildung 21: Box-Plot – Flächenanteile einiger AUKM nach Geschlecht der Betriebsleitung



Legende: Der vertikale Strich beschreibt Maximal- und Minimalwert, der dunkle Querstrich markiert den Median, der grüne Kasten umfasst die beiden mittleren Quartile (d. h., die Hälfte der einzelnen Werte der Betriebe befindet sich in diesem Bereich).

Quelle: Eigene Berechnungen, InVeKoS 2020.

Abbildung 21 macht deutlich, dass die von Frauen geleiteten Betriebe insbesondere im VNS-GL, aber auch im VNS-AL, einen größeren Anteil der Acker- bzw. Grünlandflächen ihres Betriebes in die Förderung einbringen. Inwieweit dies tatsächlich auf unterschiedliche Präferenzen von Männern und Frauen oder eher auf

unterschiedliche Betriebsstrukturen zurückzuführen ist, kann im Rahmen der Evaluation nicht beantwortet werden.

6.2 Tierschutzmaßnahmen (M14)

Für die beiden Maßnahmen zur Förderung der Stroh- und Weidehaltung erfolgte eine Auswertung der Zahlstellendaten 2015–2022 nach Geschlecht mittels der o. g. Schlüsseldatei. Der Zuordnungsgap umfasste hier 9 % der öffentlichen Mittel. 75 % der ausgezahlten öffentlichen Mittel entfielen auf Einzelunternehmen. Davon wurden 6 % an Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung ausgezahlt.

Die Analyse der Förderdaten des Verpflichtungsjahrs 2020 zeigt deutliche Unterschiede in den Tierbeständen der von Männern und Frauen geleiteten Betriebe (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Durchschnittlicher Viehbesatz und durchschnittliche Fördermittel je Betrieb nach Geschlecht der Betriebsleitung, Wirtschaftsjahr 2020

| Geschlecht der Betriebsleitung | Anzahl Betriebe | GVE/Betrieb (Durchschnitt) | Euro Fördermittel/Betrieb (Durchschnitt) |
|--------------------------------|-----------------|----------------------------|--|
| Strohhaltung (M14.12) | | | |
| Frau | 155 | 38 | 4.159 |
| Mann | 1.677 | 61 | 6.691 |
| Weidehaltung (M14.11) | | | |
| Frau | 158 | 38 | 1.846 |
| Mann | 1.813 | 50 | 2.428 |

Quelle: Eigene Berechnungen, Förderdaten.

So liegt der Tierbesatz und entsprechend die ausgezahlten Fördermittel bei der M14.2 bei von Männern geleiteten Betrieben im Mittel rund 60 % über den Werten der von Frauen geleiteten Betriebe, bei der M14.1 liegt der durchschnittliche Tierbesatz der von Männern geleiteten Betriebe um 30 % über dem der Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung.

Dies korrespondiert mit den Ergebnissen der vertieften Analyse der amtl. Statistik durch Davier et al. (2023), wonach Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung insgesamt weniger GVE pro Betrieb haben (vgl. Kapitel 3.3). Auch bei den im Rahmen des AFP geförderten Betrieben hatten Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung einen geringeren Tierbestand als Betriebe mit männlicher Betriebsleitung (vgl. Kapitel 5.2).

Mit den verfügbaren Daten lässt sich leider keine Aussage dazu treffen, ob die Fördermaßnahme über- oder unterproportional von männlichen bzw. weiblichen Betriebsleitungen in Anspruch genommen wurde. Hierzu wäre eine Sonderauswertung der Daten der Landwirtschaftszählung erforderlich.

6.3 Emissionsarme Ausbringung (M4.12 EMA) und Lagerung (M4.4 EML) von Wirtschaftsdünger

Bei der Förderung der emissionsarmen Gülleausbringung (EMA) und -lagerung (EML) sind Betriebsleiterinnen deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Einzelunternehmen an den 2015 bis 2020 ausgezahlten öffentlichen Mitteln liegt bei der EMA bei 79 %, bei der EML bei 82 %. Von Frauen geleitete Betriebe erhalten hiervon lediglich

3 % (EMA) bzw. 5 % (EML) der ausgezahlten Mittel. Lediglich 2 % der im Rahmen der EMA geförderten Betriebe sind Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung, bei der EML-Förderung sind es 5 %.

Der geringe Anteil an Betrieben mit weiblicher Betriebsleitung bei der Förderung der emissionsarmen Lagerung und v. a. Ausbringung von Wirtschaftsdünger kann darauf zurückzuführen sein, dass

- die geförderten Betriebe relativ groß sind (im Durchschnitt rund 90 ha), was die Wahrscheinlichkeit einer weiblichen Betriebsleitung verringert (siehe Kapitel 3.2),
- in von Frauen geleiteten Betrieben aufgrund geringerer Tierzahlen und/oder anderer Haltungsformen wahrscheinlich weniger Gülle anfällt und/oder
- in diesen Betrieben eher Dritte (Maschinenring, Lohnunternehmen) mit der Gülleausbringung beauftragt werden.

Das heißt, auch in dieser Maßnahme spiegelt die Analyse der Inanspruchnahme nach Geschlecht der Betriebsleitung die strukturellen Unterschiede zwischen von Frauen und Männern geleiteten Betrieben wider.

7 Schlussfolgerungen

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist auch in NRW noch nicht erreicht. Im Hinblick auf die ländlichen Räume sind dabei insbesondere die Disparitäten im Sektor Landwirtschaft, die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Kommunalpolitik und -verwaltung sowie in einigen ländlichen Regionen die geringe Attraktivität als Wohn- und Arbeitsstandort und die damit verbundene stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung.

Aufgrund der Rahmensetzung des ELER und der Ausrichtung der Förderung auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen bietet das NRW-Programm Ländlicher Raum für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial. Allerdings wird auch dieses geringe Potenzial des NRW-Programms Ländlicher Raum kaum genutzt.

Die Analyse des Beitrags des NRW-Programms zum Querschnittsziel Gleichstellung folgte entsprechend den Fragen:

- Inwieweit wurde Gender Mainstreaming auf der Programmebene (Programminhalte, Strukturen und Abläufe) umgesetzt?
- Welche geschlechtsbezogenen Wirkungen hat die ELER-Förderung und inwieweit trägt diese zur Gleichstellung von Männern und Frauen bei?

Hinsichtlich der Umsetzung von **Gender Mainstreaming** auf der Programmebene wäre im NRW-Programm Ländlicher Raum mehr möglich gewesen. Zwar erfolgte in Teilen eine geschlechterdifferenzierte Darstellung der Ausgangssituation, diese wurde in der Analyse und der Programmstrategie jedoch kaum aufgegriffen.

Mehr als 80 % der öffentlichen Mittel des NRW-Programms waren für Fördermaßnahmen vorgesehen, die als gleichstellungsneutral einzuordnen sind. Dazu zählen v. a. Flächen- und Forstmaßnahmen, emissionsarme Ausbringung und Lagerung von Wirtschaftsdünger, investiver Naturschutz, Flurbereinigung und Breitbandausbau. Diese Maßnahmen bieten kein unmittelbares Potenzial, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen.

Die Verteilung der Besitz- und Leitungsstrukturen auf Frauen und Männer im **Agrarsektor** kann mit den Fördermaßnahmen des NRW-Programms kaum adressiert werden. Die **Bildungsmaßnahme** ermöglicht Frauen die Weiterbildung in verschiedensten Feldern, insbesondere im Agrarbüromanagement, aber auch in Bauernhofpädagogik und neuen Betriebszweigen, stärkt so die Rolle von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben und leistet damit einen tatsächlichen Beitrag zur Gleichstellung. Die Beratungsförderung könnte theoretisch einen Beitrag leisten, wenn sie zur Reflexion innerfamiliärer Arbeitsteilung, sozialer Absicherung und

üblicher Praktiken der Hofweitergabe beitragen würde. Diese Themen wurden bisher allerdings mit der geförderten Beratung im Rahmen des NRW-Programms nicht adressiert.

In der **AFP-Förderung** sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen deutlich unterrepräsentiert. Dies erhält und verstärkt u. U. auch die Disparitäten im Agrarsektor und hat damit einen negativen Effekt. Inwieweit strukturelle Unterschiede zwischen den von Männern und Frauen geleiteten Betrieben hierfür relevant sind bzw. welche weiteren Faktoren einen Einfluss haben können, bedarf weiterer Forschung. Die Unternehmensförderung der M8.6 spiegelt die männlich geprägte Struktur des Sektors wider, ist aber, wie die V&V-Förderung auch, aufgrund sehr geringer Effekte letztlich zu vernachlässigen.

Beim Blick auf die **Arbeitsplatzeffekte** der Förderung ist aus gleichstellungspolitischer Sicht vor allem die Qualität der entstandenen Arbeitsplätze relevant. Informationen liegen hierzu für geförderte LEADER-Projekte vor. Positiv ist, dass die entstandenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze überwiegend Frauen zugutegekommen sind. Der große Umfang geringfügiger Beschäftigung von Frauen in geförderten LEADER-Projekten ist aber kritisch zu sehen. Allerdings bilden die Daten einen sehr frühen Umsetzungsstand ab.

Unternehmerische Investitionen außerhalb des Agrarsektors werden über das NRW-Programm kaum adressiert. Insbesondere für Frauen relevante Angebote wie die Förderung der Diversifizierung und Umnutzung werden außerhalb des NRW-Programms angeboten.

Hinsichtlich der **Teilhabe an Entscheidungsprozessen / Berücksichtigung in Plänen und Konzepten** werden die Potenziale der Förderung der Dorf- und Regionalentwicklung unzureichend genutzt. Sowohl in DE-Planungen als auch in RES ist die Geschlechterperspektive unzureichend verankert. Relevante Aspekte wie z. B. Familienfreundlichkeit oder demografischer Wandel werden zwar in RES angesprochen, die Gleichstellung von Frauen und Männern ist aber nur in einigen Regionen in den Projektauswahlkriterien verankert.

Die Festlegung einer Untergrenze für den Anteil von Frauen im Entscheidungsgremium hat sich bewährt. Der Anteil der weiblichen LAG-Mitglieder konnte deutlich gesteigert werden und kann im Durchschnitt aller LAG als fast ausgewogen betrachtet werden. Dabei vertreten Frauen überwiegend Vereine, bei den kommunalen Vertreter:innen in den LAG dominieren Männer deutlich. Die Perspektive von Frauen wird bei der Konzeptionierung und Auswahl von Vorhaben allerdings noch nicht angemessen berücksichtigt. Auch in den Vorständen der LAG sind Frauen kaum präsent. Insgesamt besteht weiterhin Entwicklungsbedarf. In der Umsetzung der RES spielen gleichstellungsrelevante Projektinhalte eine untergeordnete Rolle.

Auch der Beitrag der Förderung zu **besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit** ist eher gering. Nur wenige Projekte adressieren relevante Bereiche wie Nahversorgung oder Mobilität. Die in größerem Umfang realisierten Freizeiteinrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie Senior:innen führen unter Umständen zur Entlastung von Betreuungsaufgaben, ggf. aber auch zu höheren Belastungen durch mehr Fahrdienste.

Hinsichtlich der **EIP-Agri (TM 16.1)** besteht weiterer Forschungsbedarf im Hinblick auf genderspezifische Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten.

Der **Abbau bzw. die Vermeidung von Stereotypen** in Wort und Bild könnte expliziter verfolgt werden. Die Publikationen des Landes zum NRW-Programm Ländlicher Raum sind in der Sprache weitgehend neutral. Es überwiegt die Verwendung neutraler Begriffe oder die Nennung der weiblichen und männlichen Form, vereinzelt wurde allerdings auch noch das generische Maskulinum (Bürger, Einwohner) verwendet. In der Bildsprache der Publikationen besteht noch Optimierungspotenzial. Das Geschlechterverhältnis bei den Dozent:innen der Bildungsmaßnahme folgt geschlechterstereotypen Mustern (höherer Dozentinnenanteil bei den Kursen mit hohem Frauenanteil, geringer Dozentinnenanteil bei eher technisch orientierten Kursen). In der EB überwiegen männliche Berater. Der hohe Anteil von Frauen in den Regionalmanagements der LEADER-Regionen trägt dazu bei, dass Frauen als Schlüsselakteurinnen der ländlichen Regionalentwicklung wahrgenommen werden.

Tabelle 12 zeigt die Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen²⁵ im Hinblick auf ihren Beitrag zur Gleichstellung, hinterlegt mit den jeweils bis Ende 2022 ausgezahlten Mitteln.

Tabelle 12: Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern

| | Art des Beitrags | Fördermaßnahme | Anteil ausgezahlter öffentlicher Mittel* |
|-------|--|--|--|
| + | Deutlicher Beitrag zur beruflichen Qualifizierung/Weiterentwicklung von Frauen | Berufsbildung (M1.1) | 0,09 % |
| + / - | Frauenanteil in LAGs ist deutlich gestiegen; z. T. gendersensible Projektumsetzung und Öffentlichkeitsarbeit; Gleichstellungsperspektive noch unzureichend in Projektentwicklung und -auswahl verankert; Geschlechterdisparitäten am Arbeitsmarkt werden auch reproduziert | LEADER (M19) | 6,11 % |
| 0 | Thema wird kaum berücksichtigt, dadurch Fortschreibung bestehender Verhältnisse Geringe Reichweite/Relevanz der Förderung | Beratung (M2.1), Pläne für die Entwicklung ländlicher Gemeinden und Dörfer (M7.11), stoffliche Nutzung (M8.6) V&V (M 4.2) Wegenetzkonzepte (M7.12) Dorferneuerung und Dorfentwicklung (M7.4), Tourismus (M7.5) | 3,34 % |
| - | Verteilungsmuster der Förderung erhalten und verstärken ggf. bestehende Disparitäten | AFP (M4.11) | 8,55 % |
| ? | Unklar, weiterer Forschungsbedarf | EIP-Agri (TM 16.1), | 0,67 % |

* Stand 12/2022,

Es wurden jeweils die gesamten in der jeweiligen Teilmaßnahme ausgezahlten Mittel angerechnet, auch wenn nur ein Teil der Mittel in relevante Vorhaben floss.

Quelle: Eigene Darstellung, Spalte 4: eigene Berechnungen basierend auf MLV, 2023.

81 % der öffentlichen Mittel wurden für Fördermaßnahmen ausgezahlt, die als gleichstellungsneutral eingeordnet wurden. Hierbei ist zu bedenken, dass der überwiegende Teil dieser Mittel (79 %) für die Flächen- und Tierwohlmaßnahmen an die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe gezahlt wurde, die überwiegend männlich ist. Die Analyse der Inanspruchnahme der AUKM und Ökolandbauförderung sowie der Tierwohlmaßnahmen und der EMA/EML spiegelt im Wesentlichen die strukturellen Unterschiede zwischen von Männern und Frauen geleiteten Betrieben im Hinblick auf Betriebsgröße, Tierbestand und Flächennutzung. Zu den Bestimmungsgründen der Unterschiede in der Inanspruchnahme des Vertragsnaturschutzes besteht weiterer Forschungsbedarf.

²⁵ Das heißt der als potenziell gleichstellungsorientiert, gleichstellungssensibel oder gleichstellungsaktiv klassifizierten Maßnahmen.

8 Empfehlungen

Die Weichenstellungen für die kommende Förderperiode wurden bereits auf nationaler Ebene im GAP-Strategieplan getroffen und damit wurde der Rahmen für die Förderung für die nächsten fünf Jahre von 2023 bis 2027 gesetzt. Die Verantwortung für die Umsetzung der ELER-Förderung liegt weiterhin bei den Bundesländern, sodass in NRW auch für die kommende Förderperiode noch Spielraum besteht, diese geschlechtergerechter zu gestalten. Die folgenden Empfehlungen adressieren daher sowohl Aspekte, die sich kurz- und mittelfristig umsetzen lassen, als auch Aspekte, die eher für eine Neuprogrammierung für die Zeit nach 2027 relevant sind.

8.1 Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen

Neben der Bereitschaft zu gleichstellungsorientiertem Handeln ist Wissen ein zentrales Element von Genderkompetenz (Genderkompetenzzentrum, 2012). Um das Wissen über Disparitäten zwischen den Geschlechtern zu verbessern und Handlungsbedarfe zu erkennen, sind folgende Schritte erforderlich:

In der Programmierung zukünftiger ELER-Programme

Die vorhandenen Ansätze des Gender Mainstreaming in der Programmierung sollten konsequenter verfolgt werden. So sollte die geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage insbesondere für den Agrarsektor detaillierter erfolgen, ggf. könnten auch weitere Bereiche der ländlichen Entwicklung in die Analyse der Ausgangslage einfließen (vgl. EuRH, 2021: S. 48, Ziffer 104). Vor allem sollten die identifizierten Disparitäten tatsächlich in der Analyse aufgegriffen und in Abhängigkeit von den Zielsetzungen der zukünftigen ELER-Förderung auch konkrete Bedarfe und Handlungsansätze benannt sowie entsprechende Vorkehrungen für Umsetzung und Berichterstattung getroffen werden.

Im Monitoring und in der Datenerfassung

Um Unterschiede in der Inanspruchnahme sowie die Teilhabe von Männern, Frauen und anderen Geschlechtern in der Förderung sichtbar zu machen, bedarf es einer Weiterentwicklung der Datenerfassung im Rahmen des Fördergeschäfts und in der Agrarstatistik:

Geschlecht sollte als Kategorie bei natürlichen Personen und bei zentralen Ansprechpartner:innen juristischer Personen in den mit der Förderung zusammenhängenden Datenbeständen (vorhabenbezogene Daten, Zahlstellendaten, InVeKos-Daten) systematisch und einheitlich erfasst und für das Monitoring und die Evaluation bereitgestellt werden. Zwar konnten auch mit den vorliegenden Daten geschlechterdifferenzierte Auswertungen durchgeführt werden, diese weisen allerdings auch Lücken und Unschärfen auf. Daher ist es begrüßenswert, dass in den Monitoringvorgaben für die Förderperiode 2023–2027 die Erfassung des Geschlechts für alle Begünstigten vorgesehen ist.

In der Agrarstatistik wäre eine Weiterentwicklung dahingehend sinnvoll, dass auch zwei Personen als Betriebsleitung erfasst werden und nicht nur Einzelpersonen. Die Zuständigkeiten hierfür liegen allerdings auf Bundesebene.

In der Öffentlichkeitsarbeit

Es sollte darauf geachtet werden, dass in Berichten, Broschüren, Flyern, Unterlagen, Präsentationen und Ähnlichem die Vielfalt der Lebenswirklichkeit von Männern, Frauen und anderen Geschlechtsidentitäten in ländlichen Räumen sichtbar wird. Dies gilt sowohl für Sprache als auch für Bildmaterial. Neben der Vermeidung von weiblichen Rollenstereotypen sollte auch die Chance genutzt werden, Männer in vom üblichen Rollenbild

abweichenden Situationen z. B. bei der Fürsorgearbeit zu zeigen. Für Fachreferate, nachgeordnete Behörden und LEADER-Regionen sollten entsprechende Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit (Bilder, Piktogramme, Textbeispiele) bereitgestellt werden. Auch in Verwaltungsdokumenten wie Richtlinien, Erlassen, Verordnungen oder Gesetzen sollte eine geschlechtersensible Sprache verwandt werden.

8.2 Mehr Genderkompetenz ins System bringen

Bei den mit der Umsetzung betrauten Akteur:innen

Für die mit der Umsetzung der ELER-Förderung betrauten Mitarbeiter:innen in den Fachreferaten und nachgeordneten Behörden sowie weitere zentrale Akteur:innen in der Umsetzung (Innovationsdienstleister:innen der EIP-Agri, Regionalmanagements, LAG-Vorstände, Planungsbüros) sollten Informationen, vor allem **Good-Practice-Beispiele** und Fortbildungen zum Erwerb von Genderkompetenz angeboten werden. Ohne gendersensibles Agieren der Fachreferate und Bewilligungsstellen dürfte es schwerfallen, dies auch in der Vorhabenumsetzung zu verankern. Für eine gute Akzeptanz sollte auf eine hohe Praxisorientierung und thematische Relevanz für die potenziellen Teilnehmergruppen geachtet werden. Insbesondere für Akteur:innen wie Planungsbüros, Regionalmanagements oder Innovationsdienstleister:innen könnte der Nachweis von Genderkompetenz oder die verpflichtende Teilnahme an Fortbildungen als Voraussetzung für die Bereitstellung von ELER-Mitteln sinnvoll sein.

Sinnvoll wären auch maßnahmenspezifische Checklisten, die den Besonderheiten des jeweiligen Förderbereichs Rechnung tragen. Diese sollten in Zusammenarbeit mit Praktiker:innen des jeweiligen Förderbereichs erarbeitet und aktiv kommuniziert werden. Auch sollte die Bereitstellung von Informationen und Good-Practice Beispielen im Internetauftritt zur ELER-Förderung in NRW etabliert werden.

Gleichstellung als Thema sichtbar organisatorisch verankern

Die Schieflagen zwischen den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sind komplex und vielfältig. Um die Akteur:innen der ländlichen Entwicklung darin zu unterstützen, Politiken, Fördermaßnahmen oder einzelne Fördervorhaben geschlechtergerecht auszugestalten, sind konkrete Angebote und Anlaufstellen sinnvoll. Als Beispiel sei auf Mecklenburg-Vorpommern verwiesen, wo in der Förderperiode 2014–2020 sowohl für den ELER als auch für die Strukturfonds jeweils eine Fachstelle beim Landesfrauenrat eingerichtet wurde (vgl. Landesfrauenrat Mecklenburg Vorpommern, 2020). Ähnliches wäre auch für NRW sinnvoll und könnte auch weitere Förderbereiche außerhalb des ELER abdecken. Gegebenenfalls könnte sich das Zentrum für ländliche Entwicklung ZeLE des Themas annehmen.

Bundesweit sollte die Vernetzungsstelle ländliche Räume (DVS) das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern in ländlichen Räumen“ aufgreifen. Dies ist auch bereits mit dem Fokusthema „Vielfalt nutzen“ in der Ausgabe 4/2023 der Zeitschrift LandInForm erfolgt (BLE, 2023). Darüber hinaus wäre in der Internetpräsenz der DVS eine Rubrik sinnvoll, in der vorhandene Leitfäden, Studien, Erfahrungsberichte zusammengetragen und verlinkt werden sowie die Integration des Themas in Veranstaltungen zu Dorf- und Regionalentwicklung.

8.3 Ansatzpunkte für den Agrarsektor

Die Geschlechterdisparitäten im Agrarbereich können mit der ELER-Förderung kaum abgebaut werden. Die Auswertungen haben gezeigt, dass Disparitäten sich in der Förderung fortsetzen und u. U. dadurch verfestigt oder verstärkt werden können. Hinsichtlich der Gründe für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der **AFP-Förderung** besteht bundesländerübergreifend Forschungsbedarf, da z. B. auch in Niedersachsen und Schleswig-Holstein eine Unterrepräsentanz von Frauen im AFP zu beobachten ist. Wünschenswert wären

vertiefte geschlechterdifferenzierte Analysen der Betriebsstrukturen landwirtschaftlicher Betriebe und der Bestimmungsgründe für Unterschiede in der Inanspruchnahme des Förderangebots. Auf Basis dieser Analysen sollten dann auch die Förderrichtlinien dahingehend beleuchtet werden, ob es in der Ausgestaltung Elemente gibt, die Betriebsleiterinnen eher von einer Antragstellung abhalten.

Die bisherige Förderung der Bildung und Beratung wird mit dem GAP-SP nicht fortgesetzt, sondern erfolgt nur noch mit nationalen Mitteln. Bei den bestehenden Bildungs- und Beratungsangeboten sollte im Hinblick auf die Themen Betriebsleitung, Erbrecht, Hofnachfolge, Alterssicherung geprüft werden, ob das Angebot ausreicht, um Wissensdefizite und Geschlechterstereotype abzubauen (siehe auch die Handlungsempfehlungen in Davier et al., 2023). Laut Verwaltungsbehörde werden diese Inhalte in die neue Förderrichtlinie zur Beratung, die sich zur Zeit in der Abstimmung befindet, aufgenommen. Bedarf besteht z. B. auch an Weiterbildungsangeboten „nur für Frauen“ zu eher (produktions-)technischen Themen sowie an Angeboten zur Einführung in die Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen, spezifischen Unterstützungsangeboten für Hofnachfolgerinnen und Existenzgründerinnen wie Beratung, Coaching, Mentoring (Davier et al., 2023).

Auch sollte überlegt werden, inwieweit das bestehende Förderangebot für unternehmerische Tätigkeiten von Frauen inner- und außerhalb der Landwirtschaft ausreicht. Gegebenenfalls sollte über spezifische Förderangebote für Existenzgründungen und landwirtschaftliche Betriebsübernahmen von Frauen nachgedacht werden, möglichst flankiert von Coaching- und Vernetzungsangeboten. Damit kann sowohl zur Erwerbstätigkeit und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen als auch zu einer vielfältigen ländlichen Wirtschaft beigetragen werden.

Daneben sind weitere Förderangebote denkbar, etwa um die Beteiligung von Frauen in den Gremien der landwirtschaftlichen Interessenvertretung zu stärken, wie z. B. die in Österreich im Rahmen der Bildungsmaßnahme des ELER-Programms angebotenen Zertifikatslehrgänge „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“ (ZAMM unterwegs, o. J.; s. auch Stoppacher und Saurug, 2020).

8.4 Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln

Im Rahmen des GAP-SP wird in NRW in der Förderperiode 2023–2027 im Bereich der ländlichen Entwicklung „nur“ noch LEADER angeboten. Daher beschränken sich die folgenden Empfehlungen auf diese Fördermaßnahme. Allerdings können die hier angestellten Überlegungen auch für eine geschlechtergerechtere Ausgestaltung der Förderung der Dorfentwicklung, welche außerhalb der EU-Förderung erfolgt, hilfreich sein.

Teilhabe an Entscheidungsprozessen sicherstellen

Die Mindestanforderungen an die Zusammensetzung der LAG-Entscheidungsgremien haben sich bewährt und sollten beibehalten werden. In den LAG-Vorständen waren Frauen in der Förderperiode 2014–2022 allerdings immer noch eine Ausnahme. Hier scheinen weitere Rahmenseetzungen oder Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlich. Daneben sollte über eine aktive Einbeziehung von Frauen, Männern und ggf. anderen Geschlechteridentitäten die Qualität und Zielgenauigkeit der Entwicklungskonzepte und Planungen verbessert werden.

Verbesserung der lokalen Wissensbasis

Zur Verbesserung der lokalen Wissensbasis im Hinblick auf Geschlechterdisparitäten sollte stärker als in der Vergangenheit eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Ist-Situation und Definition der Handlungsbedarfe eingefordert werden. Gleichzeitig sollte dies mit Beratungsangeboten flankiert werden.

Projektförderung inklusiver gestalten

Bei investiven Vorhaben sollte stärker als bisher auf die explizite Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven ländlicher Bevölkerung in der Projektentwicklung geachtet werden. Bei allen etwas komplexeren Projekten mit Gleichstellungsrelevanz (z. B. alle Arten von sozialen Treffpunkten) sollten die späteren Nutzer:innen explizit in die Projektentwicklung einbezogen werden.

Verschiedene Untersuchungen weisen auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Freizeitverhalten bzw. in der Inanspruchnahme öffentlicher Räume hin. Dies gilt auch besonders für Jugendliche. Häufig orientieren sich Freizeitangebote für Jugendliche eher an den Bedürfnissen von Jungen, was zu einem Rückzug von Mädchen aus diesen Räumen führen kann (vgl. Stadt Wien, Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Bauten und Technik, o. J.; Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport, Universität Wien und tilia – Büro für Landschaftsplanung, 2007; Eckl et al., 2005). Die Untersuchungen und auch die positiven Erfahrungen mit geschlechtersensibler Freiraumgestaltung (Lehner und Öser, 2021) beziehen sich zwar überwiegend auf städtische Räume. Angesichts des Stellenwerts, den Freizeit- bzw. Sportangebote und Projekte für Kinder und Jugendliche in der Förderung bei LEADER haben, sollten aber auch diese Aspekte bei der Projektentwicklung stärker in den Fokus gerückt werden.

Hinsichtlich der Formulierung der Projektauswahlkriterien sollte in den LEADER-Regionen eine Sensibilisierung für Genderaspekte erfolgen. Der hohe Anteil der Antwortkategorie „kann ich nicht einschätzen“ weist auf Defizite oder zumindest auf Unsicherheiten in Bezug auf die Genderkompetenz der LAG-Mitglieder hin.

Ausblick – Digitalisierung

Auch bedingt durch die COVID-19-Pandemie haben flexible und mobile Formen des Arbeitens einen Schub erhalten. So werden Coworking-Spaces zunehmend für ländliche Räume als Option gesehen, um junge Menschen/Familien anzuziehen und attraktive Arbeitsmöglichkeiten zu bieten (vgl. Bähr et al., 2020). Auch für die bezahlte Erwerbstätigkeit von Eltern bietet Homeoffice bzw. standortungebundenes Arbeiten bei entsprechender Breitbandversorgung neue Möglichkeiten. Die Rahmenbedingungen hierfür wurden in den ländlichen Räumen NRWs auch durch Förderung des Breitbandausbaus mit Mitteln des NRW-Programms verbessert. Die Entwicklung von Coworking-Spaces fand bisher überwiegend in den Ballungsräumen und Städten statt. Unter den ländlichen Regionen nehmen das Münsterland und Südwestfalen eine Vorreiterrolle ein (CoWorkLand, o. J.).

Aufseiten der Unternehmen erfordert die Nutzung von Homeoffice bzw. standortungebundenem Arbeiten eine größere Offenheit für flexible Arbeitszeitmodelle. Gerade kleinere Unternehmen benötigen hier Beratung bzw. Unterstützung oder auch Kooperationsmodelle (Mahler Walther, 2017). Kommunen, aber auch LEADER-Regionen können entsprechende Angebote schaffen, die Vernetzung und den Austausch von Unternehmen in der Region fördern und damit zur Attraktivität der Region als Wohn- und Arbeitsstandort beitragen. Die Geschlechterperspektive muss bei der Entwicklung entsprechender Angebote immer konsequent mitgedacht werden (vgl. Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021).

8.5 Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern

Die Genderperspektive sollte im Sinne eines echten „Mainstreaming“ in zukünftigen Evaluationen neben der Betrachtung auf Programmebene auch stärker in die Analyse und Bewertung der einzelnen Fördermaßnahmen/Förderbereiche integriert werden. Damit kann ggf. eher ein direkter Beitrag zur Weiterentwicklung der Maßnahmen geleistet und die Genderkompetenz von Fachreferaten und Evaluators:innen weiter gestärkt werden.

Daneben sollte die Frage des Beitrags der Förderung zur Gleichstellung von Männern und Frauen zukünftig auch im Evaluationsrahmen der EU-KOM zur GAP als Gemeinsame Bewertungsfrage verankert werden. Die

Anforderung der Förderperiode 2014–2022, in der das Thema lediglich in Kapitel 8 der erweiterten Durchführungsberichte abzuhandeln war, wurde der Bedeutung der Gleichstellung im Zielkanon der EU in keiner Weise gerecht.

Literaturverzeichnis

- Achatz J (2010) Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Ed. Sigma, 563 p. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 110
- Bähr U, Biemann J, Lietzau J, Hentschel P (2020) Coworking im ländlichen Raum: Menschen, Modelle, Trends, hg. v. CoWorkLand, Bertelsmann Stiftung, zu finden in <<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/coworking-im-laendlichen-raum-all>> [zitiert am 4.8.2021]
- Bathke M (2018) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020: Fallstudien zu Wegenetzkonzepten. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 6/2018, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/NW_Fallstudie_Wegenetzkonzepte_Endfassung_mit_Anhang_28_09_18.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2019) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2019. Bonn, zu finden in <<https://www.inkar.de/>> [zitiert am 2.8.2021]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2020) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2020. Bonn, zu finden in <<https://www.inkar.de/>> [zitiert am 10.5.2021]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung] (ed) (2021) Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR. Bonn
- Becker Z (2021) Die Zukunft der Dorfentwicklung im Lichte neuer Verantwortungsstrukturen und Planungsmethoden. Dissertation, Vechtaer Studien zur Geographie 7, zu finden in <<http://131.173.82.53/handle/21.11106/319>> [zitiert am 16.5.2023]
- Birke FM, Bae S, Schober A, Gerster-Bentaya M, Knierim A, Asensio P, Kolbeck M, Ketelhodt C (2021) AKIS and advisory services in Germany: Report for the AKIS inventory (Task 1.2) of the i2connect project, zu finden in <<https://i2connect-h2020.eu/resources/akis-country-reports/>> [zitiert am 12.7.2022]
- Blanc S, Massaglia S, Borra D, Mosso A, Merlino VM (2020) Animal welfare and gender: a nexus in awareness and preference when choosing fresh beef meat? Italian Journal of Animal Science 19(1):410-420. doi: 10.1080/1828051X.2020.1747952
- BLE [Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung] (2023) LandInForm – Magazin für Ländliche Räume 4(4/2023), zu finden in <<https://www.dvs-gap-netzwerk.de/service/publikationen/zeitschrift-landinform/aktuelle-ausgaben/>>
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2016) Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Penzberg, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de>> [zitiert am 2.9.2019]
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2020) 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Tabellenanhang, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-160358>> [zitiert am 28.11.2023]
- Boll C, Jahn M, Lagemann A, Puckelwald J (2016) Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper(98), zu finden in <<http://hwwi.org>> [zitiert am 2.9.2019]
- Busch C (2013) Familieninterne Arbeitsteilung und Erwerbsentscheidungen in ländlichen Räumen: Eine qualitative Studie des Deutschen LandFrauenverbands, zu finden in <https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer_und_Broschueren/2013_dlv_Studie_Erwerbsentscheidungen.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- CoWorkLand (o. J.) Nordrhein-Westfalen, zu finden in <<https://coworkland.de/de/nordrhein-westfalen>> [zitiert am 28.2.2024]
- Davier Z von, Padel S, Edebohls I, Devries U, Nieberg H (2023) Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen. Braunschweig. Thünen Working Paper 207, zu finden in <<https://www.thuenen.de/de/thuenen-institut/infothek/schriftenreihen/thuenen-working-paper>> [zitiert am 15.5.2023]

- Dehoff A, Roosen J (2021) Bäuerinnenstudie Bayern 2019: Ein Stimmungsbild zur Arbeits- und Lebenssituation sowie der sozialen Absicherung der bayerischen Bäuerinnen. gefördert durch das bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung an der Technischen Universität München, TUM School of Management, zu finden in <https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/mcr/Projects/Baeuerinnenstudie_Bayern_2019_Final.pdf> [zitiert am 12.8.2021]
- (2016) Der Landatlas: Raumstruktur: Thünen-Typologie. Braunschweig: Thünen-Institut, Forschungsbereich ländliche Räume, zu finden in <<https://www.landatlas.de/>> [zitiert am 11.4.2024]
- Der Landeswahlleiter des Landes Nordrhein-Westfalen (2020a) Kommunalwahlen am 13.09.2020 in Nordrhein-Westfalen: Kreisangehörige Gemeinden, Bürgermeister: Endgültige Ergebnisse, zu finden in <<https://www.wahlergebnisse.nrw/kommunalwahlen/2020/index.shtml>> [zitiert am 16.1.2023]
- Der Landeswahlleiter des Landes Nordrhein-Westfalen (2020b) Kommunalwahlen am 13.09.2020 in Nordrhein-Westfalen: Kreisangehörige Gemeinden, Vertreter und Vertreterinnen: Endgültige Ergebnisse, zu finden in <<https://www.wahlergebnisse.nrw/kommunalwahlen/2020/index.shtml>> [zitiert am 16.1.2023]
- Der Landeswahlleiter des Landes Nordrhein-Westfalen (2020c) Kommunalwahlen am 13.09.2020 in Nordrhein-Westfalen: Kreisfreie Städte und Kreise – Oberbürgermeister und Landräte: Endgültige Ergebnisse, zu finden in <<https://www.wahlergebnisse.nrw/kommunalwahlen/2020/index.shtml>> [zitiert am 16.1.2023]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2011) Fachserie 3 Heft 4: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2010. Statistisches Bundesamt, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/LandForstwirtschaft/ViehbestandTierischeErzeugung/Viehhaltung2030213079004.pdf?__blob=publicationFile> [zitiert am 6.12.2018]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017a) Agrarstrukturerhebung 2016 – Arbeitskräfte ; Fachserie 3, Reihe 2.1.8, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html#sprg239572> [zitiert am 27.11.2019]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017b) Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland: Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html#sprg233616> [zitiert am 3.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021a) Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2020, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/hofnachfolge-lw-betriebe-5411403209005.xlsx?__blob=publicationFile.htm> [zitiert am 6.12.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021b) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer: Landwirtschaftszählung 2020, Fachserie 3 Reihe 2.1.8, zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html?nn=371820>> [zitiert am 13.3.2023]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021c) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Methodische Grundlagen der Landwirtschaftszählung 2020, Fachserie 3 Reihe 2 S. 6, zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Produktionsmethoden/Publikationen/Downloads-Produktionsmethoden/grundlagen-landwirtschaftszaehlung-2032606209004.html>> [zitiert am 22.2.2024]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022a) Statistik der Prüfungen, Fachserie 11, Reihe 4.2 Tabelle 21321-0003, zu finden in <<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>> [zitiert am 11.7.2022]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022b) Statistik der Studierenden, Fachserie 11, Reihe 4.1 Tabelle 21311-0003, zu finden in <<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>> [zitiert am 11.7.2022]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022c) Statistik der Studierenden, Fachserie 11, Reihe 4.1 Tabelle 21311-0006, zu finden in <<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>> [zitiert am 11.7.2022]

- Düsberg S (2019) Forschungsbericht: Wie Frauen erfolgreich gründen: Unternehmerinnen in der Landwirtschaft, hg. v. Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten (BSELF), zu finden in <https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/landwirtschaft/dateien/femagree_dt.pdf> [zitiert am 12.8.2021]
- Eberhardt W (2019) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020 – Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft "Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit" (EIP-Agri) – Zwischenbilanz 2018. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 1/2019, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/1_19_NRW_EIP_Bericht_2018__ENDVERSION_20190404.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- Eberhardt W (2021a) Evaluierung der Einzelbetrieblichen Beratung (TM 2.1) zum 2. Vergabezeitraum 2019–2020: Umsetzung, Corona-Auswirkungen und künftige Ausrichtung: PFEIL – Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 4/2021, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler_alt/Publikationen_de/Projektberichte_de/2021/4_2021-NI_EB_MS.pdf> [zitiert am 28.3.2022]
- Eberhardt W (2021b) Evaluierung der Einzelbetrieblichen Beratung (TM2.1) für den Beratungszeitraum 2017 bis 2020: NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 2/2021, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2021/2-2021_NRW_EB__Bericht_AUSWERTUNG_MS_fin.pdf> [zitiert am 30.6.2021]
- Eberhardt W (2022) Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agri) – Zwischenbilanz 2021/22: Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014–2022. Braunschweig. 5-Länder-Evaluation
- Ebers H (2023) Agrarinvestitionsförderung NRW: Auswertung von Förderdaten und Investitionskonzepten 2014–2021 nach Geschlecht
- Eckl S, Giess-Stüber P, Wetterich J (2005) Kommunale Sportentwicklungsplanung und Gender Mainstreaming: Konzepte, Methoden und Befunde aus Freiburg. Münster
- EIGE [Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen] (2019) Gleichstellungsindex 2019: Deutschland. [Luxemburg], zu finden in <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index>> [zitiert am 12.10.2020]
- EIGE [European Institute for Gender Equality] (2018) Gender budgeting: Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework. Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE), 57 p
- Empirica ag (2020) Studie zur Situation von gründungsinteressierten Frauen und Existenzgründerinnen im ländlichen Raum: Schlussbericht, im Auftrag des Deutschen LandFrauenverbands (dlv), zu finden in <https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/2020_12_WEB_dlv_Studie_Gleichstellung_Selbst_ist_die_Frau.pdf> [zitiert am 16.5.2023]
- Erlinghagen M, Saka B, Steffentorweihen I (2015) Führungspositionen im Ehrenamt – ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen?, hg. v. Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, zu finden in <<https://www.uni-due.de/imperia/md/images/soziologie/dbsf-2015-03.pdf>> [zitiert am 12.4.2022]
- Ermini B, Santolini R, Ciommi M (2023) Equitable and sustainable well-being in Italian municipalities: Do women in politics make the difference? Socio-Economic Planning Sciences 90:101741. doi: 10.1016/j.seps.2023.101741
- EU-COM [European Commission] (2016) Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019. Brussels, zu finden in <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf> [zitiert am 8.7.2021]
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2016) Attitudes of Europeans towards Animal Welfare. Special Eurobarometer 442 4158. Brüssel
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020–2025. Brüssel, COM(2020) 152 final
- EuRH [Europäischer Rechnungshof] (2021) Gender Mainstreaming im EU-Haushalt: Auf Worte sollten nun Taten folgen, Europäische Union. Sonderbericht, zu finden in <https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_DE.pdf> [zitiert am 17.6.2021]

- eurostat (2018) Farm indicators by age and sex of the manager, economic size of the farm, utilised agricultural area and NUTS2 region, 2016, zu finden in <<https://ec.europa.eu/eurostat/en/>> [zitiert am 6.9.2018]
- Fahning I, Underwood L, Fock T, Witzel S, Putzing M, Jasper G (2018) Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt – FEMDIGIRURAL: Fach- und Endbericht, hg. v. Agrarsoziale Gesellschaft e. V., Hochschule Neubrandenburg, SÖSTRA GmbH, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_laendliche-Regionen/FemdiruralForschungsprojekt.pdf;jsessionid=DCE3CA867F821E15B330B5887637ADC7.live842?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 19.1.2022]
- Fengler B, Fynn L-L, Peter H, Pollermann K (2024) Länderübergreifender Bericht der regionalen Fallstudien zur Förderung von LEADER und weiteren ELER-Maßnahmen der ländlichen Entwicklung: Bericht zur Förderperiode 2014–2020 (verlängert bis 2022) in den Ländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Braunschweig. 5-Länder-Evaluation in Vorbereitung
- Fieldsend AF, Cronin E, Varga E, Biró S, Rogge E (2021) ‘Sharing the space’ in the agricultural knowledge and innovation system: multi-actor innovation partnerships with farmers and foresters in Europe. *The Journal of Agricultural Education and Extension* 27(4):423-442. doi: 10.1080/1389224X.2021.1873156
- FLIARA project (2024) Female-Led Innovation in Agriculture and Rural Areas. Online, zu finden in <<https://fliara.eu/>> [zitiert am 22.2.2024]
- Forstner B (2020) Evaluation der Förderung von Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (V&V-Förderung): NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 18/2020, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/18-2020_NRW_VV.pdf> [zitiert am 15.3.2021]
- Forstner B, Ebers H, Roggendorf W, Bergschmidt A (2020) Evaluation des Agrarinvestitionsförderungsprogramms (AFP – TM 4.1 des EPLR): Befragungsergebnisse der AFP-Zuwendungsempfänger*innen: NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW); Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 16/2020, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/16_2020_NRW_AFP-Modulbericht.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- Franz A, Deimel I, Spiller A (2012) Concerns about animal welfare: a cluster analysis of German pig farmers. *British Food Journal* 114(10):1445-1462. doi: 10.1108/00070701211263019
- Frey R, Claus T, Pimminger I, Ahrens P (2007) Externe Analyse und Beratung zur Ziel 2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming. WuH, zu finden in <http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht_Gender_Mainstreaming.4140.pdf> [zitiert am 6.6.2014]
- Fynn L-L, Pollermann K (2020) Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der LAGs in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein im Jahr 2019 (115 LEADER-Regionen): Excel-Abfrage
- Fynn L-L, Pollermann K (2022) Länderübergreifender Bericht zur Umsetzung von LEADER in der Förderperiode 2014–2022 : vergleichende Untersuchung im Rahmen der laufenden Bewertung der Entwicklungsprogramme für den ländlichen Raum der Länder Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2022, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/5-Länder-Evaluation_5-2022.pdf> [zitiert am 6.9.2022]
- Genderkompetenzzentrum (2012) Gender Kompetenz, zu finden in <<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>> [zitiert am 15.7.2021]
- Grajewski R (2016) Vier ländliche Entwicklungsprogramme im Vergleich: PFEIL Niedersachsen-Bremen, LPLR Schleswig-Holstein, NRW-Programm Ländlicher Raum und EPLR Hessen : Finanzen – Fördermaßnahmen – Prioritäten – Investitionstypen – Zielgruppen – Implementation. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 1/2016, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2016/Programmuebersicht_4_EPLR-Stand_2016.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- GRASS CEILING (2024) GRASS CEILING: Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation Systems. Online, zu finden in <<http://www.grassceiling.eu/>> [zitiert am 22.2.2024]

- Harteisen U, Eigner-Thiel S (2017) Lebensqualität und Dorfentwicklung. Eine Fallstudie aus Niedersachsen. *Raumforschung und Raumordnung* 75(2):157-170. doi: 10.1007/s13147-016-0459-7
- Hausmann A-C, Kleinert C (2014) Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer und Frauendomänen kaum verändert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). IAB-Kurzbericht, zu finden in <<http://hdl.handle.net/10419/158430>> [zitiert am 16.3.2022]
- Heise H (2016) Tierwohl in der Nutztierhaltung: Eine Stakeholder-Analyse, Fakultät für Agrarwissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen (Uni Göttingen). Dissertation, zu finden in <<https://ediss.uni-goettingen.de/bitstream/handle/11858/00-1735-0000-0023-3DFF-C/Dissertation31.03.2017.pdf?sequence=1>> [zitiert am 29.6.2021]
- Hergert M (2013) Verkehrsverhalten und Mobilitätsstrategien von Familien in ländlichen Räumen Deutschlands: unter besonderer Berücksichtigung rollentypischer Arbeitsteilung, Fakultät V – Verkehrs- und Maschinensysteme, TU Berlin. Dissertation, zu finden in <<https://depositonce.tu-berlin.de/handle/11303/4038>> [zitiert am 18.2.2021]
- Hessami Z, da Fonseca ML (2020) Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. *European Journal of Political Economy* 63. doi: 10.1016/j.ejpoleco.2020.101896
- Hobler D, Klenner C, Pfahl P., Sopp P, Wagner A (2017) Wer leistet unbezahlte Arbeit?, hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans-Böckler-Stiftung. WSI Report, zu finden in <https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf>
- Hofmeister S, Mölders T (eds) (2021) Für Natur sorgen?: Dilemmata feministischer Positionierungen zwischen Sorge- und Herrschaftsverhältnissen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, 236 p. L'AGENda Bd. 7
- Holtkamp L, Garske B, Wiechmann E (2020) Die Wahl von Bürgermeister_innen in Deutschland – Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. *GENDER* 12(1-2020):127-145. doi: 10.3224/gender.v12i1.09
- Holtkamp L, Schnittke S (2008) Erklärungsmodelle für die Unterrepräsentation von Frauen: Eine Analyse am Beispiel der kommunalparlamente von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. *femina politica*(2):53-64, zu finden in <<https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3224/feminapolitica.v17i2.07>> [zitiert am 3.2.2021]
- IHK NRW [Die Industrie- und Handelskammer in Nordrhein-Westfalen e. V.] (2023) Gründen und Nachfolgen durch Frauen in NRW: Motive, Barrieren und Strategien zur Förderung von mehr weiblichem Unternehmertum, zu finden in <<https://www.ihk.de/blueprint/servlet/resource/blob/5985216/678a18ce12e2dd38bd52972ede445c13/frauenstudie-2023--data.pdf>> [zitiert am 21.2.2024]
- IT.NRW [Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik] (2018a) Landesdatenbank NRW – Bevölkerungsstand nach Gemeinden zum 31.12.20214: (Tabelle 12411-01i). Landesdatenbank NRW, zu finden in <<https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw//online?operation=table&code=12411-01i&bypass=true&levelindex=1&levelid=1701256176217#abreadcrumb>> [zitiert am 29.11.2023]
- IT.NRW [Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik] (2018b) Wahlergebnisse der Kommunalwahlen 2009 und 2014 in Nordrhein-Westfalen.: Zip-Archiv. E-Mail vom 2018
- IT.NRW [Statistisches Landesamt Nordrhein-Westfalen] (2024) Landwirtschaftszählung 2020. Betriebswirtschaftliche Ausrichtung nach Rechtsformen und Geschlecht der Betriebsleitung. Excel-Datei. E-Mail vom 27.02.2024
- Jasper G, Putzing M (2017) Frauen auf dem Lande. Merkmale ihrer Erwerbsverläufe: Ursachen und Folgen: Studie im Auftrag der Landwirtschaftlichen Rentenbank, Söstra. Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
- Jørgensen A, Fallov MA, Nielsen RS (2021) 'Just ask Eric': On the Importance of Governance Efficacy, Territorial Ties and Heterogenous Networks for Rural Development. *Sociol Ruralis* 61(2):303-321. doi: 10.1111/soru.12328
- Juncke D, Samtleben C, Stoll E (2023) Väterreport 2023, hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), zu finden in <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376>> [zitiert am 28.11.2023]
- Kay R, Welter F (2021) Female and male entrepreneurs in Germany: How did the coronavirus pandemic affect their businesses?, hg. v. Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Workingpaper, zu finden in <https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/ifmstudien/workingpaper-01_2021.pdf> [zitiert am 19.10.2021]
- Kearney E (2013) Diversity und Innovation. In: Krause DE (ed) *Kreativität, Innovation, Entrepreneurship*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 193-213 [zitiert am 21.2.2024]

- Kleiner T-M (2022) Denn wir wissen nicht, was sie tun : eine Analyse der Tätigkeiten freiwillig Engagierter in Deutschland auf Basis des Freiwilligensurveys 2014, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Working Paper, zu finden in <https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn065001.pdf> [zitiert am 17.11.2022]
- Klünder N (2017) Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <<https://doi.org/10.25595/1368>> [zitiert am 20.5.2021]
- Knotter S, Kretz D, Zeqo K (2019) Operational Groups Assessment 2018: Final Report. For: EIP-AGRI, Agriculture & Innovation, zu finden in <<https://ec.europa.eu/eip/agriculture/en/publications/eip-agri-operational-groups-assessment-2018>> [zitiert am 17.11.2022]
- Koch M, Maier C (2015) Forest Land Ownership Change in Germany: COST Action FP1201 FACESMAP Country Report, hg. v. European Forest Institute Central-East and South-East European Regional Office, zu finden in <<http://facesmap.boku.ac.at/library/countryreports>> [zitiert am 5.2.2024]
- Kuhlman J, Berghäll S, Vainio A (2023) Making gender visible: Objectives and socio-demographic differences among women forest owners. *Forest Policy and Economics* 151. doi: 10.1016/j.forpol.2023.102966
- Kuhlmann H (2016) Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, hg. v. Rheinischer LandFrauenverband e. V., Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., zu finden in <https://www.wilv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/Downloads/Download_BBF_2016_kpl.pdf> [zitiert am 23.6.2021]
- Landesfrauenrat Mecklenburg Vorpommern (2020) Fachstelle EPLR: Unterstützung der Umsetzung, Begleitung und Stärkung des Gleichstellungsaspektes in der Durchführung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Mecklenburg-Vorpommern 2014 – 2020, zu finden in <<https://landesfrauenrat-mv.de/themenprojekte/projekte/fachstelle-eplr/>> [zitiert am 15.3.2022]
- Lange A (2009) Interessengemeinschaft Waldbesitzerinnen in NRW, zu finden in <<https://www.waldwissen.net/de/waldwirtschaft/betriebsfuehrung/unternehmensformen/interessengemeinschaft-waldbesitzerinnen>> [zitiert am 1.2.2024]
- Lehmann I, Maurer J, Strobel-Unbehaun T, Seibert O (2020) Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum: Relevanz, Entscheidungsverhalten, Beteiligung an Förderprogrammen. Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten als Erweiterung der Evaluierung des EPLR Bayern 2020, Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf (ART) GbR, zu finden in <https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehmerinnen_endbericht.pdf> [zitiert am 16.5.2023]
- Lehner K, Öser C (2021) „Stadtplanung ist nie geschlechtsneutral“: Wien als Vorreiterin. ORF.at, zu finden in <<https://orf.at/stories/3204407/>> [zitiert am 3.11.2022]
- Lengerer F, Steinführer A, Haartsen T (2022) To participate, or not to participate – That is the question. (Non-)participation of older residents in rural communities. *Journal of Rural Studies* 91:47-57. doi: 10.1016/j.jrurstud.2022.02.008
- Lien S (2017) Wohnstandort und räumliche Mobilität im Kontext steigender Frauenerwerbstätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden [zitiert am 17.3.2022]
- Macinnis-Ng C, Zhao X (2022) Addressing Gender Inequities in Forest Science and Research. *Forests* 13(3):400. doi: 10.3390/f13030400
- Mahler Walther K (2017) Wie können kleine und mittlere Unternehmen bei der Ermöglichung von Zeitsouveränität für ihre Beschäftigten unterstützt werden?, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <<https://doi.org/10.25595/1373>> [zitiert am 20.5.2021]
- McEvoy C (2016) Does the Descriptive Representation of Women Matter? A Comparison of Gendered Differences in Political Attitudes between Voters and Representatives in the European Parliament. *Pol Gender* 12(04):754-780. doi: 10.1017/S1743923X16000118
- Milbert A, Blätgen N (2021a) Interaktiver Gender Index, zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 2.8.2021]

- Milbert A, Blätgen N (2021b) Interaktiver Gender Index: Domäne Arbeit – Einzelindikatoren – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im tertiären SEktor am Arbeitsort je 100 Beschäftigten (2019), zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 16.3.2021]
- Milbert A, Müller-Kleißler R, Sturm G (eds) (2015) Gender-Index revisited. Bonn: BBR, 24 p. BBSR-Analysen KOMPAKT 2015,8
- Milbert A, Sturm G, Walther A (2013) Auf der Suche nach dem guten Leben. Geschlechtstypische Wanderungen in Deutschland, hg. v. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Analysen KOMPAKT, zu finden in <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL_4_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 24.6.2021]
- Mittertrainer M, Thiessen B (o. J.) Wenig Lust auf sehr viel Frust: Partizipation im Männer-Dschungel. In: Bayerischer Forschungsverbund „Die Zukunft der Demokratie“ (ed) For Democracy 2021, zu finden in <<https://fordemocracy.hypotheses.org/?p=3166>> [zitiert am 25.1.2022]
- MKULNV [Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2015) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2020.: Version 1.3 (Mit nationaler Rahmenregelung konsolidiert 2014DE06RDNF001 – v1.3 – Von der Europäischen Kommission angenommen). Zuletzt geändert am 13.02.2015. Düsseldorf, 638 p
- MKULNV [Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2016) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2020.: Förderung der ländlichen Entwicklung in Nordrhein-Westfalen. Broschüre
- MLV [Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2023) Jährlicher Durchführungsbericht. Germany – Rural Development Programme (Regional) – North Rhine-Westphalia: Zeitraum 01/01/2022-31/12/2022, zu finden in <<https://www.mlv.nrw.de/wp-content/uploads/2023/08/Jahresbericht2022.pdf>> [zitiert am 4.12.2023]
- Moser A, Grajewski R, Bathke M, Bergschmidt A, Dickel R, Eberhardt W, Ebers H, Fährmann B, Fengler B, Forstner B, Franz K, Peter H, Pufahl A, Reiter K, Roggendorf W, Sander A, Schnaut G, Schwarz G, Spengler M, Tietz A (2016) Ex-post-Bewertung NRW-Programm Ländlicher Raum 2007 bis 2013. Braunschweig, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/NRW/NRW_0_Ex-Post_Bewertung_Endbericht.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- MULNV [Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2018a) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2020: Von der EU genehmigte 3. Änderung. Fassung vom 12.12.2018., zu finden in <https://www.umwelt.nrw.de/fileadmin/redaktion/PDFs/landwirtschaft/laendl_entwicklung/NRW-Programm_Laendlicher_Raum_Dezember_2018.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- MULNV [Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2018b) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2020: Schon viEL ERreicht
- MULNV [Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2019a) Jährlicher Durchführungsbericht Germany – Rural Development Programme (Regional) – North Rhine-Westphalia (Zeitraum 01/01/2018–31/12/2018). Düsseldorf
- MULNV [Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2019b) Landeswaldbericht 2019: Bericht über Lage und Entwicklung der Forstwirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf, 163 p
- MUNLV [Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2018) Leitfaden zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen/Vorhaben für das NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2020
- MUNLV [Ministerium für Umwelt und Naturschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen] (2022) NRW-Programm Ländlicher Raum 2014–2022: Version 9.1 (Mit nationaler Rahmenregelung konsolidiert 2014DE06RDNF001 – v9.1 – Von der Europäischen Kommission angenommen) [zitiert am 13.9.2022]
- N.N. (2024) Waldbesitzerinnen NRW e. V., zu finden in <<https://www.waldbesitzerinnen-nrw.de/>> [zitiert am 1.2.2024]
- Netzwerk Agrarbüro (2023) WiN-Weiterbildung für Frauen im Agrarbereich, zu finden in <<https://www.netzwerk-agrarbuero.de/win-weiterbildung-im-netzwerk.html>> [zitiert am 30.11.2023]

- Nicol S (2022) Gender perspectives in spending review. *OECD Journal on Budgeting* 22(3). doi: 10.1787/4b676369-en
- Niedermayer O (2022) Die soziale Zusammensetzung der Parteimitgliederschaften. Online: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), zu finden in <<https://www.bpb.de/themen/parteien/parteien-in-deutschland/zahlen-und-fakten/140358/die-soziale-zusammensetzung-der-parteimitgliederschaften/>> [zitiert am 22.2.2024]
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2016) Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris, zu finden in <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>>
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2021) Entrepreneurship Policies through the Gender Lens. Paris: OECD Publishing. OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship
- Perrin PJ (2005) Geschlechts- und ausbildungsspezifische Unterschiede im Investitionsverhalten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Bern. Dissertation, zu finden in <https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg_ger.pdf> [zitiert am 29.6.2021]
- Peter H, Pollermann K (2019) Schwerpunktbereich 6B – Förderung von lokaler Entwicklung in ländlichen Gebieten: Evaluierung des NRW-Programms Ländlicher Raum 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 11/2019, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/11_19_NRW_SPB6B_Bericht_Layout__final_mit_ANHANG.pdf> [zitiert am 15.3.2023]
- Pieper JL, Niens C, Bolten A, Wicklow D, Nack M, Storm F, Refisch M, Geef L, Neu C (2023) Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland, hg. v. Georg-August-Universität Göttingen (Uni Göttingen), zu finden in <<https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?gro-2/121846>> [zitiert am 6.3.2023]
- Pimminger I (2011) Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen, hg. v. Agentur für Gleichstellung im ESF, zu finden in <http://esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/leitfaden_evaluation_agentur_gleichstellung_esf_2011.pdf> [zitiert am 22.6.2021]
- Pimminger I (2017) Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski A, Kelle U, Reith F (eds) Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: pp 39-60
- Pimminger I (2019) Gleichheit – Differenz: die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit in der Geschlechterforschung. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung 65. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 45-54
- Ramstetter L, Habersack F (2020) Do women make a difference? Analysing environmental attitudes and actions of Members of the European Parliament. *Environmental Politics* 29(6):1063-1084. doi: 10.1080/09644016.2019.1609156
- Raue P (2021) Beitrag des Landesprogramms Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014–2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2021, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>> [zitiert am 16.9.2022]
- Raue P (2022) Beitrag des hessischen Entwicklungsprogramms Ländlicher Raum (EPLR) 2014–2020 zur Gleichstellung von Männern und Frauen: 2. überarbeitete Auflage. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 7/2022, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>> [zitiert am 13.9.2022]
- Reiter K, Roggendorf W, Sander A, Scholz J, Schwarze S (in Vorbereitung) Analyse der Inanspruchnahme von ausgewählten Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen und des Ökologischen Landbaus (Akzeptanzanalyse): NRW-Programm Ländlicher Raum 2014 bis 2022. 5-Länder-Evaluation
- Robeyns I (2003) Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant Capabilities. In: *Feminist Economics* 9 (2/3): pp 61-92
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021) Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf>

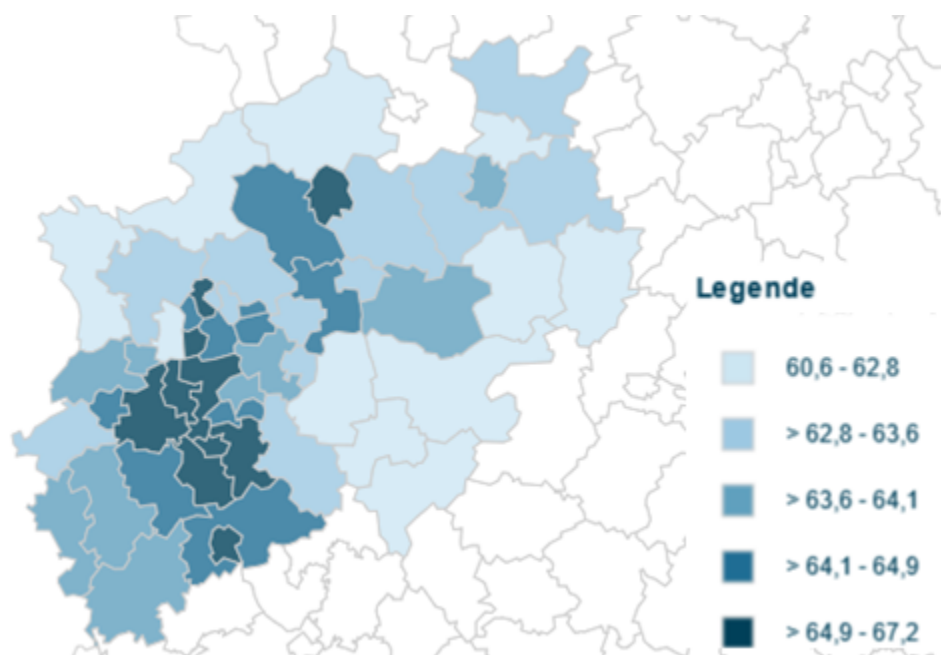
- Schanz H, Baur K, Biro B (2018a) Frauen in der Landwirtschaft: Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg. Band II: Anhänge und Tabellen, hg. v. Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Forschungsbericht, zu finden in <<https://freidok.uni-freiburg.de/data/16804>> [zitiert am 12.1.2022]
- Schanz H, Baur K, Biro B (2018b) Frauen in der Landwirtschaft: Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg. Band I: Ergebnisse, hg. v. Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Forschungsbericht, zu finden in <<https://freidok.uni-freiburg.de/data/16804>> [zitiert am 12.1.2022]
- Schumacher KP, Kunz A (2016) Gendered Rural Labour Markets and Intent to Migrate — A Case Study in Northwestern Germany. In: Wiest K (ed) Women and Migration in Rural Europe 44. London: Palgrave Macmillan UK: pp 109-130
- Sen A (1993) Capability and Well-Being. In: Nussbaum M, Sen A (eds) The Quality of Life. Oxford University Press: pp 30-53
- Simonson J, Kelle N, Kausmann C, Tesch-Römer C (2021) Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019, hg. v. Deutsches Zentrum für Altersfragen, zu finden in <https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf> [zitiert am 17.11.2022]
- Spitzner M, Hummel D, Stieß I, Alber Gotelind, Röhr U (2020) Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik, hg. v. Umweltbundesamt (UBA). Texte, zu finden in <<https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/interdependente-genderaspekte-der-klimapolitik>> [zitiert am 18.3.2021]
- Stadt Wien, Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Bauten und Technik (o. J.) Geschlechtssensible Freiraumgestaltung, zu finden in <<https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/alltagundfrauen/freiraum.html>> [zitiert am 3.11.2022]
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Wohnort) nach Voll- u. Teilzeit und Geschlecht, Gemeinden, Stichtag 31.12.2019: Tabelle 13111-36iz. Landesdatenbank NRW, zu finden in <<https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldb NRW//online?operation=table&code=13111-36iz&bypass=true&levelindex=1&levelid=1701169896822#abreadcrumb>> [zitiert am 28.11.2023]
- Stoppacher P, Saurug M (2020) Begleitstudie zur Bewertung der Umsetzung und der Wirkung von Wissenstransfermaßnahmen (Bildung und Beratung) im Rahmen des Österreichischen Programms für die ländliche Entwicklung (LE14-20): Endbericht, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), zu finden in <https://info.bmlrt.gv.at/dam/jcr:0b9d31db-0f08-4dc3-8a25-b2e7e31a14f5/Endbericht_Evaluation_Wissenstransfer_IFA%20Steiermark_6.4.2020.pdf> [zitiert am 14.12.2021]
- Tietz A, Horlitz T, Eberhardt W, Fährmann B, Grajewski R, Raue P, Reiter K, Röder N, Sander A (2015) Ex-ante-Bewertung von PFEIL 2014–2020, Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum. Braunschweig, zu finden in <<https://www.ml.niedersachsen.de/download/99697/Ex-Ante-Bericht.pdf>> [zitiert am 10.1.2016]
- Tietz A, Neumann R, Volkenand S (2021) Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Report, zu finden in <<http://dx.doi.org/10.3220/REP1616572218000>> [zitiert am 19.10.2021]
- Tuitjer G (2016) Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993, 2012 : Vol. 6, Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen – Frauen als Chance. Braunschweig. Thünen Report 32, Vol. 6, zu finden in <https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-report/Thuenen-Report_32-6.pdf> [zitiert am 24.6.2021]
- UVIC [Universitat Central de Catalunya] (2023) SWIFT: Supporting Women-led Innovation in Farming Territories. Online, zu finden in <<https://swiftproject.eu/>> [zitiert am 22.2.2024]
- Varghese J, Reed MG (2012) Theorizing the Implications of Gender Order for Sustainable Forest Management. International Journal of Forestry Research 2012:1-11. doi: 10.1155/2012/257280
- Veith K (1991) Dorfentwicklung – mit oder ohne Frauen? In: Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung, Österreichische Gesellschaft für Land- und Forstwirtschaftspolitik (eds) 2. Europäischer Dorferneuerungskongress: Jugend, Familie und alte Menschen im Dorf: Internationales Symposium. Reichenbach: pp 86-87

- VO (EU) Nr. 1305/2013: Verordnung (EU) Nr. 1305/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über die Förderung der ländlichen Entwicklung durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 (2013)
- Vogel A (2016) Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein – Ein Überblick auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010, hg. v. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Statistikamt Nord). Statistische Analysen
- Wald und Holz NRW (o. J.) Der Wald in NRW, zu finden in <<https://www.wald-und-holz.nrw.de/wald-in-nrw/>> [zitiert am 28.2.2024]
- Weber G (2016) Gehen oder Bleiben?: Wanderungs- und Bleibeverhalten junger Frauen im ländlichen Raum. Informationen zur Raumentwicklung(2):225–232
- Wiechmann E (2019) Politische Repräsentanz und Geschlecht: Political Gender Gap. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS: pp 1245-1255
- ZAMM unterwegs (o. J) ZAMM unterwegs Zertifikatslehrgang "Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum", zu finden in <<https://www.zamm-unterwegs.at/zamm-unterwegs-zertifikatslehrgang-professionelle-vertretungsarbeit-im-laendlichen-raum+2400+2734423>> [zitiert am 15.3.2022]
- Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport, Universität Wien, tilia – Büro für Landschaftsplanung (2007) Schulfreiräume und Geschlechterverhältnisse: Abschlussbericht

Anhang

| | | |
|--------------|---|----|
| Karte A1: | Genderindex 2019 auf Kreisebene – NRW..... | 72 |
| Tabelle A1: | Landwirtschaftszählung 2020 – betriebswirtschaftliche Ausrichtung nach Rechtsformen und Geschlecht der Betriebsleitung..... | 72 |
| Tabelle A2: | Stallplätze in geförderten Betrieben vor und nach der Investition, nach Geschlecht der Betriebsleitung | 73 |
| Tabelle A3: | Angebote der LEADER-Projekte (M19.2) zur Daseinsvorsorge..... | 74 |
| Tabelle A4: | Logit-Analyse, LAG-Befragung 2017, Frage 19 „Wie werden die folgenden Zielgruppen/Themen bei der Umsetzung des Entwicklungskonzepts berücksichtigt?“, Variablenübersicht..... | 74 |
| Tabelle A5: | Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG | 74 |
| Tabelle A7: | Geschlecht und Rolle | 75 |
| Tabelle A8: | Geschlecht und Alter..... | 75 |
| Tabelle A9: | Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik..... | 75 |
| Tabelle A10: | Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell..... | 75 |
| Tabelle A11: | Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Effektgrößen | 76 |
| Tabelle A12: | Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik | 76 |
| Tabelle A13: | Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen: Multivariates Modell | 77 |
| Tabelle A14: | Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen: Effektgrößen | 77 |
| Tabelle A15: | Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft nach Geschlecht: Deskriptive Statistik ... | 78 |
| Tabelle A16: | Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Multivariates Modell | 78 |
| Tabelle A17: | Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Effektgrößen..... | 78 |
| Tabelle A18: | Berücksichtigung des Themas Klimaschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik | 79 |
| Tabelle A19: | Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Multivariates Modell..... | 79 |
| Tabelle A20: | Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Effektgrößen..... | 80 |

Karte A1: Genderindex 2019 auf Kreisebene – NRW



Quelle: Milbert und Blätgen, 2021a.

Tabelle A1: Landwirtschaftszählung 2020 – betriebswirtschaftliche Ausrichtung nach Rechtsformen und Geschlecht der Betriebsleitung

| | Betriebsleitung männlich/divers | | | Betriebsleitung weiblich | | |
|-------------------------------------|---------------------------------|---|-------------------------|--------------------------|---|-------------------------|
| | Einzel- unternehmen | Personen- gemeinschaften, -gesellschaften | Juristische Personen | Einzel- unternehmen | Personen- gemeinschaften, -gesellschaften | Juristische Personen |
| Futterbau | 10.029 | 878 | 84 | 1.468 | 79 | 16 |
| Ackerbau | 8.469 | 541 | 61 | 997 | 54 | 13 |
| Veredelung | 2.962 | 1.782 | 67 | 303 | 101 | 4 |
| Pflanzenbau- Viehhaltungsverbund | 2.368 | 195 | 16 | 207 | 15 | 3 |
| Gartenbau | 955 | 191 | 33 | 106 | 15 | 2 |
| Viehhaltungsverbund | 914 | 54 | 7 | 65 | 8 | 4 |
| Dauerkulturen | 244 | 32 | 5 | 24 | 4 | 0 |
| Pflanzenbauverbund | 181 | 28 | 9 | 13 | 2 | 3 |

Quelle: IT.NRW, 2024.

Tabelle A2: Stallplätze in geförderten Betrieben vor und nach der Investition, nach Geschlecht der Betriebsleitung

| | | Geschlecht ZWE | | | | | |
|------------------------------|------|-----------------|--------------------------|---------|-----------------|--------------------------|---------|
| | | männlich | | | weiblich | | |
| | | Anzahl Betriebe | Stallplätze (Mittelwert) | Varianz | Anzahl Betriebe | Stallplätze (Mittelwert) | Varianz |
| Milchkuhstall | IST | 444 | 99,45 | 55,18 | 19 | 66,79 | 52,53 |
| | ZIEL | 443 | 122,20 | 46,32 | 18 | 91,61 | 41,95 |
| Zuchtfärsenstall | IST | 501 | 71,51 | 71,37 | 23 | 49,87 | 73,03 |
| | ZIEL | 489 | 79,47 | 66,08 | 21 | 63,62 | 56,30 |
| Rindermaststall | IST | 341 | 66,07 | 143,94 | 18 | 47,50 | 105,64 |
| | ZIEL | 310 | 92,44 | 138,97 | 14 | 81,86 | 98,38 |
| Pferdestall, Reithalle | IST | 54 | 15,87 | 110,65 | 9 | 10,11 | 94,79 |
| | ZIEL | 56 | 16,16 | 111,34 | 8 | 11,13 | 87,34 |
| Zuchtsauenstall | IST | 78 | 174,97 | 67,95 | 5 | 159,60 | 68,13 |
| | ZIEL | 77 | 234,51 | 66,76 | 3 | 187,67 | 79,48 |
| Aufzuchtferkelstall | IST | 15 | 626,00 | 64,62 | 0 | . | . |
| | ZIEL | 16 | 790,56 | 64,87 | 0 | . | . |
| Mastschweine- stall | IST | 205 | 570,06 | 81,46 | 16 | 481,69 | 76,40 |
| | ZIEL | 204 | 669,89 | 76,35 | 15 | 621,47 | 77,56 |
| Legehennen- stall [100x] | IST | 141 | 11,59 | 161,44 | 12 | 7,71 | 92,94 |
| | ZIEL | 214 | 24,44 | 153,20 | 22 | 14,80 | 118,04 |
| Mastgefügel- stall [100x] | IST | 26 | 4,20 | 139,66 | 2 | 0,63 | 84,85 |
| | ZIEL | 34 | 13,24 | 184,51 | 3 | 18,22 | 151,53 |

Quelle: Eigene Darstellung, Ebers, 2023.

Tabelle A3: Angebote der LEADER-Projekte (M19.2) zur Daseinsvorsorge

| Bereiche, in denen vorrangig ein Angebot bereitgestellt wird (Mehrfachnennungen möglich) | Anzahl | | Prozent |
|---|--------|---|---------|
| Freizeit- und Betreuungsangebote für Kinder oder Jugendliche | 39 | ✔ | 58 % |
| (Freizeit-)Angebote für Senior:innen | 34 | ✔ | 51 % |
| Betreuung von Pflegebedürftigen | 7 | ✔ | 10 % |
| Dorfgemeinschaftshaus/Bürgerhaus o. Ä. | 11 | ✔ | 16 % |
| Café o. Ä. | 12 | ✔ | 18 % |
| Bildung | 19 | ✔ | 28 % |
| Kultur | 23 | ✔ | 34 % |
| Sport | 21 | ✔ | 31 % |
| Versorgung mit Waren des täglichen Bedarfs / Nahversorgung | 7 | ✔ | 10 % |
| Mobilität im Bereich Personenbeförderung / Bürgerbus | 9 | ✔ | 13 % |
| Digitale Kommunikation / Digitalisierung | 12 | ✔ | 18 % |
| Sonstiges | 10 | ✔ | 15 % |

n = 67 (= Projekte mit Angebot zur Daseinsvorsorge)

Quelle: Peter und Pollermann (2019: S. 102).

Tabelle A4: Logit-Analyse, LAG-Befragung 2017²⁶, Frage 19 „Wie werden die folgenden Zielgruppen/Themen bei der Umsetzung des Entwicklungskonzepts berücksichtigt?“, Variablenübersicht

| Unabhängige Variablen | Abhängige Variablen |
|--|---|
| Rolle (Staat, Wirtschaft, Zivilgesellschaft), Geschlecht (H30), Alter (H31), Anteil an Frauen in der LAG (gesch). | Zielgruppen Frauen (D19SQ004), Senior:innen (D19SQ002) Themen Landwirtschaft (D19bSQ002), Klimaschutz (D19bSQ006), |

Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle A5: Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG

| | n | mean | sd | p25 | p50 | p75 | min | max |
|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| H30 | 397,00 | 0,41 | 0,49 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 1,00 |
| H31 | 397,00 | 54,24 | 10,92 | 48,00 | 55,00 | 62,00 | 17,00 | 80,00 |
| gesch | 397,00 | 0,39 | 0,06 | 0,36 | 0,40 | 0,44 | 0,25 | 0,50 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

²⁶ Eine ausführliche Darstellung der Befragung erfolgt in Peter und Pollermann (2019).

Tabelle A6: Geschlecht und Rolle

| Rolle | Befragte ist weiblich | | Total |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | nein | ja | |
| Staat | 91 (39 %) | 31 (19 %) | 122 (31 %) |
| Zivilgesellschaft | 111 (47 %) | 105 (65 %) | 216 (54 %) |
| Wirtschaft | 33 (14 %) | 26 (16 %) | 59 (15 %) |
| Total | 235 (100 %) | 162 (100 %) | 397 (100 %) |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A7: Geschlecht und Alter

| Weiblich | n | mean | sd | p25 | p50 | p75 | min | max |
|----------|-----|----------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|
| nein | 235 | 55,82979 | 10,3909 | 49 | 56 | 64 | 18 | 80 |
| ja | 162 | 51,93827 | 11,2833 | 47 | 53 | 59 | 17 | 78 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A8: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

| Zielgruppe Frauen | Befragte ist weiblich | | Total |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | nein | ja | |
| zu wenig (1) | 3 (1 %) | 8 (5 %) | 11 (3 %) |
| eher zu wenig (2) | 45 (19 %) | 61 (38 %) | 106 (28 %) |
| angemessen (3) | 172 (73 %) | 86 (53 %) | 258 (68 %) |
| eher zu viel (4) | 3 (1 %) | 1 (1 %) | 4 (1 %) |
| Total | 235 (100 %) | 162 (100 %) | 397 (105 %) |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A9: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell

| D19SQ004gr2 | Robust | | | P> z | [95% Conf. Intervall] | |
|-------------|-----------|-----------|-------|-------|-----------------------|-----------|
| | Coef. | Std. Err. | z | | | |
| Rolle | | | | | | |
| Staat | -,2413334 | ,2985545 | -0,81 | 0,419 | -,8264895 | ,3438228 |
| Wirtschaft | ,467491 | ,4360121 | 1,07 | 0,284 | -,3870771 | 1,322059 |
| H30 | | | | | | |
| ja | -1,127223 | ,2572234 | -4,38 | 0,000 | -1,631372 | -,6230745 |
| H31 | -,0190674 | ,0090975 | -2,10 | 0,036 | -,0368982 | -,0012367 |
| gesch | -,0562917 | 1,992727 | -0,03 | 0,977 | -3,961965 | 3,849382 |
| _cons | 2,459498 | 1,103773 | 2,23 | 0,026 | ,2961422 | 4,622854 |

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationen in 4 (eher zu viel) und der nicht vorhandenen Observationen in 5 (zu viel) wurde ein Logit-Modell geschätzt. Die abhängige Variable war wie folgt codiert: 0 => zu wenig/eher zu wenig; 1=angemessen/eher zu viel

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A10: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Effektgrößen

| | dy/dx | Std. Err. | Delta-method | | [95% Conf. Intervall] | |
|-----|-----------|-----------|--------------|-------|-----------------------|-----------|
| | | | z | P> z | | |
| H30 | | | | | | |
| ja | -,2356282 | ,0543003 | -4,34 | 0,000 | -,3420548 | -,1292016 |
| _at | | | | | | |
| 1 | ,7749221 | ,039475 | 19,63 | 0,000 | ,6975526 | ,8522917 |
| 2 | ,707236 | ,022971 | 30,79 | 0,000 | ,6622137 | ,7522584 |
| 3 | ,6297934 | ,0397185 | 15,86 | 0,000 | ,5519466 | ,7076403 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A11: Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

| Zielgruppe Senior:innen | Befragte ist weiblich | | Total |
|-------------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | nein | ja | |
| zu wenig (1) | 2 (1 %) | 4 (2 %) | 6 (2 %) |
| eher zu wenig (2) | 38 (16 %) | 27 (17 %) | 65 (17 %) |
| angemessen (3) | 164 (70 %) | 122 (75 %) | 286 (75 %) |
| eher zu viel (4) | 22 (9 %) | 2 (1 %) | 24 (6 %) |
| zu viel (5) | 1 (0 %) | 0 (0 %) | 1 (0 %) |
| Total | 235 (100 %) | 162 (100 %) | 397 (104 %) |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A12: Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen: Multivariates Modell

| D19bSQ002 | Coef. | Robust | | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|------------|-----------|-----------|--|-------|-------|----------------------|-----------|
| | | Std. Err. | | | | | |
| Zu wenig | | | | | | | |
| Rolle | | | | | | | |
| Staat | ,4415268 | ,3768184 | | 1,17 | 0,241 | -,2970236 | 1,180077 |
| Wirtschaft | ,2788903 | ,3635559 | | 0,77 | 0,443 | -,4336662 | ,9914468 |
| H30: ja | -,2066725 | ,2596845 | | -0,80 | 0,426 | -,7156447 | ,3022998 |
| H31 | -,0283428 | ,0145995 | | -1,94 | 0,052 | -,0569573 | ,3022998 |
| gesch | ,0109899 | 1,778492 | | 0,01 | 0,995 | -3,47479 | 3,49677 |
| _cons | 2,966706 | 1,03338 | | 2,87 | 0,004 | ,9413184 | 4,992094 |
| angemessen | | | | | | | |
| Rolle | | | | | | | |
| Staat | ,4415268 | ,3768184 | | 1,17 | 0,241 | -,2970236 | 1,180077 |
| Wirtschaft | ,2788903 | ,3635559 | | 0,77 | 0,443 | -,4336662 | ,9914468 |
| H30: ja | -2,484122 | 1,058117 | | -2,35 | 0,019 | -4,557992 | -,4102517 |
| H31 | -,0745525 | ,0194981 | | -3,82 | 0,000 | -,112768 | -,036337 |
| gesch | ,0109899 | 1,778492 | | 0,01 | 0,995 | -3,47479 | 3,49677 |
| _cons | 1,46739 | 1,193109 | | 1,23 | 0,219 | -,871061 | 3,80584 |

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationen in 1 (zu wenig) und in 5 (zu viel) wurde die abhängige Variable wie folgt umcodiert: 1 => zu wenig/eher zu wenig; 2 => angemessen; 3 => eher zu viel/zu viel

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A13: Berücksichtigung der Zielgruppe Senior:innen: Effektgrößen

| | Deltamethod dy/dx | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|-------------|----------------------|-----------|-------|-------|----------------------|-----------|
| H30: nein | (base outcome) | | | | | |
| H30: ja | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 | ,0309339 | ,039372 | 0,79 | 0,432 | -,0462338 | ,1081017 |
| 2 | ,0664724 | ,0450221 | 1,48 | 0,140 | -,0217693 | ,1547141 |
| 3 | -,0974063 | ,0214882 | -4,53 | 0,000 | -,1395225 | -,0552902 |
| H31 (Alter) | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 1 | ,1006252 | ,03637 | 2,77 | 0,006 | ,0293413 | ,1719091 |
| 1 2 | ,1642511 | ,0212277 | 7,74 | 0,000 | ,1226456 | ,2058567 |
| 1 3 | ,2563197 | ,0451776 | 5,67 | 0,000 | ,1677732 | ,3448661 |
| 2 1 | ,6649157 | ,0606121 | 10,97 | 0,000 | ,5461182 | ,7837133 |
| 2 2 | ,762902 | ,0198304 | 38,47 | 0,000 | ,7240352 | ,8017687 |
| 2 3 | ,725686 | ,0439989 | 16,49 | 0,000 | ,6394498 | ,8119223 |
| 3 1 | ,234459 | ,0530635 | 4,42 | 0,000 | ,1304565 | ,3384616 |
| 3 2 | ,0728469 | ,0130928 | 5,56 | 0,000 | ,0471855 | ,0985083 |
| 3 3 | ,0179943 | ,0088661 | 2,03 | 0,042 | ,0006172 | ,0353715 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A14: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

| Thema Klimaschutz | Befragte ist weiblich | | Total |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | nein | ja | |
| zu wenig (1) | 5 (2 %) | 10 (6 %) | 15 (4 %) |
| eher zu wenig (2) | 64 (27 %) | 55 (34 %) | 119 (31 %) |
| angemessen (3) | 136 (58 %) | 84 (52 %) | 220 (58 %) |
| eher zu viel (4) | 19 (8 %) | 5 (3 %) | 24 (6 %) |
| zu viel (5) | 2 (1 %) | 0 (0 %) | 2 (1 %) |
| Total | 235 (100 %) | 162 (100 %) | 397 (104 %) |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A15: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Multivariates Modell

| D19bSQ002_2 | Coef. | Robust | | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|-------------|-----------|-----------|-------|-------|----------------------|-----------|
| | | Std. Err. | z | | | |
| Rolle | | | | | | |
| Staat | -,2761595 | ,2073595 | -1,33 | 0,183 | -,6825768 | ,1302577 |
| Wirtschaft | -,5842783 | ,2970694 | -1,97 | 0,049 | -1,166524 | -,0020329 |
| H30 | | | | | | |
| ja | -,6450773 | ,2244835 | -2,87 | 0,004 | -1,085057 | -,2050978 |
| H31 | | | | | | |
| gesch | ,0030345 | ,0120022 | 0,25 | 0,800 | -,0204894 | ,0265584 |
| /cut1 | ,3223452 | 1,335961 | | | -2,29609 | 2,94078 |
| /cut2 | 3,624379 | 1,361696 | | | ,9555036 | 6,293254 |

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationen in 1 (zu wenig) und in 5 (zu viel) wurde die abhängige Variable wie folgt umcodiert: 1 => zu wenig/eher zu wenig; 2 => angemessen; 3 => eher zu viel/zu viel

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A16: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Effektgrößen

| | Deltamethod | | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|-------------------|----------------|-----------|-------|-------|----------------------|-----------|
| | dy/dx | Std. Err. | | | | |
| H30: nein | (base outcome) | | | | | |
| H30: ja | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 | ,1457818 | ,0491677 | 2,96 | 0,003 | ,049415 | ,2421487 |
| 2 | -,1075019 | ,035924 | -2,99 | 0,003 | -,1779117 | -,0370921 |
| 3 | -,03828 | ,0152981 | -2,50 | 0,012 | -,0682637 | -,0082962 |
| Zivilgesellschaft | (base outcome) | | | | | |
| Wirtschaft | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 | ,1328146 | ,0709239 | 1,87 | 0,061 | -,0061937 | ,2718228 |
| 2 | -,0994664 | ,0569764 | -1,75 | 0,081 | -,211138 | ,0122053 |
| 3 | -,0333482 | ,0156381 | -2,13 | 0,033 | -,0639983 | -,0026981 |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A17: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

| Thema Klimaschutz | Befragte ist weiblich | | Total |
|-------------------|-----------------------|-------------|-------------|
| | nein | ja | |
| zu wenig (1) | 7 (3 %) | 8 (5 %) | 15 (4 %) |
| eher zu wenig (2) | 70 (30 %) | 58 (36 %) | 128 (33 %) |
| angemessen (3) | 120 (51 %) | 86 (53 %) | 206 (54 %) |
| eher zu viel (4) | 27 (11 %) | 2 (1 %) | 29 (8 %) |
| zu viel (5) | 4 (2 %) | 1 (1 %) | 5 (1 %) |
| Total | 235 (100 %) | 162 (100 %) | 397 (104 %) |

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A18: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Multivariates Modell

| D19bSQ006_2 | Coef. | Robust Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] | |
|-------------------|-----------|------------------|-------|-------|----------------------|-----------|
| Zu wenig | | | | | | |
| Rolle | | | | | | |
| Zivilgesellschaft | -,3795546 | ,2243697 | -1,69 | 0,091 | -,8193112 | ,60202 |
| Wirtschaft | ,1750725 | ,3137821 | 0,56 | 0,577 | -,4399291 | ,7900742 |
| H30 | | | | | | |
| ja | -,3665522 | ,2961466 | -1,24 | 0,216 | -,9469888 | ,2138845 |
| H31 | -,0117735 | ,0143699 | -0,82 | 0,413 | -,0399381 | ,0163911 |
| gesch | ,9231973 | 2,636035 | 0,35 | 0,726 | -4,243337 | 6,089731 |
| _cons | 1,136139 | 1,465844 | 0,78 | 0,438 | -1,736862 | 4,009139 |
| angemessen | | | | | | |
| Rolle | | | | | | |
| Zivilgesellschaft | -,3795546 | ,2243697 | -1,69 | 0,091 | -,8193112 | ,60202 |
| Wirtschaft | 1,257213 | ,406284 | 3,09 | 0,002 | ,4609115 | 2,053515 |
| H30 | | | | | | |
| ja | -2,145353 | ,6339447 | -3,38 | 0,001 | -3,387861 | -,9028437 |
| H31 | -,0117735 | ,0143699 | -0,82 | 0,413 | -,0399381 | ,0163911 |
| gesch | ,9231973 | 2,636035 | 0,35 | 0,726 | -4,243337 | 6,089731 |
| _cons | -1,683208 | 1,387633 | -1,21 | 0,225 | -4,402918 | 1,036503 |

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationen in 1 (zu wenig) und in 5 (zu viel) wurde die abhängige Variable wie folgt codiert: 1 => zu wenig/eher zu wenig; 2 => angemessen; 3 => eher zu viel/zu viel

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A19: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Effektgrößen

| | | Deltamethod | | | | |
|------------|----------------|-------------|-----------|-------|-------|----------------------|
| | | dy/dx | Std. Err. | z | P> z | [95% Conf. Interval] |
| H30: nein | (base outcome) | | | | | |
| H30: ja | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 | | ,0846709 | ,0681105 | 1,24 | 0,214 | -,0488232 ,218165 |
| 2 | | ,0312733 | ,07353 | 0,43 | 0,671 | -,1128428 ,1753894 |
| 3 | | -,1159442 | ,0313983 | -3,69 | 0,000 | -,1774838 -,0544047 |
| Staat | (base outcome) | | | | | |
| Wirtschaft | | | | | | |
| _predict | | | | | | |
| 1 | | -,0372116 | ,0656341 | -0,57 | 0,571 | -,1658521 ,091429 |
| 2 | | -,1012595 | ,0593502 | -1,71 | 0,088 | -,2175838 ,0150647 |
| 3 | | ,1384711 | ,0545366 | 2,54 | 0,011 | ,0315813 ,2453609 |

Quelle: Eigene Berechnungen.