

Gender Mainstreaming im GAP-Strategieplan

Potenzieller Beitrag des GAP-Strategieplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern, mit besonderem Fokus auf das Förderangebot der 2. Säule (ELER)

Petra Raue, Zazie von Davier

Thünen Working Paper 265



Die Förderung des Vorhabens erfolgte aus Mitteln des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages. Die Projektträgerschaft erfolgte über die Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (Förderkennzeichen: 2824LE003).

Wir bedanken uns herzlich bei unseren Kolleg:innen, insbesondere aus der 5-Länder-Evaluierung, die bereitwillig ihre maßnahmenspezifischen Fachkenntnisse mit uns geteilt haben und bei unseren Gesprächspartner:innen für ihre Zeit und ihre wertvollen Erfahrungen.

Der nachfolgende 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.

Dipl.-Ing. agr. Petra Raue
Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen
Bundesallee 64, 38116 Braunschweig
Tel.: 0531 2570-1930
Fax: 0531 596-5599
E-Mail: petra.raue@thuenen.de

Dr. Zazie von Davier
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft
Bundesallee 63, 38116 Braunschweig
Tel.: 0531 2570-2219
Fax: 0531 596-5199
E-Mail: zazie.davier@thuenen.de

Thünen Working Paper 265

Braunschweig/Deutschland, März 2025

Kurzfassung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1999 ein politikfeldübergreifendes Ziel der EU. Dennoch stellte der Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs zum Gender Mainstreaming im EU-Haushalt 2021 fest, dass dieses Ziel bislang kaum adressiert wurde. Auch in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) und der Politik zur Entwicklung ländlicher Räume wurde Gender Mainstreaming bisher unzureichend berücksichtigt. In der aktuellen Förderperiode wird das Thema Gleichstellung in der GAP-Strategieplan-Verordnung der EU explizit thematisiert und unter anderem im spezifischen Ziel 8 erwähnt – allerdings nur als eines von vielen weiteren Zielen.

Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit der deutsche GAP-Strategieplan das Ziel der Geschlechtergleichstellung berücksichtigt. Der Fokus liegt dabei auf der Ausgestaltung der mit dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) finanzierten Fördermaßnahmen der zweiten Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik. Kern der Studie ist eine Dokumentenanalyse. Neben dem GAP-Strategieplan wurden insbesondere die Förderrichtlinien der Bundesländer zur Umsetzung der ELER-Interventionen in der Förderperiode 2023–2027 sowie ergänzende Merkblätter und Erläuterungen untersucht.

Gleichstellungsaspekte werden im GAP-Strategieplan und in der Ausgestaltung der Interventionen auf Länderebene nur punktuell berücksichtigt. Obwohl die Situationsanalyse des GAP-Strategieplans die strukturelle Benachteiligung von Frauen in ländlichen Räumen – insbesondere in der Landwirtschaft – klar herausarbeitet, wird diese in der Strategie kaum adressiert. Mit Ausnahme der „Innovativen Maßnahmen für Frauen“ in Baden-Württemberg gibt es kaum spezifisch an Frauen gerichtete Förderangebote. In einigen Bundesländern wird jedoch durch Mindestquoten in LEADER-Entscheidungsgremien der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen entgegengewirkt. Eine positive Berücksichtigung von Frauen als Unternehmerinnen gibt es in einzelnen Bundesländern in der Projektauswahl beispielsweise im AFP oder bei der Niederlassungsbeihilfe. Insgesamt wird im GAP-Strategieplan nur ein geringer Teil der Mittel für Maßnahmen eingesetzt, die einen Gleichstellungsimpuls setzen oder zumindest Potenzial dafür haben. Der überwiegende Teil der Mittel fließt in Interventionen, die bestehende strukturelle Disparitäten fortschreiben.

Zum Abschluss der Studie werden Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechtere Weiterentwicklung der Förderung gegeben.

Schlüsselwörter: Frauen, ländliche Entwicklung, Gemeinsame Agrarpolitik, Gleichstellung

JEL-Codes: Q18, R58

Abstract

Equality between women and men has been a cross-policy objective of the EU since 1999. Nevertheless, the European Court of Auditors' special report on gender mainstreaming in the 2021 EU budget found that this objective has hardly been addressed to date. This also is true for the Common Agricultural Policy (CAP) and rural development policy. In the current funding period, the topic of gender equality is explicitly addressed in the EU's CAP Strategic Plan Regulation and it is mentioned in the specific objective 8 – but only as one of many other objectives.

This study analyses the extent to which the German CAP Strategic Plan takes the objective of gender equality into account. The focus is on the organisation of the support measures of the second pillar of the Common Agricultural Policy financed by the European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD). The core of the study is a document analysis. In addition to the CAP Strategic Plan, the funding guidelines of the federal states for the implementation of EAFRD interventions in the 2023-2027 funding period as well as supplementary information sheets and explanatory notes were analysed in particular.

Gender equality aspects are only considered selectively in the CAP Strategic Plan and in the design of interventions at federal state level. Although the situation analysis of the CAP Strategic Plan clearly identifies the structural disadvantage of women in rural areas - especially in agriculture - this is hardly addressed in the strategy. With the exception of the 'Innovative measures for women' in Baden-Württemberg, there are hardly any funding measures specifically aimed at women. In some federal states, however, the structural underrepresentation of women is counteracted by minimum quotas in LEADER decision-making bodies. There is a positive consideration of women as entrepreneurs in some federal states in the project selection process, for example in the AFP or in the establishment subsidy. Overall, only a small proportion of the funds of the CAP Strategic Plan are used for measures that provide an impetus for equality or at least have the potential to do so. The majority of the funds are channelled into interventions that perpetuate existing structural disparities.

The study concludes with recommendations for action for a more gender-equitable further development of the funding.

Keywords: Women, Rural development, Common agricultural policy, Gender equality

JEL-Codes: Q18, R58

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	i
Abstract	i
Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungs-, Karten und Tabellenverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
Zusammenfassung	VII
Summary	X
1 Einleitung	1
2 Untersuchungsdesign	3
3 Geschlechterdisparitäten in relevanten Bereichen der ländlichen Entwicklung	5
3.1 Geschlechterdisparität in Deutschland aus räumlicher Perspektive	5
3.2 Geschlechterdisparitäten im Agrarsektor	6
3.3 Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit	10
3.4 Gesellschaftliche und politische Teilhabe	14
3.5 Räumliche Unterschiede der Geschlechteranteile nach Altersgruppen	19
3.6 Fazit	21
4 Analyse des GAP-SP und der ELER-Interventionen	22
4.1 Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der SWOT-Analyse und Strategie des GAP-Strategieplans	22
4.2 ELER-Interventionen des GAP-SP	24
4.2.1 Investive Interventionen in landwirtschaftlichen Unternehmen und Niederlassungsbeihilfe	26
4.2.2 Förderung von nicht-landwirtschaftlichen Unternehmen der ländlichen Wirtschaft	35
4.2.3 Investitionen in die integrierte ländliche Entwicklung (ILE) EL-0410	37
4.2.4 Zusammenarbeit	41
4.2.5 Wissensaustausch	46
4.2.6 Sonstige ELER-Interventionen des GAP-Strategieplans	49
4.3 Wieweit wurden die Potenziale der 2. Säule genutzt? – Bewertung der Ausgestaltung und Steuerungsmöglichkeiten	51
4.4 Geschlechtergerechte Sprache	53
5 Interventionen der 1. Säule der GAP	55
6 Gender Budgeting der GAP in Deutschland – eine Annäherung	57
7 Einschätzungen aus der Praxis	60
7.1 Einschätzungen zu allgemeinen Aspekten der Gleichstellung	60
7.1.1 Probleme und Handlungsbedarfe	60
7.1.2 Bekanntheit von Förderangeboten	61
7.1.3 Sinnvolle Politik-/Förderansätze	62
7.2 Aussagen zur Frauenförderung im Agrarsektor	64

7.3	Aussagen zur ländlichen Entwicklung	67
8	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	69
8.1	Schlussfolgerungen	69
8.2	Empfehlungen	71
8.2.1	Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen	71
8.2.2	Mehr Genderkompetenz ins System bringen	72
8.2.3	Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln	73
8.2.4	Frauen in der Förderung des Agrarsektors besser mitdenken	74
	Literaturverzeichnis	77
	Anhang	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Land- und/oder gartenbauliche Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung im Jahr 2020	8
Abbildung 2:	Anzahl und Anteil Betriebsleiter:innen nach Geschlecht und Größenklassen der Betriebe	9
Abbildung 3:	Betriebsleiterinnenanteil in Betrieben mit Einkommenskombinationen („Diversifizierung“) ...	10
Abbildung 4:	Berufliche Arbeitszeitkonstellationen von Elternpaaren mit Kind(ern) unter drei Jahren (Länderdaten)	11
Abbildung 5:	Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster (ein Tag zwischen 5 und 23 Uhr).....	12
Abbildung 6:	Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Hessen 2011, 2016 und 2021 nach Gemeindegrößenklassen	15
Abbildung 7:	Verwaltungsspitzen der Kommunen (Landrät:innen bzw. hauptamtliche Ober-/Bürgermeister:innen) in Niedersachsen nach Geschlecht.....	16
Abbildung 8:	Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit an allen Engagierten, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999–2019	18

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Genderindex 2019 auf Kreisebene	6
Karte 2:	Weibliche Arbeitskräfte und Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft in Deutschland.....	7
Karte 3	Anteil der Frauen an den Einwohner:innen in der Altersgruppe 20 bis unter 40 Jahren in Prozent nach Kreisregionen	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Hofnachfolge	8
Tabelle 2:	Verteilung der Betriebsleiter:innen auf die wirtschaftliche Betriebsgröße in Deutschland.....	33
Tabelle 3:	Übersicht über die programmierten Teilinterventionen und Fördergegenstände der EL-0410 in den Bundesländern (ohne EL-0410-01)	38
Tabelle 4:	Kategorien zur Bewertung der Interventionen des GAP-SP	57

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AFP	Agrarinvestitionsförderungsprogramm
ALG	Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte
AUKM	Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen
AWK	Auswahlkriterien
BBR	Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BGA	Begleitausschuss
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Bsp.	Beispiel
BW	Baden-Württemberg
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DVS	Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume
ebd.	ebenda
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
EGFL	Europäischer Garantiefonds für die Landwirtschaft
EIGE	European Institute for Gender Equality
EIP-Agri	Europäische Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktion und Nachhaltigkeit“
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums
EPLR	Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum
ESF	Europäischer Sozialfonds
et al.	et alii / et aliae (und andere)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EU-COM	European Commission
EU-KOM	Europäische Kommission
ff.	folgende
FWS	Freiwilligensurvey
GAK	Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes
GAP	Gemeinsame Agrarpolitik
GAP-SP	GAP-Strategieplan
ggf.	gegebenenfalls
ha	Hektar
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKLB	Investitionen in kleinen landwirtschaftlichen Betrieben
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILE	integrierte ländliche Entwicklung
ILU	Investitionen in landwirtschaftlichen Unternehmen
IMF	Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum
InVeKoS	Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem
LAG	Lokale Aktionsgruppe
LF	landwirtschaftlich genutzte Fläche

Abkürzung	Bedeutung
LEADER	Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft; aus dem Französischen: Liaison entre actions de développement de l'économie rural
lt.	laut
LZ	Landwirtschaftszählung
NI	Niedersachsen
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannte
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OG	Operationelle Gruppe
PFEIL	Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum
RL	Richtlinie
RM	Regionalmanagement
S.	Seite
SH	Schleswig-Holstein
Std	Stunden
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
SWOT	Stärken-Schwächen-Analyse (Strengths, weaknesses, opportunities, threats)
SZ	Spezifisches Ziel
u. Ä.	und Ähnliches
u. a.	unter anderem
u. E.	unseres Erachtens
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization / Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation
V&V	Verarbeitung und Vermarktung
v. a.	vor allem
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
z. T.	zum Teil

Zusammenfassung

Hintergrund und Forschungsfrage der Studie

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1999 ein politikfeldübergreifendes Ziel der EU. Dennoch stellte der Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs zum Gender Mainstreaming im EU-Haushalt 2021 fest, dass dieses Ziel bislang kaum adressiert wurde. Auch frühere Studien kamen zu dem Ergebnis, dass Gender Mainstreaming in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) und der Politik zur Entwicklung ländlicher Räume nur unzureichend berücksichtigt wird.

In der aktuellen Förderperiode wird das Thema Gleichstellung in der GAP-Strategieplan-Verordnung der EU explizit thematisiert. Demnach soll die Gleichstellung der Geschlechter fester Bestandteil der Vorbereitung, Durchführung und Evaluierung der GAP-Strategiepläne sein. Sie wird zudem im spezifischen Ziel 8 erwähnt – allerdings nur als eines von vielen weiteren Zielen.

Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit der deutsche GAP-Strategieplan das Ziel der Geschlechtergleichstellung berücksichtigt. Der Fokus liegt dabei auf der Ausgestaltung der mit dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) finanzierten Fördermaßnahmen der zweiten Säule.

Untersuchungsdesign

Kern der Studie ist eine Dokumentenanalyse. Neben dem GAP-Strategieplan wurden insbesondere die Förderrichtlinien der Bundesländer zur Umsetzung der ELER-Interventionen in der Förderperiode 2023–2027 sowie ergänzende Merkblätter und Erläuterungen – beispielsweise LEADER-Wettbewerbsaufrufe und Auswahlkriterien – untersucht.

Die Dokumente des GAP-Strategieplans wurden daraufhin geprüft, ob:

- die Ausgangslage geschlechterdifferenziert dargestellt wird,
- bestehende Disparitäten bewertet werden (SWOT-Analyse),
- Handlungsbedarfe und Ziele zur Gleichstellung formuliert sind und
- nachvollziehbar dargelegt wird, wie diese Ziele erreicht werden sollen.

Zudem wurden interventionsspezifische Dokumente dahingehend untersucht, ob:

- Förderbedingungen für Frauen und Männer unterschiedlich zugänglich oder attraktiv sind,
- Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße von den erwarteten Wirkungen der Förderung profitieren,
- Auswahlkriterien strukturelle Benachteiligungen von Frauen berücksichtigen,
- neben dem Geschlecht auch unterschiedliche Lebenslagen und Altersgruppen einbezogen werden.

Die Teilinterventionen wurden hinsichtlich ihres potenziellen Beitrags zur Gleichstellung kategorisiert und im Sinne des Gender Budgeting mit der Finanzplanung zum Zeitpunkt der Programmgenehmigung hinterlegt.

Zur Ergänzung der Dokumentenanalyse wurden zehn Interviews mit 13 Expert:innen aus Verbänden, Verwaltung und Praxis geführt.

Ausgangssituation – Deutliche Geschlechterdisparitäten

Die Lebenssituation von Frauen und Männern unterscheidet sich je nach Alter, Haushaltszusammensetzung und Wohnort weiterhin erheblich. Der räumlich differenzierte Genderindex des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) zeigt, dass vor allem in Nord- und Mitteldeutschland erhebliche Defizite in der

Gleichstellung bestehen. Doch selbst in Landkreisen mit vergleichsweise hoher Geschlechtergerechtigkeit ist die vollständige Gleichstellung noch nicht erreicht.

Sowohl im Agrarsektor als auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen besteht ein erheblicher Handlungsbedarf – mit teils unterschiedlichen Herausforderungen in Ost- und Westdeutschland. Um ländliche Räume für junge Frauen und Familien attraktiv zu halten und Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken, ist die gezielte Auseinandersetzung mit diesen Disparitäten essenziell.

Kurzzusammenfassung der Kernergebnisse

Gender Mainstreaming im deutschen GAP-Strategieplan bislang unzureichend umgesetzt

Gleichstellungsaspekte werden im GAP-Strategieplan und in der Ausgestaltung der Interventionen auf Länderebene nur punktuell berücksichtigt. Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Darstellung der Ausgangslage, den Ergebnissen der SWOT-Analyse, der Bedarfsbewertung und der Interventionsstrategie. Obwohl die Situationsanalyse des GAP-Strategieplans die strukturelle Benachteiligung von Frauen in ländlichen Räumen – insbesondere in der Landwirtschaft – klar herausarbeitet, wird diese in der Strategie kaum adressiert.

Fördervoraussetzungen im Agrarsektor begünstigen Betriebsleiter stärker als Betriebsleiterinnen

Grundsätzlich stehen die untersuchten Förderprogramme im Agrarsektor Frauen und Männern in betriebsleitender Position gleichermaßen offen – vorausgesetzt, sie erfüllen die betrieblichen und biografischen Fördervoraussetzungen. Allerdings übernehmen Betriebsleiterinnen im Durchschnitt weniger leistungsfähige Betriebe als ihre männlichen Kollegen und können daher die Anforderungen für investive Förderprogramme oft nicht erfüllen. Dazu zählen unter anderem definierte Mindestgrößen und bestimmte Qualifikationen der Betriebsleitung. Das agrarpolitische Ziel, den Strukturwandel zu begleiten und zugleich ökonomisch leistungsfähige Betriebe zu fördern, steht damit potenziell im Widerspruch zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Landwirtschaft.

Potenzial zur Weiterentwicklung der Förderangebote im Bereich der ländlichen Entwicklung

Die bestehenden Interventionen decken ein breites Spektrum relevanter Handlungsfelder ab. Allerdings besteht erhebliches Potenzial zur Weiterentwicklung der Förderangebote – insbesondere im Hinblick auf eine paritätische Beteiligung an Entscheidungsprozessen sowie die explizite Integration einer Geschlechterperspektive in die Dorf- und Regionalentwicklung. Gendersensible Planungen berücksichtigen die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und tragen so zu einer inklusiven Gestaltung bei. Während es für die Stadtentwicklung bereits praktikable Handreichungen gibt, fehlen solche Leitlinien bislang für die ländliche Entwicklung.

Ansatzpunkte zur gleichstellungsorientierten Ausgestaltung der Förderung bleiben weitgehend ungenutzt

Spezifische Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile sind im GAP-Strategieplan nur in begrenztem Umfang enthalten. Mit Ausnahme der „Innovativen Maßnahmen für Frauen“ in Baden-Württemberg gibt es kaum spezifisch an Frauen gerichtete Förderangebote. In einigen Bundesländern wird jedoch durch Mindestquoten in LEADER-Entscheidungsgremien der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen entgegengewirkt. Eine positive Berücksichtigung von Frauen als Unternehmerinnen gibt es in einzelnen Bundesländern in der Projektauswahl beispielsweise im AFP oder bei der Niederlassungsbeihilfe.

Um Gender Mainstreaming in den ELER-Fördermaßnahmen zu verankern, gibt es verschiedene Ansatzpunkte – darunter die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Kriterien in der Projektauswahl sowie die paritätische Zusammensetzung von Gremien. Diese Möglichkeiten werden bislang nur in geringem Maße genutzt. Positiv

hervorzuheben ist jedoch, dass Frauen und Männer in den Programmplanungsdokumenten sowie in Richtlinien und Merkblättern relativ häufig explizit adressiert werden.

Gender Budgeting – Eine gerechtere Gestaltung der 1. und 2. Säule ist notwendig

Für die 1. Säule der GAP fehlen belastbare Zahlen zur geschlechterspezifischen Verteilung der Zahlungen. Da die Einkommensstützungen überwiegend an die beantragte Fläche gebunden sind, profitieren Frauen rechnerisch unterdurchschnittlich. Auch die ergänzende Einkommensstützung für Junglandwirt:innen wurde in Deutschland als flächenabhängiger Top-up ausgestaltet – im Gegensatz zu Frankreich, Luxemburg und den Niederlanden, wo sie als pauschale Zahlung unabhängig von der Betriebsgröße gewährt wird.

Insgesamt wird im GAP-Strategieplan nur ein geringer Teil der Mittel für Maßnahmen eingesetzt, die einen Gleichstellungsimpuls setzen (2,1 %) oder zumindest Potenzial dafür haben (5,4 %). Rund 70 % der Mittel fließen in Interventionen, die bestehende strukturelle Disparitäten fortschreiben, während bei etwa 20 % die Auswirkungen unklar sind.

Empfehlungen

Auf Basis der Analyse ergeben sich folgende Handlungsempfehlungen:

- Gender Mainstreaming konsequenter in der Programmierung und Umsetzung verankern
- Genderkompetenz in Verwaltung und Politik stärken
- Förderangebote für Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln
- Fördervoraussetzungen im Agrarsektor auf Gleichstellungseffekte prüfen
- Betriebsleiterinnen, Hofnachfolgerinnen und Existenzgründer:innen gezielt unterstützen.

Summary¹

Background and aims of the study

Equality between women and men has been a cross-policy objective of the European Union since 1999. However, the European Court of Auditors' special report on gender mainstreaming in the 2021 EU budget found that this objective has so far received little attention. Earlier studies have also concluded that gender mainstreaming is barely taken into account in the Common Agricultural Policy (CAP) and rural development policy.

In the current funding period, the topic of gender equality is explicitly addressed in the EU's CAP Strategic Plan Regulation. Accordingly, gender equality should be an integral part of the preparation, implementation and evaluation of the CAP Strategic Plans. It is also mentioned in Specific Objective (SO) 8, but only as one objective alongside a whole series of other objectives. This study analyses the extent to which the German CAP Strategic Plan takes the objective of gender equality into account. The focus is on the design of the second pillar support measures financed by the European Agricultural Fund for Rural Development (EAFRD).

Methodological approach

The core of the study was a document analysis. In addition to the CAP Strategic Plan document, the funding guidelines of the federal states for the implementation of the EAFRD interventions in the funding period 2023 to 2027 as well as supplementary documents - such as the LEADER calls for competition and selection criteria - were analysed.

The CAP Strategic Plan documents were analysed to determine whether:

- the initial situation is presented in a gender-differentiated way,
- existing disparities are assessed (SWOT analysis),
- the need for action and gender equality goals are formulated and
- it is clearly explained how these goals are to be achieved.

In addition, intervention-specific documents were analysed to determine whether:

- Funding conditions are differently accessible or attractive for women and men,
- women and men benefit to different degrees from the expected effects of the funding,
- selection criteria take into account structural disadvantages for women,
- different life situations and age groups are included in addition to gender.

The sub-interventions were categorised according to their potential contribution to gender equality and, in line with gender budgeting, were linked to the financial planning at the time of programme approval.

To supplement the document analysis, ten interviews were conducted with 13 experts from associations, administration and practice.

Status quo: gender disparities clearly visible

The living situation of women and men still differs significantly depending on age, household composition and place of residence. The spatially differentiated gender index of the Federal Institute for Research on Building, Urban Affairs and Spatial Development (BBSR) shows that there are considerable deficits in gender equality,

¹ Translated with assistance of deepl.com (free version).

particularly in northern and central Germany. However, even in districts with comparatively high gender equality, full equality has not yet been achieved.

There is a considerable need for action both in the agricultural sector and in other areas of society - with partly different challenges in eastern and western Germany. In order to keep rural areas attractive for young women and families and to counteract migration trends, it is essential to address these disparities in a targeted manner.

Brief summary of the core results

Gender mainstreaming in the German CAP Strategic Plan has so far been poorly implemented

Gender equality aspects are only considered to a limited extent in the CAP Strategic Plan and in the design of interventions at federal state level. There is a clear gap between the presentation of the status quo, the results of the SWOT analysis, the needs assessment and the intervention strategy. Although the situation analysis of the CAP Strategic Plan clearly identifies the structural disadvantage of women in rural areas – particularly in agriculture – this is hardly addressed in the strategy

Funding requirements in the agricultural sector are better suited to male farm managers than to their female counterparts

The analysed support programmes in the agricultural sector are in principle equally open to women and men in farm management positions – provided that they fulfil the operational and biographical eligibility requirements. However, female farm managers on average take over and manage less viable farms than their male colleagues and are therefore often unable to meet the requirements necessary for the investment support programmes. These include defined minimum sizes and specific qualifications for farm managers. The agricultural policy objective of supporting structural change and at the same time promoting economically efficient farms is therefore potentially at odds with the promotion of gender equality in agriculture.

Potential for the further development of support programmes in the area of rural development

The existing interventions cover a broad spectrum of relevant fields of action. However, there is considerable potential for the further development of funding programs – particularly with regard to equal participation in decision-making processes and the explicit integration of a gender perspective in village and regional development. Gender-sensitive planning takes into account the needs of different population groups and thus contributes to inclusive design. While practicable guidelines already exist for urban development, such guidelines are still lacking for rural development.

Starting points for the equality-orientated design of funding remain largely unused

Specific measures to compensate for structural disadvantages are only included in the CAP Strategic Plan to a limited extent. With the exception of the 'Innovative measures for women' in Baden-Württemberg, there are hardly any funding programmes specifically aimed at women. In some federal states, however, the structural underrepresentation of women is counteracted by minimum quotas in LEADER decision-making bodies. There is positive consideration of women as entrepreneurs in individual federal states in project selection, for example in the AFP or in the establishment grant.

There are various starting points for anchoring gender mainstreaming in EAFRD funding measures, including the consideration of gender-specific criteria in project selection and equal representation on committees. These possibilities have so far only been utilised to a limited extent. However, it is positive to note that women and men are relatively often explicitly addressed in the programme planning documents as well as in guidelines and information sheets.

Gender budgeting – a fairer design of the 1st and 2nd pillar is necessary

There are no reliable figures on the gender-specific distribution of payments for the first pillar of the CAP. As income support is predominantly linked to the area applied for, women benefit less than average. The supplementary income support for young farmers was also designed as an area-dependent top-up in Germany - in contrast to France, Luxembourg and the Netherlands, where it is granted as a flat-rate payment regardless of the size of the farm.

Overall, only a small proportion of the funds in the CAP Strategic Plan are used for measures that provide an impetus for gender equality (2.1%) or at least have the potential to do so (5.4%). Around 70 % of the funds are channelled into interventions that perpetuate existing structural disparities, while the effects of around 20 % are unclear.

Recommendations

Based on the analysis the following recommendations can be made:

- Anchor gender mainstreaming more consistently in programming and implementation
- Strengthen gender competence in administration and politics
- Further develop funding programmes for village and regional development in a gender-equitable manner
- Check funding requirements in the agricultural sector for gender equality effects
- Provide targeted support for female farm managers, farm successors and business founders.

1 Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist bereits seit 1999 ein politikfeldübergreifendes Ziel der EU (EU-COM, 2016; EU-KOM, 2020a; Vertrag von Amsterdam, 1999). Allerdings hat der Sonderbericht des Europäischen Rechnungshofs zum Gender Mainstreaming im EU-Haushalt 2021 festgestellt, dass dieses politikfeldübergreifende Ziel bisher wenig adressiert wurde (ECA, 2021). Frühere Studien kamen zu dem Schluss, dass Gender Mainstreaming in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) und der Politik zur Entwicklung ländlicher Räume kaum berücksichtigt bzw. nur unzureichend umgesetzt wurde (Bock, 2014; Oedl-Wieser, 2016; Shortall, 2015). Auch Evaluationen von Entwicklungsprogrammen für den ländlichen Raum (EPLR) der Förderperiode 2014–2022 zeigen Defizite auf (CDI Consultants, 2022; RegioPlus Consulting, 2022a, 2022b; Raue, 2023, 2024; Pettersson et al., 2024).

In der GAP-Strategieplan-Verordnung (EU 2021/2115) wird das Thema Gleichstellung in Erwägungsgrund 33 angesprochen. Danach soll die Gleichstellung der Geschlechter ein fester Bestandteil der Vorbereitung, Durchführung und Evaluation der GAP-Strategiepläne sein. Auch die Kapazitäten der Mitgliedstaaten, im Monitoring nach Geschlecht differenzierte Daten zu erfassen, sollen ausgebaut werden. Neben diesem Gender Mainstreaming in allen Bereichen des GAP-SP hat das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter durch die explizite Erwähnung im Spezifischen Ziel (SZ) 8² eine gewisse Relevanz, allerdings lediglich als ein Ziel neben einer ganzen Reihe weiterer Ziele. Auch die Empfehlungen der EU-KOM betonen die Notwendigkeit für Deutschland, dass die besonderen Bedürfnisse von Frauen in der Landwirtschaft und in ländlichen Gebieten sorgfältig berücksichtigt werden müssen (EU-KOM, 2020b).

Im deutschen GAP-SP wurde für die Förderperiode 2023–2027 auch ein prioritärer Bedarf für die Förderung von Gleichstellung festgestellt und als Querschnittsaufgabe über alle Ziele des GAP-SP hinweg benannt. Allerdings wird dieser Bedarf nur durch wenige ELER-Interventionen in wenigen Ländern adressiert. Wie die Integration als Querschnittsaufgabe in die anderen Zielbereiche erfolgen soll, wird nicht dargestellt (IfLS et al., 2022). Da die Umsetzung der 2. Säule der GAP in der Zuständigkeit der Bundesländer liegt, ist allerdings die Integration dieser Querschnittsaufgabe vor allem in der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der Interventionen durch die jeweiligen Richtlinien und Auswahlkriterien zu leisten, welche nicht Bestandteil des Programmplanungsdokuments des GAP-SP sind.

Ziel der Studie „Gender Mainstreaming im GAP-Strategieplan“ ist es daher, einen bundesweiten Überblick über Ansatzpunkte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming bzw. zur gezielten Förderung der Gleichstellung in der ELER-Förderung Deutschlands zu erarbeiten. Damit leistet die Studie einen Beitrag zur Frage, wie die ELER-Förderung in Deutschland zur Geschlechtergerechtigkeit bzw. zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in ländlichen Räumen beitragen kann.

Folgende Forschungsfragen standen im Fokus der Analysen:

- (1) In welchem Umfang sind in der konkreten Ausgestaltung der ELER-Förderung im GAP-SP förderliche Ansätze und Hemmnisse im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit vorhanden?
- (2) In welchem Umfang korrespondiert das Förderangebot mit dem Bedarf aus Sicht zentraler Schlüsselakteur:innen im Sektor Landwirtschaft und in der ländlichen Regionalentwicklung?
- (3) Welche Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechtere Gestaltung der ELER-Förderung in Deutschland könnten zukünftig genutzt werden?

² SZ 8 lautet: „Förderung von Beschäftigung, Wachstum, der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Beteiligung von Frauen an der Landwirtschaft, sozialer Inklusion sowie der lokalen Entwicklung in ländlichen Gebieten, einschließlich kreislauforientierter Bioökonomie und nachhaltiger Forstwirtschaft“.

Die Ergebnisse können Impulse für die Umsetzung des GAP-SP in der laufenden Förderperiode und für die Diskussion zur Ausgestaltung der GAP nach 2027 liefern.

Diese Studie konzentriert sich auf das Förderangebot, das aus dem ELER finanziert wird. Angesichts des finanziellen Umfangs, den der Europäische Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL), aus dem die Direktzahlungen (Einkommensgrundstützung, Umverteilungseinkommensstützung, Einkommensstützung für Junglandwirt:innen, Öko-Regelungen, gekoppelte Einkommensstützung) und Sektorprogramme bezahlt werden, im Gesamt-Agrarbudget einnimmt, werden diese als Exkurs kurz hinsichtlich möglicher Geschlechterdisparitäten beleuchtet.

In Kapitel 2 wird zunächst das Untersuchungsdesign der vorliegenden Studie erläutert und in Kapitel 3 ein Überblick über Geschlechterdisparitäten in ausgewählten, für die Förderung der ländlichen Räume relevanten Bereichen gegeben. In Kapitel 4 erfolgt die Analyse des Programmplanungsdokuments zum GAP-SP sowie der Maßnahmenausgestaltung und in Kapitel 5 ein Exkurs zu den Interventionen der 1. Säule. In Kapitel 6 werden als Annäherung an ein Gender Budgeting die Ergebnisse der Analyse mit den für die einzelnen Förderangebote vorgesehenen öffentlichen Mittel gespiegelt. Kapitel 7 stellt Einschätzungen aus der Praxis zum Gender Mainstreaming in der Förderung dar. Die Studie schließt mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen (Kapitel 8).

2 Untersuchungsdesign

Ohne die Diskussion um die begriffliche Vielfalt von Gleichstellung, Gleichheit, Gerechtigkeit genauer in den Blick nehmen zu können, (siehe z. B. Pimminger, 2019), erscheint für die Ziele dieser Studie die Definition von Geschlechtergerechtigkeit von Pimminger (2017) geeignet. Dort wird unter Geschlechtergerechtigkeit die Freiheit zu unterschiedlichen, nicht durch das Geschlecht vorgezeichneten Seins- und Lebensweisen verstanden, 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). Eine Politik zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter müsste dementsprechend auf gleiche Verwirklichungschancen ausgerichtet sein. Dies beinhaltet zum einen den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und zum anderen die Veränderung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen dahingehend, dass sie förderlich und nicht hinderlich für die freie Gestaltung von Lebensentwürfen unabhängig vom Geschlecht sind. Aus diesem Verständnis erfolgte die Operationalisierung der Forschungsfragen. Dabei wird in der vorliegenden Studie „nur“ auf die Geschlechter Frau und Mann Bezug genommen. Andere Geschlechteridentitäten werden aus Gründen der Datenverfügbarkeit und der Praktikabilität nicht explizit angesprochen.

Methodisch bilden Dokumentenanalysen den Schwerpunkt der Studie, die durch Expert:innenbefragungen ergänzt und gespiegelt werden. Neben dem GAP-SP wurden weitere Dokumente der Bundesländer zur Umsetzung der einzelnen ELER-Interventionen ausgewertet. Dies beinhaltete insbesondere die Förderrichtlinien für die Förderperiode 2023–2027, ergänzende Merkblätter und Erläuterungen sowie Auswahlkriterien (zum Teil lagen diese als eigenständige Dokumente vor, zum Teil im Rahmen von Protokollen der regionalen Begleitausschusssitzungen). Einige Teilinterventionen wurden bis Oktober 2024 noch nicht im Rahmen des GAP-SP umgesetzt. Die Umsetzung erfolgte noch aus Mitteln der Förderperiode 2014–2022. Neue Richtlinien lagen für diese Teilinterventionen in der Regel nicht vor. Hier musste zur Näherung auf die alten Richtlinien zurückgegriffen werden. Dies wird im Text entsprechend erwähnt.

Ergänzend wurden für LEADER auch die Wettbewerbsaufrufe mit den Anforderungen an die LEADER-Entwicklungsstrategien analysiert. Soweit diese nicht (mehr) auf den Internetseiten der zuständigen Ministerien verfügbar waren, wurden sie per E-Mail vom zuständigen Fachreferat bereitgestellt.

Der GAP-SP wurde – ausführlicher als in der Ex-ante-Bewertung – daraufhin betrachtet, inwieweit

- die Darstellung der Ausgangslage geschlechterdifferenziert erfolgt und den in Kapitel 3 skizzierten Disparitäten Rechnung trägt,
- diese Disparitäten auch bewertet werden (SWOT),
- im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter Handlungsbedarfe und Ziele formuliert werden und nachvollziehbar dargelegt wird, wie die Bedarfe adressiert und die Ziele erreicht werden sollen.

Die Analyse der interventions- bzw. teilinterventionspezifischen Dokumente beinhaltete, zu prüfen, ob aufgrund der Förderbedingungen

- die Förderung für Frauen und Männer unterschiedlich zugänglich oder attraktiv ist,
- Frauen und Männer unterschiedlich von den zu erwartenden Wirkungen der Förderung profitieren würden,
- die Auswahlkriterien strukturelle Benachteiligungen von Frauen berücksichtigen.

Dabei werden neben dem Geschlecht unterschiedliche Lebenslagen (insbesondere mit/ohne Care-Verpflichtungen) und Altersgruppen mitgedacht.

Die Teilinterventionen wurden nach ihrem potenziellen Beitrag zur Gleichstellung kategorisiert und diese Kategorien im Sinne des Gender Budgeting mit der Finanzplanung zum Stand der Programmgenehmigung hinterlegt.

Im Hinblick auf die Diskussion zur GAP nach 2027 werden die Ergebnisse des Screenings mit den Bedarfen aus Sicht zentraler Akteur:innen im Sektor Landwirtschaft und der ländlichen Regionalentwicklung gespiegelt. Hierzu wurden zehn Interviews mit 13 Gesprächspartner:innen aus Verbänden, Verwaltung und Praxis geführt. Um die unterschiedlichen ländlichen Räume abzudecken, wurden Akteur:innen aus Nord-, Ost- und Süddeutschland sowie mit gesamtdeutscher Perspektive befragt.

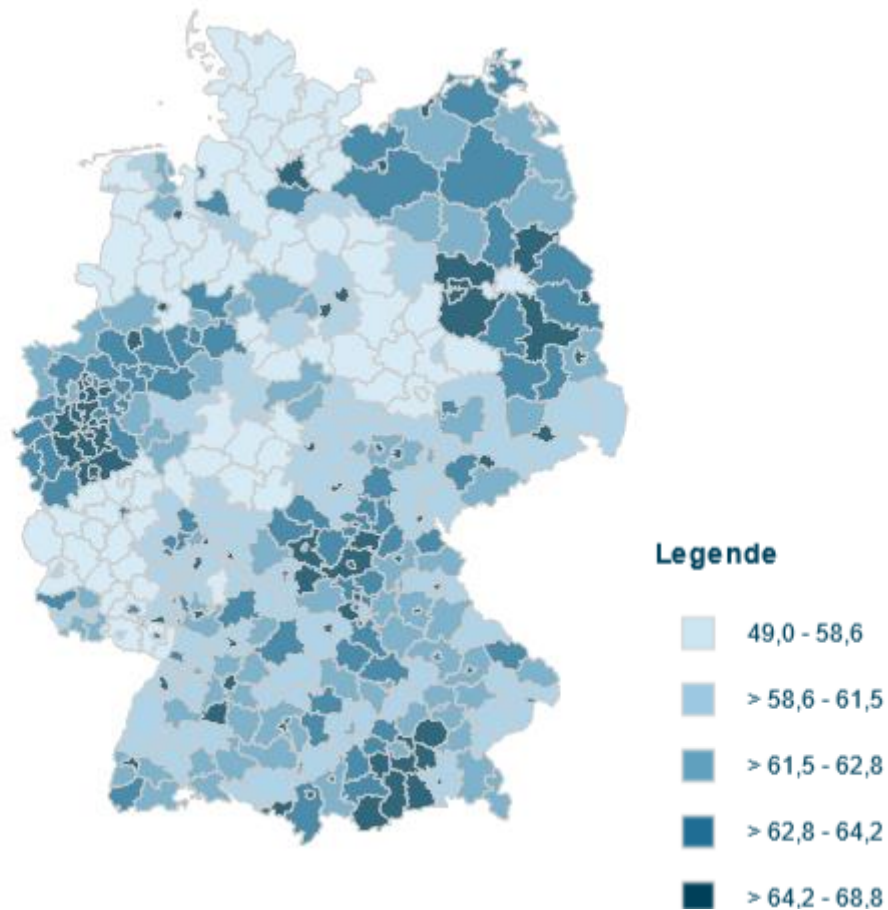
Dabei wurde im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern der spezifische Handlungsbedarf ländlicher Räume erfragt sowie um Einschätzungen zu den Förderangeboten der ländlichen Entwicklung und im Agrarsektor gebeten. Je nach Erfahrungshintergrund der Gesprächspartner:innen war der Fokus der Gespräche unterschiedlich. Der Gesprächsleitfaden ist im Anhang 4 zu finden. Die Auswertung der Interviews erfolgt mittels qualitativer Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse werden in Kapitel 7 dargestellt. Vereinzelt werden Aussagen der Interviews auch in anderen Kapiteln zur Verdeutlichung genutzt. Die Interviews wurden durchnummeriert. Die Aussagen werden jeweils in Klammern mit einem „I“ und der lfd. Nummer gekennzeichnet, also z. B. „(I9)“.

3 Geschlechterdisparitäten in relevanten Bereichen der ländlichen Entwicklung

Um den Blick für die Geschlechterdisparitäten, also die Unterschiede in den tatsächlichen Lebenssituationen zwischen Frauen und Männern, in für die Umsetzung des GAP-SP relevanten Themenbereichen zu schärfen, erscheint ein kurzer Überblick hierzu als Ausgangspunkt sinnvoll. In diesem Kapitel wird zunächst anhand des Genderindex des Bundesamtes für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) ein Überblick über räumliche Unterschiede zum Stand der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gegeben. Anschließend werden Geschlechterunterschiede für ausgewählte Themenfelder beleuchtet, die vom Förderangebot des GAP-SP berührt werden (können). Hierzu zählt der Agrarsektor, die Beteiligung an Erwerbs- und Care-Arbeit, gesellschaftliche und politische Teilhabe sowie die Betrachtung der räumlichen Unterschiede in der Bevölkerungsstruktur nach Alter und Geschlecht. Dies dient als Grundlage, um in der weiteren Analyse herauszuarbeiten, wieweit das Förderangebot diese Aspekte berücksichtigt und dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung trägt. Dabei wird allerdings kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben. Es gibt durchaus mehr Themen und Bereiche der Gesellschaft, in denen sich die Lebenssituation zwischen den Geschlechtern unterscheidet und die ggf. auch von der Förderung im Rahmen des GAP-SP tangiert werden können.

3.1 Geschlechterdisparität in Deutschland aus räumlicher Perspektive

Die Lebenssituation von Frauen und Männern unterscheidet sich je nach Alter, Haushaltszusammensetzung und Wohnort immer noch deutlich. Dies bestätigt auch der Genderindex des Bundesamtes für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). Dieser räumlich differenzierte Genderindex beinhaltet die Dimensionen Arbeit, Wissen, Einkommen, Zeitverwendung, Einflussnahme und Gesundheit (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. Die Karte verdeutlicht insbesondere für den Norden und die Mitte Deutschlands (von Sachsen-Anhalt bis Rheinland-Pfalz) starke Geschlechterdisparitäten, aber auch die Landkreise und kreisfreien Städte mit den höchsten Werten von 64,2 bis 68,8 im Ruhrgebiet, Coburg oder Dahme-Spreewald sind immer noch über 30 Indexpunkte von einer vollständigen Gleichstellung entfernt.

Karte 1: Genderindex 2019 auf Kreisebene

© Geobasis-DE/BKG

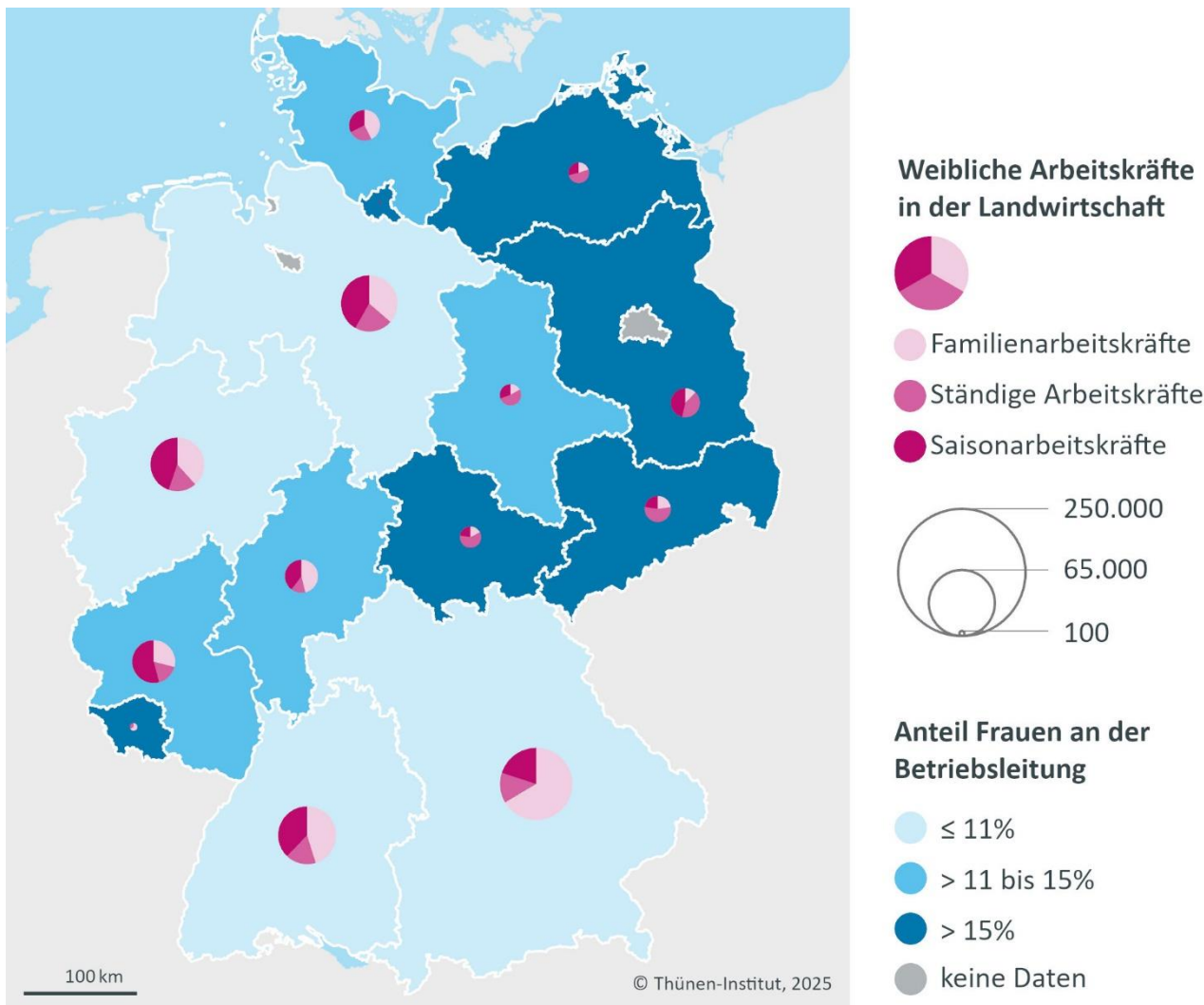
Quelle: Milbert und Blätgen (2021).

Gender Care Gap, Gender Pay Gap, Gender Pension Gap kennzeichnen schlagwortartig einige der Disparitäten. Insbesondere mit der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit sind unterschiedliche Muster der Raumnutzung und unterschiedliche Anforderungen an die Verfügbarkeit von Angeboten der Daseinsvorsorge verbunden. Für die mit der Care-Arbeit belasteten Frauen besteht eine deutlich größere Abhängigkeit von den im Nahbereich verfügbaren Infrastrukturen und Erwerbsmöglichkeiten.

Im Folgenden werden die Geschlechterdisparitäten für ausgewählte, besonders für Politiken in ländlichen Räumen relevante Themenfelder etwas ausführlicher dargestellt.

3.2 Geschlechterdisparitäten im Agrarsektor

Die Landwirtschaft ist eine männlich geprägte Branche, die Zeichen erheblicher horizontaler und vertikaler Segregation aufweist. Im Jahr 2020 gab es ca. 263.500 landwirtschaftliche Betriebe, auf denen insgesamt 937.900 Personen arbeiteten. Der Frauenanteil an allen in der Landwirtschaft Tätigen lag bei rund 36 %. Diese weiblichen Beschäftigten verteilen sich sehr unterschiedlich auf die Gruppen der ständigen Beschäftigten, Saison- und Familienarbeitskräfte: Die meisten Frauen arbeiten in der Landwirtschaft als Familienarbeitskraft oder als saisonale Arbeitskraft (vgl. Karte 2). Der Anteil von Frauen an der Betriebsleitung schwankt regional, ist aber durchweg geringer als der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in der Landwirtschaft insgesamt.

Karte 2: Weibliche Arbeitskräfte und Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft in Deutschland

Quelle: Destatis (2021a: Tabelle 611.2T) und eigene Berechnung. Geodaten: © GeoBasis-DE / BKG (2024) https://sg.geodatenzentrum.de/web_public/gdz/lizenz/deu/nutzungsbedingungen_hk-de.pdf.

Dass sich diese Situation in Bezug auf die Position von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben in naher Zukunft ändern wird, ist kaum zu erwarten. Denn im Jahr 2020 waren in Betrieben mit gesicherter Hofnachfolge nur 18 % der zukünftigen Hofnachfolger:innen weiblich und 82 % männlich. Das heißt, Töchter erben auch im 21. Jahrhundert seltener landwirtschaftliche Betriebe als Söhne, obwohl das landwirtschaftliche Sondererbrecht in den Regionen Deutschlands, wo es zur Anwendung kommt, keine Bevorzugung eines Geschlechts vorsieht. Nach wie vor gilt aber in vielen westeuropäischen Ländern – und nicht nur dort – eine patrilineare Erbfolge (Shortall et al., 2017; Pieper et al., 2023; Davier et al., 2023).

Ergebnisse aus der Studie zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben³, kurz „Landfrauenstudie“, zur Geschwisterkonstellation zeigen, dass Frauen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, seltener Hofnachfolgerin werden, sobald mindestens ein Bruder unter den Geschwistern ist (vgl. Tabelle 1). Es gibt Hinweise, dass auch unzureichende Kenntnisse des Erbrechts eine Rolle spielen könnten (Eberhardt, 2018: S. 8; Pieper et al., 2023).

³ <https://www.thuenen.de/de/fachinstitute/betriebswirtschaft/projekte/die-lebenssituation-von-frauen-auf-landwirtschaftlichen-betrieben-in-deutschland>

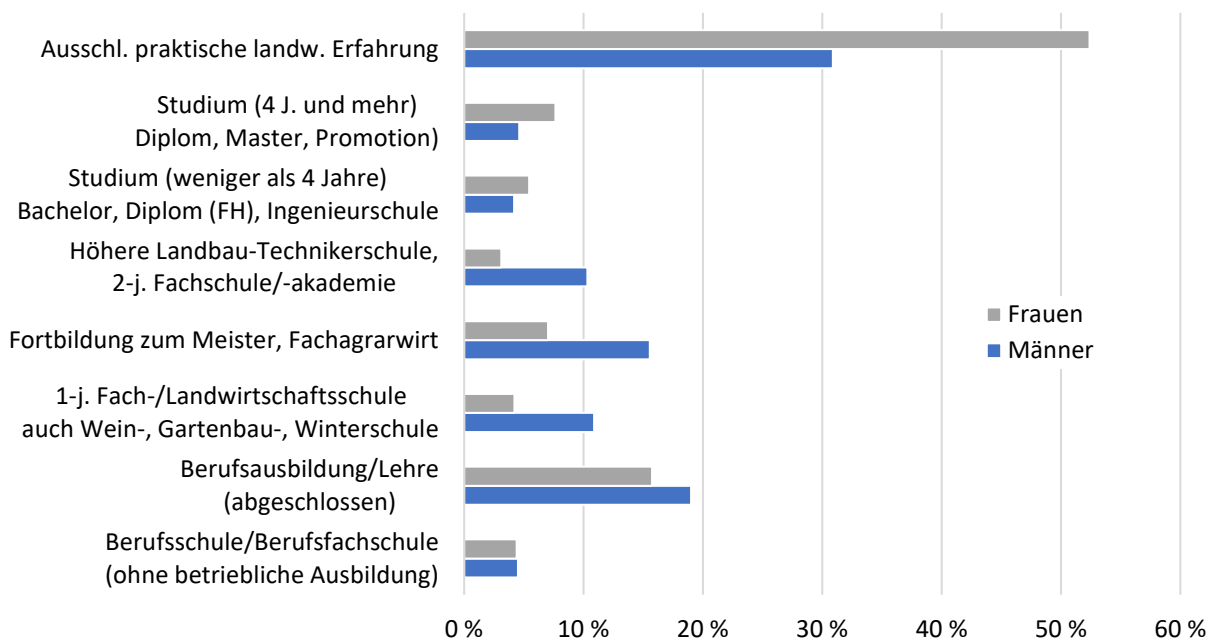
Tabelle 1: Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Hofnachfolge

Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?		nach Position als Hofnachfolgerin	
		Keine Hofnachfolgerin	Hofnachfolgerin
Nein	Anzahl Antwortende	107	43
	% Antwortende	4,3 %	9,7 %
Ja, mit Bruder und Schwester bzw. Brüdern und Schwestern	Anzahl Antwortende	1.121	120
	% Antwortende	45,0 %	27,1 %
Ja, mit einem Bruder bzw. Brüdern	Anzahl Antwortende	562	83
	% Antwortende	22,6 %	18,7 %
Ja, mit einer Schwester bzw. Schwestern	Anzahl Antwortende	699	197
	% Antwortende	28,1 %	44,5 %
Anwortende insgesamt	Anzahl	2.489	443

Quelle: Davier et al. (2023).

Berufliche Bildung

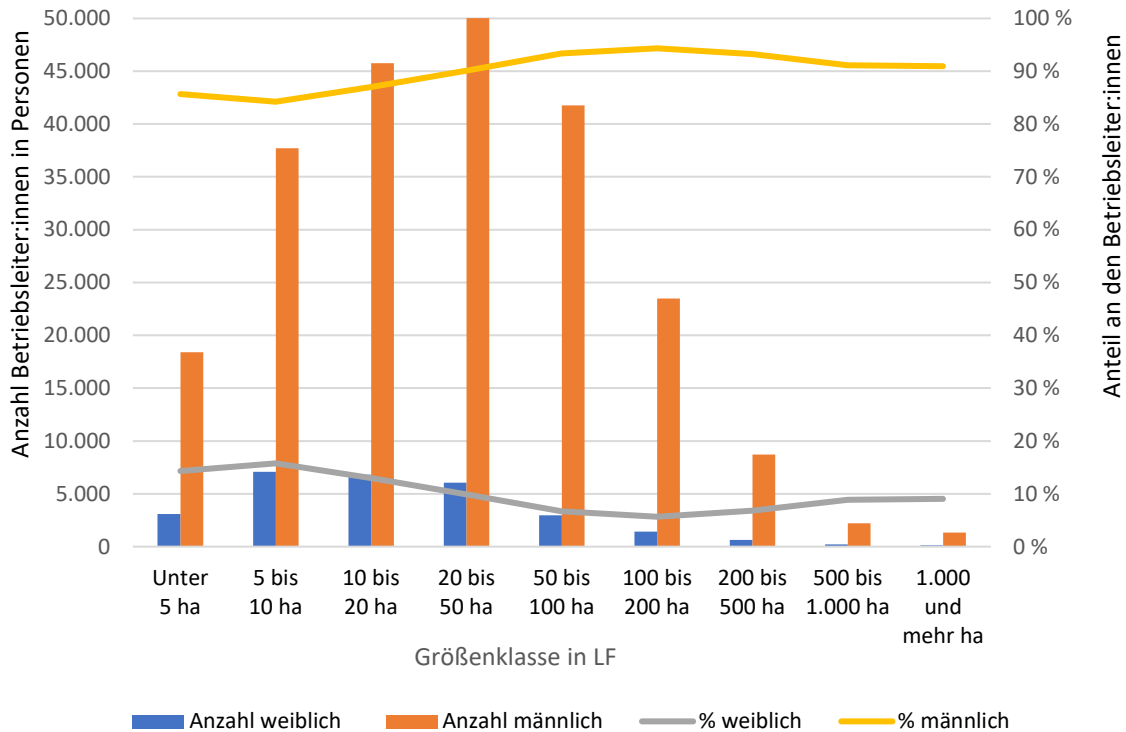
Rund ein Viertel aller Auszubildenden in den sogenannten grünen Berufen ist weiblich. Jedoch verteilen sich die weiblichen Auszubildenden einseitig auf die unterschiedlichen Berufsausbildungen und folgen einem geschlechterstereotypen Muster: In der ländlichen Hauswirtschaft liegt der Frauenanteil bei 100 %, gefolgt von der Pferdewirtschaft (85 %) und Tierwirtschaft (54 %). Seltener lassen sich Frauen in den Ausbildungsberufen Landwirt:in (22 %) und Forstwirt:in (9 %) ausbilden. Besonders selten streben Frauen einen Berufsabschluss als Fachkraft für Agrarservice an (4 %). Die Bildungswege von Frauen und Männer in der Landwirtschaft weichen demnach voneinander ab. Frauen bringen, selbst wenn sie Betriebsleiterin werden, andere berufliche Qualifikationen mit als Männer. Dies zeigt die Abbildung 1.

Abbildung 1: Land- und/oder gartenbauliche Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung im Jahr 2020

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Destatis (2021a).

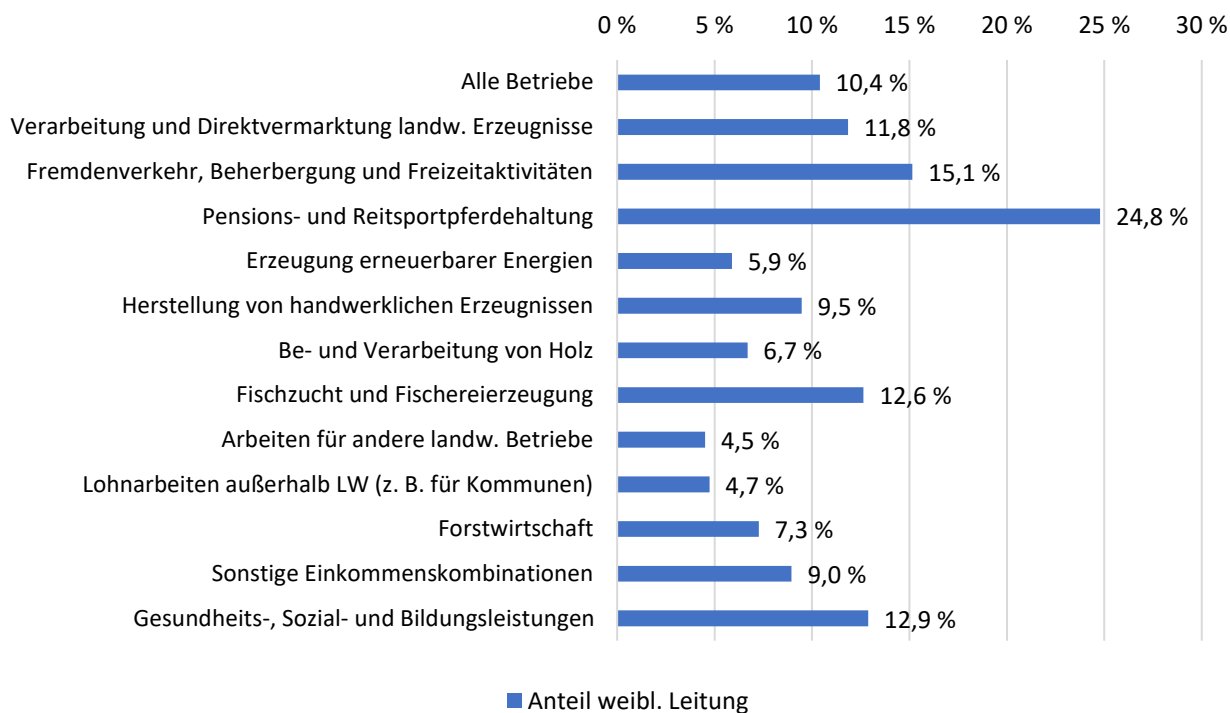
Über 50 % der Betriebsleiterinnen haben ausschließlich berufspraktische Erfahrung in der Landwirtschaft vorzuweisen, 20 Prozentpunkte mehr als ihre männlichen Pendants. Wenn sie eine einschlägige landwirtschaftliche Berufsbildung absolviert haben, dann häufiger einen akademischen Bildungsweg als einen berufspraktischen Bildungsweg. Frauen leiten Betriebe häufiger in Teilzeit als Männer und öfter im Nebenerwerb (Destatis, 2021a). Außerdem haben die von ihnen geleiteten Betriebe im Durchschnitt kleinere Betriebsgrößen gemessen an der landwirtschaftlich genutzten Fläche (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anzahl und Anteil Betriebsleiter:innen nach Geschlecht und Größenklassen der Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung nach Destatis (2021a).

Landwirtschaftliche Betriebe mit Einkommenskombinationen haben einen höheren Frauenanteil an der Betriebsleitung als der Durchschnitt der landwirtschaftlichen Betriebe (vgl. Abbildung 3). Die Landwirtschaftszählung erfasst allerdings nicht, wenn Frauen einen Betriebszweig der Einkommenskombinationen führen, nicht aber den gesamten Betrieb leiten. Dass Frauen häufiger als Männer Betriebe mit Einkommenskombinationen leiten, ist nicht nur darauf zurückzuführen, dass sie vermeintlich innovativer sind (Farrell, 2024), sondern auch, dass sie im Durchschnitt kleinere Betriebe leiten und damit ökonomisch auf die Schaffung weiterer Betriebszweige angewiesen sein können.

Abbildung 3: Betriebsleiterinnenanteil in Betrieben mit Einkommenskombinationen („Diversifizierung“)

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Destatis (2021a).

Die Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft, die Charakteristika der landwirtschaftlichen Betriebe, die sie leiten, und die Einnahme von Führungspositionen in der Landwirtschaft unterscheiden sich folglich deutlich von der von Männern und werden sich in Zukunft kaum ändern. Diese Geschlechterdisparitäten können auch auf die potenzielle Inanspruchnahme von Förderprogrammen Auswirkungen haben.

3.3 Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit

Care-Arbeit ist immer noch überwiegend Frauensache. 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 versus 2:35 Std./Tag versus 0:51 Std./Tag) (Destatis, 2017). 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, 2017; Juncke et al., 2023).

Der Gender Care Gap beschreibt die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für unbezahlte Care-Arbeit⁴ von Frauen und Männern. 2017 betrug der Gender Care Gap im Durchschnitt 52,4 %, d. h., Frauen verrichteten über die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit⁵ als Männer (Klünder, 2017). Bei der direkten Care-Arbeit (Kinderbetreuung und Unterstützung/Pflege/Betreuung von erwachsenen Haushaltmitgliedern) lag der Unterschied bei 108,3 %, bei der unterstützenden Care-Arbeit (alle anderen im

⁴ Diese 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).

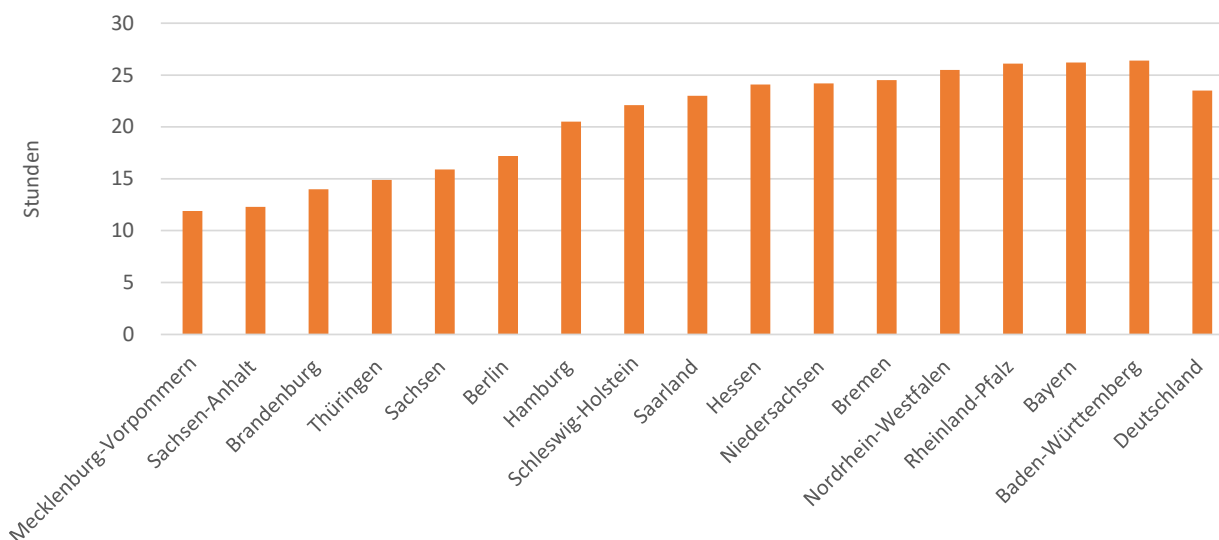
⁵ Die Begriffe Care-Arbeit und Sorgearbeit werden im Text synonym verwendet.

Haushalt anfallenden unbezahlten Arbeiten, Ehrenamt und Unterstützung für andere Haushalte)⁶ 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 Sorgearbeit ist mit ungleichen Chancen für Frauen und Männer 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 (Gender Pension Gap).

Auch die Auswertungen zum Umfang der Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern im vierten Gleichstellungsbericht (BMFSFJ, 2020) bestätigen dieses Bild. So waren 2018 in Familien mit Kindern unter drei Jahren Väter in Deutschland im Durchschnitt 23,5 Stunden pro Woche mehr als Mütter mit Erwerbsarbeit beschäftigt. In 2008 lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Väter noch um 29,9 Stunden höher als die der Mütter. Wie Abbildung 4 zeigt, sind die Unterschiede in den ostdeutschen Bundesländern deutlich geringer, was mit einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen korrespondiert. Sowohl der Gender Pay Gap als auch der Gender Care Gap fällt in den ostdeutschen Bundesländern etwas geringer aus als in den westdeutschen (Schäper et al., 2023). Dennoch leisten auch Frauen in Ostdeutschland im Alter zwischen 30 und 40 deutlich mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer.

Abbildung 4: Berufliche Arbeitszeitkonstellationen von Elternpaaren mit Kind(ern) unter drei Jahren (Länderdaten)



Durchschnittliche Differenz der normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden zwischen Vätern und Müttern mit mindestens einem im gemeinsamen Haushalt lebenden Kind unter drei Jahren in gemischtgeschlechtlichen Elternpaaren mit mindestens einem erwerbstätigen Elternteil und mindestens einem Elternteil im Alter von 15 bis unter 65 Jahren (am Hauptwohnsitz).

Quelle: BMFSFJ (2020: Tab 4.2).

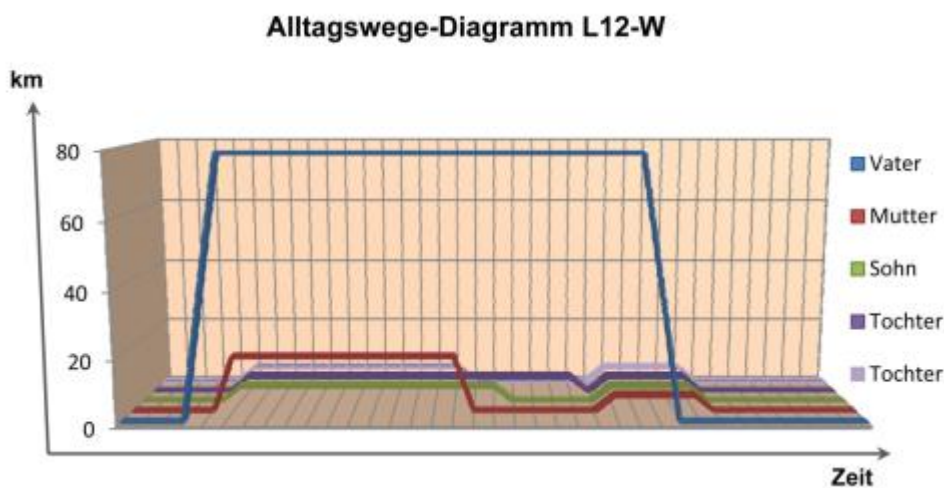
Damit unterscheidet sich die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen, vor allem in Familien mit Kindern oder anderen zu betreuenden Personen, immer noch erheblich.

⁶ Für die genaue Definition von direkter und unterstützender Care-Arbeit siehe Klünder (2017: S. 7).

Eine Studie zu Lebensverhältnissen in Dörfern fand hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung bei Familien mit Kindern überwiegend das Ernährer-Modell und das Dazuverdienerinnen-Modell (Tuitjer, 2016). Männer sind in diesen Modellen erwerbstätig und Frauen leisten hauptsächlich die nicht bezahlte Sorgearbeit, zum Teil ergänzt um eine familienkompatible Erwerbstätigkeit. 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; s. auch Juncke et al., 2023). Der Gender Care Gap ist in sehr ländlichen Regionen entsprechend höher als in (groß-)städtischen (Calahorrano et al., 2019).

Mit dem Gender Care Gap einher gehen auch spezifische Muster der Raumnutzung. Frauen erledigen häufiger Einkäufe, begleiten/transportieren die Kinder zur Schule, zu Freizeitaktivitäten und weiteren Terminen. Abbildung 5 zeigt ein Beispiel für ein Wegemuster 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).

Abbildung 5: Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster (ein Tag zwischen 5 und 23 Uhr)



Quelle: Herget (2013: S. 129).

Für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind damit die strukturellen Bedingungen ihres nahen Lebensraums von zentraler Bedeutung und ihre etwaige Verschlechterung wirkt sich potenziell 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

2019 waren in Deutschland 82,7 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt, aber nur 52,6 % der Männer (Milbert und Blätgen, 2021). Aufgrund des geringeren Angebots von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor ist es für Frauen in ländlichen Räumen oftmals schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden (vgl. Empirica ag, 2020). Hier könnte Selbstständigkeit 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). Wie auch auf dem Arbeitsmarkt insgesamt (vgl. Hausmann und Kleinert, 2014) ist die sektorale Verteilung Selbstständiger 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 den zuletzt aufgeführten 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. Der geringere Anteil im städtischen Raum dürfte darauf zurückzuführen sein, dass das Angebot an adäquaten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen für Frauen dort größer ist. Auf Kreisebene gibt es allerdings erhebliche Unterschiede (ebd.).

Zentrale Erkenntnisse der Studie waren:

- Die Gründungsintensität⁷ 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 bis 54 Jahre), viele Frauen im städtischen Raum im Anschluss an Ausbildung/Studium (25 bis 34 Jahre).
- Hemmende Faktoren sind vor allem zeitlich eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Betreuung pflegebedürftiger Personen und traditionelle Rollenbilder, gefolgt von fehlenden Netzwerken, Finanzierungsmöglichkeiten⁸ und Vorbildern.
- Als hilfreiche Beratungsformen werden vor allem persönliche Coachings / einzelfallorientierte Beratung und der Erfahrungsaustausch mit anderen Gründer:innen gesehen.

Eine von der IHK Nordrhein-Westfalen 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

⁷ Definiert als Neugründungen je 10.000 Erwerbsfähige.

⁸ Weniger Fremdkapitaleinsatz, Beträge sind Banken zu klein.

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 die Existenz von Brüdern die Chancen von Töchtern zur Unternehmensnachfolge (IHK NRW, 2023).

3.4 Gesellschaftliche und politische Teilhabe

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

Die Ungleichheit hinsichtlich Macht und Mitsprache zeigt sich u. a. in der Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Politik und Gesellschaft. Der EU-Gender Equality Index weist für Deutschland hier Werte von 71,4 von maximal 100 für politische Macht und Werte von 68,1 bzw. 63,6 für wirtschaftliche Macht und soziale Macht auf (EIGE et al., 2023).

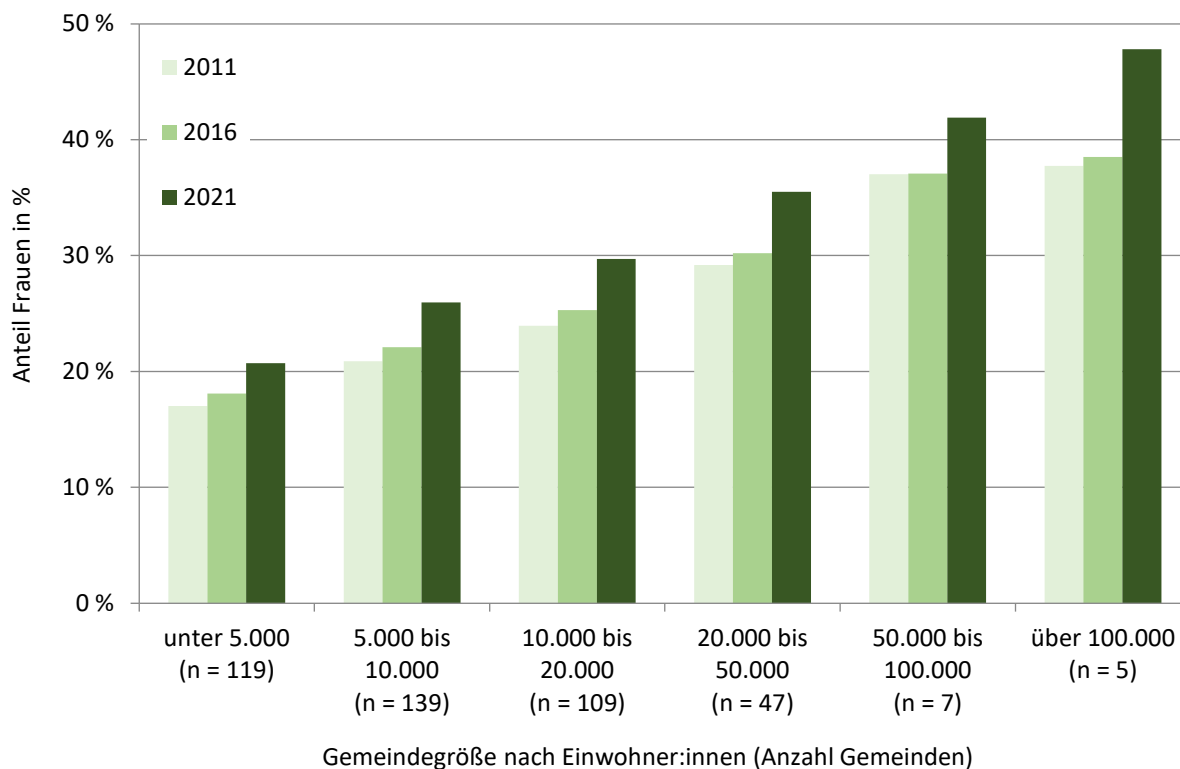
In den Landtagen liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 durchschnittlich bei 33,1 % (Spannweite der Flächenländer von 24,6 % in Bayern bis 37,3 % im Saarland), im Bundestag bei 34,8 %. In den Kreistagen liegt der Anteil im Bundesdurchschnitt bei 27,5 %. Anhang 1 zeigt die Durchschnittswerte der Flächenländer.

In den politischen Gremien der Gemeinden findet man ein noch größeres Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Frauen sind sowohl in den Stadt- und Gemeinderäten als auch in den Verwaltungsspitzen unterrepräsentiert. Abbildung 6 zeigt beispielhaft für Hessen die Frauenanteile in den Stadt- und Gemeinderäten nach Gemeindegrößenklassen für 2011, 2016 und 2021. In den kleineren Kommunen liegt der durchschnittliche Frauenanteil unter 30 % und nimmt mit abnehmender Größe der Gemeinden weiter ab. Nur in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner:innen wird in den Räten ein durchschnittlicher Frauenanteil von über 30 % erreicht. Es zeigt sich zwar eine kontinuierliche Zunahme des durchschnittlichen Frauenanteils, die aber in den unteren Gemeindegrößenklassen eher gering ist. Insgesamt lag der Frauenanteil in den Gemeinderäten der kreisangehörigen Gemeinden bei den Kommunalwahlen 2021 (28 %) um vier Prozentpunkte über dem Wert von 2016 (24 %). Würde sich der Trend fortsetzen, d. h. der Frauenanteil bei jeder Wahl um vier Prozentpunkte steigen, so könnte in 2056 eine annähernd paritätische Besetzung der Gemeinderäte erreicht sein.

Für andere Bundesländer zeigt sich ein ähnliches Bild. So lag der Anteil der Frauen an den Stadt- und Gemeinderäten⁹ in Sachsen nach der Kommunalwahl 2024 bei 22 % und damit um lediglich 2 Prozentpunkte über dem Wert von 2019 (vgl. Mahler Walther et al., 2024: S. 10). Die Situation in Brandenburg beschreiben Obinger und Bonk (2022).

⁹ Ohne kreisfreie Städte.

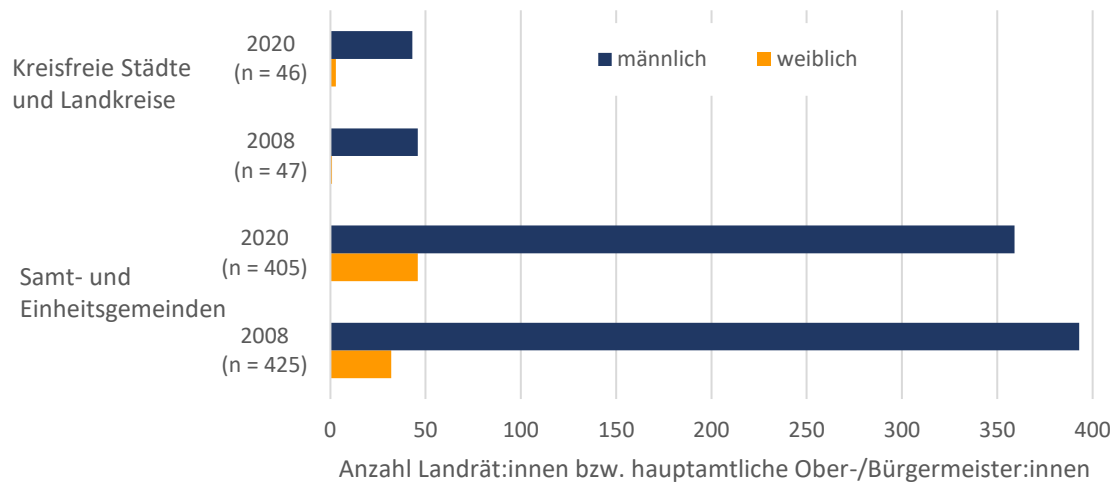
Abbildung 6: Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Hessen 2011, 2016 und 2021 nach Gemeindegrößenklassen



Quelle: Eigene Berechnungen; HSL (2016; 2017; 2021).

Auch in den leitenden Funktionen der Verwaltungen der Gemeinden, Städte und Kreise sind Frauen kaum vertreten. Abbildung 7 zeigt dies beispielhaft für Niedersachsen. Lediglich 11,4 % der hauptamtlichen Bürgermeister:innen der niedersächsischen Städte und Gemeinden (46 von 405) waren 2020 weiblich, in den Verwaltungsspitzen der Kreise und kreisfreien Städte waren es lediglich drei von 46, was einem Anteil von 6,5 % entspricht (vgl. LSN, 2021).

Abbildung 7: Verwaltungsspitzen der Kommunen (Landrät:innen bzw. hauptamtliche Ober-/Bürgermeister:innen) in Niedersachsen nach Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung; LSN (2021a).

Auch in den kleinen Gemeinden mit ehrenamtlichen Bürgermeister:innen sind Frauen in dieser Position deutlich unterrepräsentiert, wie eine Erhebung von Bogumil et al. (2024) zeigt.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Räten und Verwaltungsspitzen führt dazu, dass die Erfahrungshintergründe, Bedürfnisse und Fähigkeiten eines Großteils der Bevölkerung in der Kommunalpolitik nur mittelbar oder gar nicht berücksichtigt werden.

Eine Reihe von Studien zeigt deutliche Unterschiede in den sozialen und politischen Präferenzen von Männern und Frauen, wobei 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 Verbraucher:innenbefragungen gezeigt haben (Blanc et al., 2020; EU-KOM, 2016).

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 Einstellung¹⁰ zu ausgewählten Politikfeldern als bei Kandidaten.

Eine Studie in Bayern 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 (Hessami und da Fonseca, 2020).

¹⁰ Ausgewertet wurde die Zustimmung zu ausgewählten Aussagen auf eine Skala von 1 = sehr liberal bis 5 = konservativ.

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

- eine 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 (männerdominierten) Umgangsformen in der Kommunalpolitik wirken zum Teil eher abschreckend/hinderlich. Die Tatsache, dass sich Frauen *„sowohl innerhalb der Partei als auch in politischen Positionen häufig gegen geschlechtsspezifische Vorurteile, gegen gewachsene Männernetzwerke sowie offene oder subtile Abwertungen und Ausschlüsse behaupten“* müssen (Mahler Walther et al., 2024: S. 18), führt häufig dazu, dass sich Frauen das „nicht antun“ wollen (Mittertrainer und Thiessen, o. J.).

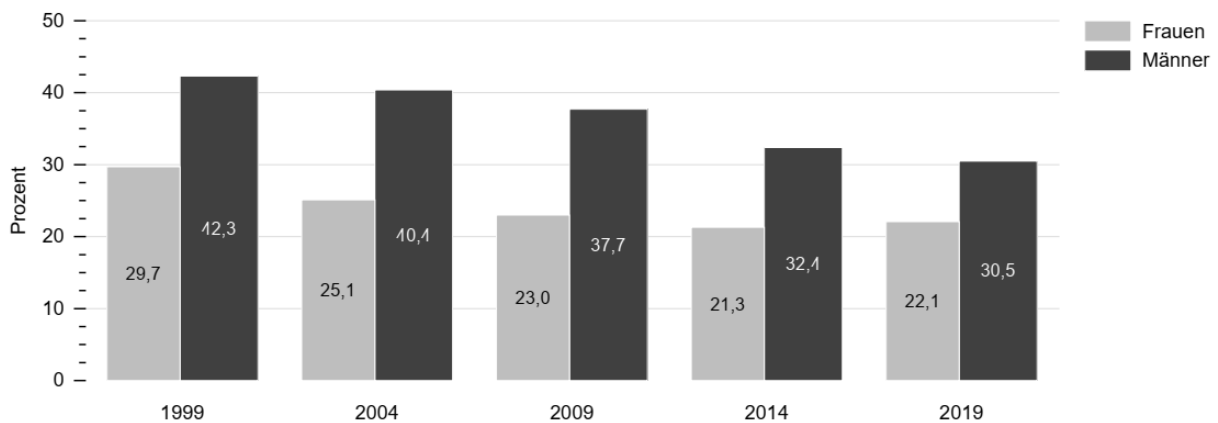
Darüber hinaus sind die Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit etwa aufgrund von Care-Verpflichtungen für Frauen schwerer leistbar (Mittertrainer und Thiessen, o. J.). Dies wurde auch in der Studie von Mahler Walther et al. (2024) zum Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen thematisiert. Hinsichtlich der zeitlichen Restriktionen kommt hier neben der ungleichen Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit noch der, im Vergleich zu westdeutschen Frauen, größere Umfang von Erwerbsarbeit hinzu.

Neben der Tendenz, Frauen eher für aussichtslose Kandidaturen zu nominieren, führt bei Bürgermeister:innenwahlen auch der Amtsinhaber:innenbonus 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 ergibt sich für 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 Männer in Leitungsfunktionen freiwillig engagiert.¹¹ 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 (Lengerer et al., 2022).

¹¹ Die Unterschiede in den Größenordnungen zwischen den beiden Studien sind auch auf unterschiedliche Datengrundlagen 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.

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



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).

Darüber hinaus gibt es, genau wie auf dem Arbeitsmarkt, eine Geschlechtertrennung in den Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements, die weitgehend geschlechtsspezifischen Normen folgt (Dederichs und Graaf, 2023). Frauen sind in Eltern-, Sozial- und Religionsverbänden überrepräsentiert, was auf eine Ausweitung der häuslichen Betreuungspflichten hindeutet. Männer sind überproportional in politischen, beruflichen, hobbymäßigen und technischen Verbänden engagiert. Auch bei der Mitgliedschaft in Sportverbänden sind Unterschiede in den Präferenzen zu beobachten, wobei Männer in Mannschaftssportarten überrepräsentiert sind, und Frauen in Turnen, Aerobic und Reiten dominieren. Die meisten Arten von kommunalen und sozialen Vereinigungen (z. B. Nachbarschafts-, Geselligkeits-/Karnevals- und Jugendverbände) weisen eine eher gleichmäßige Geschlechterverteilung auf. Dennoch gibt es innerhalb der Verbände weiterhin eine Geschlechtersegregation (Dederichs und Graaf, 2023). So bringen sich Frauen auch eher in den von Frauen geprägten Bereichen ein und Männer in die männlich geprägten (ebd.).

Auch Freizeitinteressen unterscheiden sich. Dies gilt besonders für Jugendliche. Häufig orientieren sich Freizeitangebote für Jugendliche eher an den Bedürfnissen von Jungen¹², was zu einem Rückzug von Mädchen aus diesen Räumen führen kann (Stadt Wien, Magistratsdirektion – Geschäftsbereich Bauten und Technik, o. J.; Eckl et al., 2005; Dellenbaugh-Losse und Ruschin, 2023). Ein anschauliches Beispiel für die Vorherrschaft männerorientierter Bilder ist folgende Aussage zu einem Spielplatz: „... wir haben jetzt neue Spielplätze eröffnet, den einen mit einem Piratenschiff, den anderen mit einem Feuerwehrauto. Und dann habe ich so gedacht, naja, mich würde mal der Aufschrei der Bevölkerung interessieren, wenn plakativ ein Barbie-Schloss da stehen würde“ (I4). 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, Dorfentwicklung und den Basisdienstleistungen haben, dürfte dies auch bei der Projektentwicklung in diesen Interventionen relevant sein. Die Herausforderungen, vor denen junge Frauen und Mädchen stehen, wenn sie

¹² Warum das so ist, kann im Rahmen dieser Studie nicht beleuchtet werden. Zum einen dürfte es damit zusammenhängen, dass auch die Planenden und Entscheider:innen eher Männer sind, zum anderen aber auch damit, dass Jungen in öffentlichen Räumen sichtbarer auftreten als Mädchen.

sich aktiv in lokale Entscheidungsprozesse einbringen und vor Ort engagieren wollen, wurden u. a. in Sachsen in einer Studie (DKJS, 2023) und in Brandenburg im Rahmen eines Fachtags (KiJuBB, 2023) beleuchtet und umfangreiche Empfehlungen entwickelt, die auch für LEADER- und ILE-Vorhaben hilfreich sein könnten.

Auch im wirtschaftlichen Bereich sind Führungspositionen überwiegend von Männern besetzt (EIGE et al., 2023) und die vorherrschenden inhärenten männlichen Normen erschweren es Frauen, erfolgreich zu sein (Dashper, 2019; Marlow, 2020). Bei großen Unternehmen stand die Vielfalt in den Vorständen in den jüngsten Debatten über die Corporate-Governance-Politik im Mittelpunkt. Trotz der großen Aufmerksamkeit der Medien und sozialer Aktivist:innen sind Frauen in den Vorstandsetagen nach wie vor unterrepräsentiert (Field et al., 2020). Der Frauenanteil auf Vorstandsebene liegt in den größten börsennotierten Unternehmen Europas bei nur rund 23,9 % (Mensi-Klarbach und Seierstad, 2020). In Deutschland lag der Frauenanteil in der Privatwirtschaft bei den Führungspositionen der obersten Ebene bei 25,9 % und auf der Ebene darunter bei 40,4 % (BMFSFJ, 2024).

3.5 Räumliche Unterschiede der Geschlechteranteile nach Altersgruppen

Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur zeigen sich bei verschiedenen Aspekten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen ist ihr Anteil in älteren Bevölkerungsgruppen entsprechend höher. So lag der Anteil der Frauen an der Bevölkerung in der Altersgruppe der 85-Jährigen und Älteren im Jahr 2022 in Deutschland bei 64,9 %. Räumlich zeigen sich deutliche Unterschiede: In den ländlichen Kreisregionen lag der Frauenanteil zwischen 69,7 % in Sonnenberg und 61 % im Bodenseekreis. In den nicht-ländlichen Regionen bewegte sich der Anteil zwischen 60,1 % in München und 69,7 % in Bottrop; bei den 75- bis unter 85-Jährigen betrug der Anteil in den ländlichen Kreisregionen zwischen 53,6 und 59,9 % (BBSR, 2024). Die höchsten Anteile von Frauen in der Altersgruppe der über 85-Jährigen finden sich im Osten und Südosten Deutschlands sowie in einzelnen Kreisen in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen (vgl. Anhang 2). Abgesehen von den spezifischen Anforderungen älterer Menschen an Daseinsvorsorge, Mobilität und Freizeitangebote könnte in ländlichen Räumen auch der Bedarf an adäquaten (kleineren) Mietwohnungen ein Thema sein/werden (vgl. Steinführer, 2019).

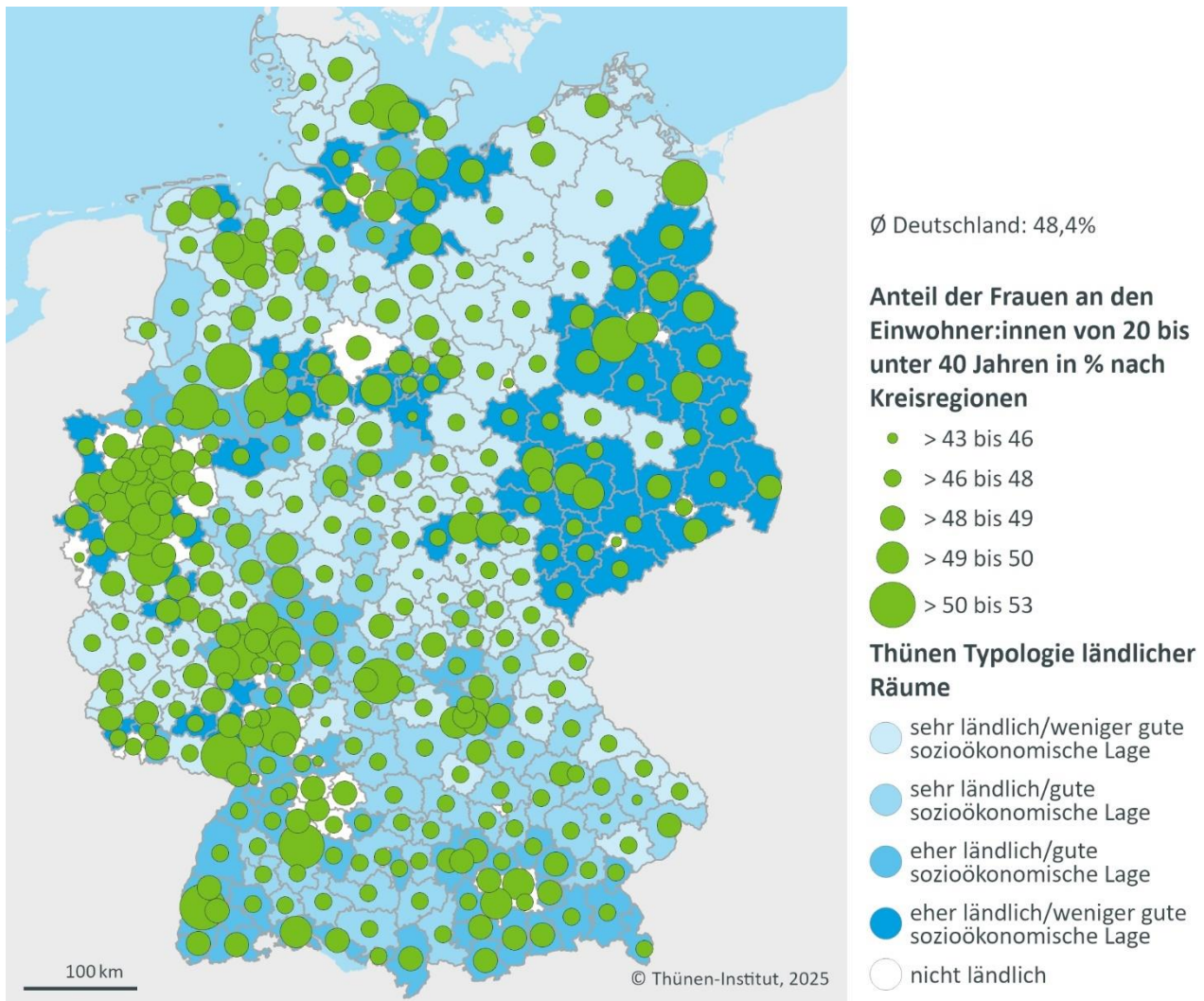
In den jüngeren Altersgruppen sieht das Verhältnis etwas anders aus. So ist die stärkere Abwanderung junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern aus ländlichen Räumen nicht nur ein ostdeutsches Phänomen (vgl. Schumacher und Kunz, 2016). Im Vergleich des Binnenwanderungsverhaltens verschiedener Altersgruppen zeigt 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 die Zuwanderung 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 Ostdeutschland finden Wanderungsbewegungen aus den ländlichen Räumen seit den 2010er Jahren weniger in den Westen, sondern vermehrt in die ostdeutschen städtischen Regionen statt und die Wanderungen zwischen Ost und West sind weniger selektiv nach Geschlecht (Stawarz et al., 2024). Unausgewogene Geschlechterverhältnisse bestehen in den ländlichen Regionen allerdings fort.

In den nach Thünen-Typologie sehr ländlichen Kreisregionen lag der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2022 zwischen 42,8 % (Schmalkalden-Meiningen/Suhl) und 52,8 % (Marburg-Biedenkopf), in den eher ländlichen Kreisregionen lagen die Werte zwischen 43,9 % (Nordsachsen) und 54,4 % (Tübingen) und in den nicht-ländlichen Kreisregionen zwischen 42,2 % (Karlsruhe) und 57,8 % (Würzburg). Die Karte in Anhang 3 verdeutlicht regionale Verteilungsmuster.

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 3 zeigt die Verteilung der Kreisregionen nach Thünen-Typologie und dem Anteil von Frauen an der Bevölkerung in der sogenannten Familienphase (20 bis unter 40 Jahre). Im Bundesdurchschnitt sind 48,42 % der Bevölkerung zwischen 20 und 40 Jahren weiblich. Die Kreisregionen wurden in die Kategorien „durchschnittlich“ (48,42 % \pm 0,5 %-Punkte) über- und unterdurchschnittlich eingeordnet. Ergänzend wurden die „Extreme“ „größer/gleich 50 %“ und „kleiner/gleich 46 %“ gebildet.

Karte 3 Anteil der Frauen an den Einwohner:innen in der Altersgruppe 20 bis unter 40 Jahren in Prozent nach Kreisregionen



Quellen: BBSR (2024); Küpper (2016); Geobasisdaten: © GeoBasis-DE / BKG (2024) Nutzungsbedingungen: https://sg.geodatenzentrum.de/web_public/gdz/lizenz/deu/nutzungsbedingungen_hk-de.pdf.

Kreisregionen mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil finden sich vor allem in den sehr ländlichen Gebieten sowie in Ostdeutschland auch in den eher ländlichen Regionen. Die sozioökonomische Situation der Kreisregionen macht für die sehr ländlichen Regionen keinen Unterschied. Dies kann vermutlich auf eine geringere Attraktivität für junge Frauen/Familien aufgrund unzureichender Infrastruktur und Erwerbsmöglichkeiten zurückgeführt werden. Wie weit die besseren Rahmenbedingungen für Arbeiten im Homeoffice nach der COVID-19-Pandemie, die angespannten Wohnungsmärkte in städtischen Räumen und der „neue“ Trend, aufs Land zu ziehen, hier zu Veränderungen führen, bleibt abzuwarten (vgl. Steinführer et al., 2024).

3.6 Fazit

Die überblicksartige Darstellung der Ausgangssituation verdeutlicht, dass sowohl im Agrarsektor als auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen erheblicher Handlungsbedarf besteht, um die Geschlechtergerechtigkeit in ländlichen Räumen zu verbessern. Dies betrifft insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen sowie die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Care- und Erwerbsarbeit. Dabei zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

Für die Zukunftsfähigkeit ländlicher Räume ist die gezielte Auseinandersetzung mit diesen geschlechtsspezifischen Disparitäten von zentraler Bedeutung. Nur wenn gleichberechtigte Teilhabechancen geschaffen werden, bleiben ländliche Regionen für junge Frauen und Familien attraktiv und können Abwanderungstendenzen sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland entgegenwirken.

4 Analyse des GAP-SP und der ELER-Interventionen

Zunächst erfolgt in Kapitel 4.1 die Analyse des Programmplanungsdokuments des GAP-SP. Daran schließt sich in Kapitel 4.2 die Analyse der Ausgestaltung der ELER-Interventionen in den Bundesländern an. Hierbei wird die Richtliniengestaltung der Länder, die Auswahlkriterien und ggf. weitere Dokumente dahingehend beleuchtet, wie weit Geschlechterdisparitäten Rechnung getragen. Kapitel 4.2.1 fokussiert dabei auf die investiven Interventionen im Agrarsektor, Kapitel 4.2.2 auf die Förderung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen. Daran anschließend erfolgt die Betrachtung der Förderung der Integrierten ländlichen Entwicklung sowie der Interventionen zur Zusammenarbeit wie z. B. LEADER und EIP-Agri und der Angebote zum Wissensaustausch. Abschließend wird in Kapitel 4.2.6 auf die weiteren ELER-Interventionen eingegangen. Eine zusammenfassende Betrachtung, in wie weit die Potenziale zur geschlechtergerechteren Ausgestaltung der ELER-Förderung genutzt wurden und inwieweit die Dokumente sprachlich so gestaltet sind, dass Frauen und Männer explizit angesprochen werden erfolgt dann in den Kapiteln 4.3 und 4.4.

4.1 Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der SWOT-Analyse und Strategie des GAP-Strategieplans

In der Ex-Ante-Bewertung¹³ zum GAP-Strategieplan (IfLS et al., 2022) wurde bereits der potenzielle Beitrag des GAP-SP zur Gleichstellung der Geschlechter betrachtet, allerdings auf Basis eines Programmentwurfs, der im Genehmigungsprozess noch weiterentwickelt wurde. Die Ex-ante-Bewertung stellte einen deutlichen Bruch in der Darstellung zwischen Ausgangslagenbeschreibung, SWOT, Bedarfsbewertung und Interventionsstrategien fest (IfLS et al., 2022). Im Folgenden wird, auch als Grundlage für die dann folgende Analyse der Ausgestaltung der Interventionen, etwas ausführlicher als in der Ex-ante-Bewertung, dargestellt, in welcher Form die Gleichstellung der Geschlechter im GAP-SP aufgegriffen wurde.

Die Darstellung der Ausgangslage in Anhang II zum GAP-SP stellt vereinzelt Aspekte geschlechterdifferenziert dar (BMEL, 2022). Das Kapitel zum Spezifischen Ziel (SZ) 8 enthält ein Unterkapitel zu Geschlechtergerechtigkeit. Angesprochen werden u. a. demografische Unterschiede im Hinblick auf Alter, Wanderung, Unterschiede im Agrarsektor, insbesondere hinsichtlich der Anteile an Führungskräften und weiteren Beschäftigtengruppen, Ausbildungsstand und Anteile in den verschiedenen Ausbildungsgängen. Daneben wird auch der Themenkomplex „Hofnachfolge“ geschlechterdifferenziert dargestellt. Als Gründe für den geringen Anteil Betriebsleiterinnen und designierter Hofnachfolgerinnen werden neben tradierten Rollenverständnissen das Erbrecht und der geringe Anteil von Frauen in der betrieblichen Ausbildung zur Landwirt:in benannt. Im Hinblick auf das Erbrecht wurde bereits darauf hingewiesen, dass dies keinen Hinderungsgrund für die Hofnachfolge durch eine Tochter darstellt, das Wissen dazu in den landwirtschaftlichen Familien aber zum Teil unzureichend ist (siehe Kapitel 3.2). Das Ziel, die Hofnachfolge für Frauen attraktiver zu machen, wird in erster Linie vor dem Hintergrund des Fehlens qualifizierter Nachfolge formuliert, weniger aus einem gleichstellungspolitischen Impuls. Es wird allerdings auch festgestellt, dass eher an Söhne vererbt wird, was aus Sicht der Autorinnen mit größerer Wahrscheinlichkeit der Grund für den geringen Anteil von Betriebsleiterinnen ist als eine geringe Attraktivität (siehe Kapitel 3.2).

Auch das Thema „nicht-landwirtschaftliche Existenzgründungen“ wird in einem Unterabschnitt geschlechterdifferenziert dargestellt. Angesprochen werden v. a. der höhere Anteil der Gründungen bei Männern im Vergleich zu Frauen, die sektorale Segregation der Gründungen von Männern und Frauen und Unterschiede in den Zielen/Auslösern für Existenzgründungen. Als Herausforderung für Gründungen von Frauen wird die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit gesehen, als zentraler Unterschied hinsichtlich der

¹³ https://ec.europa.eu/enrd/evaluation/back-basics/ex-ante-evaluation_de.html

Rahmenbedingungen zu städtischen Räumen werden v. a. tradierte Rollenbilder und fehlende frauenspezifische Unterstützungsstrukturen insbesondere bei den klassischen Anbietern wie Kammern und Wirtschaftsförderung gesehen. *„Daher ist der gesellschaftliche Diskurs hinsichtlich der Rollenverteilung und des Rollenverständnisses zwischen Frauen und Männern gerade in ländlichen Räumen weiter zu führen und zu forcieren sowie die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind auf eine ausgeglichene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern auszurichten.“* Dieses sehr berechtigte Anliegen wird aber leider weder im Unterkapitel zu Geschlechtergerechtigkeit noch im GAP-SP wieder aufgegriffen.

In der Darstellung der Ausgangslage zum SZ 8 werden verschiedene sozioökonomische Aspekte wie Gender Pay Gap, Erwerbstätigkeit nach Sektoren, Erwerbsquote, Arbeitslosigkeit, Unterschiede in der Betroffenheit bzw. Gefährdung hinsichtlich Altersarmut angesprochen. Das spezifische Unterkapitel zu Geschlechtergerechtigkeit fokussiert auf den Sektor Landwirtschaft und die Unterrepräsentanz in der Kommunalpolitik in ländlichen Räumen, die auch auf traditionelle Rollenverteilung zurückgeführt wird, sowie darauf, dass Frauen anderen Anforderungen und stärkeren Widerständen ausgesetzt sind als Männer. Schlussfolgerungen sind u. a.

- *„Um Frauen in ihrer multifunktionalen Rolle in den ländlichen Regionen zu stärken, sind wohnortnahe familiäre Infrastrukturen, wie Kitas und Pflegemöglichkeiten von Angehörigen, sowie Einrichtungen der Daseinsvorsorge notwendig“.*
- *„Um den Anteil von Frauen in ländlichen Regionen zu stabilisieren und zu erhöhen, bedarf es Erwerbsperspektiven und einer Förderung von Existenzgründungen (siehe Kap. 4.1), um Landflucht entgegenzuwirken und Rückkehrperspektiven, gerade für junge Frauen, zu eröffnen.“*

Die kritische Diskussion der Verteilung von unbezahlter Arbeit wird nicht wieder aufgegriffen, auch die Analyse der gesellschaftlichen und politischen Teilhabe greift etwas kurz, z. B. hinsichtlich der Verteilung von Führungspositionen im Ehrenamt und hinsichtlich der thematischen Segregation etwa des Engagements in Vereinen.

Zum Forstsektor fehlt eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung komplett. Studien aus anderen Ländern zeigen zum einen den Forstsektor als stark männerdominierten Sektor und zum anderen, dass es durchaus Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Bewirtschaftungsziele im Forst gibt (siehe Raue, 2024)¹⁴.

Eine Geschlechterdimension gibt es beim Bedarfshintergrund zu G2¹⁵ (Flächen- und Kapitalzugang für Junglandwirt:innen und Existenzgründer:innen), G3 (Sicherung angemessener Einkommen von Junglandwirtinnen und Junglandwirten) und G4 (Diversifizierung) (BMEL, 2022: 60 f.).

Beim entsprechenden SZ 7 wird zwar als Schwäche der geringe Anteil an Junglandwirtinnen als Betriebsleitung genannt, allerdings wird dies in der Interventionslogik nicht adressiert. Spezifische Hemmnisse für Frauen, die Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes zu übernehmen, werden zwar in der Ausgangslage erwähnt, in der Strategie aber letztlich ignoriert.

Im SZ 8 werden relevante Aspekte bei mehreren Bedarfen angesprochen (BMEL, 2022: 62 ff.):

- Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit/Beruf bei H2 (Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze)
- Erhalt/Schaffung von Daseinsvorsorge (H3) im Hinblick auf Standortqualität
- H4 Stärkung der Selbstorganisation: Bei der Förderung lokaler Entwicklung werden Geschlechterdisparitäten nicht explizit angesprochen, aber Bürgerinnen und Bürger genannt.

¹⁴ Und die dort angegebenen Quellen.

¹⁵ Die in der SWOT identifizierten Bedarfe sind für jeweils entsprechend dem SZ, dem sie zugeordnet wurden, durchnummeriert. Dabei korrespondiert der Buchstabe mit dem SZ, also A für das SZ 1 oder wie hier G für das SZ 7 und H für das SZ 8.

- H6 Im Ehrenamt und bürgerschaftlichen Engagement gilt es auch, Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beachten.
- H7 Gleichstellung aller Geschlechter und sozialen Gruppen wird als Zielzustand formuliert: „Gleiche wirtschaftliche, politische und gesellschaftlichen Teilhabechancen für Frauen.“

Laut GAP-SP hat die Gleichstellung der Geschlechter eine hohe Priorität und ist eine Querschnittsaufgabe über alle Ziele des GAP-SP hinweg.¹⁶ Explizit als Beitrag zu dem Bedarf H7 werden LEADER (EL-0703) und Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF) in Baden-Württemberg genannt. Letztere beinhalten die Förderung von Kleinstunternehmen sowie Qualifizierungs- und Coachingangebote für Frauen. Wie die Integration als Querschnittsaufgabe in den anderen Zielbereichen erfolgen soll, wird nicht dargestellt (IfLS et al., 2022).

Neben den Förderangeboten soll die Genderkompetenz der an der Umsetzung der ELER-Förderung beteiligten Stellen gestärkt und das Thema sichtbar in den Politiken zur ländlichen Entwicklung über den ELER hinaus verankert werden (BMEL, 2024c: S. 348). Als erste Schritte für mehr Sichtbarkeit kann z. B. die Ausgabe 4/2023 der LandInForm gesehen werden, die das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ in mehreren Artikeln aufgreift (BLE, 2023). Auch im Zukunftsforum ländliche Entwicklung auf der Grünen Woche 2025 war das Thema präsent.¹⁷ Ob und wie weit tatsächlich Aktivitäten zur Stärkung der Genderkompetenz erfolgen und ob diese zu einer stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Förderung beitragen, sollte im Rahmen der Evaluation des GAP-SP untersucht werden.

Die Ex-ante-Bewertung kommt zu der Einschätzung, dass ca. 10 % der geplanten öffentlichen Mittel des gesamten GAP-SP auf potenziell gleichstellungsrelevante Maßnahmen entfallen, d. h., sie entfalten Wirkungen in einem gleichstellungspolitischen Handlungsfeld und könnten bei entsprechender Ausgestaltung einen Beitrag leisten (oder zumindest die Situation nicht verschlimmern). Weitere 5 % entfallen auf gleichstellungsorientierte Maßnahmen, 0,1 % auf gleichstellungsaktive Interventionen. 85 % der gesamten öffentlichen Mittel des GAP-SP inkl. Top-ups entfallen auf Interventionen, die in der Ex-ante-Bewertung als gleichstellungsneutral eingeordnet wurden. Dies betrifft vor allem die Interventionen der 1. Säule (Direktzahlungen, Öko-Regelungen, Sektorinterventionen), die Flächen- und Tierwohlmaßnahmen des ELER, sowie die investiven Maßnahmen des ELER, die auf hoheitlichen Planungen beruhen (Hochwasser- und Küstenschutz, investiver Naturschutz und Fließgewässerentwicklung), Flurbereinigung und Wegebau und rein umweltbezogene Bildungsangebote.

Die Analyse des GAP-SP hinsichtlich seines Beitrags zur Gleichstellung stößt aufgrund des Abstraktionslevels an Grenzen. Die Bundesländer, in deren Zuständigkeit die Umsetzung der 2. Säule liegt, haben in der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der ELER-Interventionen Möglichkeiten die Gleichstellung der Geschlechter stärker zu berücksichtigen, z. B. über die Gestaltung von Auswahlkriterien und Förderbedingungen. Angaben hierzu finden sich allerdings nicht im GAP-SP, sondern nur in den Richtlinien und weiteren Dokumenten der Länder.

4.2 ELER-Interventionen des GAP-SP

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, 2020a). Voraussetzungen für wirtschaftliche Unabhängigkeit sind zum einen entsprechende Erwerbsmöglichkeiten und

¹⁶ Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass von den insgesamt 63 festgestellten Bedarfen über die Hälfte (39) eine hohe Priorität hat. Zwölf Bedarfe haben eine sehr hohe Priorität (u. a. Bedarfe zu den SZ 1 [Direktzahlungen], 4 [Klima] und 6 [Biodiversität]). Weitere zehn Bedarfe haben eine mittlere und zwei eine niedrige Priorität,

¹⁷ <https://www.zukunftsforum-laendliche-entwicklung.de/>

zum anderen die Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Der ELER kann die grundlegenden Schief lagen in diesen Bereichen, wie z. B. die ausgeprägte Ungleichverteilung von Landbesitz (Tietz und Hubertus, 2024: S. 29–31) oder die unterschiedliche Entgelthöhe, kaum adressieren. Er kann aber mit seinen Förderangeboten für den Agrarsektor und die ländliche Entwicklung zur Schaffung von wohnortnahen 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 und so zur Erhöhung der Attraktivität ländlicher Räume als Wohn- und Arbeitsstandort beitragen. Daneben können in der Implementation der Interventionen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die auf eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an der Entscheidung über die konkrete Ausgestaltung der Förderung und die Auswahl von Projekten abzielen.

Die folgende Analyse untersucht daher, inwieweit die Ausgestaltung der Interventionen (Richtlinien und Auswahlkriterien) Geschlechterdisparitäten berücksichtigt und das Ziel der „gleichen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Teilhabechancen für Frauen“ adressiert.

Wirtschaftliche Teilhabechancen manifestieren sich u. a. im Zugang zu Ressourcen (Kapital, Boden, Wissen), in existenzsicherndem Einkommen, gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit sowie der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Politische Teilhabe zeigt sich vor allem im Zugang zu Entscheidungsgremien und Ämtern und in den Möglichkeiten der Mitgestaltung der Förderung. Gesellschaftliche Teilhabe beinhaltet über die bereits angesprochenen Aspekte hinaus auch die Teilhabe an Freizeit- und sozialen Angeboten.

Förderbereiche, die diese Aspekte adressieren sind:

- Unternehmensinvestitionen (Gründungen, Weiterentwicklungen von landwirtschaftlichen und nicht-landwirtschaftlichen Betrieben)
- Qualifizierung und Wissensvermittlung
- Dorf- und ländliche Regionalentwicklung
- Zusammenarbeit
- Teilhabe an Entscheidungsprozessen im Förderkontext (Ausgestaltung der Förderung, Auswahlgremien, Steuerungs- und Entscheidungsgremien in geförderten Kooperationen)

Diese Bereiche werden in erster Linie mit folgenden Interventionen adressiert, die in den folgenden Kapiteln vertieft betrachtet werden:

- Förderung landwirtschaftlicher Unternehmen
 - EL-0403 Einzelbetriebliche Investitionsförderung
 - EL-0411 Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe
 - EL-0501 Niederlassungsbeihilfe für Junglandwirt:innen
- Förderung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen
 - EL-0405 Verarbeitung und Vermarktung
 - EL-0412 Entwicklung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen
- Dorf- und ländliche Regionalentwicklung
 - EL-0410 Integrierte ländliche Entwicklung
 - EL-0703 LEADER
- Zusammenarbeit
 - EL-0701 Netzwerke und Kooperationen
 - EL-0702 EIP-Agri
 - EL-0703 LEADER

- Qualifizierung und Wissensvermittlung
 - EL-0801 Beratung
 - EL-0802 Qualifizierung, Demonstrationstätigkeiten, Wissensvermittlung

Auf die weiteren ELER-Interventionen wird am Ende von Kapitel 4.2 kurz eingegangen.

4.2.1 Investive Interventionen in landwirtschaftlichen Unternehmen und Niederlassungsbeihilfe

4.2.1.1 Einzelbetriebliche produktive Investitionen in landwirtschaftlichen Betrieben (EL-0403)

Die Intervention EL-0403, für die auch die Bezeichnung Agrarinvestitionsförderprogramm (AFP) gebräuchlich ist, umfasst die Teilinterventionen „Produktive Investitionen zur Modernisierung landwirtschaftlicher Unternehmen“ und „Produktive Investitionen landwirtschaftlicher Betriebe in Bewässerungssysteme“. Das AFP wird häufig aus der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes (GAK) kofinanziert. Die GAK setzt dabei einen nationalen Rahmen, der den Bundesländern aber auch Spielräume für landesspezifische Schwerpunktsetzungen lässt, um die unterschiedlichen Bedarfe hinsichtlich der Agrarstruktur, der Beschäftigungssituation und unterschiedlicher Umwelt- und Klimaziele zu adressieren.

Grundsätzlich verfolgt die AFP-Förderung das Ziel, durch investive Maßnahmen u. a. die Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Tiergerechtigkeit in landwirtschaftlichen Betrieben zu fördern (BMEL, 2024a). Dies soll insbesondere durch die Förderung der

- Verbesserung der Haltungsbedingungen durch besonders tiergerechte Investitionsmaßnahmen,
- Verbesserung des effizienten Ressourceneinsatzes,
- Vorbeugung von Schäden durch Naturkatastrophen gleichzusetzende widrige Witterungsverhältnisse,
- Verbesserung der Arbeits- und Produktionsbedingungen

erfolgen.

In der Interventionsbeschreibung wird den Ländern die Möglichkeit eingeräumt, höhere Fördersätze für Junglandwirt:innen und kleine Betriebe anzubieten (GAP-Strategieplan, S. 1.467). Die in der SWOT thematisierte geringe Zahl an Betriebsleiterinnen und designierten Hofnachfolgerinnen und auch die von der KOM angemahnten Verbesserungen der Elemente des GAP-SP, die auf Junglandwirtinnen ausgerichtet sind (EU-KOM, 2022, Punkt 19), werden nicht aufgegriffen.

Das Ziel „Generationswechsel und Existenzgründungen“ findet dann auch Eingang in die Auswahlkriterien der Länderprogramme (u. a. Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz) oder es wird die Möglichkeit genutzt, höhere Fördersätze für Junglandwirt:innen zu gewähren (alle Bundesländer mit Ausnahme von Bayern und Sachsen). Die Berücksichtigung von Betriebsleiterinnen erfolgt nur in Hessen; dort erhalten Betriebsleiterinnen drei Zusatzpunkte in den Auswahlkriterien. Dies entspricht der Punktzahl verschiedener anderer Kriterien innerhalb der Intervention (z. B. benachteiligtes Gebiet, Mitglied einer operationellen Gruppe, Ökologischer Landbau). Die Gewichtung des Auswahlkriteriums ist jedoch so niedrig, dass es für die Projektauswahl kaum Relevanz haben dürfte. Für kleine Betriebe gibt es in Baden-Württemberg (IkIB, oder sog. „Kleines AFP“) und Thüringen ein spezifisches Angebot (Teil B des ILU für landwirtschaftliche Kleinstunternehmen spezifischer Produktionsrichtungen), in anderen Bundesländern aber zum Teil auch höhere Fördersätze. Andere Bundesländer ziehen in den Auswahlkriterien kleinere Investitionen größeren Investitionen vor (z. B. Baden-Württemberg, Hessen).

Die Förderrichtlinien, Merkblätter und Auswahlkriterien sind auf den ersten Blick gleichstellungsneutral, d. h., sie bevorzugen weder Männer noch Frauen aufgrund ihres biologischen Geschlechts. Da aber nur Betriebsinhaber:innen antragsberechtigt sind, sind potenziell 90 % der Antragstellenden männlich. Evaluationen zum AFP aus der Förderperiode 2014–2022 für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Hessen zeigen jedoch, dass der Anteil von Zuwendungsempfängerinnen zum Teil unter dem Frauenanteil an der Leitung landwirtschaftlicher Haupterwerbsbetriebe liegt (vgl. Raue 2022, 2023, 2024). Daher stellt sich die Frage, aus welchen Gründen Frauen das AFP weniger in Anspruch nehmen als Männer. Wie auch in anderen Wirtschaftsbereichen zeigen aktuelle Analysen, dass landwirtschaftliche Unternehmerinnen insgesamt seltener Förderangebote in Anspruch nehmen als landwirtschaftliche Unternehmer (Wicklow und Shortall, 2024). Dafür kann es mehrere Gründe geben, die allerdings wissenschaftlich bisher kaum untersucht wurden:

- a) Landwirtschaftlichen Unternehmerinnen sind nationale und EU-Förderprogramme nicht oder zu wenig bekannt,
- b) die Zuwendungskriterien passen nicht auf die persönliche oder betriebliche Situation der Landwirtinnen,
- c) Frauen investieren anders und möglicherweise risikoaverser als Männer,
- d) die überwiegende Verantwortung für Sorgearbeit neben betrieblicher Arbeit führt dazu, dass keine Zeit bleibt, sich mit Förderangeboten und den notwendigen Antragsmodalitäten zu befassen.

In den geführten Interviews gab es Hinweise, dass diese Aspekte relevant sind (siehe Kapitel 7). Die aufgeworfenen Fragen können aber im Rahmen dieser Studie nicht abschließend beantwortet werden, da die Datenlage und der Stand der Forschung zu den Förderbedarfen von landwirtschaftlichen Betriebsleiter:innen begrenzt sind (siehe z. B. Lehmann et al., 2020). Die in Kapitel 3 aufgeführten Unterschiede zwischen Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern hinsichtlich des Berufsweges und der Betriebsstruktur können möglicherweise dazu führen, dass Förderbedingungen und Auswahlkriterien die Zugänglichkeit und Inanspruchnahme der Förderung durch Betriebe mit männlicher bzw. weiblicher Betriebsleitung beeinflussen. Folgende Förderbedingungen und Auswahlkriterien könnten sich aus Sicht der Autorinnen unterschiedlich auf Landwirte und Landwirtinnen auswirken und sollten daher genauer betrachtet werden:

- Förderbedingungen
 - Förderuntergrenze von 20.000 Euro Mindestinvestitionsvolumen je Unternehmen
 - Nachweis der fachlichen Eignung
 - Mindestbetriebsgröße nach § 1 Abs. 2 bzw. 5 ALG (Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte)
 - Antragstellung nur durch die Betriebsleitung
- Berücksichtigung mit Zusatzpunkten in den Auswahlkriterien:
 - Ökolandbau (Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen/Bremen/Hamburg)
 - Hoher Grünlandanteil an der bewirtschafteten Fläche (Niedersachsen/Bremen/Hamburg, Schleswig-Holstein, Hessen)
 - Investition in bestimmte Tierhaltungsverfahren, z. B. Schaf- und Ziegenhaltung (Hessen, Sachsen).

Diese Unterschiede werden in Abschnitt 4.2.1.4 diskutiert.

4.2.1.2 Investitionen in die Schaffung und Entwicklung nicht-landwirtschaftlicher Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben (Förderung der Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe) (EL-0411)

Die Intervention EL-0411 wird in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin-Brandenburg, Hessen, Saarland und Sachsen angeboten. Sie soll zu den SZ 7¹⁸ und 8¹⁹ beitragen.

Ziel der Förderung der Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe (FID) ist es, die Schaffung zusätzlicher Einkommensquellen aus selbstständiger Tätigkeit in landwirtschaftlichen Betrieben zu unterstützen. Fördergegenstand sind Investitionen in Gebäude und technische Anlagen zur Herstellung, Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftsnaher Produkte sowie die Bereitstellung von Dienstleistungen, insbesondere in landwirtschafts- und hauswirtschaftsnahen Bereichen, wie z. B. der Pensionspferdehaltung, Gastronomie oder Ferien auf dem Bauernhof. Antragsberechtigt sind landwirtschaftliche Unternehmen (inklusive des Wein- und Gartenbaus). Im Unterschied zum AFP können nicht nur Betriebsleiter:innen sondern auch Ehepartner:innen und mitarbeitende Familienangehörige einen Förderantrag stellen. Allerdings verfügen sie dann nur, mindestens für die Zweckbindungsfrist, über die Nutzungsrechte der entsprechenden betrieblichen Infrastruktur. Das heißt, die Eigentumsrechte, auch für den ggf. neu geschaffenen Betriebszweig, verbleiben bei der Betriebsinhaber:in. Die Förderbedingungen (förderfähigen Betriebszweige, Mindestinvestitionsvolumina, Förderhöhe) unterschieden sich zum Teil zwischen den Bundesländern. So ist in Hessen die Pensionspferdehaltung nur in LEADER-Regionen förderfähig.

Neben anderen Bedarfen soll die Intervention laut GAP-SP auch den Bedarf H 7 „Gleichstellung aller Geschlechter und sozialer Gruppen“ adressieren.

Potenziell bietet die Intervention die Möglichkeit, einen positiven Beitrag zur Beschäftigung und beruflichen Entwicklung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu leisten und die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit durch wohnortnahe Erwerbstätigkeit zu verbessern. So haben Frauen häufig die Federführung für den geförderten diversifizierten Betriebszweig, ungeachtet ihres rechtlichen Status (vgl. Klimmer, 2015).

Auch in wissenschaftlichen Studien aus anderen EU-Mitgliedstaaten und der Fachpresse werden Aktivitäten in landwirtschaftlichen Betrieben zur Schaffung nicht-landwirtschaftlicher Einkommensquellen oder zur Verarbeitung und Direktvermarktung häufiger Frauen zugeschrieben als Männern (Farrell, 2024).

Die Landwirtschaftszählung 2020 zeigt, dass landwirtschaftliche Betriebe, die von Frauen geleitet werden, mehr Diversifizierungsaktivitäten aufweisen als die von Männern geleiteten Betriebe (Destatis, 2021a). Frauen diversifizieren anders als Männer; dies legen die Ergebnisse der sogenannten Landfrauenstudie und die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 nahe (Davies et al. 2023; Destatis, 2021a). Der Betriebsleiterinnenanteil ist höher in landwirtschaftlichen Betrieben mit Diversifizierungsaktivitäten in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Tourismus, soziale Angebote und Angebote rund um die Pferdehaltung. Weniger häufig diversifizieren Frauen in der Erzeugung erneuerbarer Energien, in Forstwirtschaft und handwerkliche Arbeiten. Außerdem diversifizieren sie häufiger in der Direktvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse.

Ob die Notwendigkeit, zusätzliches Einkommen zu generieren, berufliche Präferenz oder die Schaffung eines wohnortnahen Arbeitsplatzes Motiv für die Diversifizierungsanstrengungen von Betriebsleiterinnen ist, kann aufgrund der Datenlage der „Landfrauenstudie“ nicht geklärt werden. Ob eine Diversifizierung im

¹⁸ Steigerung der Attraktivität für Junglandwirte und andere neue Betriebsinhaber sowie deren Unterstützung; Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung in ländlichen Gebieten.

¹⁹ Förderung von Beschäftigung, Wachstum, Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Beteiligung von Frauen an der Landwirtschaft, sozialer Inklusion sowie der lokalen Entwicklung in ländlichen Gebieten, einschließlich kreislauforientierter Bioökonomie und nachhaltiger Forstwirtschaft.

landwirtschaftlichen Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, ist ebenfalls nicht klar. Während Ehepartnerinnen in landwirtschaftlichen Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend positiv beurteilten, fühlten sich Betriebsleiterinnen aufgrund ihrer Führungsposition eher von Vereinbarkeitsproblemen belastet (Davier et al., 2023.).

Eine Studie zur Förderung der Diversifizierung in Mecklenburg-Vorpommern in der Förderperiode 2014–2020+2 zeigt, dass die befragten Zuwendungsempfänger:innen überwiegend zufrieden mit dem ökonomischen Erfolg der Diversifizierungsmaßnahme waren. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen konnte gesteigert werden und ehemals unbezahlte zum Teil in bezahlte Tätigkeiten umgewandelt werden. Jedoch werden durch die in der Intervention geförderten Tätigkeiten auch strukturelle Unterschiede und traditionelle Geschlechterrollen von mitarbeitenden Familienangehörigen fortgeschrieben. Konkret bedeutet dies, dass Frauen auch nach der Diversifizierungsförderung weiterhin unsichtbare Tätigkeiten in der „Innenwirtschaft“ wahrnehmen, während Männer für Arbeitsbereiche in der Außenwirtschaft verantwortlich sind. Die Frage nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch die Fördermaßnahme nach Ansicht der Autorinnen kaum beeinflusst, denn infrastrukturelle Defizite in ländlichen Räumen (fehlender ÖPNV, Schulversorgung) treffen Frauen im Zusammenhang mit der Familienarbeit stärker als Männer, da sie vorwiegend für Begleitmobilität zuständig sind. Die in der Studie Befragten arbeiteten in der Folge häufig in Teilzeit, auch wenn sie Betriebs(zweig)leiterin sind (Berlik et al., 2024).

Die Evaluation der FID in Hessen kommt zu dem Ergebnis, dass es beträchtliche positive Beschäftigungseffekte aus der Förderung gab und sich auch die Einkommenshöhe und -stabilität der landwirtschaftlichen Haushalte verbessert hat. Der überwiegende Teil der Arbeitsplätze waren jedoch geringfügige Beschäftigungen und saisonale Jobs. Ob davon eher Frauen als Männer betroffen sind, geht aus der Analyse nicht hervor. Geringfügige Beschäftigungen sind aus Gleichstellungsperspektive kritisch zu sehen, da sie zu Altersarmut führen können und – wenn es das einzige Beschäftigungsverhältnis ist – kein auskömmliches Einkommen und damit keine eigenständige finanzielle Absicherung bieten können. Die durch die Intervention geförderten Maßnahmen waren in der zurückliegenden Förderperiode selten Neugründungen oder Ersteinstiege in Diversifizierungsmaßnahmen, sondern vor allem Erweiterungen (Ebers und Forstner, 2020).

Insgesamt zeigt sich aus Gleichstellungsperspektive ein ambivalentes Bild. Die Förderung ist geeignet, Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben Möglichkeiten der wohnortnahen Erwerbsarbeit zu eröffnen und damit zu ihrer wirtschaftlichen Eigenständigkeit beizutragen. Allerdings zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass Rollenstereotype dabei eher fortgeschrieben werden und der entstandene Beschäftigungsumfang nicht immer für eine eigenständige Existenzsicherung ausreicht.

4.2.1.3 Niederlassungsbeihilfe für Junglandwirtinnen und Junglandwirte (EL-0501)

Die Intervention EL-0501 „Niederlassungsbeihilfe Junglandwirtinnen und Junglandwirte“ wird in den Bundesländern Berlin-Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen umgesetzt. Konkret sollen durch die Intervention folgende im GAP-SP identifizierten Bedarfe adressiert werden:

- Unterstützung der inner- wie auch der außerfamiliären Betriebsübernahme
- Erleichterung von landwirtschaftlichen und nicht-landwirtschaftlichen Existenzgründungen
- Unterstützung der Junglandwirtinnen und Junglandwirte bzw. Existenzgründerinnen und Existenzgründer in der Landwirtschaft beim Flächen- und Kapitalzugang (Erwerb/Pacht/Betriebsfinanzierung)
- Sicherung angemessener Einkommen von Junglandwirtinnen und Junglandwirten.

In der Interventionsbeschreibung ist als Ergebnisindikator die Anzahl der Junglandwirt:innen, die sich mit GAP-Unterstützung niederlassen, festgehalten. Dieser soll nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden. Der Förderbedarf von Junglandwirtinnen wird nicht alleine durch die Erhebung eines Indikators adressiert. In der Richtlinie EL-0501

des Landes Brandenburg wird zusätzlich aufgeführt, dass „der Aspekt der Geschlechtergleichstellung bei der Umsetzung des Vorhabens zu berücksichtigen und zu fördern ist“.

Die Beschreibung der Intervention verweist auf die hohe Kapitalintensität, das Fehlen von Risikokapitalgebern, den erschwerten Zugang zu landwirtschaftlichen Flächen und den teilweise hohen Investitionsstau bei landwirtschaftlichen Betrieben, die eine Hofnachfolge benötigen und der dazu führt, dass der Generationswechsel erschwert oder sogar verhindert wird. Die spezifischen Hürden für Frauen bei der innerfamiliären Hofübergabe (erschwerter Zugang zu Land durch die Tradition der Weitergabe in der männlichen Linie, Fokussierung auf Söhne bei der Vermittlung landwirtschaftlichen Fachwissens durch die Väter) und das Fehlen von Risikokapital, wenn Frauen Betriebe gründen, ohne Boden beleihen zu können, wird zumindest in der Interventionsbeschreibung im deutschen GAP-Strategieplan nicht als Problem aufgeführt.

Junglandwirt:innen erhalten in der Intervention EL-0501 einen Zuschuss in Form einer Pauschale mit einer Spanne von 45.000 Euro (Rheinland-Pfalz) bis 75.000 Euro (Brandenburg) verteilt über drei Jahre bzw. fünf Jahre (in Sachsen). Zum Teil wird die Höhe des Zuschusses vom kalkulatorischen Arbeitskräftebedarf des Betriebes abhängig gemacht. So wird in Thüringen die volle Zuschusshöhe nur gewährt, wenn zum Ende der Förderung ein Vollzeitäquivalent an Arbeitskräften erreicht wird, außerdem erhalten Betriebe mit einem Arbeitskräftebedarf unter 0,5 Arbeitskräfteeinheiten keine Förderung. In Rheinland-Pfalz wird die Förderung daran gebunden, dass der oder die Junglandwirt:in einen Arbeitskraftbedarf in der Höhe einer Voll-Arbeitskraft im Betrieb nachweist. Manche Bundesländer legen außerdem eine betriebswirtschaftliche Unter- (Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt) und Obergrenze (Sachsen, Sachsen-Anhalt), gemessen am Standardoutput, fest. Im Saarland muss die Untergrenze spätestens zum Ende der Förderung erzielt werden (vgl. Abschnitt 4.2.1.4).

Alle Bundesländer definieren „jung“ in zweierlei Hinsicht: „Jung“ im Sinne von Alter des Unternehmens: Der Zeitpunkt der Gründung/Niederlassung als Landwirt:in darf je nach Bundesland nicht mehr als 24 oder 36 Monate zurückliegen. Und „jung“ im Sinne des biologischen Alters, die Altersgrenze liegt hier bei 40 Jahren.

In den **Auswahlkriterien** werden Frauen als Junglandwirtinnen in Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt berücksichtigt: Bei gleicher Punktzahl werden hier Anträge von Junglandwirtinnen denen von Junglandwirten vorgezogen. Im Hinblick auf die Existenzgründung durch Frauen, z. B. von Neueinsteigerinnen, ist dies positiv zu sehen.

Außerfamiliäre Hofübernahmen und Betriebsneugründungen erhalten in allen Bundesländern mehr Punkte als innerfamiliäre Hofnachfolgen. Die Beurteilung, ob eine Junglandwirt:in für die Niederlassungsbeihilfe antragsberechtigt ist und zusätzlich noch mehr Punkte in Falle einer außerfamiliären Hofnachfolge erhält, ist einfach zu beurteilen, wenn nur eine Person einen Betrieb übernimmt oder sich neu niederlässt. Schwierig wird es, wenn ein landwirtschaftlicher Betrieb an mehrere Junglandwirt:innen, z. B. innerhalb der Familie an zwei Geschwister, übergeben wird und dabei geteilt wird. Zwar ist die Hofübergabe an ein Kind immer noch die Regel, die Übergabe an zwei oder mehrere Kinder nimmt zu, mit unterschiedlichen Fallkonstellationen, wie die Geschwister den Betrieb weiterführen (Schulze Vohren, 2022). Hier hängt es von den betrieblichen und persönlichen Konstellationen ab, in welchem Umfang und von wem die Niederlassungsbeihilfe überhaupt in Anspruch genommen und ob Zusatzpunkte für Neugründungen erteilt werden können. Gründungen aus Betriebsteilungen sind formal nur antragsberechtigt, wenn deutlich wird, dass es sich nicht um künstliche Betriebsteilungen zur Fördermitteloptimierung („Trittbrettfahrerkonstellationen“) handelt. Dieses zu beurteilen, liegt im Ermessen der zuständigen Bewilligungsbehörde.

Es ist ohne vertiefte Analyse nicht möglich, die Ausgestaltung der Intervention aus Perspektive der Gleichstellung abschließend zu beurteilen. Die Hofnachfolgestatistik zeigt, dass Frauen im Vergleich zu Männern oft die ungünstigere Übernahmesituation haben. Sie übernehmen flächenärmere und weniger spezialisierte Betriebe als Männer (Destatis, 2021b). Auch leiten Frauen landwirtschaftliche Betriebe häufiger im Nebenerwerb und in Teilzeit (Destatis, 2021a). Eine Richtlinienausgestaltung, die die Höhe des Zuschusses vom Arbeitszeitbedarf abhängig macht (Thüringen) oder die selbstständige hauptberufliche Tätigkeit als Junglandwirt:in voraussetzt

(Rheinland-Pfalz), kann Junglandwirtinnen potenziell benachteiligen. Gerade (junge) Frauen mit knappen Zeitressourcen, die nebenbetrieblich arbeiten und sogar noch Sorgearbeit übernehmen, bedürfen möglicherweise nicht weniger, sondern mehr Kapital als Haupterwerbslandwirt:innen, z. B. um arbeitserleichternde Technik einzusetzen oder Mitarbeiter:innen zu beschäftigen. Ein Beispiel für diese Konstellation ist die Förderstory „Vanessa“ der Landwirtschaftlichen Rentenbank (Anonymous, 2024).

4.2.1.4 Beurteilung der Zugangsvoraussetzungen zu landwirtschaftlichen Fördermaßnahmen aufgrund struktureller und sozialer Unterschiede von Frauen und Männern in der Landwirtschaft

Es ist unstrittig, dass das deutsche Agrarrechtssystem formaljuristisch geschlechterneutral verfasst ist (Fabian, 2018). Frauen und Männer werden bei den steuerrechtlichen Sonderregelungen für land- und forstwirtschaftliche Unternehmen (z. B. bei der Bewertung von Vermögen im Erb- oder Scheidungsfall und beim Sondererbrecht im Rahmen der Höfeordnungen) gleichbehandelt. Tatsächlich bestehen aber erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Landwirtschaft (Pieper et al., 2023; Davier et al., 2023; Shortall et al., 2017). Diese zeigen sich zum Beispiel in der Berufswahl und -ausbildung auch innerhalb der grünen Berufe (Landwirt vs. ländliche Hauswirtschaft), ihrer Position im Unternehmen (Betriebsinhaber vs. Ehegattin) und in der innerfamiliären Hofnachfolge (ältester Sohn als „natürlicher“ Hoferbe, Tochter – unabhängig von der Geburtenfolge – als weichende Erbin). In welchen Punkten sich diese Unterschiede auf die potenzielle Teilhabe an den Interventionen EL-0403 „Agrarinvestitionsförderprogramm“, EL-0411 „Schaffung nicht-landwirtschaftlicher Tätigkeiten in landwirtschaftlichen Betrieben“ und EL-0501 „Niederlassungsbeihilfe Junglandwirte und Junglandwirtinnen“ im Rahmen des ELER auswirken, wird im Folgenden dargestellt.

Zuwendungsempfänger:in

In der Intervention EL-0403 „AFP“ ist das landwirtschaftliche Unternehmen antragsberechtigt. Dieses wird repräsentiert von der Person, die die (vorwiegende) Kontrolle über die Geschäftsführung hat. In landwirtschaftlichen Einzelunternehmen ist dies der oder die Betriebsinhaber:in, in Personengesellschaften und juristischen Personen das geschäftsführende Organ bzw. die zur Antragstellung bevollmächtigte Person. Sollte es Zuschläge geben, zum Beispiel für Junglandwirt:innen bis 40 Jahre, so muss diese Person auch die überwiegende Kontrolle über das Unternehmen haben, in juristischen Personen und Personengesellschaften also mehr als die Hälfte der Stimm- oder Gesellschafteranteile. 90 % aller Betriebsleitungen sind männlich, sodass sich das AFP vor allem an Männer richtet. Evaluationen einzelner Länderprogramme zeigen zudem, dass der Frauenanteil an den geförderten Einzelunternehmen zum Teil geringer ist, als es die Agrarstatistik für das betreffende Bundesland erwarten ließe (vgl. Raue, 2023).

Die Intervention EL-0411 „Diversifizierung landwirtschaftlicher Unternehmen“ ist die einzige Unternehmensförderung im ELER, in welcher Betriebsinhaber:in und Zuwendungsempfänger:in nicht identisch sein müssen. Zuwendungsempfänger:innen können nämlich nicht nur landwirtschaftliche Unternehmerinnen und Unternehmer, sondern auch deren Ehegatten und Ehegattinnen sowie mitarbeitende Familienangehörige sein, soweit sie in räumlicher Nähe zum landwirtschaftlichen Betrieb erstmalig eine selbstständige Existenz gründen oder weiterentwickeln (BMEL, 2024a). Zuwendungsempfänger:in ist die Person, deren nicht-landwirtschaftliche Tätigkeit gefördert wird, und nicht das Unternehmen selbst. Zuwendungsempfänger:in und Kontrolle über den landwirtschaftlichen Betrieb können also durchaus unabhängig voneinander sein; das eine bedingt nicht das andere. Die Erläuterung zur Beantragung der Diversifizierungsförderung in der Förderperiode 2014–2022 in Hessen geht allerdings davon aus, dass der Mann immer der Antragsteller ist, unabhängig vom tatsächlichen Betriebseigentum. Die Erläuterung beschreibt folgende Konstellationen (WIBank, 2019):

- Fallkonstellation 1 – Antragsteller ist Eigentümer: Beide Ehegatten unterschreiben, einer als „Antragsteller“, einer als „Ehegatte“.
- Fallkonstellation 2 – Frau des Antragstellers ist Eigentümerin des Betriebes / der Flächen. Der Antragsteller unterschreibt, die Eigentümerin erteilt schriftliche Zustimmung über Nutzungsrecht des Antragstellers während der Zeit der Zweckbindungsfrist.
- Fallkonstellation 3 – Antragsteller ist juristische Person. Die Handlungsbevollmächtigten lt. Vertrag bzw. Satzung unterschreiben.

Die Erläuterungen implizieren, dass der Mann immer der Antragsteller ist, entweder als Eigentümer oder als Ehegatte, die Konstellation, dass die Ehegattin oder eine Tochter Antragstellerin ist und der Ehegatte/Vater der Eigentümer, wird nicht beschrieben, obwohl gerade diese Fallkonstellation in der Richtlinie explizit vorgesehen wird. Unabhängig vom Geschlecht besteht immer ein Risiko für den Antragsteller bzw. die Antragstellerin, wenn in fremdes Eigentum investiert wird. Die Landfrauenstudie hat aber bereits gezeigt, dass unabhängig vom Aspekt der Förderung knapp ein Drittel aller befragten Ehepartnerinnen bereits eigenes Geld in den Betrieb, der ihnen nur in den wenigsten Fällen mitgehört, eingebracht hat (Davier et al., 2023). Für diese Fälle müssen privatrechtliche Vorkehrungen getroffen werden.

Betriebsgröße gemessen an der landwirtschaftlichen Nutzfläche und der betriebswirtschaftlichen Größe nach dem Standardoutput

Aus Gründen der Administrierbarkeit, aber vor allem um ökonomisch leistungsfähige Unternehmen zu fördern, gilt eine Mindestgröße als Fördervoraussetzung – gemessen in Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche (LF), Bienenstöcken, Anzahl Tiere bei Wanderschäferereien. Diese ist in § 1 Abs. 2, konkretisiert in Abs. 5, ALG festgelegt. Gemessen an der Betriebsgröße unter 10 ha LF wären in den drei Interventionen EL-0403, EL-0411 und EL-0503 36 % aller Betriebsleiterinnen, aber nur 24 % aller Betriebsleiter nicht antragsberechtigt. Für Betriebe mit Spezial- und Dauerkulturen gilt die flächenmäßig weniger restriktive Mindestgröße in Höhe von 2,2 ha. Nur rund 10 % aller landwirtschaftlichen Betriebe, die von einer Frau geleitet werden, sind spezialisierte Gartenbau- oder Dauerkulturbetriebe (eigene Berechnungen nach Destatis, 2021a). Für knapp 90 % der weiblich geführten landwirtschaftlichen Betriebe gilt also die Mindestgrenze von 8 ha LF.

Drei Bundesländer legen darüber hinaus in Bezug auf die ökonomische Größe des Betriebes Untergrenzen bei der Förderfähigkeit in der EL-0501 „Niederlassungsbeihilfe“ fest. Im Saarland liegt der Mindeststandardoutput, ab dem die Förderung gewährt werden kann, bei 75.000 Euro und in Sachsen-Anhalt und Sachsen bei 25.000 Euro, also deutlich niedriger als im Saarland. Wird die Untergrenze nicht erreicht, so muss im Saarland nachgewiesen werden, dass sie bis spätestens Ende der Förderung erreicht wird. In Sachsen-Anhalt und Sachsen gibt es außerdem noch eine Obergrenze beim Standardoutput in Abhängigkeit von der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung. Von größeren Betrieben kann die Niederlassungsbeihilfe nicht in Anspruch genommen werden. In Sachsen-Anhalt wurde diese in der aktuellen Förderphase auf 850.000 Euro erhöht, für spezialisierte Ackerbaubetriebe beträgt die Obergrenze 600.000 Euro.

Tabelle 2: Verteilung der Betriebsleiter:innen auf die wirtschaftliche Betriebsgröße in Deutschland

Größenklasse des Standardoutputs	Anzahl Betriebsleitungen in Personen		Anteil der Betriebsleitung an den Größenklassen in %	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
bis 25.000 Euro	83.303	14.328	35 %	51 %
bis 50.000 Euro*	113.702	18.345	48 %	66 %
bis 100.000 Euro*	144.834	21.741	62 %	77 %
zwischen 100.000 und 500.000 Euro	71.362	5.183	30 %	19 %
über 500.000 Euro	19.197	1.043	8 %	4 %

* Anmerkung: kumuliert mit darunter liegenden Größenklassen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Destatis (2021a).

Wie viele Frauen und Männer in den betreffenden Bundesländern und deutschlandweit von der Unter- und Obergrenze betroffen sind, lässt sich aus den Veröffentlichungen der LZ 2020 nicht ableiten. Nach einer Sonderauswertung des Thünen-Instituts zu den Eigenschaften der von Frauen und Männern geleiteten Betriebe aus der Landwirtschaftszählung 2020 (Padel et al., 2024) wären unabhängig vom Geschlecht von der Untergrenze in Höhe von 25.000 Euro 37 % und von einer Untergrenze von 100.000 Euro²⁰ 63,2 % aller Betriebsleiter:innen in Deutschland betroffen. Rund 51 % der Betriebsleiterinnen, aber nur 35 % der Betriebsleiter in Deutschland erzielten 2020 einen Standardoutput von weniger als 25.000 Euro und lägen damit unter der Grenze der Förderfähigkeit von Sachsen-Anhalt und Sachsen (vgl. Tabelle 2). Von einer Untergrenze von 75.000 Euro wären näherungsweise 77 % der Betriebsleiterinnen und 62 % der Betriebsleiter betroffen.

Alter des Betriebsleiters / der Betriebsleiterin

Zusatzpunkte innerhalb der Auswahlkriterien (EL-0403, EL-0411), höhere Förderquoten (EL-0403) oder sogar das Alter der Betriebsleitung als gänzlich ausschließendes Kriterium (EL-0501) sind abhängig von einer Altersgrenze von 40 Jahren bei der Antragsstellung. Dadurch soll das Ziel „Generationswechsel“ befördert werden. Die amtliche Statistik differenziert Betriebsleiter:innen nach den Altersgruppen „unter 35 Jahren“ und „35 bis 44 Jahren“. In der Altersgruppe bis 35 Jahren befinden sich 9 % aller Betriebsleiterinnen und 7 % aller Betriebsleiter. In der Altersgruppe bis 44 Jahren befinden sich 29 % aller Betriebsleiterinnen und 24 % der Betriebsleiter. Betriebsleiterinnen werden von der Altersgrenze zunächst einmal nicht benachteiligt. In den Altersgruppen über 44 Jahren befinden sich 76 % der Betriebsleiter und 71 % der Betriebsleiterinnen in Deutschland. Diamanti et al. (2024) kamen für die Niederlande zu dem Ergebnis, dass das Kriterium „Alter des Betriebsleiters“ häufiger ältere Frauen als Männer ausschließt. Diese Schlussfolgerung kann für Deutschland nicht gezogen werden. Ob sich Frauen mit landwirtschaftlichen Betrieben aufgrund einer längeren Familienphase später niederlassen, kann aus der vorhandenen Literatur in Deutschland nicht abgeleitet werden. Hierzu bedarf es weiterer Forschung.

Art der Investitionen in die Tierhaltung

Von der Förderung ausgeschlossen oder bei der Förderung durch Zusatzpunkte oder höhere Fördersätze bevorzugt werden je nach Bundesland verschiedene Tierhaltungsverfahren oder die Investition in spezifische Tierarten. Besonders tiergerechte Verfahren und die Umstellung von der Anbindehaltung auf die Laufstallhaltung von Rindern und die Investition in Mobilställe werden in den meisten Bundesländern priorisiert. In der Schweinehaltung ist die Investition in die Mastschweinehaltung oft nicht mehr förderfähig (z. B. Bayern), die

²⁰ Eine Standardoutputgrößenklasse von 75.000 Euro wird in der Landwirtschaftszählung nicht ausgewiesen, daher muss die Größenklasse unter 100.000 Euro kumuliert als Annäherung genommen werden.

Investition in die Zuchtsauenhaltung oder Ferkelerzeugung wird positiv bei den Auswahlkriterien bewertet. Das Förderangebot hängt aber neben dem regionalen Bedarf an bestimmten Erzeugnissen auch von der Möglichkeit der Förderung im Bundesprogramm „Umbau der Tierhaltung“ ab, um Doppelförderung auszuschließen. Einige Bundesländer fördern Investitionen in Tierhaltungsverfahren mit bestehendem Marktpotenzial in der regionalen Versorgung vor allem dann, wenn ein geringer Selbstversorgungsgrad vorliegt (z. B. Schaf, Ei, Ferkel oder Bioprodukte). Eine Sonderauswertung der Landwirtschaftszählung 2020 ergab (Padel et al., 2024), dass Frauen häufiger Tierhaltungsbetriebe mit Raufutterfressern (Kühe, Pferde, Ziegen, Schafe) – und dies auch häufiger in extensiven Verfahren (z. B. Investition in Mobilställe für Geflügel) – leiten als spezialisierte Ackerbau- oder Veredlungsbetriebe. Theoretisch könnte für sie dadurch, dass sie gesellschaftlich gewünschte Tierhaltungsverfahren mit einem positiven Nutzen für die Kulturlandschaft und Bewirtschaftung von Grenzstandorten betreiben – wenn auch auf einem niedrigen Niveau –, ein kleiner Vorteil im Zugang zur AFP-Förderung entstehen.

Bewirtschaftungsart

Zusatzpunkte für die Investition von Betrieben des ökologischen Landbaus gibt es in mehreren Bundesländern in den drei analysierten Interventionen in den Auswahlkriterien. Der Frauenanteil in der Betriebsleitung des ökologischen Landbaus liegt höher als in konventionell wirtschaftenden Betrieben (Padel et al., 2024). Frauen könnten über die Bewirtschaftungsart leichter von der Förderung ökologisch wirtschaftender Betriebe profitieren, beispielsweise bei Punktgleichheit zweier Anträge in der Summe der anderen Auswahlkriterien.

Investitionshöhe

Zusatzpunkte für kleine Investitionen gibt es z. B. in Hessen. Ob Frauen eher kleinere Investitionen tätigen als Männer ist wissenschaftlich nicht gesichert. Die Evaluation zum AFP für Hessen, Niedersachsen/Bremen und Nordrhein-Westfalen zur Förderperiode 2014–2022 hat ergeben, dass zwar nur wenige Frauen einen Antrag auf Förderung im Rahmen des AFP gestellt haben, die Investitionshöhe der Zuwendungsempfängerinnen aber nicht geringer war als die von Männern und dass sie tendenziell größere Wachstumsschritte realisiert haben (z. B. Raue, 2024). Jedoch ist es aufgrund der geringen Anzahl an Förderfällen schwierig abzuleiten, welche Ursachen hierfür vorliegen.

Fachliche Eignung der Zuwendungsempfänger:in

Alle Bundesländer verlangen den Nachweis der beruflichen Eignung der Antragsstellenden zur ordnungsgemäßen Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes. Manche Bundesländer sind in diesem Punkt rigider als andere, zumindest nach den Förderrichtlinien. In Brandenburg und Thüringen reicht auch eine nachgewiesene berufspraktische Erfahrung von zwei Jahren oder eine Teilnahme an einer staatlich anerkannten Weiterbildung von mindestens 300 Stunden, die zur Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes qualifiziert, um die Förderung in Anspruch zu nehmen. Diese Form der Qualifikation erhält in den Auswahlkriterien aber weniger Punkte als höhere Bildungsabschlüsse. Die anderen Bundesländer, in denen die Interventionen EL-0403 und EL-0501 angeboten werden, verlangen eine abgeschlossene Berufsausbildung in Landwirtschaft, Wein- oder Gartenbau. In der Intervention EL-0501 „Niederlassungsbeihilfe Junglandwirt:innen“ und EL-0403 „AFP“ muss im Saarland und in Sachsen-Anhalt bis zum Ende der Förderung zusätzlich mindestens ein einschlägiger Fachschul- oder Meisterabschluss oder ein Studium im Agrarbereich nachgewiesen werden. Unterstellt man die gleiche fachliche Eignung von Frauen und Männern als Betriebsleiter:innen, dann ist die fachliche Eignung kein Grund für eine Benachteiligung von Frauen. Aber: Die Daten der Landwirtschaftszählung weisen darauf hin, dass rund 52 % aller Betriebsleiterinnen über ausschließlich berufspraktische Erfahrung verfügen. In der Gruppe der Betriebsleiter waren es nur knapp 31 %. Die formale fachliche Eignung für die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes hat also weniger als die Hälfte aller Betriebsleiterinnen inne. Wie sich die Qualifikation der

Betriebsleiter:innen in Haupterwerbsbetrieben vs. Nebenerwerbsbetrieben oder in Betrieben mit großer oder kleiner Betriebsgröße verteilt, ist aufgrund der Datenlage nicht zu ermitteln.

4.2.2 Förderung von nicht-landwirtschaftlichen Unternehmen der ländlichen Wirtschaft

4.2.2.1 Investitionen in materielle Vermögenswerte in Unternehmen der Verarbeitung und Vermarktung (Marktstruktur) (EL-0405)

Die Intervention EL-0405 hat das Ziel, die Marktstruktur und damit die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse zu verbessern, Wertschöpfungsketten sollen verkürzt werden, regionale Absatzwege geschaffen bzw. verbessert werden. Adressat der Intervention sind nicht-landwirtschaftliche Klein- und Kleinunternehmen. Erzeugerorganisationen von Obst und Gemüse sind von der Förderung ausgeschlossen, sofern sie unter die sogenannten Sektorprogramme aus der 1. Säule fallen. Die Intervention wird in der Förderperiode 2023–2027 in den Bundesländern Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein umgesetzt. Sie adressiert laut GAP-Strategieplan in Deutschland die folgenden Ziele (BMEL, 2024c):

- Verbesserung der Position des Betriebsinhabers in der Wertschöpfungskette
- Förderung von Beschäftigung, Wachstum, Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der Beteiligung von Frauen an der Landwirtschaft, sozialer Inklusion sowie der lokalen Entwicklung in ländlichen Gebieten, einschließlich kreislauforientierter Bioökonomie und nachhaltiger Forstwirtschaft

Sie adressiert die folgenden konkreten Bedarfe:

- Stärkung der Qualitätsproduktion einschließlich Ausbau von Qualitätsregelungen und Zertifizierung
- Anpassung der Verarbeitung und Vermarktung an die Erfordernisse des Marktes
- Verkürzung der Wertschöpfungskette (Direktvermarktung).

Gefördert werden Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte von Klein-, Klein- und mittleren Unternehmen sowie die Gründung von Erzeugerzusammenschlüssen. Durch die Art des zuwendungsfähigen Unternehmens grenzt sie sich von der Intervention EL-0411 ab, die ebenfalls Diversifizierungsmaßnahmen im Bereich „Verarbeitung und Vermarktung“ beinhaltet, sich aber nur an landwirtschaftliche Unternehmen richtet.

Obwohl die Intervention im deutschen GAP-Strategieplan die Beteiligung von Frauen an der Landwirtschaft und die Gleichstellung der Geschlechter konkret als Ziel benennt, stellt sich die Frage, ob und inwieweit die Intervention wirklich zu diesem Ziel beiträgt. In den Förderrichtlinien findet sich kein Hinweis, an welchem Punkt die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird. Ob Frauen besonders häufig Klein- und Kleinunternehmen der Lebensmittelwirtschaft führen und dadurch von der Förderung besonders profitieren könnten, ist nicht bekannt. Eine vom Marktforschungsunternehmen TOPOS durchgeführte Studie zu Frauen in Führungspositionen in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ergab einen Frauenanteil von rund 24 %. Damit lag die Branche leicht über dem Bundesdurchschnitt, aber immer noch auf einem niedrigen Niveau.

Im Hinblick auf die Beschäftigungswirkung sind nicht nur die Führungskräfte von Bedeutung, sondern auch die Auswirkung der Förderung auf alle weiblichen Beschäftigten. In den geförderten Unternehmen können bezogen auf die Quantität der Beschäftigung sowohl positive Arbeitplatzeffekte (durch Erweiterungen) als auch negative (durch Rationalisierung) entstehen, was sich auch unterschiedlich auf die Beschäftigung von Männern und Frauen auswirkt (Raue, 2024). Positiv zu beurteilen ist, wenn in Unternehmen des nachgelagerten Bereichs eine Ausweitung der Kapazitäten zu neuen Arbeitsplätzen führt, die zu wohnortnahen qualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen kann (Raue, 2023). Für die Beurteilung der Beschäftigungswirkung aus

gleichstellungspolitischer Sicht ist jedoch auch die Bedeutung geringfügiger Beschäftigung relevant. Wenn durch die Förderung vorrangig geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von Frauen geschaffen würden, wäre dies als negativ zu beurteilen.

Eine Befragung von Zuwendungsempfänger:innen in Nordrhein-Westfalen in der Förderperiode 2014–2020 ermittelte durchschnittliche Beschäftigungseffekte von +3,3 Vollzeit-Äquivalenten je Unternehmen. Der Frauenanteil an den Beschäftigten der geförderten Unternehmen lag vor der Investition bei 26 % und betrug „nachher“ 28 %. Dies deutet auf einen geringen positiven Beschäftigungseffekt hin.

Die Evaluation der Intervention V&V im Bundesland Hessen aus der gleichen Förderperiode kommt zu dem Ergebnis, dass die Zuwendungsempfänger:innen im Durchschnitt nach der Förderung eine weibliche Voll-Arbeitskraft mehr beschäftigten als vor der Förderung. Jedoch nahm insgesamt der Anteil der weiblichen Beschäftigten von 39 % auf 33 % ab, sodass auch hier für die Zuwendungsempfänger:innen dieses Bundeslandes kein eindeutiges Fazit hinsichtlich der Beschäftigungswirkung für Frauen gezogen werden kann (Schwarze et al., 2023).

In den **Auswahlkriterien** gibt es keine Zusatzpunkte für von Frauen geführte Unternehmen. Die Auswahlkriterien begünstigen Unternehmen, in denen im Bundesland ein Marktstrukturdefizit oder ein niedriger Selbstversorgungsgrad festgestellt wurde, z. B. in Schleswig-Holstein der Erzeugnisbereich Fleisch. Außerdem gibt es Zusatzpunkte für einen höheren Grad der vertraglichen Bindung mit Produzent:innen oder ein Mindestprozentsatz vertraglicher Bindung ist Pflicht (z. B. in Baden-Württemberg). Die Einbindung in regionale Bezugs- und Absatzstrukturen und innovative Produkte, Prozesse und Vermarktungsformen und die Teilnahme an regionalen Qualitätsprogrammen spielen ebenfalls positiv in die Auswahlkriterien hinein. Zudem erhalten Mitglieder operationeller Gruppen Zusatzpunkte. In Schleswig-Holstein erhalten Kleinstunternehmen mehr Punkte als Kleinunternehmen bei der Projektauswahl. Einige Studien verweisen darauf, dass Frauen „kleiner“ gründen als Männer (Perrin, 2005; Empirica ag, 2020). Frauen wird nachgesagt, ökologischer, innovativer und mit stärkerem regionalem Bezug als Männer zu wirtschaften. Auch die Biobranche, ein Sektor, in dem der Frauenanteil etwas höher als im Bereich der konventionellen Ernährungswirtschaft liegt, verweist darauf, dass immer mehr Frauen strategische, ganzheitliche, wirtschaftliche Lösungen entlang der ökologischen Wertschöpfungskette entwickeln (BIOFACH, 2023). Jedoch fehlen auch für diesen Bereich belastbare Zahlen, die die Hypothese belegen. Die Intervention EL-0405 hat das Potenzial, indirekt Frauen zu fördern, indem sich die regionalen Absatzbedingungen für landwirtschaftliche Erzeugnisse verbessern. So ist z. B. in Baden-Württemberg bei geförderten Schlachtunternehmen die Lohnschlachtung Pflicht. Es dürfen von den geförderten Unternehmen auch keine Mindestanlieferungsmengen vorgeschrieben werden (Anzahl Tiere pro Schlachtung). Dies bietet Halterinnen von kleinen Rinder-, Schaf- und Schweinebestände die Möglichkeit, ein Schlachtunternehmen zu finden, das auch nur wenige Tiere zur Schlachtung annimmt.

4.2.2.2 Förderung von Investitionen in die Entwicklung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen in ländlichen Gebieten (EL-0412)

Im Rahmen des GAP-SP erfolgt nur in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Baden-Württemberg eine Förderung von nicht-landwirtschaftlichen Unternehmen im Rahmen der Intervention EL-0412. In Baden-Württemberg richtet sich das Förderangebot ausschließlich an Frauen und ist Teil des Programms „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF)“. Geplant ist die Förderung von 47 Vorhaben mit insgesamt 2,1 Mio. Euro öffentlicher Mittel. Dieses Programm hat in Baden-Württemberg eine lange Tradition und wurde bereits in den vorhergehenden Förderperioden angeboten. Allerdings gab es jeweils beim Beginn einer neuen Förderperiode einige Veränderungen. So war z. B. in der Förderperiode 2007–2013 die Förderung neu gegründeter wirtschaftlich tätiger Netzwerkorganisationen möglich.

Die absoluten Zielwerte (Vorhaben und geplante Mittel) waren zwar gering, aber von den geförderten Vorhaben ging eine Leuchtturm- und Vorbildfunktion aus. Die zugehörige Bildungsmaßnahme (siehe Kapitel 4.2.5) hat auch

die Vernetzung von Unternehmerinnen in ländlichen Regionen Baden-Württembergs unterstützt. Lt. zuständigem Fachreferat war im Genehmigungsprozess der EPLR/GAP-SP in jeder Förderperiode jeweils ein erheblicher Aufwand erforderlich, um eine Fördermaßnahme nur für Frauen zu begründen.

In Mecklenburg-Vorpommern ist laut GAP-SP die Förderung von 125 Vorhaben mit insgesamt 3,75 Mio. Euro öffentlicher Mittel geplant. Die Richtlinie für die Förderperiode 2023–2027 lag im Oktober 2024 noch nicht vor. Die Förderung erfolgt noch bis Ende 2025 nach den Bedingungen der Förderperiode 2014–2022.

In Hessen ist ähnlich der Förderperiode 2014–2022 im Rahmen der LEADER-Richtlinie mit EU-Mitteln die Förderung der Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen und die Gründung und Entwicklung von touristischen Kleinunternehmen und Kleinunternehmen des Gastgewerbes möglich. Es sollen laut Richtlinie mindestens 160 Kleinstunternehmen und 100 touristische Kleinst- und Kleinunternehmen gefördert werden. Die Förderangebote wurden in der Vergangenheit zum Teil sehr zurückhaltend in Anspruch genommen und in Mecklenburg-Vorpommern und Hessen deutlich häufiger von Männern als von Frauen genutzt (Moser, 2016: S. 3; Raue, 2022; GemVB, 2024: S. 38). Allerdings zeigt sich in Hessen, dass entsprechende Beratungsstrukturen auch zu einer höheren Zahl von Gründungen insgesamt und auch von Frauen führen.

Die in Kapitel 3.3 aufgezeigten Unterschiede in der Belastung durch Care-Arbeit und damit verbunden die unterschiedliche Relevanz wohnortnaher Erwerbsmöglichkeiten sowie die Unterschiede im Gründungsverhalten werden in der Ausgestaltung der Interventionen mit Ausnahme der IMF kaum berücksichtigt. In den geführten Interviews (siehe Kapitel 7) wurde u. a. darauf hingewiesen, dass Frauen häufig über weniger Eigenkapital verfügen und damit vor größeren Finanzierungsherausforderungen stehen. Hier könnten lt. Gesprächspartnerinnen u. U. Bürgschaften helfen. Allerdings sind Bürgschaften im Vergleich zu Zuschüssen mit einem deutlich höheren Verwaltungsaufwand verbunden (vgl. Forstner und Grajewski, 2014), sodass dies sorgfältig abzuwägen ist.

4.2.3 Investitionen in die integrierte ländliche Entwicklung (ILE) EL-0410

Die Intervention EL-0410 umfasst die Teilinterventionen

- EL-0410-01 integrierte Entwicklungskonzepte und Pläne,
- EL-0410-02 Dorfentwicklung,
- EL-0410-03 dem ländlichen Charakter angepasste Infrastrukturen,
- EL-0410-05 Basisdienstleistungen, inkl. devastierte Flächen, Mülldeponien und Revitalisierung Brachflächen und
- EL-0410-07 Kulturerbe

mit jeweils mehreren Fördergegenständen.

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die angebotenen Teilinterventionen und Fördergegenstände in den Bundesländern.

Tabelle 3: Übersicht über die programmierten Teilinterventionen und Fördergegenstände der EL-0410 in den Bundesländern (ohne EL-0410-01)

Fördergegenstand	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen/Bremen/Hamburg	Rheinland-Pfalz	Saarland	Schleswig-Holstein	Thüringen
0410-2 Dorfentwicklung									
a) private Vorhaben				X	X		X		X
b) Straßen, Wege, Plätze		X			X		X		X
c) Daseinsvorsorge, Mehrfunktionshäuser, CoWorking Spaces		X	X	X	X		X	X	X
d) Sport-, Freizeit- und Naherholungseinrichtungen			X	X	X		X		X
e) Digitalisierungsvorhaben				X			X		X
0410-3 dem ländlichen Charakter angepasste Infrastrukturen									
a) Wegebau		X	X	X		X		X	
b) tourist. Einrichtungen		X		X		X	X	X	
c) Sport- und Freizeiteinrichtungen		X		X			X		
d) Abwasserentsorgung				X					X
0410-05 Einrichtung lokaler Basisdienstleistungen									
a) Einrichtungen der allgemeinen Grundversorgung				X	X		X		
c) Kindertageseinrichtungen und allgemeinbildende Schulen				X			X		
d) Devastierte Flächen und Siedlungsabfalldeponien				X					
e) Revitalisierung von Brachflächen mit und ohne geförderter Folgenutzung									X
0410-07 kulturelles Erbe in ländlichen Räumen									
kulturelles Erbe in Naturparken	X								
kulturelles Erbe private und öffentliche Vorhaben zur Erhaltung und Pflege des ländlich-kulturellen Erbes							X	X	

Quelle: Thünen-Institut, eigene Darstellung basierend auf BMEL (2024a).

Baden-Württemberg²¹, Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt haben diese Intervention nicht programmiert. In Sachsen-Anhalt, Sachsen und Brandenburg erfolgt die Umsetzung entsprechender Vorhaben im Rahmen von LEADER²², in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen außerhalb des GAP-SP mit rein nationalen Mitteln. Für Mecklenburg-Vorpommern wird die entsprechende RL lt. Verwaltungsbehörde erst Anfang 2025 vorliegen. Im Saarland waren die Auswahlkriterien nicht verfügbar.

Die Förderung der Abwasserentsorgung (EL-0410-3d) in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen dient einer grundlegenden Entsorgungsinfrastruktur, die als nicht gleichstellungsrelevant eingeordnet wird. Gleiches gilt für die Förderung der Wiedernutzbarmachung devastierter Flächen und von Siedlungsabfalldeponien (EL-0410-05d in Mecklenburg-Vorpommern). Auch hier sind u. E. weder positive noch negative Effekte auf die Gleichstellung der Geschlechter zu erwarten.

Die weiteren Förderangebote im Rahmen der EL-0410 bieten vielfältige Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Ausrichtung durch die

- Förderung investiver Vorhaben in den Bereichen Nahversorgung, Mobilität, Gesundheit, Bildung, Freizeit,
 - die den Bedarfen aller Bevölkerungsgruppen Rechnung tragen und damit u. a. einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit leisten.
 - die die unterschiedlichen Interessen und Freizeitbedarfe von Mädchen und Jungen bzw. Männern und Frauen berücksichtigen.
- Schaffung von wohnortnahen Erwerbsmöglichkeiten durch direkte und indirekte Arbeitsplatzeffekte.

Wichtig wäre hierbei, dass eine gendersensible Planung, d. h. die explizite Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von Mädchen und Frauen, Jungen und Männern in ihren verschiedensten Lebenslagen in den Konzepten und Projektplanungen erfolgt sowie eine gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen in der Dorf- und ländlichen Regionalentwicklung.

Ein zentraler Förderbereich der EL-0410 ist die Dorfentwicklung. Diese wird von den einzelnen Bundesländern allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß im Rahmen des GAP-SP umgesetzt.

Die Erarbeitung von Plänen für die Entwicklung in ländlichen Gemeinden/Dorfentwicklungsplänen (EL-0410-1) wird nur im Saarland mit ELER-Mitteln gefördert. In anderen Bundesländern erfolgt die Förderung aus nationalen Mitteln. Da Dorfentwicklungspläne aber zum Teil Voraussetzung für die Förderung investiver Vorhaben sind, sollen sie kurz beleuchtet werden, soweit das in der gleichen RL geregelt ist.

Einige Studien haben gezeigt, dass es in Planungsprozessen der Dorfentwicklung unterschiedliche Beteiligungsmuster von Männern und Frauen gibt. Frauen waren, insbesondere auf der Steuerungsebene, in der Regel wenig vertreten (vgl. Damyanovic und Reinwald, 2014; Peter, 2022). Das heißt, auch bei Dorfentwicklungsprozessen und den daraus resultierenden investiven Vorhaben stellt sich die Frage, wieweit Vorkehrungen getroffen wurden, um die Berücksichtigung unterschiedlichster Perspektiven und Lebenslagen sicherzustellen.

Anhaltspunkte hierfür wurden nur in den entsprechenden Richtlinien aus Hessen und Niedersachsen gefunden. In Hessen wurden mit der Richtlinie von 2023 neu die Anforderung formuliert, dass die Steuerungsgruppe des Dorfentwicklungsprozesses nach Möglichkeit geschlechterparitätisch besetzt sein soll. Wie sich diese Vorgabe in der Praxis auswirkt, sollte in zukünftigen Studien untersucht werden.

In Niedersachsen wird im Anforderungsprofil an den Dorfentwicklungsplan postuliert (ML, 2022): „Die Dorfentwicklungsplanung hat zudem [...] den Belangen der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming), [...] Rechnung zu tragen.“ In den konkreten Anforderungen an die

²¹ Mit Ausnahme der Förderung des kulturellen Erbes von Naturparks.

²² Entsprechend hoch ist das Budget.

Dorfentwicklungspläne wird dies allerdings nicht weiter aufgegriffen. Es gibt aus den geführten Interviews Hinweise, dass dies bei einzelnen Bewilligungsstellen lediglich dazu führt, zu prüfen, ob der Begriff „Gender Mainstreaming“ im Dorfentwicklungskonzept vorkommt.

Ergänzend und/oder unterstützend gibt es in einigen Bundesländern auch Förderangebote zur Dorfmoderation, die sich allerdings hinsichtlich der Fördergegenstände unterscheiden. So wird z. B. in Hessen der Moderationsprozess in Kommunen, die nicht als Förderschwerpunkt der Dorfentwicklung anerkannt sind, gefördert, in Niedersachsen die Ausbildung von Multiplikator:innen (siehe Kapitel 4.2.5).

Wieweit in den Planungsprozessen eine breite Perspektive auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen, Männern und weiteren Geschlechtern in unterschiedlichen Lebensphasen eingenommen wird, hängt in starkem Maße von der Genderkompetenz der beauftragten Planer:innen ab. Hierzu gibt es an keiner Stelle Vorgaben.

Die weiteren Teilinterventionen der Intervention EL-0410 decken ein weites Spektrum an Fördergegenständen ab. Aus Gleichstellungssicht sind die Förderbereiche von besonderer Relevanz, die über die Förderung von Infrastruktur, Mobilität, Freizeit- und Betreuungsangeboten zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit beitragen sowie die Attraktivität durch die Schaffung von Freizeit- und Naherholungsangeboten fördern wollen. Befragungen von Zuwendungsempfänger:innen der Förderperiode 2014–2022 im Rahmen der 5-Länder-Evaluation²³ haben gezeigt, dass Vertreter:innen der verschiedenen potenziellen Zielgruppen nur in geringem Umfang in die Projektentwicklung einbezogen wurden. Die betrachteten Zielgruppen wurden überwiegend konzeptionell berücksichtigt (siehe z. B. Fengler und Pollermann, 2019). 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 durch die Projektverantwortlichen handelt. Dies gilt auch für die Sichtweise von Frauen.

In der konkreten Ausgestaltung der Förderung im Rahmen der Richtlinien und Auswahlkriterien wird dem Aspekt der Beteiligung der Zielgruppen an der Projektentwicklung nur unzureichend Rechnung getragen. So wird zwar in Bayern die aktive Beteiligung von Bürger:innen in der Projektplanung in den Auswahlkriterien honoriert, allerdings ohne dies näher zu spezifizieren; in Hessen wird berücksichtigt, wenn sich das Vorhaben an verschiedene Alters- und Zielgruppen richtet. In Niedersachsen gibt es ein Auswahlkriterium „Vorhaben trägt zur Gleichstellung von Frauen und Männern bei (z. B. durch Art der Arbeitsplätze, Erreichbarkeit von Einrichtungen; Vereinbarkeit von Familie und Beruf)“, welches viel Ermessensspielraum lässt und angesichts der vielfältigen weiteren Kriterien wenig Gewicht entfaltet.

Hinsichtlich der Fördergegenstände, die bauliche Investitionen von privaten Akteur:innen beinhalten, d. h. private Vorhaben der Dorfentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, dem Saarland und Thüringen (EL-0410-2a) und der Erhalt des kulturellen Erbes im Saarland (EL-0410-7) sind in der Regel die Eigentümer:innen antragsberechtigt. Auswertungen der Förderung 2014–2022 in Niedersachsen haben gezeigt, dass Männer die Förderung in einem deutlich größeren Maß in Anspruch nehmen als Frauen oder Paare (Raue, 2023: S. 37–38). Inwieweit diese Unterschiede auf Unterschiede im Immobilienbesitz zurückzuführen sind, ist unklar. Daten zum (Wohn-)Immobilienbesitz nach Geschlecht sind in der amtlichen Statistik nicht öffentlich zugänglich (vgl. Destatis, 2022). Die Analyse der Daten der repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels für 2017 ergab für Gemeinden unter 20.000 Einwohner:innen ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen mit Wohneigentum (Raue, 2023). Hinsichtlich der Verteilung bei potenziell im Rahmen der Dorfentwicklung förderfähigen Gebäuden bieten diese Zahlen nur eine grobe Annäherung. Sie legen allerdings nahe, dass ein genauere Blick auf die Fördermaßnahmengestaltung unter

²³ Die Länder Hessen, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein haben gemeinsam das Thünen-Institut mit der Evaluation ihrer ELER-Programme der Förderperiode 2014–2022 beauftragt.

Genderaspekten sinnvoll sein könnte, z. B. ob die Ansprache eher männerorientiert ist oder Frauen vor größeren Herausforderungen stehen, die erforderlichen Eigenmittel aufzubringen.

4.2.4 Zusammenarbeit

In diesen Förderbereich fallen die Interventionen LEADER (EL-0703), EIP-Agri (EL-0702) und weitere Netzwerke und Kooperationen (EL-0701). Während die EIP-Agri vor allem Innovationen im Agrarsektor adressiert, bietet die EL-0701 Fördermöglichkeiten für eine weites Spektrum an Aktivitäten im Bereich Landwirtschaft, Umwelt, Wertschöpfungsketten, Landtourismus u. ä.. LEADER soll vor allem zur ländlichen Entwicklung beitragen.

Dass sich Perspektiven und Schwerpunktsetzungen zwischen Männern und Frauen unterscheiden können, wurde in Kapitel 3.4 thematisiert. Vor diesem Hintergrund dürfte es auch einen Unterschied machen, in welchem Umfang und in welcher Rolle Frauen in den Kooperationen/Netzwerken beteiligt sind.

Die Bewertung der eingereichten Anträge von Kooperationen/Netzwerke für eine Förderung erfolgt sowohl für LEADER als auch für EIP-Agri in der Regel durch ein Gutachter:innengremium bzw. eine Auswahl-Jury. Auch für diese Gremien ist die Zusammensetzung nach Geschlecht relevant. Die Abfrage dieser Informationen bei den verschiedenen zuständigen Fachreferaten der Bundesländer hätte den Rahmen dieser Studie gesprengt und bleibt der Evaluation vorbehalten. Ein erster Schritt zur Berücksichtigung von Genderaspekten wäre, zukünftig dafür zu sorgen, dass in diesen Gremien eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter gegeben ist, um unterschiedliche Perspektiven, Wissensbestände und Lebenshintergründe abzubilden.

Daneben gibt es in den drei Interventionen weitere Beteiligungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung, die im Folgenden beleuchtet werden.

4.2.4.1 LEADER (EL-0703)

Relevante Aspekte sind die Beteiligung der Geschlechter in der Erstellung der Entwicklungsstrategie, in der LAG und hier insbesondere im Entscheidungsgremium sowie die Berücksichtigung einer Gleichstellungsperspektive (Gender Mainstreaming) in den Entwicklungsstrategien und in der Umsetzung von Projekten.

Die Rahmensetzung in den Bundesländern für die LEADER-Regionen erfolgt vor allem im Aufruf zur Einreichung von Bewerbungen als LEADER-Region und der Gestaltung des Auswahlverfahrens. Im Aufruf werden Anforderungen für die Entwicklungsstrategie und ihre Erstellung, LAG-Zusammensetzung und Arbeitsweise und die Projektauswahl festgelegt. In diesem Dokument können demnach Anforderungen hinsichtlich

- der Berücksichtigung von Genderaspekten und der Beteiligung von Frauen, Männern, anderen Geschlechtern und weiteren gesellschaftlichen Subgruppen in der Strategieentwicklung,
- der Beteiligung der Geschlechter im Entscheidungsgremium der LAG und
- der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Auswahl, Planung und Durchführung von Vorhaben formuliert werden.

In der Regel erfolgt die Bewertung der eingereichten Konzepte anhand eines Kriterienkatalogs durch ein mit externen Expert:innen besetztes Auswahlgremium.²⁴ Ein wichtiger Schritt zur Berücksichtigung von Genderaspekten wäre eine nach Geschlecht ausgewogene Zusammensetzung der Auswahlgremien. Da die namentliche Zusammensetzung der Gremien nicht veröffentlicht wird, ist unbekannt, wieweit dies in den Bundesländern bereits erfolgt.

²⁴ Mittlerweile wird in vielen Bundesländern in LEADER ein flächendeckender Ansatz verfolgt. Damit verbunden finden dann keine Auswahlverfahren statt, bei denen auch Regionen abgelehnt werden, sondern eher Anerkennungsverfahren zur Qualitätssicherung. Im weiteren Text wird für beides der Begriff „Auswahl“ verwendet.

Organisatorische Bedingungen (LAG und Regionalmanagement)

Hinsichtlich der LAG-Zusammensetzung soll lt. GAP-SP ein angemessenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt werden, und eine angemessene Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien ist zwingend (BMEL, 2024c: S. 1.839).

Eine konkrete Quote haben Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein (formale Anforderung mind. 1/3 Frauen im Entscheidungsgremium) und Niedersachsen (Frauenanteil mind. 30 % sollte erreicht werden, Ausgewogenheit anstreben) benannt. Für Regionen, die diese Quote nicht erreichen, gab es in Niedersachsen und Schleswig-Holstein eine Opt-out-Möglichkeit. Das heißt, die Bestrebungen für eine entsprechende Zusammensetzung der LAG und zukünftige Abhilfemaßnahmen mussten dargelegt und das Nichterreichen der Quote musste begründet werden. Ferner war darzulegen, wie bei Unterrepräsentanz von Frauen sichergestellt wird, dass deren Sichtweisen in der Umsetzung berücksichtigt werden. In Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg mussten diese Anteile erreicht werden.

In den meisten anderen Bundesländern (Berlin/Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Thüringen) wurde als Qualitätskriterium formuliert, dass „Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis im Entscheidungsgremien vertreten sind bzw. ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern besteht oder Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt wurden“. Diese Formulierung wurde in Hessen als paritätische Zusammensetzung verstanden und hat neben dem gestiegenen Frauenanteil auch zu einer deutlichen Verjüngung der LAG geführt. In anderen Ländern bestand aber auch Spielraum für Abweichungen. In Rheinland-Pfalz war z. B. darzulegen, „wie die LAG genderrelevante Aspekte in der Umsetzung ihrer LILE integrieren bzw. sicherstellen will und wie die Belange insbesondere von Frauen auch dann berücksichtigt werden, wenn diese im Entscheidungsgremium unterrepräsentiert sind“. Dieser Aspekt wurde in den Auswahlkriterien des Landes allerdings nicht aufgegriffen.

In Bayern muss (lediglich) eine angemessene Beteiligung von Frauen gegeben sein, die (neu in der Förderperiode 2023–2027) aber nachvollziehbar begründet sein muss. Aber auch hier wird ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter als erstrebenswert bezeichnet.

Bisherige Evaluationen haben gezeigt, dass weiche Formulierungen nur einen geringen Einfluss auf eine ausgewogene Zusammensetzung der LAG hatten (Fynn und Pollermann, 2022).

Keine Aussagen hinsichtlich der Zusammensetzung der LAG nach Geschlecht gibt es in Sachsen-Anhalt. In der abgelaufenen Förderperiode 2014–2022 waren lt. Jährlichem Durchführungsbericht 2018 34 % der LAG-Mitglieder Frauen (MF LSA, 2019), was bereits die in einigen Ländern etablierten Quoten (knapp) übersteigt, sodass vermutlich hier kein Handlungsbedarf gesehen wurde. Allerdings wies der Frauenanteil zwischen den LAG eine Variationsbreite von 4 bis 50 % auf (isw und BfA, 2019: S. 70).

Da es zum Teil unterschiedliche inhaltliche Präferenzen zwischen den Geschlechtern gibt (siehe Kapitel 3.4), könnte auch die Themensetzung der Entwicklungsstrategien davon beeinflusst sein, wie die Geschlechterverhältnisse in der LAG sind. Analysen im Rahmen der 5-Länder-Evaluierung zeigten belastbare Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen LAG-Mitgliedern in der Bewertung, wieweit ausgewählte Themen und Zielgruppen angemessen in der Umsetzung der Entwicklungsstrategie berücksichtigt wurden (Rau et al., 2024). Dies legt die Vermutung nahe, dass thematische Schwerpunktsetzungen sich mit einer paritätischen Besetzung von LAG ändern würden. Wieweit in den LEADER-Entwicklungsprozessen die Geschlechterperspektive mitgedacht wird, dürfte auch wesentlich von der Genderkompetenz der LEADER-Regionalmanagements beeinflusst werden. Anforderungen hierzu werden in den Bundesländern allerdings nicht gestellt. Frauen waren in den Bundesländern der 5-Länder-Evaluierung in der vergangenen Förderperiode im Regionalmanagement (RM) der LEADER-Regionen deutlich stärker präsent als Männer. So lag der Frauenanteil im RM in 2020 in Hessen bei 75 %, in Nordrhein-Westfalen bei 64 %, in Niedersachsen bei 59 % und in Schleswig-Holstein bei 55 %. 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. Ergänzend wäre eine über die eigene Erfahrungswelt hinausgehende Genderkompetenz sowohl für weibliche als auch für männliche LEADER-Regionalmanagements sinnvoll, um zum einen mit spezifischen Geschlechterdynamiken in der Interaktion innerhalb der LAG konstruktiv umzugehen und zum anderen eine Geschlechterperspektive in die Projektumsetzung einzubringen.

Laut BMEL sind in den LEADER-Regionen der Förderperiode 2023–2027 63 % der LAG-Mitglieder männlich und 37 % weiblich (BMEL Referat 613, 2025), was eine deutliche Zunahme gegenüber der abgelaufenen Förderperiode bedeuten dürfte. Bis zur paritätischen Besetzung fehlen allerdings immer noch ca. 13 %.

Anforderungen an die Entwicklungsstrategie

Für die Analyse der Ausgangslage, SWOT und Entwicklungsstrategie gab es in fast keinem Bundesland Anforderungen hinsichtlich eines Gender Mainstreaming.

Lediglich in Niedersachsen war für die Entwicklungsstrategie darzustellen, inwieweit Aspekte des Gender Mainstreaming eingeflossen sind, und wie diese in der Umsetzung der Strategie berücksichtigt werden sollen. In Schleswig-Holstein beinhalteten die Qualitätskriterien auch den Aspekt, ob – wo sinnvoll – eine geschlechterspezifische Betrachtung erfolgte (z. B. zu Themen der Daseinsvorsorge). In Rheinland-Pfalz waren horizontale Aspekte zu berücksichtigen. Zu diesen wird neben Klima-, Umwelt- und Naturschutz auch Gender Mainstreaming gezählt. In Sachsen sollten sich die europäischen Ziele Chancengleichheit und Umweltverträglichkeit / ökologische Nachhaltigkeit in der Umsetzung der LEADER-Strategie widerspiegeln.

Hinsichtlich der Beteiligung bei der Erarbeitung der Entwicklungsstrategie wurden in den meisten Bundesländern als allgemeine Anforderung formuliert, dass die relevanten Akteurs-, Interessen- bzw. Bevölkerungsgruppen beteiligt werden sollten. Vereinzelt (Berlin/Brandenburg und Baden-Württemberg) wurde die Einbindung verschiedener sozialer Gruppen besonders betont oder / im Qualitätskriterium berücksichtigt. In der Aufzählung wurden dann Frauen, neben Kindern, Jugendlichen, älteren Menschen u. a. genannt. In Hessen wurde als Kriterium formuliert: *„Die paritätische Mitwirkung aller gesellschaftlichen Gruppen wurde beachtet, insbesondere das ausgewogene Verhältnis von Männern und Frauen.“*

In welchem Umfang sich die genannten Vorgaben tatsächlich in den Entwicklungsstrategien der LEADER-Regionen widerspiegeln, könnte eine Auswertung der entsprechenden Dokumente und empirische Erhebungen in den aktuell 372 LEADER-Regionen zeigen. Dies sollte Gegenstand der im Laufe der Förderperiode vorgesehenen Evaluationsstudien sein.

Rahmensetzung der LEADER-Richtlinie für Projektinhalte

Die LEADER-Richtlinien der Bundesländer regeln die Eckpunkte der Förderung von konkreten Vorhaben. In den meisten Bundesländern gilt die anerkannte Entwicklungsstrategie als Fördergrundlage, die auch Details wie Kreis der potenziellen Zuwendungsempfänger:innen oder Förderhöhen für unterschiedliche Projektarten festlegt. Die Richtlinien setzen hier nur den Rahmen, ohne die inhaltlichen Fördermöglichkeiten der LEADER-Regionen einzuschränken. Dies gibt den Regionen einen weiten Rahmen, auch gleichstellungsrelevante Vorhaben umzusetzen, etwa in den Bereichen Mobilität, Nahversorgung, soziale Treffpunkte oder auch Qualifizierung und Vernetzung. Zum Teil beinhalten die RL neben Vorhaben zur Umsetzung der Entwicklungsstrategien aber auch weitere Förderbereiche, für die andere Bedingungen gelten und zum Teil zusätzliche Mittel bereitgestellt werden. So enthält z. B. die LEADER-RL in Sachsen-Anhalt auch die Förderbereiche Feuerwehrinfrastruktur, Sportstätten und Freibäder sowie Entwicklung einer nachhaltigen multimodalen Mobilität.

In Rheinland-Pfalz erfolgen ergänzend zum Basisbudget für die Umsetzung der Entwicklungsstrategie thematische Förderaufrufe. In den Auswahlkriterien zum Förderaufruf FLE 2.0 „Innenstädte der Zukunft“,

„Kleinstunternehmen der Grundversorgung“ sowie „Einrichtungen für lokale Basisdienstleistungen“ wird u. a. positiv gewertet, wenn mit dem Vorhaben Frauen als Unternehmerinnen gefördert werden sollen.²⁵

Die LEADER-RL in Hessen konkretisiert die Fördermöglichkeiten zur Umsetzung der Entwicklungsstrategien, indem sie acht Förderbereiche benennt. Dies sind – neben der Erstellung der Entwicklungsstrategie und den laufenden Ausgaben der LAG – Informations-/Beratungsleistungen und Konzepte, Investitionen in ländliche Infrastruktureinrichtungen, Einrichtungen für lokale Basisdienstleistungen und Vorhaben der Daseinsvorsorge, Förderung von Unternehmen (siehe Kapitel 4.2.2.2), Landtourismus und Naherholung, investive und nicht-investive Vorhaben der Bioökonomie.

Welche Inhalte in den LEADER-Regionen konkret verfolgt werden, ergibt sich aus den in den Entwicklungsstrategien definierten Handlungsfeldern. In der LAG-Befragung der Deutschen Vernetzungsstelle (DVS) Ländliche Räume lagen gleichstellungsrelevante Themen bei der Frage nach zukünftig bedeutenden Handlungsfeldern im mittleren Bereich (DVS, 2021: S. 15–16).

4.2.4.2 Europäische Innovationspartnerschaft für Produktivität und Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft (EIP-Agri) (EL-0702)

Im Rahmen der EIP-Agri werden Kooperationen von Urproduzent:innen aus Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Gartenbau mit Akteur:innen aus der Wissenschaft und ggf. Multiplikator:innen (Beratung, Bildung) und Vertreter:innen von Vereinen, Verbänden und Unternehmen aus dem vor- und nachgelagerten Bereich gefördert, sogenannte Operationelle Gruppen (OG), welche innovative Vorhaben umsetzen. Landwirtschaft und Forschung sollen durch die EIP besser verzahnt werden, um Innovationen schneller in die Praxis zu bringen. Im Saarland wird EIP-Agri nicht angeboten.

Eine vielfältige Zusammensetzung von Gruppen oder Organisationen erhöht das Spektrum an Wissensbeständen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Erfahrungshintergründen sowie Perspektiven und kann damit zu innovativeren Ideen und Problemlösungen beitragen (vgl. Kearney, 2013). Dass sich Perspektiven und Schwerpunktsetzungen zwischen Männern und Frauen unterscheiden können, wurde in Kapitel 3.4 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 neben dem bereits genannten Gutachter:innengremium zur Auswahl der 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.

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). Nach Erhebungen im Rahmen der 5-Länder-Evaluierung waren in den untersuchten Bundesländern in ca. 1/3 der OG Frauen als Ansprechpersonen der LEAD-Partner genannt. Der Frauenanteil an den Mitgliedern der OG lag deutlich unter 20 % (vgl. Raue, 2024, 2022; Eberhardt, 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 (SWIFT) (UVIC, 2023) oder Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation Systems (GRASS CEILING, 2024).

²⁵ <https://www.gap-sp.rlp.de/Internet/global/themen.nsf/b81d6f06b181d7e7c1256e920051ac19/ea8b7067806a9368c1258ad9002ca381?OpenDocument>

Die Relevanz einer ausgewogenen Beteiligung von Männern und Frauen und der Berücksichtigung einer Geschlechterperspektive in Forschungs- und Innovationsvorhaben wird auch im Forschungsförderprogramm der EU HORIZON Europe gesehen. Die paritätische Besetzung des Forschungsteams ist ein entscheidendes Kriterium im Ranking (bei gleicher Qualität) (European Commission DG Research and Innovation, o. J.; European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, 2021). Daneben wurde eine Handreichung erarbeitet, wie eine Genderperspektive in die verschiedenen Themenfelder integriert werden kann (European Commission DG Research and Innovation, 2020).

In den RL, Merkblättern und Auswahlkriterien zu EIP-Agri kommt Gender nicht vor. Hinsichtlich der Zusammensetzung der OG werden höchstens Anforderungen hinsichtlich eines Minimums an beteiligten Betrieben der Urproduktion formuliert und neben der Wissenschaft die Beteiligung anderer Akteurstypen gewünscht. Thematisch werden vor allem die Produktivität, Klima- und Umweltaspekte, Ressourceneffizienz und Tierwohl genannt. Lediglich in Hessen werden als zweiter thematischer Schwerpunkt (von sieben) eher dem Arbeitsbereich von Frauen zugeordnete Inhalte genannt: *„Diversifizierung landwirtschaftlicher Aktivitäten, unter anderem in Richtung sozialer Funktionen, zum Beispiel Gesundheitsfürsorge, soziale Integration, gemeinschaftsgestützte Landwirtschaft und Umwelt- und Ernährungsbildung“* (RL-IZ). Ob dies auch zu einer größeren Beteiligung von Betriebsleiterinnen in den OG geführt hat, sollte untersucht werden.

In Berlin/Brandenburg enthält die RL im Abschnitt 6. Sonstige Zuwendungsbestimmungen zumindest den Passus *„Der Aspekt der Geschlechtergleichstellung ist bei der Umsetzung des Vorhabens zu berücksichtigen und zu fördern.[...]“* (MLUK, 2023). Interessant wäre hier, in der Evaluation des GAP-SP auch zu betrachten, wie dies umgesetzt wurde.

Die EIP-Agri-Fokusgruppe zu Neueinsteiger:innen in die Landwirtschaft kam 2015 zu dem Schluss, dass *„das Thema ‚Gender‘ sich nicht besonders gut für die Operationalisierung durch operationelle Gruppen eignet“*. Sie schlug aber auch vor, dass eine operationelle Gruppe möglicherweise neue Strategien für die ländliche Entwicklung erproben könnte, die darauf ausgerichtet sind, es mehr Frauen zu ermöglichen, Landwirt:innen zu werden (Sutherland et al., 2015).

Neben der ausgewogenen Zusammensetzung von Gutachter:innengremien und Auswahl-Jurys wäre ein weiterer Schritt zur Berücksichtigung von Genderaspekten, den Themenraum explizit über (produktions-)technische Aspekte hinaus zu weiten.

4.2.4.3 Netzwerke und Kooperationen (EL-0701)

Die Möglichkeit, weitere Arten der Zusammenarbeit im Rahmen der EL-0701 zu fördern, wird nicht von allen Bundesländern genutzt. In Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt wird diese Maßnahme nicht angeboten. In weiteren Bundesländern hebt die Förderung auf Kooperationen im Umweltbereich ab, wie die Neugründung und Erweiterung von Gemeinschaftswäldern und die Projektkoordination von Naturparks (Baden-Württemberg) sowie Kooperationen zu Landschaftspflege und Naturschutz (Niedersachsen, Schleswig-Holstein). Von diesen Kooperationen sind aufgrund des eng gesteckten Aufgabenbereichs eher keine Impulse für die Gleichstellung zu erwarten. Sie werden im Folgenden daher nicht näher betrachtet. Eine gendersensible Umsetzung könnte aber auch hier zu einer besseren Zielerreichung beitragen.

In Mecklenburg-Vorpommern wird die Zusammenarbeit für die bioregionale Wertschöpfung gefördert. Es scheint nur die Förderung eines Netzwerks geplant zu sein.

In Brandenburg wird (I) die Förderung landtouristischer Angebote und Dienstleistungen sowie (II) die Förderung von Netzwerken, Kooperationen und regionaler Wertschöpfungsketten mit jeweils eigenen Richtlinien

angeboten.²⁶ Im Förderangebot (I) soll die Vernetzung von Unternehmen der Landwirtschaft, der Nahrungsmittelkette und anderen Akteuren im ländlichen Raum zur Verbesserung der Zusammenarbeit bei der Vermarktung landtouristischer Angebote und Dienstleistungen sowie die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen bei der Vermarktung landtouristischer Angebote und Dienstleistungen gefördert werden. Gefördert werden überregional tätige Vereine/Verbände. Das Förderangebot (II) beinhaltet die Initiierung und Stärkung von Kooperationen, die zu einer ressourcen-, umwelt- und klimaschonenden bzw. klimaangepassten Landnutzung beitragen (Teil A), die Förderung der Zusammenarbeit im Rahmen von Agrarumweltmaßnahmen (Teil B), Ökomodellregionen (Teil C) sowie die Entwicklung oder den Ausbau von regionalen, klima- und umweltschonenden Wertschöpfungsketten (Teil D).

In Hessen ist ein thematisch weites Feld an Kooperationen förderfähig, welches neben regionalen Wertschöpfungsketten, klima-, ressourcen- und umweltschonende, biodiversitätssteigernde sowie tierwohl-gerechte Landwirtschaft/Landnutzung auch Aspekte wie Schutzgebietsmanagement, Fachkräftesicherung und Digitalisierung anspricht. In Sachsen werden die Zusammenarbeit zum Schutz der biologischen Vielfalt und Netzwerke/Kooperationen zur Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte (regional, Öko) gefördert.

In Thüringen können Kooperationen zu einem weiten Spektrum an umwelt- und landwirtschaftsbezogenen Maßnahmen gefördert werden, u. a. auch zur Fachkräftesicherung und Verbraucheraufklärung, Digitalisierung in der Landwirtschaft, zum Landtourismus, zu sozialer und solidarischer Landwirtschaft und regionalen Wertschöpfungsketten. Es kann thematische Förderaufrufe geben.

In der Regel ist eine Voraussetzung, dass mindestens zwei Akteur:innen an der Kooperation beteiligt sind, davon ein Betrieb aus der Urproduktion. Die Auswahlkriterien heben in allen genannten Bundesländern auf die inhaltliche Ausrichtung der Vorhaben ab und enthalten keine Gleichstellungsaspekte. Zum Teil wird explizit erwähnt, dass die Auswahl/Bewertung der Förderanträge durch ein Fachgremium (Sachsen) bzw. den EIP-Beirat (Hessen) erfolgt.

Es ist durchaus denkbar, dass im Rahmen dieser Intervention Kooperationen gefördert werden, die zur Gleichstellung etwa über die wirtschaftliche Teilhabe in Wertschöpfungsketten, die Verbesserung der Interessenvertretung im Landtourismus etc. beitragen. Hierfür muss allerdings sichergestellt werden, dass die Gremien/Personen, die die Bewertung der Anträge vornehmen, eine breite Perspektive haben.

4.2.5 Wissensaustausch

In diesem Förderbereich werden im GAP-SP die beiden Interventionen EL-0801 Beratung und EL-0802 Qualifizierung, Demonstrationstätigkeiten und Wissensaustausch angeboten.

Sowohl die Auswahl der Inhalte als auch die Gestaltung von Bildungs- und Beratungsangeboten können einen Gender Bias haben. So können sich unterschiedliche thematische Präferenzen der zuständigen Mitarbeiter:innen in Ministerien und bei den Bildungs- und Beratungsanbieter:innen z. B. bei der Priorisierung von Themen oder bei der Wahrnehmung von Bedarfen auf das angebotene Themenspektrum auswirken.

Darüber hinaus kann die Menschen inhärente Neigung, in Stereotypen zu denken und entsprechend zu interagieren²⁷, dazu führen, dass männliche und weibliche Teilnehmende unterschiedlich angesprochen werden oder evtl. Berater:innen Betriebsleiterinnen nach ihrem Mann fragen und nicht als kompetentes Gegenüber ansprechen, weil die Erwartungshaltung ist, dass „*landwirtschaftliche Betriebe [...] von Männern geleitet [werden]*“ (I2). Das heißt, Dozent:innen und Berater:innen könnten unbeabsichtigt Stereotype

²⁶ <https://eler.brandenburg.de/eler/de/foerderung/foerderperiode-2023-2027/foerderrichtlinien/>

²⁷ Für eine ausführliche Darstellung siehe Bohnet (2017).

fördern/verfestigen, was sich auch unterschiedlich auf Inanspruchnahme und Erfolg der Angebote auswirken kann.

Eine gendersensible Umsetzung bzw. die Thematisierung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen in der Landwirtschaft und von Geschlechterstereotypen kann zu mehr Gleichstellung im Agrarsektor beitragen. Auch der Einsatz von Lehr- und Beratungskräften mit Genderkompetenz sowie ein ausgewogener Einsatz von Männern und Frauen als Dozent:innen und Berater:innen kann zum Aufbrechen von Stereotypen und dadurch zum Abbau von Disparitäten beitragen. Daneben können Bildungs- und Beratungsmaßnahmen zu Qualifizierung und beruflicher bzw. betrieblicher Weiterentwicklung von Frauen in ländlichen Räumen beitragen und damit deren wirtschaftliche Unabhängigkeit stärken.

Zu betrachten wäre daher, inwieweit Anforderungen an die Genderkompetenz des eingesetzten Personals und die Geschlechterverteilung formuliert wurden und wieweit das vorgesehene Themenspektrum gleichstellungsrelevante Angebote enthält.

Beratung

Im Rahmen des GAP-SP wird die Beratung landwirtschaftlicher und gartenbaulicher Betriebe in den Bundesländern Berlin/Brandenburg, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern²⁸, Niedersachsen/Bremen/Hamburg, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen gefördert. In Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt wird Beratung nicht als ELER-Förderung angeboten. Neben der ELER-geförderten einzelbetrieblichen Beratung gibt es ein vielfältiges weiteres Beratungsangebot für landwirtschaftliche Betriebe, welches zum Teil rein national gefördert, zum Teil auch ohne Förderung von Beratungsringen, Kammern etc. angeboten wird.

Neben der einzelbetrieblichen Beratung wird in Niedersachsen/Bremen/Hamburg und Schleswig-Holstein im Rahmen dieser Intervention auch die Gewässerschutzberatung angeboten, in Berlin/Brandenburg, Niedersachsen/Bremen/Hamburg und Thüringen ist auch die Aus- und Weiterbildung von Berater:innen förderfähig. In Brandenburg/Berlin wird auch die Einrichtung von sogenannten Konsultationsbetrieben gefördert.

Gefördert werden jeweils die Beratungsorganisationen, die Beratung ist dann entsprechend für die Berater:innen kostenfrei oder mit reduzierten Kosten verbunden. Die Beratungsorganisationen werden jeweils gemäß länderspezifischen Kriterien über ein Ausschreibungsverfahren ermittelt.

Die mit ELER-Mitteln geförderte Beratung deckt ein weites thematisches Spektrum ab. So gibt es z. B. in Berlin/Brandenburg 31 Beratungssteckbriefe, die vor allem umwelt-/tierwohlbezogene Inhalte abdecken (23 Steckbriefe), aber auch eher betriebswirtschaftlich relevante (u. a. Verarbeitung, regionale Vermarktung, Diversifizierung) und sozioökonomische Aspekte (z. B. Hofnachfolge, Jungunternehmer:innen). In Baden-Württemberg werden 54 Beratungsmodule angeboten, davon drei zur Betrachtung des Gesamtbetriebs, zwei zur Diversifizierung und zwei zu Verarbeitung / regionaler Vermarktung. Insgesamt überwiegen Beratungsangebote im Themenfeld Umwelt/Klima/Tierwohl/Ökolandbau. In Schleswig-Holstein wird mit der Beratung für nachhaltige Landwirtschaft auch nur dieses Themenfeld bedient. Lediglich in Niedersachsen/Bremen/Hamburg wird im Beratungsfeld „Sozioökonomie“ (eins von acht Beratungsfeldern) auch der Aspekt „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft“ erwähnt und als Beratungsinhalt beispielhaft die „Verbesserung der dauerhaften Beteiligung von Frauen an betrieblichen Entscheidungsprozessen sowie der Leitung landwirtschaftlicher Betriebe“ genannt. Allerdings gehört im Auswahlverfahren das Beratungsfeld Sozioökonomie – wie bereits in der Förderperiode 2014–2022 – zu den Beratungsfeldern, die niedriger gewichtet werden. In der Vergangenheit war die Inanspruchnahme für dieses Beratungsfeld nicht nur aus diesem Grund

²⁸ Die Richtlinie in Mecklenburg-Vorpommern lag bis Oktober 2024 noch nicht vor.

gering, obwohl dieses Beratungsfeld nach Einschätzung der Beratungsanbieter:innen zu den drei Themen mit dem höchsten Bedarf gehörte (Eberhardt, 2021: S. 45).

In Thüringen beinhalten einige der 27 angebotenen Beratungsthemen mit sozialer Landwirtschaft und Schaf- und Ziegenhaltung auch Bereiche außerhalb der Mainstream-Landwirtschaft, womit evtl. auch Betriebsleiterinnen eher angesprochen werden könnten.

Die Ausschreibungsunterlagen/Anforderungen für die Beratungsorganisationen waren in den meisten Bundesländern nicht im Internet verfügbar. Aus den vorliegenden Anforderungen geht hervor, dass Berater:innen zwar regelmäßige Fortbildungen nachweisen sollen, das Thema „Genderkompetenz“ wird an keiner Stelle genannt.

Die Auswertung des Geschlechterverhältnisses der anerkannten Beratungskräfte sollte im Rahmen der Evaluierung erfolgen. In der Untersuchung des deutschen Beratungssystems von Birke et al. (2021) lag der Anteil von Beraterinnen in den verschiedenen Typen von Beratungsorganisationen zwischen 39 % und 60 %. Erhebungen im Rahmen der Evaluation der Förderperiode 2014–2022 in Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zeigten etwas niedrigere Anteile in den geförderten Beratungsorganisationen von rund 30 % (Raue, 2024, 2023, 2021). Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beratungskräften war in Niedersachsen der Anteil der Beraterinnen an den durchgeführten Beratungen unterproportional, in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein überproportional.

Bildung

Die Intervention EL-0802 beinhaltet im GAP-SP die Teilinterventionen EL-0802-01 Fort- und Weiterbildung und EL-0802-02 umwelt- und naturschutzbezogene Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit. Von diesen umwelt- und naturschutzbezogenen Angeboten sind aufgrund des eng gesteckten Themenbereichs eher keine Impulse für die Gleichstellung zu erwarten. Sie werden im Folgenden daher nicht näher betrachtet. Eine gendersensible Umsetzung könnte aber auch hier zu einer besseren Zielerreichung beitragen.

Qualifizierungs-/Bildungsangebote werden im Rahmen der Teilintervention EL-0802-01 des GAP-SP in den Bundesländern Berlin/Brandenburg, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein, Sachsen und Thüringen angeboten. Nicht angeboten wird diese Teilintervention in Sachsen-Anhalt, Saarland, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bayern. Für mehrere Bundesländer u. a. Berlin/Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz lagen allerdings bis Oktober 2024 noch keine näheren Angaben in Form von RL oder AWK vor. Insgesamt soll mit der Teilintervention ein weites Spektrum an für die Landwirtschaft relevanten Themen adressiert werden, darunter z. B. auch Einstieg in die Landwirtschaft (Baden-Württemberg) oder soziale Landwirtschaft (Niedersachsen) und zum Teil, etwa mit der Qualifizierung von Multiplikator:innen im Bereich Dorfmoderation in Niedersachsen, auch weitere Themen der ländlichen Entwicklung.

Vereinzelte werden in den AWK auch gleichstellungsrelevante Aspekte berücksichtigt. So gibt es in Niedersachsen wie in der Förderperiode 2014–2022 einen Bonuspunkt (von 26 Punkten) für kostenlose Kinderbetreuung. Es ist allerdings unklar, wieweit dieses Auswahlkriterium tatsächlich eine Wirkung entfaltet (Raue, 2023). In Thüringen wird die angestrebte Verbesserung der Berufs-/Beschäftigungschancen von Frauen mit zehn Punkten (von maximal 105 Punkten) berücksichtigt.

Untersuchungen der Förderperiode 2014–2022 zeigen, dass die geförderten Bildungsangebote in großem Umfang von Frauen genutzt wurden. So stellten sie in Niedersachsen und Schleswig-Holstein knapp und in Nordrhein-Westfalen über die Hälfte der Teilnehmenden. Die Inanspruchnahme folgte allerdings zum großen Teil traditionellen Rollenmustern. So nahmen Frauen ganz überwiegend an den Kursen zum Agrarbüromanagement teil, daneben häufig auch an Kursen zur Bauernhofpädagogik und Ähnlichem. Insbesondere das Agrarbüromanagement ist für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ein wichtiges Arbeitsfeld, welches auch

ihre Position im Betrieb stärkt. Knapp zwei Drittel der befragten Frauen arbeiten verantwortlich in diesem Arbeitsbereich (Davies et al., 2023: S. 41).

In Niedersachsen wurden auch produktionstechnische Kurse nur für Frauen angeboten (Raue, 2023). Dies entspricht auch dem in der Landfrauenstudie identifizierten Bedarf (Davies et al., 2023).

Das Geschlechterverhältnis der Hauptreferent:innen der angebotenen Kurse folgt in den o. g. Bundesländern einem ähnlichen Muster. So liegt der Frauenanteil an den Referent:innen der Kurse mit hohem Frauenanteil deutlich über dem bei eher (produktions-)technisch ausgerichteten Kursen (Raue, 2023, 2021, 2024b).

Neben der „normalen“ Bildungsmaßnahme gibt es in Baden-Württemberg als einzigem Bundesland ein Angebot, das sich spezifisch an Frauen richtet und Teil des Programms „Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum“ ist. Angeboten werden Coachings und Qualifizierungen zur Unterstützung z. B. von Existenzgründungen und Weiterentwicklungen. Ziel der IMF ist es zum einen, wohnortnahe Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven zu erschließen, qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern sowie zum anderen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Außerdem sollen die Vorhaben beispielgebend für die Region sein oder zur Sicherung und Verbesserung der Daseinsvorsorge durch angemessene lokale Infrastrukturen und Versorgungseinrichtungen für die ländliche Bevölkerung beitragen. Die ländliche Wirtschaftsstruktur und das Dienstleistungsangebot im ländlichen Raum sollen erhalten und gestärkt werden. Die Qualifizierungs- und Coachingmaßnahmen sollen dabei die fachlichen, hier insbesondere die unternehmerischen und ökologischen, sowie die persönlichen Kompetenzen von Frauen verbessern (RL-Ziffer 1.1.2). In ähnlicher Form gab es dieses Angebot bereits in der vergangenen Förderperiode.²⁹ Insbesondere die von den Landfrauenverbänden durchgeführten Kurse zur Existenzgründung stoßen auf eine rege Nachfrage (MLR, 2024).

4.2.6 Sonstige ELER-Interventionen des GAP-Strategieplans

Im Rahmen der Breitbandförderung (EL-0409-01, nur Hessen und Sachsen-Anhalt) wird „nur“ die technische Infrastruktur in unterversorgten ländlichen Gebieten nach dem Betreibermodell oder dem Wirtschaftlichkeitslückenmodell gefördert. 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 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. Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer gleichstellungsrelevanter Aspekte von Digitalisierung, etwa wieweit Algorithmen einen Gender Bias haben und damit Geschlechterstereotype reproduzieren und Frauen ggf. benachteiligen oder der unterschiedliche Zugang von Frauen und Männern zur Nutzung von IT-Anwendungen und zu Berufen der Informationstechnik, der sich zum Teil bereits im Schulalter abzeichnet. Die technische Bereitstellung eines leistungsfähigen Internetzugangs ist somit zwar die Grundvoraussetzung für Digitalisierung. Wieweit 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). Relevanter sind hier Förderangebote zur Entwicklung und Nutzung von IT, wie z. B. die im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und regionale Wertschöpfung (BULE plus) geförderten Modellvorhaben land.open.data oder Digital.Vernetzt – Frauen im Ehrenamt stärken. Die ELER-Breitbandförderung wird daher im Rahmen dieser Analyse als gleichstellungsneutral betrachtet.

²⁹ https://ec.europa.eu/enrd/sites/default/files/evaluation_publications/bewertungsbericht_2019_mepl_iii_0.pdf

Die Förderung der IKT-Ausstattung von Bildungseinrichtungen (EL-0413, nur Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt) beinhaltet die Ausstattung mit technischer Infrastruktur und Software für allgemeinbildende und berufsbildende Schulen. Ähnlich der Breitbandförderung ist auch diese Intervention aus Sicht der Autorinnen gleichstellungsneutral. Relevanter ist auch hier, wie die Nutzung erfolgt.

Unter Gleichstellungsgesichtspunkten neutral sind aus unserer Sicht auch die Interventionen, die in erster Linie Vorhaben fördern, die auf hoheitlichen Planungen beruhen und/oder technische Infrastrukturen schaffen. Dies beinhaltet u. a. die nicht-produktiven wasserwirtschaftlichen und Naturschutzinvestitionen (EL-0401, EL-0408).³⁰

Die Förderung land- und forstwirtschaftlicher Infrastrukturen (EL-0404) beinhaltet vor allem die Förderung des landwirtschaftlichen Wege-/Brückenbaus (EL-0404-01), des forstwirtschaftlichen Wegebaus (EL-0404-02) und der Verfahrenskosten der Flurneueordnung (EL-0404-03). Die Teilintervention EL-0404-01 wird in den Bundesländern Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz angeboten, der forstliche Wegebau (EL-0404-02) in den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen und die Förderung der Flurneueordnung (EL-0404-03) in Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Es ist davon auszugehen, dass dieses Förderangebot im Wesentlichen die bisherigen Land- bzw. Raumnutzungsverhältnisse fortschreibt.

Im Rahmen der EL-0601 wird in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen/Bremen/Hamburg und Thüringen eine Förderung von Mehrgfahrenversicherungen zur Risikoversicherung angeboten. Den Autorinnen sind keine Untersuchungen zum Risikomanagement landwirtschaftlicher Betriebe bekannt, die das Geschlecht der Betriebsleitung berücksichtigen.³¹ Daher sind zum jetzigen Zeitpunkt keine Aussagen zur Gleichstellungsrelevanz der Förderung möglich.

4.2.6.1 Exkurs: Flächenmaßnahmen der 2. Säule

Flächenmaßnahmen (Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen [AUKM], Förderung des Ökolandbaus, Natura-2000-Zahlungen, Ausgleichszulage) haben einen Anteil von 53 % an den geplanten öffentlichen Mitteln des ELER im GAP-SP. Diese Interventionen wurden in der Vergangenheit in der Regel als gleichstellungsneutral klassifiziert, da sie per Fläche ausbezahlt 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. Bisher liegen keine bundesweiten Auswertungen zur Verteilung dieser Zahlungen nach Geschlecht der Betriebsleitung aus den bisherigen Förderperioden vor. Lediglich in Nordrhein-Westfalen wurde im Rahmen der Evaluation eine erste Analyse basierend auf einer Auswertung von Zahlstellen- und InVeKoS-Daten für AUKM und Ökolandbauförderung durchgeführt (Raue, 2024). Dabei zeigte sich:

- eine unterdurchschnittliche Beteiligung von Betrieben mit weiblicher Betriebsleitung an den Acker-Vorhabenarten Vielfältige Kulturen und Zwischenfruchtanbau sowohl im Hinblick auf den Anteil an den Betriebsleitungen als auch an der eingebrachten Fläche,
- eine im Hinblick auf die Fläche überdurchschnittliche Beteiligung am Vertragsnaturschutz im Acker.
- Bei den AUKM im Grünland entspricht der Anteil der von Frauen geleiteten Betriebe und deren eingebrachte Flächen ungefähr ihrem Anteil an allen Einzelunternehmen mit Grünland.
- Der Anteil der von Frauen geleiteten Einzelunternehmen an den Betrieben, die Ökolandbauförderung in Anspruch nehmen, liegt zwar nur geringfügig über ihrem Anteil an der Grundgesamtheit, ihr Anteil an der geförderten Fläche ist aber deutlich überproportional.

³⁰ Gleiches gilt für die Abwasserentsorgung in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen, die aber in den vorliegenden Finanzdaten nicht getrennt ausgewiesen ist.

³¹ Für weitere Informationen zu diesem Thema siehe z. B. Duden und Offermann (2020); Duden (2019); Schmitt et al. (2024).

- Von Frauen geleitete Betriebe brachten einen höheren Anteil ihrer Acker- bzw. Grünlandflächen in den Vertragsnaturschutz ein. Wieweit dies tatsächlich auf unterschiedliche Präferenzen von Männern und Frauen oder eher auf unterschiedliche Betriebsstrukturen zurückzuführen ist, ist unklar.

Diese Ergebnisse beziehen sich nur auf Nordrhein-Westfalen und können eher als Anregung verstanden werden, auch im Bereich der Flächenmaßnahmen genauer hinzuschauen und die Inanspruchnahme der Förderangebote auch vor dem Hintergrund struktureller Unterschiede zwischen von Frauen und Männern geleiteten Betrieben zu beleuchten.

4.3 Wieweit wurden die Potenziale der 2. Säule genutzt? – Bewertung der Ausgestaltung und Steuerungsmöglichkeiten

Die EU setzt bei der Gleichstellungsförderung auf einen dualen Ansatz (EU-KOM, 2020):

- 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.

Spezifische Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile enthält der GAP-SP nur in geringem Umfang. Neben IMF, dem einzigen spezifisch an Frauen gerichteten Förderangebot, ist auch die Formulierung von Mindestquoten für die Zusammensetzung der Entscheidungsgremien der LAG in LEADER als Ausgleich für die strukturell bedingte Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu betrachten.

Daneben wäre die positive Berücksichtigung von Frauen als Unternehmerinnen in Projektauswahlkriterien zu nennen, im Hinblick auf landwirtschaftliche Betriebe im AFP in Hessen und bei der Niederlassungsbeihilfe in Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie im Hinblick auf nicht-landwirtschaftliche Unternehmerinnen in einem spezifischen Förderaufruf im Rahmen von LEADER in Rheinland-Pfalz.

Auch um Gender Mainstreaming in den Fördermaßnahmen des ELER zu verankern, gibt es verschiedene Ansatzpunkte. Neben der Berücksichtigung in den Projektauswahlkriterien wären dies auch Erläuterungen und Leitfäden sowie eine paritätische Zusammensetzung von Gutachter:innenausschüssen und anderen Gremien, die über die Ausgestaltung der Maßnahmen bzw. die Auswahl von Vorhaben entscheiden, etwa der nationale und die regionalen Begleitausschüsse oder die LEADER- und EIP-Agri-Auswahlgremien. Auch die Formulierung von Anforderungen etwa im Hinblick auf die Genderkompetenz zentraler Akteur:innen (Berater:innen, Dozent:innen, Planer:innen, Regionalmanager:innen) könnte hier einen Beitrag leisten.

Gremienzusammensetzung

Um den Interessen und unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Programmplanung und -umsetzung Rechnung zu tragen, ist ein Minimum an Repräsentanz beider Geschlechter erforderlich, um Perspektivenvielfalt sicherzustellen. Dies betrifft z. B.

- den nationalen und die regionalen Begleitausschüsse, welche zu Programmänderungen und vor allem zu den Auswahlkriterien zu konsultieren sind,
- von den Ländern berufene Gutachter:innengremien und Auswahljürys z. B. für LEADER-Regionen, Operationelle Gruppen der EIP-Agri, weitere Kooperationen, die Niederlassungsbeihilfe in Sachsen sowie
- auf der konkreten Umsetzungsebene vor Ort die Entscheidungsgremien der LAG, die Steuerungsgremien der Dorfentwicklung oder auch Koordinierungsgremien der weiteren Kooperationen und Netzwerke.

Vorgaben gibt es hier in einigen Bundesländern zu LEADER und in Hessen zumindest qualitativ für die Dorfentwicklung.

Sowohl bei den BGA als auch bei den LAG besteht die Herausforderung, dass nicht Individuen Mitglied sind, sondern Organisationen, die jeweils einen/eine Vertreter:in entsenden. In diese Entsendeautonomie kann nicht wirklich eingegriffen werden. Es ist allerdings möglich, die entsendenden Organisationen aufzufordern bzw. zu bitten, zu einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter beizutragen. Daneben besteht auch über die Auswahl der beteiligten Organisationen eine Einflussmöglichkeit. Das heißt, die zuständigen Stellen achten bewusst darauf, nicht nur von Männern geprägte Organisationen, sondern auch Organisationen, die eher von Frauen geprägt sind, einzuladen.³² Sowohl Evaluationen der abgelaufenen Förderperiode als auch einige der geführten Interviews haben gezeigt, dass in den regionalen BGA die beteiligten öffentlichen Verwaltungen (Länderministerien) überwiegend von Frauen vertreten waren, während bei den WiSo-Partner:innen Männer dominierten. Demgegenüber hat sich für LEADER z. B. in Nordrhein-Westfalen gezeigt, dass die Erfüllung der 2014 eingeführten Quote hauptsächlich über die Rekrutierung von Vertreter:innen aus zivilgesellschaftlichen Organisationen erreicht wurde, während die Vertretungen der Kommunen überwiegend Männer waren.

Es wäre wünschenswert, dass das Geschlechterverhältnis der BGA und der Gutachter:innengremien im Rahmen der Evaluation beleuchtet wird, ebenso wie die Entwicklung der Zusammensetzung der LAG nach Geschlecht im Vergleich zur abgelaufenen Förderperiode.

Auswahlkriterien

Auswahlkriterien sind im Vergleich zu spezifischen Förderangeboten oder zu in Richtlinien festgelegten Förderbedingungen eine relativ einfach zu handhabende Stellschraube, um eine Gleichstellungsperspektive in der Umsetzung von Fördermaßnahmen zu verankern und ggf. weiterzuentwickeln.

Dies wurde im Hinblick auf den Ausgleich struktureller Nachteile für landwirtschaftliche Unternehmerinnen in Hessen im AFP und in Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt bei der Niederlassungsbeihilfe genutzt (siehe Kapitel 4.2.1). In Hessen werden drei Punkte für eine weibliche Betriebsleitung vergeben, diese werden allerdings lediglich mit 1,5 % gewichtet, sodass in der Summe aller gewichteten Punkte lediglich 4,5 von 307 maximal möglichen Punkten auf dieses Kriterium entfallen (AWK Hessen). Für die Niederlassungsbeihilfe gilt in den genannten Ländern, dass Junglandwirtinnen gegenüber Junglandwirten bei Punktgleichheit bevorzugt werden. Nicht-landwirtschaftliche Unternehmerinnen werden z. B. in den spezifischen Förderaufrufen im Rahmen von LEADER in Rheinland-Pfalz mit zusätzlichen Punkten berücksichtigt (ein Kriterium von 31 Kriterien (MWVLW, 2024)). In Thüringen wurden im Rahmen der Bildungsmaßnahme zehn Punkte von maximal 105 für die Verbesserung der Berufs-/Beschäftigungschancen von Frauen vergeben.

Wieweit diese Auswahlkriterien bzw. Priorisierungen eine Wirkung entfalten, ist fraglich. Zum einen werden sowohl AWK als auch die Priorisierung bei Punktgleichheit nur bei Mittelknappheit entscheidungsrelevant, zum anderen ist das Gewicht dieser Kriterien im Vergleich zur erreichbaren Gesamtpunktzahl eher gering. Dennoch können die Kriterien/Festlegungen einen positiven Effekt haben, indem sie signalisieren, dass Landwirtinnen und Unternehmerinnen gewollt sind.

Ähnliches gilt für das gleichstellungsorientierte Auswahlkriterium für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung bei der Förderung von den öffentlichen Vorhaben der Dorfentwicklung, Basisdienstleistungen und Kleinstunternehmen der Grundversorgung in Niedersachsen. Mit zehn Punkten ist der Beitrag des Kriteriums zur maximalen Gesamtpunktzahl von je nach Maßnahme 460 bis 285 Punkten überschaubar. In der Vergangenheit gab es in diesem Förderbereich allerdings mehr Anträge, als mit den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln realisiert werden konnten. Daher waren die Projektträger bemüht, möglichst hohe Gesamtpunktzahlen zu erreichen. Somit wurde der Blick der Projektträger für mögliche Beiträge des eigenen Projekts zu Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung geschärft und ggf. auch der Beitrag im Rahmen des Projekts gesteigert. Für eine noch stärkere Ausrichtung der Projekte auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung wäre

³² Soweit diese auch ein inhaltliches Interesse haben. Organisationen z. B. zu einem BGA einzuladen, die keine Anknüpfungspunkte für ihre Arbeit im GAP-SP sehen, ist wenig hilfreich.

aber eine deutlich höhere Punktzahl erforderlich. Ein solcher Schritt würde eine starke Schwerpunktsetzung auf das Thema bedeuten, was jedoch immer mit den weiteren Auswahlkriterien und den dahinterstehenden Themen abgewogen werden muss. Hinzu kommt, dass das Kriterium in seiner jetzigen Form viel Ermessensspielraum lässt und bei einer größeren Gewichtung eine deutliche Präzisierung nötig wäre. Das Thema mit mehr Beratung und guten Praxisbeispielen bei den verschiedenen Akteur:innen (Kommunen, Planer:innen, Bewilligungsstellen) stärker im Bewusstsein zu verankern, könnte hier zielführender sein.

Kritisch zu sehen ist die Berücksichtigung von Arbeitsplatzeffekten für Frauen in Auswahlkriterien. Es lässt sich in einem Projektantrag nicht sicher zusagen, dass entstehende Arbeitsplätze mit Frauen besetzt werden. Im Falle von prekären oder anderweitig schlechten Arbeitsplätzen wäre das aus gleichstellungspolitischer Sicht auch gar nicht wünschenswert.

Anforderungskataloge und Leitfäden

Anforderungen wurden lediglich in Niedersachsen für die LEADER-Entwicklungsstrategien und für Dorfentwicklungskonzepte niedergelegt. Allerdings fehlt eine Konkretisierung für die Dorfentwicklung im entsprechenden Anforderungsprofil. Auch für LEADER wurde nicht näher erläutert, was unter Gender Mainstreaming zu verstehen ist. In der vergangenen Förderperiode waren die Vorgaben ähnlich. Trotz Mängeln in der Operationalisierung haben die Vorgaben dazu geführt, dass Gleichstellungsaspekte in den Entwicklungsstrategien in Niedersachsen häufiger verankert waren als in den anderen Bundesländern der 5-Länder-Evaluierung und dass sich dies auch in positiveren Einschätzungen der LAG-Mitglieder zum Thema spiegelt (Raue et al., 2024).

In einigen Bundesländern, z. B. in Schleswig-Holstein (MELUND, 2017), Hessen³³ und Nordrhein-Westfalen³⁴, wurde den umsetzenden Verwaltungen in der Förderperiode 2014–2022 ein Leitfaden an die Hand gegeben, um sie in der Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Umsetzung der Fördermaßnahmen zu unterstützen. In Mecklenburg-Vorpommern wurden für die Förderperiode 2014–2022 Leitfäden für die verschiedensten Aspekte und Förderbereiche bereitgestellt.³⁵ Die Erfahrungen zeigen jedoch, dass ohne eine begleitende Kompetenzentwicklung und Unterstützung der relevanten Akteur:innen in Verwaltung und Praxis die Wirkung solcher Leitfäden begrenzt ist.

4.4 Geschlechtergerechte Sprache

Verschiedene Studien zeigen, dass das generische Maskulinum nicht geeignet ist, sowohl männliche als auch weibliche Personen gleichermaßen anzusprechen (May und Zibell, 2012; Brohmer et al., 2024).³⁶ In den vergangenen Jahrzehnten haben sich daher verschiedene Formen und Schreibweisen entwickelt, um Sprache geschlechtergerechter zu gestalten und die Sichtbarkeit von Frauen vor allem in der geschriebenen Sprache zu verbessern. Ziel von geschlechtergerechter Sprache ist,

- nicht die männliche Variante als selbstverständlichen Prototyp darzustellen, sondern ALLE mitzunehmen.
- Frauen mit der Vielfalt ihrer Lebensentwürfe und -situationen sichtbar zu machen.
- Stereotype und Geschlechterbinarität aufzubrechen.

³³ Nicht mehr im Internet zugänglich.

³⁴ Nicht mehr im Internet zugänglich.

³⁵ <https://www.landesfrauenrat-mv.de/themen-projekte/projekte/fachstelle-eplr/>

³⁶ Hinsichtlich einer unterschiedlichen Wahrnehmung zwischen Ost- und Westdeutschland sind im Rahmen dieser Studie keine verlässlichen Aussagen möglich. In der Literatur finden sich sowohl Hinweise, dass aus Sicht ostdeutscher Frauen das Gendern zu vernachlässigen ist (Eckert und Assmann, 2023), als auch dass es keine Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gibt (Jäckle, 2022).

Neben einem kreativen Umgang mit Sprache zur Vermeidung von Personenbezeichnungen entstanden verschiedene Schreibweisen, um sowohl Frauen als auch Männer anzusprechen, wie z. B. die Beidnennung (Autofahrerinnen und Autofahrer, Politikerinnen und Politiker, Landwirtinnen und Landwirte), das Binnen-I, (BürgerInnen), Unterstrich (Wissenschaftler_in) oder Genderstern (Gärtner*in) und Doppelpunkt (Erzieher:in). Von verschiedenen Institutionen wurden Leitfäden entwickelt, um Orientierung zu geben und eine gewisse Einheitlichkeit sicherzustellen (BK, 2009; Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation, 2020). In jüngster Zeit gibt es von den konservativen Regierungen in einigen Bundesländern Bestrebungen, die Verwendung von „Genderzeichen“ in Dokumenten der öffentlichen Verwaltung zu untersagen (Bayerische Staatsregierung, 2024; Hessische Staatskanzlei, 2024). Die Beidnennung der weiblichen und männlichen Form ist möglich und soll bevorzugt verwandt werden.

Bei der Analyse der verwandten Richtlinien und ergänzenden Leitfäden, Merkblätter etc. wurden alle sprachlichen Formen, die zumindest explizit Frauen und Männer ansprechen, als geschlechtersensibel eingeordnet.

Geschlechtersensible Sprache wurde in der Mehrzahl der Dokumente verwandt. Überwiegend wurden die männliche und die weibliche Form genannt (Beidnennung) oder es wurden neutrale Formulierungen gewählt. In manchen Dokumenten erfolgte dies allerdings nicht konsistent, und es wurde daneben häufiger auch das sogenannte generische Maskulinum verwandt. So wurden z. B. in Schleswig-Holstein in der LEADER-RL in der Regel die männliche und die weibliche Form genannt, während im Leitfaden zur Erstellung der Entwicklungsstrategie neutrale Formulierungen und die männliche Form verwandt wurden (Pollermann, 2022; LEADER-RL SH). Keine geschlechtergerechte Sprache wurde in den Dokumenten aus Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen verwandt. In Sachsen-Anhalt und Thüringen enthalten die Schlussbestimmungen einen Satz zur sprachlichen Gleichstellung *„Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem RdErl. gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form“* (Richtlinie LEADER 2023–2027, Teil 3) bzw. *„[...] für alle Geschlechter“* (MIL TH, 2023, Teil F). In Brandenburg steht ein ähnlicher Satz am Anfang der Richtlinien, was vermutlich eher dazu beiträgt, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen.

Im Hinblick auf eine vielfältige Beteiligung bzw. eine Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven werden sowohl in den Richtlinien zu LEADER als auch zu den ILE-Maßnahmen zum Teil Aufzählungen gebraucht wie *„Frauen, Jugendliche, ältere Menschen [...]“*, die zu beteiligen/berücksichtigen sind. Hier drängt sich der Eindruck auf, dass Männer zwischen 40 und 60 den Normalfall darstellen – diese kommen in derartigen Aufzählungen nicht vor – und u. a. Frauen als *„die Anderen“* konzipiert werden, die eben nicht selbstverständlich dabei sind. Im Sinne einer gleichwertigen Darstellung wären Formulierungen wie Parität der Geschlechter, Vielfalt der Geschlechter und Altersgruppen u. Ä., wie sie vereinzelt verwandt wurden, angemessener.

Im GAP-SP zeigt sich ein recht uneinheitliches Bild. Neben der Beidnennung z. B. von Landwirtinnen und Landwirten, Bürgerinnen und Bürgern oder Waldbesitzerinnen und Waldbesitzern wird relativ häufig das generische Maskulinum verwandt, vereinzelt wurde auch der Doppelpunkt genutzt, etwa für den Begriff *„Zuwendungsempfänger:innen“*. Zum Teil werden in einem Satz einige Personengruppen nur männlich und andere Personengruppen sowohl in der männlichen als auch in der weiblichen Form genannt, wie folgendes Beispiel zeigt *„um die Praxistauglichkeit von Forschungsergebnissen zu testen und Landwirte, Berater und interessierte Bürgerinnen und Bürger in den Prozess des Testens von neuen Ansätzen einzubeziehen“* (BMEL, 2024c: S. 79). Dieser Satz erweckt sehr deutlich den Eindruck, dass bei den Begriffen *„Landwirte“* und *„Berater“* nicht alle Geschlechter mitgedacht wurden. Insgesamt zeigt das Programmplanungsdokument, dass es von den jeweiligen Bearbeiter:innen abhing, in welchem Umfang in den einzelnen Kapiteln eine geschlechtersensible Sprache genutzt wurde.

5 Interventionen der 1. Säule der GAP

Der EGFL ist der bedeutendste Fonds für die Landwirtschaft und umfasst in Deutschland knapp zwei Drittel der Mittel, die im GAP-Strategieplan bereitstehen. Den größten Anteil an der 1. Säule der GAP hat mit 12,78 Mrd. Euro die Einkommensgrundstützung, gefolgt von den sonstigen Direktzahlungen mit 8,76 Mrd. Euro. Mit 310 Mio. Euro haben die sogenannten Sektorprogramme einen kleinen Anteil an den für die 1. Säule vorgesehenen Mitteln (BMEL, 2023). Spezifischer Förderschwerpunkt der nationalen Ausgestaltung innerhalb der 1. Säule der GAP sind die sieben Öko-Regelungen und über die ergänzende Umverteilungseinkommensstützung die Förderung von kleinen und mittleren Betrieben. Hinzu kommt im Sinne des GAP-Ziels „Generationswechsel“ eine weitere, in Deutschland hektarbezogene ergänzende Einkommensstützung für Junglandwirt:innen, die sich bis zum Alter von 40 Lebensjahren niedergelassen haben. Diese wird für die Dauer von längstens fünf Jahren gewährt. Die Antragstellung muss innerhalb der ersten fünf Jahre der Niederlassung erfolgen. Außerdem gehört die gekoppelte Einkommensstützung für die Sektoren Rind-, Schaf- und Ziegenfleisch in Form von Tierprämien (für die Haltung von Mutterkühen, Mutterschafen und -ziegen) zum EGFL. Da Frauen häufiger Futterbaubetriebe mit Schafen, Ziegen oder Mutterkühen bewirtschaften, können sie von den gekoppelten Tierprämien profitieren. Jedoch halten Frauen insgesamt im Durchschnitt auch in den oben genannten Tierarten weniger Großvieheinheiten pro Betrieb.

In der Vergangenheit wurde der EGFL als genderneutral angesehen. Mehrere Studien weisen jedoch darauf hin, dass die GAP und insbesondere die Direktzahlungen einen Gender Bias haben, der dazu führt, dass Betriebsleiter vom EGFL in den Mitgliedstaaten stärker profitieren als Betriebsleiterinnen (Shortall und Marangudakis, 2024; ECA, 2021). Strukturelle Unterschiede zwischen den von Frauen und Männern geführten landwirtschaftlichen Betrieben werden bisher von den Mitgliedstaaten nicht berücksichtigt, obwohl der Europäische Rechnungshof dies bereits 2019 gegenüber der EU-Kommission angemahnt hat. Der allergrößte Anteil der Direktzahlungen und auch der Junglandwirt:innen- und Umverteilungsprämie geht an Männer (Diamanti et al., 2024). Für Deutschland fehlt bisher eine belastbare Analyse der Zahlungsströme unter Berücksichtigung von Geschlecht und Struktur der Betriebe. Eine Sonderauswertung der Landwirtschaftszählung 2020 zu den Eigenschaften der von Frauen geführten Betriebe (Padel et al., 2024) lässt aber eine Näherung für den Frauenanteil an der Einkommensgrundstützung zu: Während zum Zeitpunkt der LZ 2020 der Betriebsleiterinnenanteil in Deutschland bei 10,8 % lag, lag ihr Anteil an der bewirtschafteten landwirtschaftlichen Nutzfläche nur bei 7,7 %. Sie profitieren also im Verhältnis weniger von den Direktzahlungen, als es ihrem Anteil an der Betriebsleitung prozentual entspräche.

Da Frauen im Durchschnitt kleinere Betriebe leiten als Männer (im Jahr 2020 46 ha LF vs. 66 ha LF), haben sie auch absolut gesehen weniger Direktzahlungen pro Jahr und Betrieb aus der Einkommensgrundstützung zuzüglich der Umverteilungsgrundstützung zur Verfügung und damit einen geringeren finanziellen Spielraum, um Betriebe zu entwickeln.

Um zu genaueren Aussagen zu kommen, in welchem Umfang sich die Zahlungen des EGFL unterschiedlich auf von Frauen und Männern geleitete Betriebe auswirken, müssten detaillierte Analysen der Zahlungen unter Berücksichtigung von Geschlecht und Betriebsstruktur durchgeführt werden. Die Einkommensstützung für Junglandwirt:innen ist in Deutschland flächenbezogen, während andere Mitgliedstaaten (z. B. die Niederlande) sich dazu entschieden haben, einen Pauschalbetrag pro Junglandwirt:in auszuzahlen. Pauschalbeträge, wie im niederländischen Fall, sind aus Perspektive der Leiter:innen kleinerer Betriebe als gerechter anzusehen, da jede Junglandwirt:in den gleichen Betrag bekommt, unabhängig von der Betriebsgröße (Diamanti et al., 2024).

Da Frauen tendenziell Umweltaspekten einen größeren Stellenwert einräumen (vgl. Kapitel 3.44), wäre es denkbar, dass Betriebsleiterinnen eine höhere Bereitschaft zur Inanspruchnahme von Öko-Regelungen zeigen und sie damit in der Förderperiode 2023–2027 stärker von den EGFL-Mitteln profitieren als in der vergangenen Förderperiode. Erste Auswertungen zeigen allerdings, dass flächenmäßig kleinere Betriebe in geringerem

Umfang an Öko-Regelungen teilnehmen als Betriebe mit einer hohen Flächenausstattung (Duden et al., 2024: S. 92). Da die von Männern geleiteten Betriebe in der Regel über mehr Fläche verfügen als die von Frauen geleiteten Betriebe, dürften Frauen eher nicht stärker von den Öko-Regelungen profitieren.

Im Rahmen des EGFL werden in Deutschland die Sektoren „Obst und Gemüse“, „Hopfen“, „Wein“ und „Imkereierzeugnisse“ über die Sektorprogramme durch verschiedene Maßnahmen gestärkt (z. B. je nach Sektor Beratungsleistungen, Absatzförderung, Investitionen und Forschung, Qualitätsregelungen). Um die Förderung zu nutzen, müssen anerkannte Erzeugerorganisationen für die Sektoren Obst und Gemüse und Hopfen ein operationelles Programm vorlegen, in dem sie darlegen, welche Maßnahmen sie umsetzen wollen. Das heißt, die einzelnen Erzeugerorganisationen nutzen jeweils ein für ihre Situation passendes Maßnahmenportfolio. Auswertungen aus der LZ 2020 weisen darauf hin, dass der Frauenanteil in Gartenbau- und Dauerkulturbetrieben gegenüber dem Durchschnitt aller Betriebe leicht erhöht ist. Sie könnten potenziell von den Sektorprogrammen profitieren oder auch durch die Ausgestaltung der Förderung benachteiligt werden. Es liegen allerdings keine Informationen vor, wie hoch der Frauenanteil in Erzeugergemeinschaften ist. Auch die Analyse der Verfasstheit der Erzeugerorganisationen und der konkreten Ausgestaltung der operationellen Programme kann im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden.

6 Gender Budgeting der GAP in Deutschland – eine Annäherung

Gender Budgeting wird von der EU-Kommission als wichtiges Instrument im Rahmen der Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming gesehen (Europarat, 2005). Gender Budgeting hat dabei neben einem analytischen Ansatz – Bewertung der einzelnen Kostenpositionen eines Haushalts/Finanzplans im Hinblick auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männer und die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse – auch den emanzipatorischen Anspruch, auf der Steuerungsebene von Finanzhaushalten im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wirksam zu werden und zur Transparenz hinsichtlich der Verwendung öffentlicher Mittel beizutragen (Frey, 2010; Klatzer, 2019; EIGE, o. J.). Für den analytischen Teil des Gender Budgeting gibt es eine breite Palette an Methoden und Instrumenten, die in der Regel an den jeweiligen Anwendungsbereich angepasst werden (EIGE, 2018). So gibt es Ansätze, Ausgaben danach zu bewerten, an wen sie ausgezahlt werden (Frauen, Männer, ggf. weitere Differenzierungen) oder ob sie eher in Wirtschaftsbereiche fließen, in denen hauptsächlich Männer bzw. Frauen arbeiten (Frey, 2021a). Andere Ansätze beruhen eher auf Einschätzungen tatsächlicher Wirkungen (ex post) oder auf aus vorliegenden Erkenntnissen plausibilisierten (ex ante) Wirkungseinschätzungen (Kuhl, 2011; Frey, 2021b).

Die Klassifizierung der Interventionen des GAP-SP erfolgt in Anlehnung an diese Ansätze sowie weitere Arbeitshilfen (Pimminger, 2013) und Zielformulierungen der EU-KOM (EU-KOM, 2020a). Die Interventionen werden im Hinblick auf ihren wahrscheinlichen Beitrag zu dem Ziel der „gleichen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Teilhabechancen für Frauen“ in ländlichen Räumen in vier Kategorien eingeordnet. Diese werden in Tabelle 4 erläutert.

Tabelle 4: Kategorien zur Bewertung der Interventionen des GAP-SP

Kategorie	Erläuterung
Impulse für Gleichstellung	Es ist davon auszugehen, dass die (Teil-)Intervention zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt. In der Ausgestaltung der Förderung (Förderbedingungen, Auswahlkriterien u. Ä.) werden entsprechende Vorkehrungen getroffen oder die Förderung richtet sich gezielt an Frauen, um Disparitäten abzubauen.
Gleichstellungspotenzial, wenn Perspektiven von Frauen wirklich berücksichtigt werden	Die (Teil-)Intervention hat ein deutliches Potenzial, zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen, da positive Wirkungen in relevanten Handlungsfeldern zu erwarten sind. Voraussetzung ist die durchgängige Berücksichtigung weiblicher, männlicher und ggf. weiterer Perspektiven in der Planung und Umsetzung von Vorhaben.
Fortschreibung struktureller Unterschiede	Die (Teil-)Intervention erfolgt in einem Feld mit deutlichen strukturellen Disparitäten zwischen Männern und Frauen. Die Förderung steht zwar „Allen“ offen, aber es ist davon auszugehen, dass Männer aufgrund der strukturell besseren Bedingungen in deutlich stärkerem Umfang von der Förderung profitieren als Frauen. Es werden keine Vorkehrungen getroffen, diese strukturellen Disparitäten zu verringern bzw. auszugleichen. Förderung schreibt den Status quo fort.
unklar	Es liegen keine ausreichenden Informationen vor, um abzuschätzen, inwieweit die Intervention sich positiv oder negativ auf Gleichstellungsaspekte auswirkt. (Die Datengrundlage ist unzureichend oder bisherige Untersuchungen ergeben kein eindeutiges Bild.)
gleichstellungsneutral	Von den Interventionen sind keine Gleichstellungseffekte zu erwarten. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Förderung unterschiedliche Effekte für Frauen und Männer hat, ist aufgrund bisheriger Evaluationsstudien als gering anzusehen. Es handelt sich bei den Interventionen vor allem um die Förderung materieller Infrastruktur.

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Eindeutige „Impulse für Gleichstellung“ werden bei LEADER in den Bundesländern gesehen, die eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien bzw. eine Quote postuliert haben und z. T. auch entsprechende Anforderungen an die LEADER-Entwicklungsstrategien. Daneben setzen die Innovativen Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum in Baden-Württemberg mit der Förderung von Bildungsangeboten für gründungsinteressierte Frauen und von Unternehmensgründungen und -erweiterungen durch Frauen einen deutlichen Impuls. Sehr wohlwollend wurde auch das AFP in Hessen sowie die Niederlassungsbeihilfe für Junglandwirt:innen in Rheinland-Pfalz, Sachsen und Sachsen-Anhalt hier eingeordnet, da bei den Auswahlkriterien Frauen als Antragstellerinnen spezifisch berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die ILE-Förderung in Niedersachsen, wo der potenzielle Beitrag eines Vorhabens zur Gleichstellung in den Auswahlkriterien berücksichtigt wird.

Für LEADER ohne Vorkehrungen für eine ansatzweise ausgewogene Beteiligung der Geschlechter sowie das Gros der Interventionen der EL-0410 wurde die Kategorie „Gleichstellungspotenzial, wenn Perspektiven von Frauen wirklich berücksichtigt werden“ gebildet. Insgesamt hat die LEADER- und ILE-Förderung die Möglichkeit, einen deutlichen Beitrag zur Verbesserung der Bedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit und für die Attraktivität der ländlichen Räume für alle Geschlechter und Altersgruppen zu leisten. Allerdings ist es dafür entscheidend, gezielt die verschiedenen Perspektiven und Nutzergruppen einzubeziehen.

Interventionen, bei denen die Mittel vorrangig an landwirtschaftliche Betriebe gehen, also überwiegend an Männer ausgezahlt werden, wurden in die Kategorie „Fortschreibung struktureller Unterschiede“ eingeordnet. Dies betrifft die Direktzahlungen, die Diversifizierung (EL-0411) sowie das AFP (EL-0403) und die Niederlassungsbeihilfe (EL-0501) in der überwiegenden Zahl der Bundesländer. Diese Förderangebote stehen zwar vom Grundsatz her „allen“ landwirtschaftlichen Betrieben offen. Angesichts der in Kapitel 3.2 skizzierten strukturellen Unterschiede zwischen von Frauen und Männern geleiteten Betrieben ist jedoch davon auszugehen, dass vor allem Männer von diesen Zahlungen profitieren und damit die strukturellen Disparitäten zwischen den Geschlechtern in der Landwirtschaft fortgeschrieben werden.

Auch alle anderen Interventionen, die Unternehmen fördern (EL-0412), den Zugang zu Ressourcen, Wissen, Vernetzung oder die Nutzung land- und forstwirtschaftlicher Flächen betreffen (EL-0404, EL-0701, EL-0702, EL-0801, EL-0802, EL-0407), werden in diese Kategorie eingeordnet, wenn keine Vorkehrungen getroffen wurden, um die Reproduktion von Disparitäten zwischen den Geschlechtern und traditionellen Rollenbildern zu vermeiden und Perspektivenvielfalt und gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen.

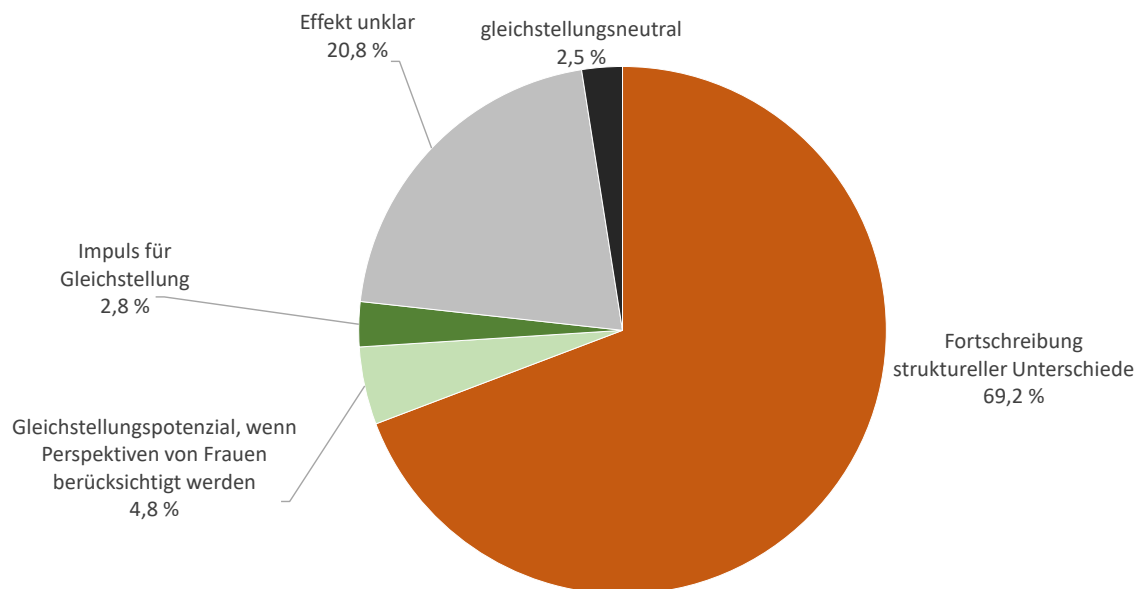
Als „unklar“ wird der potenzielle Effekt der Sektorprogramme, der Förderung der Verarbeitung und Vermarktung, des Risikomanagements (EL-0601) und des Kulturerbes (EL-0410-07) im Saarland eingeordnet. Hier liegen entweder zu wenig Informationen für eine Einordnung vor oder bisherige Studien ergeben kein eindeutiges Bild. Auch die Flächenmaßnahmen der 2. Säule (AUKM, Ausgleichszulage und -zahlungen [EL-01, 02, 03]) werden als unklar eingeordnet. Die Zahlungen gehen auch in diesen Interventionen ganz überwiegend an von Männern geleitete Betriebe. Allerdings zeigen erste Auswertungen für Nordrhein-Westfalen zu den AUKM und der Ökolandbauförderung in Nordrhein-Westfalen, dass Frauen hier durchaus etwas überproportional vertreten sein könnten (siehe Kapitel 4.2.6.1). Da sie im Durchschnitt eher grünlandstärkere, kleinere und an weniger günstigen Standorten gelegene Betriebe bewirtschaften, könnten ihnen auch die Ausgleichszahlungen etwas überproportional zugutekommen. Allerdings sind diese Überlegungen zum jetzigen Zeitpunkt sehr spekulativ und es bedarf weiterer bundesweiter Analysen.

Gleichstellungsneutral sind aus unserer Sicht die Interventionen, die in erster Linie Vorhaben fördern, die auf hoheitlichen Planungen beruhen und/oder technische Infrastrukturen schaffen. Dies beinhaltet u. a. die nicht-produktiven wasserwirtschaftlichen und Naturschutzinvestitionen (EL-0401, EL-0408) den Ausbau der Breitbandversorgung (EL-0409-01, nur Hessen und Sachsen-Anhalt), die IKT-Ausstattung von Bildungseinrichtungen (EL-0413, nur Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt) und den Hochwasser- und Küstenschutz (EL-0402 in

Berlin/Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen/HB/HH, Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt).³⁷ Anhang 5 zeigt die Zuordnung der Interventionen zu den Kategorien im Überblick.

Abbildung 9 zeigt die Anteile der so gebildeten Kategorien an den öffentlichen Mitteln des GAP-SP. Es wird deutlich, dass auch bei wohlwollender Zuordnung nur ein sehr geringer Anteil der Mittel in Interventionen eingesetzt wird, die einen Impuls für Gleichstellung beinhalten (2,8 %) bzw. ein deutliches Potenzial dafür haben (4,8 %). Knapp 70 % der Mittel fließen in Interventionen, die die bestehenden strukturellen Disparitäten fortschreiben und bei rund 20 % ist der Effekt unklar.

Abbildung 9: Öffentliche Mittel des GAP-Strategieplans nach Gleichstellungsrelevanz



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf BMEL Referat 613 (2024) und BMEL (2024b).

³⁷ Gleiches gilt für die Abwasserentsorgung in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen, die aber in den vorliegenden Finanzdaten nicht getrennt ausgewiesen ist.

7 Einschätzungen aus der Praxis

Wie in der Kapitel 2 erläutert, wurden Interviews mit zentralen Akteur:innen aus der Landwirtschaft und der ländlichen Regionalentwicklung durchgeführt. Dabei stand insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der spezifische Handlungsbedarf in ländlichen Räumen im Fokus. Zudem wurden Einschätzungen zu den Förderangeboten im Bereich der ländlichen Entwicklung und des Agrarsektors eingeholt.

Insgesamt wurden zehn Interviews mit 13 Gesprächspartner:innen geführt – überwiegend online, ein Interview fand in Präsenz statt. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse.

In Kapitel 7 werden die Ergebnisse der Auswertungen dargestellt: Zunächst wird auf von den Interviewpartner:innen angesprochene eher allgemeine Aspekte im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eingegangen. Daran anschließend werden die Aussagen zur Förderung von Frauen im Agrarsektor dargestellt sowie in einem weiteren Kapitel die Aussagen zu Gleichstellungsaspekten in der ländlichen Entwicklung.

7.1 Einschätzungen zu allgemeinen Aspekten der Gleichstellung

7.1.1 Probleme und Handlungsbedarfe

Zentrale Probleme der Gleichstellung bestehen aus Sicht der Gesprächspartner:innen gleichermaßen in ländlichen wie in städtischen Räumen (I4, I5). Genannt werden vor allem die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit, die daraus resultierenden Unterschiede in der Erwerbsarbeit und der Alltagsgestaltung, die diversen Gender Gaps sowie Gewalterfahrungen von Frauen. Besondere Herausforderungen in ländlichen Räumen resultierten u.a. aus der geringeren Dichte von Daseinsvorsorge-, Freizeit- und Unterstützungsangeboten. Diese führten zu längeren Wegen und höherem zeitlichen Aufwand für Hol- und Bringdienste und alltägliche Erledigungen wie Einkäufe und Besuche von Behörden und medizinischen Einrichtungen (I2, I3, I4, I7, I9) „*Care-Arbeit ist in ländlichen Räumen spürbar beschwerlicher*“ (I7). Auch die Vereinsvielfalt und das Angebot an Beratungsstellen, z. B. für von häuslicher Gewalt betroffene Frauen oder zur Unterstützung des Wiedereinstiegs in die Erwerbsarbeit nach Kindererziehungszeiten, sei in städtischen Räumen größer (I4). Zum Teil wurden auch traditionelle Rollenbilder bzw. Stereotype als Problem benannt (I3, I9). Diese Problemfelder wurden von den westdeutschen Gesprächspartnerinnen deutlich häufiger benannt als von den ostdeutschen. Das Kinderbetreuungsangebot sei in Ostdeutschland z. B. relativ gut ausgebaut. Die Belastung durch Care-Arbeit wurde zwar erwähnt, aber „*im Großen und Ganzen sind die Frauen in ihren Rollen, es ist wie es ist und sie sind damit zufrieden [...]*“ (I6).

Zentrale Handlungsbedarfe werden in den Bereichen Mobilität, Breitbandausbau und Digitalisierung, Ausbau der Kinderbetreuung und anderer Verteilung der Care-Arbeit gesehen (I2, I3, I4, I7, I9).

Ein zweiter zentraler Themenkomplex war Sichtbarkeit und politische Teilhabe (I1, I2, I6, I8, I9). Dies betraf zum einen die lokale Ebene, auf der in der Regel Männer die öffentlich sichtbaren Positionen innehätten (Ortsbürgermeister, Vereinsvorsitzender, Gemeinderat, Ortslandwirt ...) und Anliegen von Frauen daher deutlich weniger Gehör fänden (I2, I6, I8, I9). Vieles würde nach der Sitzung am Stammtisch weiter diskutiert, wozu Frauen aufgrund der Care-Verpflichtungen dann nicht mehr die Zeit hätten (I6). Frauen würden in Kommunalparlamenten z. T. belächelt (I6) oder beleidigt (I2), was dann auch zum Rückzug von Frauen aus der Kommunalpolitik führe (I2). Auch bei Beteiligungsformaten z. B. zur Vorbereitung von LEADER-Entwicklungsstrategien seien überwiegend Männer „*im Saal*“ (I2), sodass Frauen und ihre Interessen deutlich weniger präsent seien. Zum anderen wurde die Berücksichtigung der Interessen von Frauen bei der Erstellung und Begleitung von Förderangeboten thematisiert (I1, I2, I5). So seien Förderangebote überwiegend auf Männer

ausgerichtet (I1), Männer partizipierten stärker von den Mitteln (I2, I5). Auf der Verwaltungsebene seien Frauen zwar präsent, aber auf der politischen Ebene dominierten Männer. So überwogen z. B. in den Begleitausschüssen bei den Wirtschafts- und Sozialpartner:innen Männer, weil die Entscheideorganisationen männlich dominiert seien (I1).

Ein anschauliches Beispiel für die Vorherrschaft männerorientierter Bilder ist folgende Aussage zu einem Spielplatz: *„... wir haben jetzt neue Spielplätze eröffnet, den einen mit einem Piratenschiff, den anderen mit einem Feuerwehrauto. Und dann habe ich so gedacht, naja, mich würde mal der Aufschrei der Bevölkerung interessieren, wenn plakativ ein Barbie-Schloss da stehen würde“* (I4).

Auch in den verschiedenen Datenbeständen seien Frauen nicht ausreichend sichtbar. So werde nur die Betriebsleitung in der amtlichen Statistik erfasst, *„Frauen, die ihren eigenen Betriebszweig haben, die sieht man in der Statistik nicht, auch Töchter, die was Eigenes aufbauen, sieht man nicht“* (I1). Förderanträge würden überwiegend von Eigentümern (in der Regel Männer) gestellt, auch wenn die Ehepartnerinnen das Vorhaben federführend betreiben. Das heißt, auch die Förderdaten würden die Rolle von Frauen unterschätzen.

Weitere thematisierte Aspekte waren:

- Eigentumsstrukturen: *„Weil ganz salopp, wer zahlt, sagt an³⁸ und im Endeffekt haben wir dazu keine guten Daten, wie die Eigentumsverhältnisse ausgestaltet sind“* (I2).
- Wohnungsmarkt: Ältere Alleinstehende, darunter viele Frauen, bräuchten eher kleinere (Miet-)Wohnungen, die es in ländlichen Räumen in der Regel nicht gäbe³⁹ (I9).
- Arbeitsmarkt: *„Wie weit beinhaltet die lokale Beschäftigungsstruktur adäquate Erwerbsmöglichkeiten für Frauen?“* (I9) Der Zugang zum Arbeitsmarkt in ländlichen Räumen würde vor allem über lokale, üblicherweise männerdominierte Netzwerke (Feuerwehr, Fußballverein ...) geregelt. Da zähle u. U. mehr das soziale Kapital als die fachliche Kompetenz (I2).
- Migration: Abwanderung junger Frauen zwischen 20 und 30, wenn die entsprechenden Angebote nicht da seien (I4, I7). Es bräuchte gute Angebote, dass Mädchen Lust hätten, im ländlichen Raum zu bleiben und sich dort entfalten könnten (I4). Es gäbe aber auch Rückzug junger Familien in die Dörfer, was Programme wie die Dorfentwicklung gut unterstützen könnten (I7).

7.1.2 Bekanntheit von Förderangeboten

Insbesondere die Gesprächspartner:innen aus den westdeutschen Bundesländern sahen Unterschiede im Bekanntheitsgrad von Fördermitteln zwischen den Geschlechtern. Informationen würden vor allem über Netzwerke insbesondere in der Kommunalpolitik und in landwirtschaftlichen Organisationen und Interessenvertretungen verbreitet, und diese seien überwiegend männlich geprägt (I1, I2, I4, I5). Genannt wurden hier z. B. die Winterversammlungen vom Bauernverband oder der Landwirtschaftskammer, Orts-, Stadt- und Gemeinderäte.

„... Es gibt wenig Plattformen, wo die [Frauen] an diese Informationen kommen. Und da, wo die Informationen im Grunde verteilt werden, [...] gehen Frauen leider nicht so oft hin. Es ist jetzt auch keine Kritik an den Veranstaltungen selber, sondern dass sie sich nicht angesprochen fühlen. [...] wenn wir im Rahmen unserer [...] Veranstaltungen dann informieren, dass dann auf einmal so ein Aha-Effekt ist“ (I5).

Von den ostdeutschen Gesprächspartnerinnen wurde dies nicht so wahrgenommen (I6, I8, I9). Dies legt die Vermutung nahe, dass Informationsflüsse unterschiedlich verlaufen und im Westen deutlich stärker von den historisch gewachsenen männerdominierten Strukturen z. B. in den Landwirtschaftskammern geprägt sind,

³⁸ Das heißt, wer die Ressourcen besitzt (Land, Immobilien, etc.), hat die Entscheidungsmacht.

³⁹ Dies gilt z. T. auch für junge Menschen, die z. B. zu Ausbildungszwecken in eine Region kommen.

während im Osten auch aufgrund der Neubesetzungen nach der Wiedervereinigung weniger historisch gewachsene Informationskanäle bestehen und auch weniger männliche Dominanz vorliegt. Auch wurde von den ostdeutschen Gesprächspartnerinnen die Bedeutung des eigenen Engagements betont, sich über Förderprogramme zu informieren, und die Hartnäckigkeit der Akteur:innen, sich durch das – oft komplexe – Antragsverfahren zu „kämpfen“ – wie die folgende Passage illustriert: *„Da gab es auch jetzt vonseiten der Frauen, mit denen ich gesprochen habe, überhaupt nicht das Gefühl, dass das ein Unterschied ist. Also die hatten sich eher so gefragt, warum man sich diese Frage eigentlich stellt. Sie haben da das Gefühl gar nicht, dass es überhaupt ein Thema ist, jetzt hier bei uns. Also die eine sagte jetzt nur, man muss sich halt kümmern, man muss sich informieren, man muss sich auch mal belesen und damit beschäftigen. Aber wenn man das macht, ist egal ob Mann oder Frau, sind die Chancen gleichwertig [...] dort auch an die Fördermittel zu gelangen“* (I6).

Als Einschränkung wird aber auch in Ostdeutschland die fehlende Zeit von Frauen gesehen, sich in der Freizeit der Antragsstellung zu widmen. Denn auch im Osten seien Frauen vorrangig für die Betreuung von Haushalt und Familie und in ländlichen Räumen für die Begleitmobilität verantwortlich (I9).

7.1.3 Sinnvolle Politik-/Förderansätze

Drei zentrale Aspekte wurden in fast allen Interviews angesprochen: Information, Sichtbarkeit, Vernetzung.

Information

Um das Ungleichgewicht im Zugang zu Information abzubauen, seien zielgruppenspezifische Formate der Information und des Austausches über die einzelnen Förderangebote, möglichst in einem geschützten Rahmen, erforderlich (I1, I4, I3, I5, I8), sodass Teilnehmende sich auch trauten, Fragen zu stellen. So seien Informationsveranstaltungen zum AFP vielleicht vor allem auf den männlichen Hofnachfolger oder Betriebsleiter fokussiert und sprechen andere mögliche Zielgruppen wie Frauen oder Gründer:innen nicht an. Durch niedrigschwellige Beratungsangebote speziell für die Zielgruppe Frauen könnte man *„schon versuchen zu steuern und ungleiche Startbedingungen, die es einfach gibt aufgrund der männlich dominierten Netzwerke, in den Kommunen, da was dem entgegenzusetzen“* (I4). Online-Formate zu familienfreundlichen Uhrzeiten könnten hier sinnvoll sein.

Den Zugang zu Informationen zu verbessern, erfordere aber auch das Engagement der Akteurinnen (I1, I6): *„Also da ist es auch wieder genauso wie bei den anderen, man muss sich informieren und gucken, wo man was herkriegt. Und da sind aber, da sind die Frauen bei uns wirklich rege, muss ich sagen“* (I6). So hat z. B. der niedersächsische Landfrauenverband eine Vertreterin des niedersächsischen Ministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz zu einer entsprechenden Veranstaltung eingeladen.⁴⁰ Aber auch seitens der umsetzenden Verwaltungen sollten hier proaktiv Aktivitäten erfolgen.

Sichtbarkeit herstellen

Wie im Kapitel 7.1.1 dargestellt, sind Frauen in vielen Bereichen des ländlichen Lebens zu wenig sichtbar. Hinsichtlich der Präsenz in lokalen öffentlichen Positionen wird dies, neben den bereits genannten Informationsdefiziten, auch auf für Frauen wenig ansprechende Kommunikationskulturen und auf nicht mit Betreuungsaufgaben kompatible Sitzungszeiten zurückgeführt. Das heißt, es bräuchte eine wertschätzende Kommunikationskultur und bei der Planung von Sitzungen und Veranstaltungen sollte auf familien- bzw. frauenkompatible Zeiten und Formate geachtet werden. Dies gelte auch für LEADER. Daneben wird zum Teil auch eine Geschlechterquote befürwortet.

⁴⁰ <https://landfrauen-nlv.de/events/wie-koennen-landfrauen-das-leader-foerderangebot-der-neuen-eler-foerderperiode-nutzen/>

Um Frauen zu mobilisieren, sich in die ländliche Entwicklung einzubringen, bräuchte es Vorbilder und „positive Beispiele, um den Wandel zu gestalten“ (I2, I8, I9). Es gäbe diese positiven Beispiele: „Sie scheuen nicht das Risiko, sie werden Geschäftsinhaberin, Geschäftsführer, Betriebsleiterin, wie auch immer. Und zeigen, dass sie es packen. Davon brauchen wir mehr. Also die gibt es, aber sie sind wenig sichtbar“(I8).

Mentoring-Projekte wurden wiederholt als wichtiges Instrument zur Sichtbarmachung und Unterstützung von Frauen genannt (I2, I8, I9).

Auch die Bedeutung von Sprache wurde thematisiert (I2, I7, I9). „Sprache ist ein riesengroßes Thema. Sprache schafft Wirklichkeit und verhindert, dass wir sichtbar werden“ (I2). So kritisierten zwei Gesprächspartnerinnen die Verwendung des generischen Maskulinums in Antragsformularen und die Erfahrung, dass Handwerker und Behördenvertreter sie nicht als kompetente Gesprächspartnerinnen sahen:

„Also ich mache gerade einen Bauantrag, tatsächlich bei mir zu Hause. Ich bin Inhaberin, also mir gehört das Haus. Das heißt, ich bin Bauherrin. Ich werde aber nur als Bauherr betitelt. Wir haben ein altes Haus, das steht unter Denkmalschutz. Wir müssen uns also mit dem Denkmalamt in Verbindung setzen. Es ist völlig klar, dass da bei Bauherr Angelika⁴¹ steht, der Mensch vom Denkmalschutzamt spricht nur mit meinem Mann. [...] Ich hole mir immer mal wieder das Gespräch und stelle eine Frage, die der Denkmaltyp meinem Mann beantwortet.“ (I2).

Die Relevanz der Darstellung von Frauen und Männern in nicht-stereotypen Bildern verdeutlicht folgendes Zitat: „Also unsere Weiterbildungsträger, die Fortbildungsmaßnahmen für Landwirte anbieten, da sind starke männliche Typen mit einem Traktor drauf. Und da bin ich mir nicht so sicher, inwieweit das eben auch Landwirtinnen, Betriebsleiterinnen in diesem Maße anspricht“ (I9).

Eine durchgängig geschlechtersensible Sprache in Richtlinien, Vorgaben und Anträgen wurde sehr positiv bewertet, insbesondere angesichts einer steigenden Zahl von Antragstellerinnen (I7).⁴²

Vernetzung unterstützen

Vernetzung und Austausch ist aus Sicht der Gesprächspartnerinnen von großer Bedeutung für den Informationsfluss, die Ideenentwicklung und zur Ermutigung⁴³ (I2, I3, I5, I6, I8). So wurden beispielhaft eine Reihe von Frauen-Netzwerken genannt, die z. B. Positionspapiere erarbeitet haben und damit auch zu mehr Sichtbarkeit von Frauen und ihren Anliegen in der ländlichen Entwicklung beigetragen hätten (I8). Aufgrund der stärkeren zeitlichen Eingebundenheit durch Fürsorgearbeit und der damit verbundenen geringeren Flexibilität seien allerdings auch die Ressourcen für die Initiierung und Organisation von entsprechenden Aktivitäten begrenzt. Hierfür bräuchte es organisatorische Unterstützung. „Es fehlen Vernetzungsmöglichkeiten. Es fehlen Mittel für die Organisation von Veranstaltungen/Vernetzung, z. B. für Referent:innen“ (I6).

Es wurde auch gewünscht, dass für LEADER-Kooperationsprojekte explizit Austausch zu gleichstellungspolitischen Themen (Care-Arbeit, Vereinbarkeit und die gläserne Decke) als möglicher Projektinhalt genannt wird (I8).

„Es fehlt die Vernetzungsmöglichkeit, so Unternehmer-Stammtischartig, dass man also die meisten Frauen empfinden, diese Bürokratie, die sie betreiben müssen, um auch an Fördermittel zu kommen oder auch diese ganze steuerliche Geschichte, an was alles dokumentiert werden muss und so weiter im eigenständigen Unternehmen. Das finden sie als Belastung. Und ihnen fehlt da so, sie wünschen sich eben mehr Austausch – Die wünschen sich noch mehr Vernetzung, mehr Austausch, Unternehmerinnen/Frauen Netzwerke“(I6).

⁴¹ Name geändert.

⁴² In der Dorfentwicklung.

⁴³ Insbesondere in Regionen, in denen traditionelle Rollenbilder noch stark präsent sind.

(Förder-)Instrumente

Als konkrete Förderinstrumente für mehr Gleichstellung wurden neben Mentoring-Projekten und der Unterstützung von Vernetzung vor allem Coaching-Angebote, auch als Gruppen-Coaching, die Unterstützung von Existenzgründungen sowie die gleichstellungsorientierten Bildungs- und Beratungsangebote angesprochen (I1, I3, I5 I8, I9, I10).

Daneben wurde die Verankerung einer Gleichstellungsperspektive in den Förderbedingungen insbesondere für die ILE- und LEADER-Förderung für sinnvoll erachtet. „Also gerade Dorfentwicklung braucht zwingend den weiblichen Blick“ (I2). Gleichstellung sollte von vornherein bei der Erarbeitung von Förderrichtlinien mitgedacht werden und Auswahlkriterien sollte auch der entsprechende Stellenwert eingeräumt werden, ggf. auch sanktionsbehaftet (I4). Allerdings wurde auch angemerkt, dass zu strikte Vorgaben auch Handlungsspielräume einengen und zu z. T. wenig sinnvoller Mehrarbeit führen (I7). Zielführender wurde die ausführliche Darstellung der Anforderungen in erläuternden Dokumenten oder Leitfäden gesehen.

Um die Angst vor Bürokratie zu nehmen, aber auch um den begrenzten zeitlichen Ressourcen der Frauen Rechnung zu tragen, wäre es wünschenswert, Förderangebote „knackig“ und verständlich zu vermitteln, Zugänge möglichst niedrigschwellig zu gestalten und sowohl für die Antragstellung als auch die weitere Umsetzung begleitende Beratungsangebote vorzuhalten (I1, I8) und Frauen auch ganz direkt zu ermutigen, Förderanträge zu stellen (I3).

Kompetenzaufbau

Der Aufbau von Kompetenzen sowohl im Hinblick auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming als auch spezifisch für Frauen zur Stärkung ihrer Wissensbasis war ein weiterer möglicher Handlungsansatz. Zu Letzterem wurde als Thema das kommunale Bau- und Haushaltsrecht genannt. Es sei wünschenswert, dass Kommunen hier regelmäßig Fortbildungen anböten (I2). Hinsichtlich der Umsetzung von Gender Mainstreaming fehle es vor allem an Bewusstsein. Es ginge nie um Teilhabe, Gleichberechtigung in Dorfentwicklungsprogrammen, sondern um Familienfreundlichkeit (I7). Es müssten noch viel mehr Best-Practice-Beispiele herausgestellt werden, von Projekten, die die Genderperspektive mitberücksichtigen (I4).

Daneben müsse die Datengrundlage beispielsweise im Monitoring verbessert werden, z. B. hinsichtlich der Qualität von geschaffenen Arbeitsplätzen (I9).

7.2 Aussagen zur Frauenförderung im Agrarsektor

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf spezifische Fragen zur Frauenförderung im Agrarsektor. Diese wurden in einem eigenen Fragenblock erhoben, da sie sich zum Teil auf ein spezifisches Förderprogramm beziehen.

Gründungs- und Finanzierungsverhalten von Frauen versus Männern

Befragt nach Unterschieden im Gründungs- und Finanzierungsverhalten von Frauen vs. Männern im Agrarsektor wurden verschiedene Aspekte angesprochen, die von mehreren Interviewpartner:innen genannt wurden. Alle Interviewpartner:innen mit Expertise in der Unternehmensgründung bzw. -finanzierung hatten die Erfahrung, dass Frauen vorsichtiger und überdachter investieren, sie gründeten häufiger kleiner, in Teilzeit und beschränkten sich auf das betrieblich Notwendige (I2, I3, I5, I6, I10). In Bankgespräche gingen sie in der Regel sehr gut vorbereitet (I10). Dass Frauen in Bankgesprächen anders behandelt werden als Männer und daher eine gute Vorbereitung bräuchten, merkten mehrere Interviewpartnerinnen mit Erfahrungen mit Gründerinnenprogrammen im ländlichen Raum und eigener Leitungserfahrung an (I2, I5). Es würde mehr geschaut, ob der Finanzplan stimme, z. T. müssten auch Väter bei jungen Frauen als Bürgen auftreten. Rentable Betriebszweige würden bei gesamtbetrieblichen Businessplänen zum Teil außenvorgelassen, wenn sie von Frauen geleitet

würden. Das Verhalten der Bankmitarbeiter:innen sei eine zentrale Stellschraube beim Zugang zu Kapital (I2). Ein Grund für eher kleinere, vorsichtigere Investitionen wird aber auch in der Verantwortung für die Kindererziehung gesehen. Wenn Betriebsleiter zum Beispiel über das AFP investierten, dann oft in großen Einheiten. Die Betriebsleiterin würde eher das 500er Hühnermobil als den 2.000er Stall bauen, so die Aussage einer Interviewpartnerin (I5). Betriebsleiter könnten sich auch bei großen Investitionen in der Regel darauf verlassen, dass eine Partnerin als Teammitglied hinter ihnen und der Investition stünde und ihnen den Rücken freihielte. Betriebsleiterinnen investierten nicht nur in kleineren Schritten, weil sie vorsichtiger seien, und erstmal den Erfolg der Investition abwarten wollten, sondern auch, weil sie in der Regel einen Partner haben, der außerbetrieblich arbeitet. Ein Mann könne folglich eher auf seine Partnerin zählen, die die Arbeit und die Belastung, die mit einer hohen Investition einhergeht, mittrage (I5).

Positiv am Investitionsverhalten von Frauen wurde hervorgehoben, dass sich Frauen weniger als Männer auf teure, möglicherweise betrieblich gar nicht so notwendige Maschinenfinanzierungen „stürzten“ (I6, I10). Dieses eher vorsichtige, kostenminimierende Investitionsverhalten, wurde von einer Gesprächspartnerin als eine „*ungehobene*“ Ressource gegen das gesellschaftlich beklagte Höfesterben angesehen (I2), da es von ihr als eine Alternative zum Prinzip „wachsen oder weichen“ angesehen wird, und durchaus zu ökonomisch tragfähigen Lösungen führen könne.

Die Kehrseite der Medaille sei, dass Frauen sich ihres unternehmerischen Wertes oft nicht bewusst sind, sondern Geschäftsbereiche aus Überzeugung und gesellschaftlicher Notwendigkeit gründeten (zum Beispiel Bauernhofpädagogik) und sich dieses Engagement zu schlecht vergüten ließen (I1). Sie landeten auch oft in der „*ehrenamtlichen Schiene*“. Hier könne Coaching ansetzen oder niedrigschwellige Coachingangebote zur Stärkung des Unternehmer:innentums, um den Blick auf den eigenen Wert zu stärken. Konkret wurde auf das Coachingangebot der Landwirtschaftlichen Rentenbank in Zusammenarbeit mit der SVLFG als positives, niedrigschwelliges Beispiel verwiesen (I1).

Die Position im Unternehmen bedingt auch den Zugang zu banküblichen Sicherheiten, selbst dann, wenn Frauen in Bankgesprächen gleichbehandelt würden wie Männer. Frauen fehle oft das Eigenkapital, der Zugang zu Banken sei somit schwieriger (I3). Es entstünden zum Teil paradoxe Situationen: Frauen seien zwar im Betrieb für Finanzen zuständig und hätten die wirtschaftliche Situation fest im Blick, aber in Gesprächen mit Banken spielten sie nachher keine Rolle mehr (I1). Mehrere Interviewpartnerinnen führten an, dass diejenigen Personen, die aufgrund fehlenden Eigentums an landwirtschaftlichem Vermögen, keine banküblichen Sicherheiten mitbrächten, zwangsläufig das größte Problem beim Zugang zu Kapital hätten. Da dies zahlenmäßig mehr Frauen beträfe, sei dieser fehlende Zugang zu Kapital ein „*statistisches Problem*“ (I1). Der Mann sei in der Regel der Betriebsleiter, er habe die Betriebsnummer und sei damit in den meisten Förderprogrammen der Antragsteller (I1; I3) und er habe die banküblichen Sicherheiten (I1, I2, I3, I5, I10).

Zielgruppenspezifische Förderangebote für bestimmte Frauengruppen

Die meisten Förderprogramme für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben innerhalb des ELER beziehen sich in der Regel auf Betriebsleiter:innen. Das AFP zum Beispiel wird von den Interviewpartnerinnen als sehr tierlastig angesehen und Diversifizierungsförderung habe wiederum die Tätigkeitsbereiche der „*klassischen Ehegattin*“ im Blick (I1). Die Situation von Frauen, die keine Betriebsinhaberinnen sind und damit keine Eigentumsrechte haben, unterscheiden sich deutlich von der Situation von Betriebsleiterinnen: „*Wenn Extra-Angebote für Frauen überlegt werden, dann ist man schnell bei Urlaub auf dem Bauernhof, Milchtankstellen, Bauernhofpädagogik etc. Aber es gibt auch Frauen in der Landwirtschaft, die landwirtschaftliche Betriebszweige entwickeln wollen. Auch im Ackerbau*“ (I1).

Die unterschiedlichen Zielgruppen müssten stärker mitgedacht werden. Viele Frauen fühlten sich zwischen „*Baum und Borke*“. Sie sind nicht der Betriebsleiter aber auch von ihren Interessen und Tätigkeiten her nicht die „*klassische Ehegattin*“. Auch Töchter, die oft die weichende Erbin sind, könnten Ideen für den Betrieb des Vaters

entwickeln und sich einen eigenen Betriebszweig aufbauen, der nicht dem Geschlechterstereotyp entspräche. Sie passten aber oft nicht in die klassischen landwirtschaftlichen Förderprogramme wie das AFP oder die Diversifizierungsförderung, denn wenn eine Tochter nur ein paar Hektar erbt, aber nicht den ganzen Betrieb, dann stünde kein landwirtschaftlicher Betrieb dahinter und sie fiel aus der Förderung (I3).

Möglicherweise fehle ihnen auch die fachliche Qualifikation, um Förderprogramme in Anspruch zu nehmen. Es bestünde also schon rein formal bei den Frauen ein Nachholbedarf in Bezug auf die fachliche Eignung, die nicht von vornherein als Hofnachfolgerin vorgesehen sind (I1, I5, I10). Hier müssten nach Expert:innenansicht Qualifizierungsmaßnahmen ansetzen bzw. Kapazitäten ausgebaut werden. Dass ein großer Bedarf an berufsqualifizierenden Maßnahmen, die oft Fördervoraussetzung sind, bestünde, zeigten die schnell ausgebuchten Kurse zur Qualifikation als Nebenerwerbslandwirt:in, die in mehreren Bundesländern angeboten werden (I5).

Spezifische Finanzierungs- und Unterstützungsangebote für Betriebsleiterinnen

Eine Gesprächspartnerin mit eigener Erfahrung in der Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes rief die Frage auf, wieso es ein „Junglandwirte-Unterstützungsprogramm“, aber kein „Landwirtinnen-Unterstützungsprogramm“ gäbe (I2). Sie bemängelte, dass die Kategorie „Generation“ in der ELER-Förderung aufgemacht würde, die Kategorie „Geschlecht“ aber nicht zugelassen sei und verwies auf die mögliche Innovationsfähigkeit von Frauen in der Betriebsleitung. Es bräuhete ein Förderprogramm, das die Frauen bei der Betriebsübernahme „motiviert und tatkräftig stärkt“ und das mal sage *„bevor uns die Betriebe hier kaputt gehen, wollen wir mal einen anderen Blickwinkel wagen, vielleicht auch mal einen anderen Maschinenbesatz“* (I2).

Die Landwirtschaftliche Rentenbank hat in den Zukunftsfeldern ein eigenes Förderprogramm für Betriebsleiterinnen und Hofnachfolgerinnen/Existenzgründerinnen aufgelegt. Ein Impuls für das Angebot für Gründerinnen war auch die Landfrauenstudie (Davier et al., 2023; Pieper et al., 2023), die nach Einschätzung der Interviewpartner:in den Nachholbedarf aufgezeigt hat. Frauen sollen mit günstigen Krediten in die Lage versetzt werden, einen Betrieb zu übernehmen, zu Premiumkonditionen. Das Motiv der Rentenbank sei „Incentivierung durch Förderung“ statt durch Ge- und Verbote (I10). Die Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen sei ein weiteres Motiv gewesen: *„Das ist wichtig, auch selber nochmal drüber nachzudenken, vielleicht auch aus so tradiertem Denken dann auch rauszukommen und sich überhaupt erstmal gewahr zu werden, dass vielleicht auch eine Tochter einen Hof übernehmen kann“* (I10).

Betriebsleiterinnen und Innovationsfähigkeit

Frauen werden von den Gesprächspartner:innen durchaus als innovativer angesehen als Männer (I1, I2, I6, I10). Eine Gesprächspartner:in merkte an, dass die Investitionsförderprogramme ihr insgesamt zu wenig innovativ erschienen und zu wenige experimentierfreudige Dinge zuließen. Eine aufgestellte Hypothese war: *„Wenn Frauen stärker in die Betriebsführung kämen und tatsächlich mehr Macht im Sinne von ‚mein Eigentum, mein Invest, mein Risk‘ hätten und es tatsächlich umsetzen könnten, anders entscheiden würden“* (I2).

Frauen werde eher zugetraut, aus einer anderen Perspektive außerhalb des Mainstreams, an die betriebliche Zukunft heranzugehen und den Betrieb mit seinen Gegebenheiten wahrzunehmen. Die weibliche Hofnachfolge werde als Chance gesehen, den Betrieb komplett neu zu denken und nicht nur einfach fortzuführen (I2, I10): *„Vielleicht wachsen die Söhne mehr so wirklich rein und führen das dann so fort, wie der Vater das auch mal und der Opa schon gemacht hat. Und Frauen neigen vielleicht auch eher dazu zu sagen, nee, also wenn ich es übernehme, dann will ich es so machen, wie ich mir das vorstelle“* (I10).

7.3 Aussagen zur ländlichen Entwicklung

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf spezifische Fragen zur ländlichen Entwicklung. Diese wurden in einem eigenen Fragenblock erhoben und beziehen sich vor allem auf LEADER und die Dorfentwicklung.

Verankerung von Gender Mainstreaming in der Förderung der ländlichen Entwicklung

Auf die Frage, wie Gender Mainstreaming besser in der Förderung der ländlichen Entwicklung verankert werden könnte, wurden verschiedene Aspekte angesprochen.

Zum einen wurde eine Vereinfachung und Entbürokratisierung der Förderverfahren angemahnt (I1, I7, I8). Davon würden alle potenziellen Antragsteller:innen profitieren, aber insbesondere für Frauen, die aufgrund der Mehrfachbelastung als Care-Verantwortliche, Erwerbstätige (Unternehmerin), ehrenamtlich Engagierte besonders starke zeitliche Restriktionen haben, würde das den Zugang zu Förderangeboten deutlich erleichtern. In diesem Zusammenhang wurde auch das Problem der Vorfinanzierung angesprochen. Das Erfordernis der Vorfinanzierung wird als deutliche Hürde wahrgenommen und die Gewährung von Vorschüssen z. B. für kleinere Vorhaben könnte auch für Frauen hilfreich sein, da diese oft über weniger Sicherheiten verfügen (I1).

Daneben war das Thema „zielgruppengerechte Ansprache und Mobilisierung von (jungen) Frauen“ ein wichtiger Aspekt (I1, I2, I8). Dies wurde auch als Aufgabe der LEADER-Regionalmanagements gesehen. Insbesondere, da viele Regionalmanagements mit Frauen besetzt sind, böte dies die Chance, auch eher Frauen zu mobilisieren. Dabei müssten auch die Kanäle/Orte der Ansprache genutzt werden, über die Frauen auch erreicht würden.

Einfordern von Beteiligung von Frauen und Mädchen, aber auch anderen Akteursgruppen wäre ein weiterer Ansatzpunkt (I1, I3, I4, I5, I9). Hier hätten auch Personen, die in Auswahlgremien sitzen, eine Verantwortung, dies einzufordern (I5). Auswahlgremien/Jurys sollten grundsätzlich paritätisch besetzt sein (I9). Die positive Bewertung einer expliziten Beteiligung verschiedener Alters- und Geschlechtergruppen in der Projektentwicklung und -umsetzung im Rahmen von Projektauswahlkriterien könnte ein sinnvoller Weg zur Umsetzung von Gender Mainstreaming sein. Auch wenn dies vermutlich häufig nicht auswahlentscheidend ist, könnte es doch zur Bewusstseinsbildung und -sensibilisierung beitragen.

Es wurden allerdings auch Bedenken geäußert, dass neue/mehr Top-Down-Vorgaben Spielräume zu stark einengen und zu einer deutlichen Aufwandserhöhung z. B. in der Formulierung von Projektanträgen führen würden (I7, I9, I8).

Die Integration von Gender Mainstreaming in die konkrete Umsetzung von Vorhaben der ländlichen Entwicklung ist nicht einfach, wie folgende Antwort auf die Frage „Wie kann man Gender Mainstreaming besser verankern als mit Leitfäden?“ verdeutlicht: *„Konzeptionell ist das Thema Gleichstellung der Geschlechter schon recht gut verankert, auch im GAP-SP, aber in der Umsetzung da fällt es dann raus. Und genau diese Brücke, da weiß ich noch nicht so richtig, was die richtigen Bausteine sind, um genau diese Brücke mal standfest zu bauen“* (I9). Dies betreffe besonders die gemeinwohlorientierten baulichen Vorhaben. So wurde u. a. die Frage aufgeworfen, ob es nicht ähnlich wie für barrierefreies Bauen auch für geschlechtergerechtes Bauen konkrete Normen geben könnte (I4).⁴⁴

Neben der Einforderung einer expliziten Beteiligung von Frauen und Mädchen in der Projektentwicklung und -umsetzung wird vor allem die Sammlung und Verbreitung von guten Beispielen als Erfolg versprechender Weg für die Integration einer Geschlechterperspektive in die ländliche Entwicklung gesehen.

Die Ressourcen seien auf kommunaler Ebene unzureichend, kommunale Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte können das auch nicht leisten (vgl. Friederich, 2019).

⁴⁴ Eine kurze Recherche zeigt, dass es leider auch im Baurecht in dieser Hinsicht Umsetzungsdefizite gibt. So gibt es bereits seit 2004 im Baugesetzbuch klare Vorgaben zur Berücksichtigung geschlechtergerechter Belange bei der Bauleitplanung, aber bisher keine erkennbare Umsetzung dieser Vorgaben (siehe djb, 2024).

Vorgaben zur Zusammensetzung von Entscheidungsgremien in LEADER und in der Dorfentwicklung

Auch im Hinblick auf Vorgaben zur Beteiligung von Frauen und Männern in lokalen Steuerungsgruppen z. B. bei LEADER oder in der Dorfentwicklung gab es unterschiedliche Einschätzungen.

Vorgaben zur Beteiligung der Geschlechter wurden begrüßt, um unterschiedliche Lebenswirklichkeiten zu berücksichtigen – *„wenn ich mit dem Auto irgendwo anders bin und nur gucken muss, dass ich die Promillegrenze einhalte, wenn ich nach Hause komme. Was anderes, wie wenn ich in Care-Arbeit eingebunden bin, den Kinderwagen schiebe und die Mutter mit dem Rollator nebenherläuft“* (I2), – um strukturelle Nachteile auszugleichen (I1, I10) und geschlechterspezifische Denkweisen einzubringen (I2, I6). *„Die paritätische Besetzung von Gremien sollte auch in den Geschäftsordnungen der LAG verankert werden“* (I4).

Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass Frauen in LEADER vor allem von den WiSo-Partner:innen gestellt werden müssten, da die kommunale Ebene ja von den ganz überwiegend männlichen Bürgermeistern vertreten werde. Dies könnte auch dem Bottom-up-Prinzip widersprechen (I1). Da auch andere Bevölkerungsgruppen, z. B. junge Männer in Dorfentwicklungsprozesse schwer zu mobilisieren seien, bräuchte es dann auch für diese Vorgaben (I1).

Es wurde auch von positiven Erfahrungen nach Einführung einer Quote berichtet. Im Vergleich der Förderperioden gab es in 2014–2022 eine deutliche Dominanz der männlichen Bürgermeister, sodass die Frauen *„überredet“* wurden (in Lautstärke und Vehemenz). Bei einer mittlerweile fast paritätischen Zusammensetzung *„war ganz spannend, dass wir so wirklich Frauen gegen Männer Entscheidung hatten. Und das wäre in der letzten Periode überhaupt nicht möglich gewesen“* (I2).

Aber auch für Männer gäbe es bei ausgewogeneren Geschlechterverhältnissen einen Erkenntniszuwachs (I5, I10): *„Also es hat sich auf jeden Fall geändert, dass wir merken, dass die Themen anders auch beurteilt werden, dass wir andere Diskussionen hinkriegen auch, wenn diskutiert wird, welches Projekt wollen wir unterstützen, welches nicht. Und durch diese Bewusstmachung, dass wir in den letzten Jahren und in den letzten Förderperioden die Frauen ja nicht so stark im Fokus hatten, merke ich auch, dass die Männer in den Gremien, egal wen sie vertreten, da ein bisschen mehr ein Augenmerk drauf haben [...]“* (I5).

Genderkompetenz

Hinsichtlich der Genderkompetenz in den zuständigen Ministerien gab es unterschiedliche Einschätzungen. So wurde diese, auch aufgrund eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei den relevanten Akteur:innen, als „o.k.“ bzw. „sehr gut“ eingestuft (I1, I2, I6). Es wurde aber auch eine geringe Offenheit der Fachreferate im Hinblick auf Gleichstellungsfragen bemängelt (I3). Zum Teil fehle es auf Entscheidungspositionen eher am Wollen als am Wissen und Können (I9). Die Genderkompetenz der umsetzenden Bewilligungsstellen wurde als gering eingeschätzt (I2, I7). Das Beispiel, dass *„... die Sachbearbeiterin jetzt so einen Suchlauf durchlaufen lässt, und guckt wie oft steht da Gender drin und es stand eben nicht drin“* illustriert dieses Defizit. Es wurde aber auch darauf hingewiesen, dass das sehr personenabhängig ist (I3, I5), und manche Bewilligungsstellen sehr genau überlegen, *„wann sie welche Themen anbieten – Jahreszeit, Tageszeit, online/Präsenz. Mit Online-Formaten ist schon in einer Stunde viel möglich.“* (I3). Die Genderkompetenz der LEADER-Regionalmanagements wurde positiv gesehen, vor allem, weil diese überwiegend weiblich seien (I1, I2, I9).

Es wurde aber auch die Einengung des Themas auf Frauen und Männer kritisiert: *„Das passt nicht mehr wirklich zur gesellschaftlichen Realität, die durchaus auch bei uns auf dem Land schon Einzug gehalten hat. Also sprich queere Treffs für Jugendliche im ländlichen Raum. [...] Das erlebe ich in keinem anderen Bereich so stark wie im Agrarbereich“* (I2).

Die Notwendigkeit von Weiterbildung in diesem Bereich wurde von mehreren Gesprächspartner:innen gesehen (I23, I4, I7). Sinnvoll wäre z. B. die Integration des Themas in das Verwaltungsreferendariat, die landwirtschaftliche Berufsschulausbildung, aber auch die Schulung von LEADER-Akteur:innen – möglichst am Beginn der Förderperiode.

8 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

8.1 Schlussfolgerungen

Es gibt sowohl im Agrarsektor als auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere im Hinblick auf die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Verteilung von Care- und Erwerbsarbeit in den ländlichen Räumen einen deutlichen Handlungsbedarf. Für lebensfähige ländliche Räume ist die Adressierung dieser Disparitäten von entscheidender Bedeutung, um für junge Frauen und Familien attraktiv zu sein und zu bleiben und Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken.

Gender Mainstreaming wurde allerdings sowohl auf EU-Ebene als auch in Deutschland bisher sehr unzureichend umgesetzt. Dies gilt auch für die Gemeinsame Agrarpolitik (vgl. Diamanti et al., 2024). Wie bereits in der Ex-ante-Bewertung des GAP-SP festgestellt, besteht ein deutlicher Bruch zwischen der Darstellung der Ausgangslage, den Ergebnissen der SWOT-Analyse, der Bedarfsbewertung und der Interventionsstrategie (IfLS et al. 2022). Auch in der Ausgestaltung der Interventionen in den Bundesländern werden Gleichstellungsaspekte nur punktuell berücksichtigt.

So wird die in der Situationsanalyse deutlich herausgearbeitete strukturelle Benachteiligung von Frauen im Agrarsektor kaum adressiert, weder in der investiven Förderung noch im Bereich der Bildungs- und Beratungsangebote. Die Berücksichtigung von Betriebsleiterinnen im Auswahlverfahren (Pluspunkte für Frauen bzw. Bevorzugung von Frauen bei gleicher Punktzahl) dürfte vor allem zur Sensibilisierung dafür beitragen, dass auch Frauen landwirtschaftliche Betriebe leiten (können). Insgesamt fehlen für den Agrarsektor belastbare Studien, die Investitionsverhalten, Unternehmensstrategien und Auswirkungen der GAP geschlechterdisaggregiert betrachten.

Die analysierten Förderangebote im Agrarsektor stehen grundsätzlich bei gleichen betrieblich-strukturellen und biografischen Ausgangslagen Frauen und Männern in betriebsleitender Position gleichermaßen offen. Die betriebliche und gesellschaftliche Realität stellt sich aber so dar, dass Frauen in der Landwirtschaft insgesamt strukturell benachteiligt sind. Als Betriebsleiterinnen übernehmen und bewirtschaften sie im Durchschnitt weniger leistungsfähige Betriebe und können daher die für die investiven Förderprogramme notwendigen Fördervoraussetzungen von vornherein oft nicht erreichen. Dies betrifft die Mindestgröße, exemplarisch in Kapitel 3 anhand der LF dargestellt, oder den Tierbestand (EL-0403, EL-0411 und EL-0501), die betriebswirtschaftliche Mindestgröße nach Standardoutput in einigen Bundesländern (EL-0501) und vor allem die fachliche Eignung (EL-0403, EL-0411, EL-0501). Das agrarpolitische Ziel, den Strukturwandel zu begleiten und zugleich ökonomisch leistungsfähige Betriebe zu fördern, ist nicht notwendigerweise kongruent mit dem Ziel, Gleichstellung in der Landwirtschaft zu fördern; es kann sogar konträr sein.

Altersgrenzen, die zum Teil von der EU vorgegeben sind, schließen ältere Frauen (und Männer), die aus biografischen Gründen später einen landwirtschaftlichen Betrieb übernehmen oder neu gründen, von höheren Förderquoten und von der Niederlassungsbeihilfe aus. Gerade in Bezug auf Existenzgründungen im Bereich Landwirtschaft wird deutlich, dass „jung“ ausschließlich als biografisches Alter der Betriebsleiter:in und nicht des Unternehmens interpretiert wird, obwohl zumindest im spezifischen Ziel 7 der GAP nicht nur von der Förderung junger Landwirt:innen, sondern auch von der Förderung von Neueinsteiger:innen („Neuen Landwirten“) die Rede ist (vgl. GAP-SP, S. 466).

In der Intervention EL-0501, die innerhalb des ELER ganz konkret der Unterstützung von jungen Landwirt:innen und Existenzgründungen dienen soll, fällt auf, dass die Möglichkeit, dass mehrere Personen einen Betrieb gründen oder übernehmen, kaum berücksichtigt wird.

Die Ursache für strukturelle Benachteiligung von Frauen als Betriebsleiterinnen und Hofnachfolgerinnen ist ganz überwiegend in der patrilinearen Erbtradition vom „Vater an den Sohn“ zu finden und nicht in der Gesetzesnorm. Diese zu ändern, bedarf eines Umdenkens in den landwirtschaftlichen Familien, ein Wandel wird hier nur sehr langsam stattfinden.

Auch im Bereich der ländlichen Entwicklung besteht noch großes Potenzial zur Weiterentwicklung der Förderangebote insbesondere im Hinblick auf die paritätische Beteiligung an Entscheidungsprozessen und die explizite Integration einer Geschlechterperspektive in die Dorf- und Regionalentwicklungsprozesse und die Planung und Umsetzung von Projekten. Die Bedeutung gendersensibler Planung wird in der Literatur zur Stadt- und Regionalplanung schon lange diskutiert (Damyanovic und Zibell, 2019, 2013; Frölich von Bodelschwingh und Bauer, 2017; Wankiewicz, 2014). Die Erfahrungen zeigen, dass gendersensible Planung die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenssituationen berücksichtigt und damit eine Planung für ALLE begünstigt. Praktikable Handreichungen, wie es sie für die Stadtentwicklung gibt, fehlen allerdings bisher für die ländliche Entwicklung.

Erfreulich ist, dass sowohl im Programmplanungsdokument als auch in den Richtlinien und Merkblättern relativ häufig zumindest Frauen und Männer explizit angesprochen werden. Zum Teil wirkt die Mischung verschiedener geschlechtersensibler Schreibweisen oder auch die Mischung von Beidnennung und generischem Maskulinum in einem Satz etwas zufällig. Hier besteht noch deutliches Entwicklungspotenzial.

Für die 1. Säule der GAP fehlen belastbare Zahlen zur Verteilung der Zahlungen nach Geschlecht. Zu vermuten ist, dass Frauen unterdurchschnittlich von den Zahlungen profitieren und damit einen geringeren finanziellen Spielraum haben, um Betriebe zu entwickeln. Mit der verpflichtenden Erfassung des Geschlechts der Begünstigten im Monitoring⁴⁵ verbessert sich hier die Datengrundlage.

Insgesamt wird im GAP-SP nur ein sehr geringer Anteil der Mittel in Interventionen eingesetzt, die einen Impuls für Gleichstellung beinhalten (2,1 %) bzw. ein deutliches Potenzial dafür haben (5,4 %). Knapp 70 % der Mittel fließen in Interventionen, die die bestehenden strukturellen Disparitäten fortschreiben.

In den Interviews wurde eine Vielzahl von Facetten der Benachteiligung von Frauen in ländlichen Räumen angesprochen. Neben der Nennung inhaltlicher Bedarfe zur Erreichung der „gleichen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Teilhabechancen für Frauen“ wie Verbesserung von Mobilität, Kinderbetreuung und Digitalisierung wurden drei zentrale Aspekte in fast allen Interviews angesprochen: Information, Sichtbarkeit, Vernetzung.

- Insbesondere die Gesprächspartner:innen aus den westdeutschen Bundesländern sahen Unterschiede im Bekanntheitsgrad von Fördermitteln zwischen den Geschlechtern und betonten die Notwendigkeit zielgruppenspezifischer Formate zur Information und für den Austausch über die einzelnen Förderangebote, möglichst in einem geschützten Rahmen.
- Sichtbarkeit betrifft die Präsenz und Mitbestimmung in Entscheidungsgremien. Gerade in ländlichen Räumen haben überwiegend Männer öffentlich sichtbare Positionen inne. Aber auch die Sichtbarkeit von Leistungen von Frauen, Vorbildern und role models ist unzureichend.
- Vernetzung und Austausch ist von Bedeutung für Informationsfluss und Ideenentwicklung. Aufgrund der stärkeren zeitlichen Eingebundenheit durch Fürsorgearbeit und der damit verbundenen geringeren Flexibilität sind auch die Ressourcen für die Initiierung und Organisation von entsprechenden Aktivitäten begrenzt. Hierfür braucht es organisatorische Unterstützung.

⁴⁵ Siehe die Durchführungsverordnung VO (EU) 2022/1475 Ziffer 4 b) unter <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX:32022R1475>

8.2 Empfehlungen

Die Verantwortung für die Umsetzung der ELER-Förderung liegt bei den Bundesländern, sodass es in der Verantwortung der Länder liegt, diese geschlechtergerechter zu gestalten. Die folgenden Empfehlungen adressieren aber auch eher grundsätzliche Aspekte, die auch für die Bundesebene relevant sind und sich auf andere Politiken übertragen lassen. Viele Empfehlungen lassen sich kurz- und mittelfristig umsetzen, andere sind eher für die Zeit nach 2027 relevant.

8.2.1 Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen

In der Programmierung zukünftiger Politiken

Die vorhandenen Ansätze des Gender Mainstreaming in der Programmierung sollten fortgesetzt und konsequenter verfolgt werden. Eine umfassende geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage sollte auch zukünftig für Politiken zur ländlichen Entwicklung erfolgen. Vor allem sollten für die daraus abgeleiteten Bedarfe auch tatsächlich konkrete Handlungsansätze zum Abbau der Disparitäten und Ziele benannt sowie entsprechende Vorkehrungen zur Umsetzung und Berichterstattung getroffen werden.

Seitens der EU-Kommission ist die Förderung von Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile für Frauen in der Landwirtschaft und ländlichen Räumen und zu ihrer spezifischen Unterstützung durch die Mitgliedstaaten aktiv voranzutreiben.

Eine paritätische Besetzung von Gutachter:innen- bzw. Auswahlgremien von Bund und Ländern, welche z. B. im Rahmen der EIP-Agri die operationellen Gruppen oder am Beginn der Förderperiode im Rahmen von LEADER die LEADER-Regionen auswählen, sollte angestrebt werden.

Auch in anderen Bundesländern sollte darüber nachgedacht werden, Förderangebote wie die IMF in Baden-Württemberg, einzuführen, die sich spezifisch an Frauen richten und damit einen Beitrag zum Abbau von Disparitäten leisten, oder auch darüber hinaus (Kleinst-)Unternehmensgründungen von Frauen zu fördern. Insbesondere die enge Verzahnung von Qualifizierung, Coaching und Unternehmensförderung hat sich als hilfreich erwiesen.

Im Monitoring und in der Datenerfassung

Um Unterschiede in der Inanspruchnahme sowie die Teilhabe von Männern und Frauen in der Förderung sichtbar zu machen, bedarf es einer Weiterentwicklung der Datenerfassung im Rahmen des Fördergeschäfts und in der Agrarstatistik. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass das Geschlecht der Begünstigten bei natürlichen Personen zu erfassen ist.

Sowohl für die Direktzahlungen als auch für die Förderung natürlicher Personen im ELER sollte standardmäßig eine nach Geschlecht der Begünstigten disaggregierte Berichterstattung erfolgen.

In der Öffentlichkeitsarbeit

Es sollte konsequent 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 die Verwendung einer geschlechtersensiblen Sprache fortgesetzt bzw. angestrebt werden.

Informationslücken schließen und belastbare Datengrundlagen schaffen

Hinsichtlich des Investitions- und Gründungsverhalten von Frauen in landwirtschaftlichen und nicht-landwirtschaftlichen Betrieben besteht Forschungsbedarf, auch um die Förderbedarfe von Frauen besser in die Politikgestaltung aufnehmen zu können. Daneben sollte auch untersucht werden, ob es zwischen männlichen und weiblichen Betriebsleitungen landwirtschaftlicher Betriebe Unterschiede in den Unternehmensstrategien und dem daraus resultierenden Investitionsverhalten gibt.

Zur Schließung von Wissenslücken hinsichtlich der Geschlechterdimension der GAP sollte sowohl hinsichtlich der Zahlungen der 1. Säule als auch der Flächenmaßnahmen der 2. Säule eine Analyse der Zahlungsflüsse nach Geschlecht der Zahlungsempfänger:innen erfolgen. Hierbei sollten auch die Struktur der Betriebe berücksichtigt und Einflussfaktoren für die Verteilung beleuchtet werden.

8.2.2 Mehr Genderkompetenz ins System bringen

Neben der Bereitschaft zu gleichstellungsorientiertem Handeln ist Wissen ein zentrales Element von Genderkompetenz (Genderkompetenzzentrum, 2012). Dieses Wissen umfasst vor allem Kenntnisse über gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen sowie kontextbezogenes Detailwissen im jeweiligen Anwendungsbereich, also für die GAP vor allem im Agrarsektor und im Bereich der ländlichen Entwicklung. Darüber hinaus beinhaltet Genderkompetenz Wissen um die unbewussten und routinisierten Anteile an den eigenen Geschlechterkonstruktionen und denen anderer beteiligter Personen (vgl. Metz-Göckel und Roloff, 2002; Kamphans et al., 2017).

Bei den mit der Umsetzung betrauten Akteur:innen

Für die mit der Umsetzung des GAP-SP betrauten Mitarbeiter:innen im BMEL und in den Fachreferaten und nachgeordneten Behörden der Bundesländer 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 Teilnehmer:innengruppen geachtet werden. Insbesondere für Akteure 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 themenspezifische Leitfäden, die den Besonderheiten des jeweiligen Förderbereichs Rechnung tragen. Diese sollten in Zusammenarbeit mit Praktiker:innen des jeweiligen Förderbereichs erarbeitet und aktiv kommuniziert werden.

Insbesondere der Identifikation und Bereitstellung von Good-Practice-Beispielen kommt eine besondere Bedeutung zu, da sie zum einen inhaltliche Anregungen für die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Vorhaben liefern können und zum anderen die Leistung von Frauen in ländlichen Räumen sichtbar machen und damit Vorbilder schaffen, die andere Frauen ermutigen. Als Anregung sei hier der Preis der Landheldin in Hessen genannt⁴⁶ oder auch der Agricultural and Rural Inspiration Awards (ARIA), der seit 2024 auch in der Kategorie Gender Equality vergeben wird (EU CAP-Network, 2024).

⁴⁶ <https://www.land-hat-zukunft.de/landheldin.html>

Daneben wäre es wünschenswert, gleichstellungsrelevante Inhalte in landwirtschaftliche Ausbildungs- und Studiengänge, Agrarreferendariat und Weiterbildungsangebote für Agrarfachverwaltungen sowie in Studiengänge für Planer:innen und Regionalmanagements zu integrieren. Anregungen hierfür liefert das Portal gender-curricula.com der Koordinations- und Forschungsstelle „Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW“ (2025).

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 2014–2022 sowohl für den ELER als auch für die Strukturfonds jeweils mit Mitteln der Technischen Hilfe eine Fachstelle beim Landesfrauenrat eingerichtet wurde (vgl. Landesfrauenrat Mecklenburg Vorpommern, 2020). Auch Spanien kann als Anregung dienen. Hier gibt es bereits seit der Förderperiode 2007–2013 ein nationales Netz für Gleichstellung im Rahmen der Europäischen Fonds.⁴⁷

Die Vernetzungsstelle ländliche Räume (DVS) sollte das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in ländlichen Räumen aufgreifen. So 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 zur Dorf- und Regionalentwicklung.

8.2.3 Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln

Zum einen muss sichergestellt werden, dass Frauen und Männer gleichermaßen an der Ausgestaltung und Umsetzung der Förderung von Maßnahmen der integrierten ländlichen Entwicklung und LEADER beteiligt sind, zum anderen gilt es, über eine aktive Einbeziehung von Frauen, Männern und ggf. anderen Geschlechtsidentitäten die Qualität und Zielgenauigkeit der Entwicklungskonzepte, Planungen und geförderten Vorhaben zu verbessern.

Verbesserung der lokalen Wissensbasis

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

Die umfangreichen Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Gender Planning in der Stadtentwicklung sollten systematisch auf ihre Übertragbarkeit auf ländliche Gemeinden untersucht werden und diese Erkenntnisse in Leitfäden für die Dorfentwicklung einfließen. Auch Modellvorhaben zur Gestaltung geschlechtergerechter Dorfentwicklungsprozesse könnten hier wichtige Erkenntnisse liefern.

Teilhabe in Entscheidungsprozessen in den LEADER-Regionen und in der Dorfentwicklung sicherstellen

Sowohl in den Entscheidungsgremien der LEADER-Regionen als auch in Politik und Verwaltung in den ländlichen Räumen sind Frauen unterrepräsentiert. Um dies zu ändern, braucht es klare Vorgaben. Das bloße Anstreben

⁴⁷ https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/gender-budgeting-way-promoting-accountability-and-transparency?language_content_entity=de, <https://www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/>

einer ausgewogenen Zusammensetzung reicht nicht, um Veränderungen zu induzieren (Fynn und Pollermann, 2022). Hier sollten die Erfahrungen der aktuellen Förderperiode mit der Setzung von Quoten als auch mit eher weichen Formulierungen im Rahmen der Evaluation sorgfältig ausgewertet werden und als Grundlage für die Weiterentwicklung der bisherigen Vorgaben hin zu einer paritätischen Zusammensetzung der LAG genutzt werden.

Eine bessere Repräsentanz von Frauen ist auch in den Dorfentwicklungsprozessen erforderlich. Grundsätzlich sollte auch hier eine paritätische Beteiligung in der Planung und Steuerung angestrebt werden. Auch hier wäre es sinnvoll, zunächst die Beteiligungsstrukturen und deren Veränderung, z. B. aufgrund der RL-Änderung in Hessen, zu untersuchen und darauf aufbauend konkrete Schritte zu entwickeln. Es können aber schon jetzt Dorfentwicklungsplaner:innen und Kommunen stärker auf die Relevanz hingewiesen bzw. insbesondere von Planer:innen entsprechende Kompetenzen eingefordert werden.

Perspektivenvielfalt und Berücksichtigung aller Bevölkerungsgruppen sicherstellen

Sowohl bisherige Evaluationen als auch die Interviews zeigen, dass eine explizite Berücksichtigung verschiedener Nutzer:innengruppen bei den investiven Vorhaben der ländlichen Entwicklung nicht selbstverständlich ist. Daher sollte stärker als bisher auf die explizite Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven ländlicher Bevölkerung in der Projektentwicklung geachtet werden.

Bei allen investiven öffentlichen bzw. gemeinwohlorientierten Vorhaben (z. B. alle Arten von sozialen Treffpunkten wie Dorfgemeinschaftshäusern, Mobilitätsprojekten, Freizeit- und Erholungsinfrastruktur etc.) sollten die späteren Nutzer:innen explizit und nachweislich in die Projektentwicklung einbezogen werden. Anreize hierfür können z. B. über entsprechende Auswahlkriterien gesetzt werden, die diese Beteiligung in einem Umfang, der auch relevant ist, mit Punkten honorieren. Die Kommunikation guter Beispiele, die Sensibilisierung von Kommunen, Planer:innen und ggf. ergänzend die Erarbeitung entsprechender Handreichungen können dies unterstützen. Hierbei sollten neben dem Geschlecht auch unterschiedliche Altersgruppen und sozioökonomische Lebenslagen berücksichtigt werden.

Insbesondere in der Entwicklung von Freizeiteinrichtungen und -angeboten sollten explizit die Bedürfnisse und Wünsche von Mädchen und Jungen berücksichtigt werden. Je nach Altersgruppe sind hier auch getrennte Beteiligungsformate für Mädchen und Jungen sinnvoll.

8.2.4 Frauen in der Förderung des Agrarsektors besser mitdenken

Ziel der Untersuchung war es, darzulegen, welche Hemmnisse und Chancen wie auch Bedarfe es beim Zugang zu den dargestellten ELER-Interventionen für Frauen im ländlichen Raum gibt und auf Ansatzpunkte zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit hinzuweisen. Die Analyse im Hinblick auf den Agrarsektor hat gezeigt, dass es einige Förderanforderungen gibt, die Frauen strukturell benachteiligen.

Wenn es das agrarpolitische Ziel sein soll, Frauen als Betriebsleiterinnen, Existenzgründerinnen und Hofnachfolgerinnen den Zugang zur ELER-Förderung zu ebnen, dann müssten entweder

- a) die Förderbedingungen in Bezug auf die Mindestgröße, den Vollerwerb, die fachliche Eignung oder das Alter angepasst werden oder
- b) der große Teil der Betriebsleiterinnen/Hofnachfolgerinnen, die bisher die Förderfähigkeit nicht erfüllen, befähigt werden, diese zu erfüllen.

Es gibt jedoch agrarpolitische Begründungen, warum für die Fördervoraussetzungen „Mindestgröße“, „Vollerwerb“, „fachliche Eignung“ und „Alter“ (im Falle der Niederlassungsbeihilfe) Mindestanforderungen festgelegt werden. Agrarpolitisches Ziel ist es bisher, die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe u. a. durch Interventionen der investiven Förderung zu stärken (vgl. BMEL, 2024a).

Zugleich gilt es aber, bei der Aufstellung des GAK-Rahmenplans „die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern wie auch die geschlechterspezifischen Auswirkungen des Verwaltungshandelns in der Weise zu berücksichtigen, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht wird“ (ebenda: S. 10). Das agrarpolitische Ziel „Erhalt leistungsfähiger und wettbewerbsfähiger Betriebe“ ist daher nicht zwangsläufig kongruent mit dem Ziel „Förderung von Existenzgründungen oder der Förderung von Betrieben, die von Frauen geleitet werden“, sondern beide Ziele können konfliktieren.

Eine Absenkung der **Mindestgrößen** nach § 1 Abs. 2 ALG könnte das (unerwünschte) politische Signal senden, dass nunmehr der Erhalt der Leistungsfähigkeit landwirtschaftlicher Betriebe nicht mehr im Vordergrund des politischen Handelns steht und in ökonomisch nicht tragfähige Betriebe investiert würde. Auf der anderen Seite könnten gerade formal anhand der Flächenausstattung als nicht leistungsfähig angesehene Betriebe – dies betrifft insbesondere Frauen und Existenzgründer:innen – und ihr Innovationspotenzial von der Förderung ausgeschlossen werden. Damit können Chancen für einen innovativen Wandel im Agrarsektor verpasst werden.

Gleiches gilt für die Voraussetzungen „**Vollerwerb**“ und „**Mindest-Standardoutput**“. Der „Vollerwerb“ als Fördervoraussetzung in der Niederlassungsbeihilfe würde am restriktivsten wirken angesichts der hohen Teilzeitquote bei den Betriebsleiterinnen, wenn er denn in allen Ländern, die eine Niederlassungsbeihilfe anbieten, zur Anwendung käme. Dies ist bisher nicht der Fall. Beide Fördervoraussetzungen in der EL-0501 sollten daher zumindest hinsichtlich ihrer Wirkung auf den Kreis der potenziellen Antragsteller:innen kritisch hinterfragt werden.

Ein konkreter Ansatzpunkt, um diese zum Teil widersprüchlichen Ziele besser in Einklang zu bringen, wäre es, die **fachliche Eignung der Antragstellerinnen zu verbessern**, zum Beispiel, indem berufsgleitende Qualifikationsangebote zum Landwirt/ zur Landwirtin und zur Erlangung des Fachschulabschlusses (z. T. in EL-0501 erforderlich) in den verschiedenen Bundesländern verstärkt ausgebaut werden. Die Expert:inneninterviews weisen darauf hin, dass die bisherigen Kapazitäten nicht ausreichen, um den Bedarf zu decken. Bei der Schaffung von Bildungsangeboten für Quereinsteigerinnen sollte aber auf die Vereinbarkeit von Familie, Weiterbildung und Betriebsleitung geachtet werden, indem möglicherweise auch Onlineformate für den schulischen Teil der beruflichen (Weiter-)Bildung angedacht werden.

In Bezug auf das Kriterium „Alter“ sollte darüber nachgedacht werden, ob das Ziel „Existenzgründungsförderung“ wirklich erreicht wird oder ob dadurch nicht verborgene Potenziale von Frauen und Männern, die nicht den klassischen Weg der innerfamiliären Hofnachfolge vom „Vater an den Sohn“ gehen und folglich bei Betriebsgründung/-übernahme jenseits der 40 Jahre sind, ungenutzt bleiben.

In den Interventionen wenig Berücksichtigung finden außerdem Frauen, die weder Hofnachfolgerin, Existenzgründerin noch Betriebsleiterin sind. Mitarbeitende Familienangehörige in der Landwirtschaft können nur in der Diversifizierungsförderung EL-0411 Anträge stellen. Frauen, die als Ehepartnerinnen oder andere mitarbeitende Familienangehörige mit AFP-Förderung einen Betriebszweig gründen wollen, können dies nur über den Betriebsinhaber realisieren. Es sollte geprüft werden, unter welchen Umständen diese zahlenmäßig nicht ganz unerhebliche Gruppe von Frauen die eigene Antragsstellung, zum Beispiel unter Abschluss und Vorlage eines Nutzungsvertrages über die Dauer der Zweckbindung, gegenüber der Bewilligungsbehörde zukünftig realisieren könnte.

In der Ausgestaltung der Intervention EL-0501 sollten Fälle, in denen mehrere Personen einen Betrieb gründen oder übernehmen, besser mitgedacht werden, auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Hofnachfolger:innen.

Um noch stärker als bisher im Bewusstsein aller Akteur:innen im Agrarsektor zu verankern, dass Töchter gleichermaßen wie Söhne landwirtschaftliche Betriebe leiten können und somit als Hofnachfolgerin infrage kommen, sollte das Thema über ein Stärken der sozioökonomischen Beratungsangebote, und über regelmäßige

Informationen zur Rechtslage hinsichtlich der Hofnachfolge adressiert werden. Dies sollte vor allem in den Bundesländern erfolgen, die über keine Kammerberatung verfügen.

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; siehe auch Stoppacher und Saurug, 2020).

Für die Operationellen Gruppen der **EIP-Agri** ist eine Quote nicht sinnvoll, da jeweils spezifische fachliche Kompetenzen erforderlich sind. Dennoch sollte den Akteur:innen nahegelegt werden, auf eine vielfältige Zusammensetzung, nicht nur hinsichtlich des Geschlechts, zu achten, auch da dies nachweislich Kreativität und Innovation begünstigen kann. Dass es sich bei den in den Operationellen Gruppen der EIP-Agri z. T. gewünschten Akteursgruppen (vor- und nachgelagerte Unternehmen, Landwirt:innen) eher um männlich dominierte Bereiche handelt, könnte für Frauen eine Eintrittsbarriere darstellen. Daher sollte darauf geachtet werden, dass Frauen in der Kommunikation der Maßnahme explizit mit angesprochen werden.

Literaturverzeichnis

- Anonymous (2024) Vanessa: Milch mit System, zu finden in <https://www.rentenbank.de/programm kredite/foerder_stories/vanessa/> [zitiert am 20.1.2025]
- AWK Hessen: Auswahlkriterien nach Artikel 79 der Verordnung (EU) 2021/2115 der im Land Hessen durchgeführten Interventionen des GAP-Strategieplans 2023–2027 (2024), zu finden in <<https://www.wibank.de/resource/blob/wibank/407478/0498f0088b0d06edd191c97a65180c74/eu-verordnung-nr-2021-2115-data.pdf>> [zitiert am 15.1.2025]
- Bayerische Staatsregierung (2024) Herrmann: Bayern beschließt Verbot der Gendersprache, zu finden in <<https://www.bayern.de/herrmann-bayern-beschliesst-verbot-der-gendersprache/>> [zitiert am 6.1.2025]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)] (ed) (2024) Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. INKAR: Ausgabe 2024. Bonn
- Berlik M, Dolge S, Rühmling M (2024) Bewertung der Maßnahme „Diversifizierung in nicht landwirtschaftlichen Tätigkeiten“. Programm zur Entwicklung des ländlichen Raums 2014–2020 (+2) (EPLR MV)
- BIOFACH (2023) Food for the Future: Frauen und nachhaltige Ernährungssysteme, zu finden in <<https://www.biofach.de/de-de/presse/pressemitteilungen/2023/biofach-food-for-the-future>> [zitiert am 4.3.2025]
- 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 12.7.2024]
- BK [Schweizerische Bundeskanzlei] (2009) Geschlechtergerechte Sprache: Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen
- 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/>> [zitiert am 4.3.2025]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] (2022) Ausgangslage der Landwirtschaft und des ländlichen Raums in Deutschland: zur Erstellung des deutschen GAP-Strategieplans des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft. Anhang II des GAP-Strategieplans, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/EU-Agrarpolitik-Foerderung/gap-strategieplan_anhang-II.pdf?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 10.7.2024]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] (2023) Den Wandel gestalten: Zusammenfassung zum GAP-Strategieplan 2023–2027 (Stand 20.03.2023), zu finden in <www.bmel.de/gap-strategieplan> [zitiert am 5.2.2025]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] (2024a) Rahmenplan der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ 2024–2027, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/gak-rahmenplan-2024-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=5> [zitiert am 4.3.2025]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] (2024b) Übersicht über die geplanten Mittel der Europäischen Union im Bereich der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) in Deutschland: GAP-Dashboard, zu finden in <<https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/eu-agrarpolitik-und-foerderung/gap/gap-dashboard.html>> [zitiert am 12.11.2024]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] (2024c) GAP-Strategieplan für die Bundesrepublik Deutschland: Version 4.0, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/EU-Agrarpolitik-Foerderung/gap-strategieplan-version-4-0.pdf?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 11.7.2024]
- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] Referat 613 (2024) Finanzplan zum GAP-SP für ausgewählte Interventionen, differenziert nach Teilinterventionen und Bundesländern. Stand: Programmgenehmigung. Excel-Datei per E-Mail vom 21.10.2024

- BMEL [Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft] Referat 613 (2025) LAG-Zusammensetzung. Schriftliche Mitteilung vom 17.02.2025
- 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 28.11.2024]
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2024) Gleichstellungsatlas: Partizipation: Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas>> [zitiert am 6.1.2025]
- Bock BB (2014) Gender mainstreaming and rural development policy; the trivialisation of rural gender issues. *Gender, Place & Culture* 22(5):731–745. doi: 10.1080/0966369X.2013.879105
- Bogumil J, Gehne DH, Süß LA (2024) Sozialprofil, Amtsführung und Problemlagen. In: Bogumil J, Gehne DH, Süß LA (eds) *Ehrenamtliche Bürgermeister in Deutschland*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 45–111
- Bohnet I (2017) *What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*. München: C.H.Beck, 381 p
- Brohmer H, Hofer G, Bauch SA, Beitner J, Berkessel JB, Corcoran K, Garcia D, Gruber FM, Giuliani F, Jauk E, Krammer G, Malkoc S, Metzler H, Mües HM, Otto K, Rahal R-M, Salwender M, Sczesny S, Stahlberg D, Wehrt W, Athenstaedt U (2024) Effects of the Generic Masculine and Its Alternatives in Germanophone Countries: A Multi-Lab Replication and Extension of Stahlberg, Sczesny, and Braun (2001). *International Review of Social Psychology* 37(1). doi: 10.5334/irsp.522
- 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 2.9.2024]
- Calahorrano L, Rebaudo M, Stöwhase S (2019) *Gender Care Gap: Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen*, hg. v. Frauenhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik
- CDI Consultants (2022) *Evaluación de la perspectiva de género en el PDR de Euskadi: Informe de evaluación del Programa de Desarrollo Rural de Euskadi 2015–2020. Año 2022*, zu finden in <<https://eu-cap-network.ec.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-03/cdi-consultants-evaluation-of-the-gender-perspective-in-the-basque-country.pdf>> [zitiert am 25.3.2024]
- Damyanic D, Reinwald F (2014) The "Comprehensive village renewal programme in Burgenland" as a means a strengthening the social capital in rural areas. *European Countryside* 6(1):18–35. doi: 10.2478/euco-2014-0003
- Damyanic D, Zibell B (2013) Is there still gender on the agenda for spatial planning theories?: Attempt to an integrative approach to generate gender-sensitive planning theories. *disP – The Planning Review* 49(4):25–36. doi: 10.1080/02513625.2013.892784
- Damyanic D, Zibell B (2019) Brief historical review of gendered approaches in spatial development and planning. In: Zibell B, Damyanovic D, Sturm U (eds) *Gendered approaches to spatial development in Europe: Perspectives, similarities, differences*. London, New York: Routledge: pp 25–36
- Dashper K (2019) Challenging the gendered rhetoric of success? The limitations of women-only mentoring for tackling gender inequality in the workplace. *Gender Work & Organization* 26(4):541–557. doi: 10.1111/gwao.12262
- Davier Zv, 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*, Thünen-Institut für Betriebswirtschaft. Thünen Working Paper 207
- Dederichs K, Graaf ND de (2023) Gender Segregation in Civic Life: Women's and Men's Involvement in Voluntary Associations. *Gender & Society* 37(6):942–971. doi: 10.1177/08912432231195075
- Dellenbaugh-Losse M, Ruschin L (2023) Workshop 2: Mädchen*beteiligung und Land-/Stadtplanung. In: *Fachtag Mädchen*beteiligung*, 6. Juni 2023 (Doku)
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2017) *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 3.8.2024]
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2021a) *Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung 2020*, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/>

- [Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html?nn=207640](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html?nn=207640) [zitiert am 24.03.2025]
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2021b) 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-5411403209004.html>> [zitiert am 10.01.2025]
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (2022) Wohnen, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/_inhalt.html#sprg580428> [zitiert am 15.1.2025]
- Diamanti G, van Santen M, Duncan J (2024) Uncovering the effects of the Common Agricultural Policy (2023–2027) on women: Deliverable No.5.3, SWIFT-Projekt
- djb [Deutscher Juristinnenbund] (2024) Policy Paper: Policy Paper: 20 Jahre Gleichstellung im BauGB – Es ist längst Zeit für geschlechtergerechte Städte und Gemeinden. Berlin, zu finden in <<https://www.djb.de/presse/pressemitteilungen/detail/st24-26>> [zitiert am 24.10.2024]
- DKJS [Deutsche Kinder- und Jugendstiftung] (2023) Gesehen, gehört, ernstgenommen werden – Chancen von Mädchen*beteiligung für ländliche Räume: Handlungsempfehlungen aus den Ergebnissen der Mädchen*werkstatt-Hearings und Online-Umfrage der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung, zu finden in <https://www.starkimland.de/handlungsempfehlung_landheldinnen/> [zitiert am 4.3.2025]
- Duden C (2019) Die Wirkung von Ertrags- und Wetterindexversicherungen auf das Erfolgsrisiko deutscher Ackerbaubetriebe – wird die Hedgingeffektivität überschätzt? Berichte über Landwirtschaft – Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft, Aktuelle Beiträge. doi: 10.12767/BUEL.V97I3.257
- Duden C, Offermann F (2020) Income Risk of German Farms and its Drivers. GER J AGR ECON 69(2). doi: 10.30430/69.2020.2.85-107
- Duden C, Böhner H, Kuhnert H, Lampkin N, Offermann F, Röder N, Tegetmeyer I (2024) Beiträge zur Evaluierung der Öko-Regelungen nach GAP-Direktzahlungen-Gesetz (GAPDZG): BMEL-Auftrag vom 02.07.2024 (Referat 613, ehemals 617). Version 1.14
- DVS [Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume] (2021) Befragung der LEADER-Aktionsgruppen 2021 – Ergebnisse –, zu finden in <https://www.dvs-gap-netzwerk.de/fileadmin/Redaktion/Seiten/Dorf_Region/LEADER/LEADER-Befragung_2021/LAG-Befragung_2021_Bericht.pdf> [zitiert am 15.1.2025]
- Eberhardt W (2018) PFEIL – Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen: Einzelbetriebliche Beratung (TM 2.1) – Auswertung der Erfahrungsberichte der Beratungsanbieter zum 1. Vergabezeitraum. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 12/2018, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/NI_EB_Bericht_Befragung_Berat-Anbieter_2018_Endversion.pdf> [zitiert am 12.5.2024]
- Eberhardt W (2021) 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/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2021/4_2021-NI_EB_MS.pdf> [zitiert am 17.10.2024]
- 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 bis 2020. 5-Länder-Evaluation, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/6_2022_HE_EIP_Bericht_V7-2023.pdf> [zitiert am 14.6.2024]
- Ebers H, Forstner B (2020) Evaluation der Förderung von Investitionen zur Diversifizierung (FID – TM 6.4 des EPLR Hessen): Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014 bis 2020 (EPLR Hessen), 5-Länder-Evaluation 10/2020
- ECA [European Court of Auditors] (2021) Special Report No 10/2021: Gender mainstreaming im EU Haushalt: Auf Worte sollten nun Taten folgen, European Court of Auditors / Europäischer Rechnungshof, 73 p, zu finden in <https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_DE.pdf> [zitiert am 17.6.2021]
- Eckert S, Assmann K (2023) Ost- und westdeutsche Journalistinnen in Leitungspositionen: Zur Wahrnehmung von Arbeitssituationen und beruflichen Praktiken, doi: 10.21241/ssoar.86635

- Eckl S, Giess-Stüber P, Wetterich J (2005) Kommunale Sportentwicklungsplanung und Gender Mainstreaming: Konzepte, Methoden und Befunde aus Freiburg. Münster
- EIGE [European Institute for Gender Equality] (o. J.) Gender Budgeting, zu finden in <<https://eige.europa.eu/gendermainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting?lang=de>> [zitiert am 5.2.2025]
- 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
- EIGE [European Institute for Gender Equality], Barbieri D, Bernardo C, Elderermanns E, et al (2023) Gender Equality Index 2023: Towards a green transition in transport and energy, Publications Office of the European Union. doi: 10.2839/64810
- 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 16.5.2024]
- 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 12.4.2024]
- EU 2021/2115 [Europäisches Parlament, Rat] Verordnung (EU) 2021/2115 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2. Dezember 2021 mit Vorschriften für die Unterstützung der von den Mitgliedstaaten im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik zu erstellenden und durch den Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) und den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) zu finanzierenden Strategiepläne (GAP-Strategiepläne) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1305/2013 sowie der Verordnung (EU) Nr. 1307/2013, zu finden in <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:32021R2115>> [zitiert am 4.10.2024]
- EU CAP-Network (2024) ARI Awards24: Empowering young people, zu finden in <https://eu-cap-network.ec.europa.eu/news/ariawards24-empowering-young-people_en> [zitiert am 15.1.2025]
- EU-COM [European Commission] (2016) Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019. Publication office. doi: 10.2838/454429
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2016) Attitudes of Europeans towards Animal Welfare. Special Eurobarometer 442 4158. Brüssel
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020a) 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
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020b) Empfehlungen der Kommission für den GAP-Strategieplan Deutschlands: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Begleitunterlage zur MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS-UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN. Empfehlungen an die Mitgliedstaaten bezüglich ihrer Strategiepläne für die Gemeinsame Agrarpolitik, zu finden in <<https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/EU-Agrarpolitik-Foerderung/eu-kom-empfehlungen-gap-strategieplan.pdf;jsessionid=AC386132E9BCF00D573F6B281BEFBEB2.internet2832?blob=publicationFile&v=4>> [zitiert am 6.3.2025]
- EU-KOM [Europäische Kommission, DG agri] (2022) KOM-Anmerkungen zum deutschen GAP-Strategieplan, zu finden in <<https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/EU-Agrarpolitik-Foerderung/eu-kom-anmerkungsschreiben-gap-strategieplan.pdf?blob=publicationFile&v=3>> [zitiert am 05.02.2025]
- Europarat (2005) Gender Budgeting. Final report of the Group of Specialists on Gender Budgeting, hg. v. Europarat, Abteilung für Gleichstellung, Generaldirektion Menschenrechte und Rechtsstaatlichkeit.
- European Commission DG Research and Innovation (o. J.) Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation. Online, zu finden in <https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe> [zitiert am 26.7.2024]

- European Commission DG Research and Innovation (2020) Gendered Innovations 2: How inclusive analysis contributes to research and innovation, zu finden in <https://research-and-innovation.ec.europa.eu/document/download/e3cff56d-efa6-4aba-87a1-4552d1c2e62f_en> [zitiert am 30.7.2024]
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021) Horizon Europe, gender equality – A strengthened commitment in Horizon Europe. Publications Office of the European Union
- Fabian AC (2018) Die Stellung der Frau im Agrarrecht: Eine Untersuchung anhand des Familien- und Erbrechts sowie der Alterssicherung der Landwirte, 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Schriften zum Agrar-, Umwelt- und Verbraucherschutzrecht 79
- 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/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf> [zitiert am 19.1.2025]
- Farrell M (2024) Seeds of change: Women’s role in greening European agriculture, Horizon The EU Research & Innovation Magazine, zu finden in <<https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/horizon-magazine/seeds-change-womens-role-greening-european-agriculture>> [zitiert am 10.1.2025]
- Fengler B, Pollermann K (2019) Förderung der lokalen Entwicklung in ländlichen Gebieten (SPB 6B): PFEIL 2014–2020 Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum in Niedersachsen und Bremen. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 18/2019, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/18_2019_SPB6B-Bericht-NI-endg.pdf> [zitiert am 15.3.2024]
- Field LC, Souther ME, Yore AS (2020) At the table but can not break through the glass ceiling: Board leadership positions elude diverse directors. Journal of Financial Economics 137(3):787–814. doi: 10.1016/j.jfineco.2020.04.001
- FLIARA project (2024) Female-Led Innovation in Agriculture and Rural Areas. Online, zu finden in <<https://fliara.eu/>> [zitiert am 22.2.2025]
- Forstner B, Grajewski R (2014) Beurteilung von alternativen Finanzierungsarten und -instrumenten zur Umsetzung von investiv ausgerichteten Fördergrundsätzen der GAK. Thünen Working Paper Nr. 29. Braunschweig, zu finden in <https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-workingpaper/ThuenenWorkingPaper_29.pdf> [zitiert am 5.2.2025]
- Frey R (2010) Gender Budgeting als geschlechterpolitische Strategie. Journal für Internationale Politik und Gesellschaft(2):35–47, zu finden in <https://library.fes.de/pdf-files/ipp/ipp-2010-2/04_a_frey_d.pdf> [zitiert am 5.2.2025]
- Frey R (2021a) Analysen von drei Maßnahmen-Paketen des Bundes zur Bewältigung der Coronakrise aus Gleichstellungsperspektive, hg. v. Hans-BöcklerStiftung, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). WSI Study, zu finden in <<https://hdl.handle.net/10419/247651>> [zitiert am 5.2.2025]
- Frey R (2021b) Gender-Monitoring der ersten Tranche des Bremen-Fonds: Expertise im Auftrag der Bremischen Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Anlage zur Vorlage „Berichterstattung langfristige Maßnahmen Bremen-Fonds“, zu finden in <https://sd.bremische-buergerschaft.de/sdnetrim/UGhVM0hpd2NXNfFcExjZYr0IUuZBPwjBR8oXNITq9VOCFLbmdeacnvWNNa3-p1/370-L_347-S_Teil_B_Berichtsbitte_lfd_Nr_75_Genderexpertise.pdf> [zitiert am 5.2.2025]
- Friederich C (2019) Gleichstellung als Regionalentwicklung: Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsarbeit in ländlichen Räumen Deutschlands, hg. v. Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen, zu finden in https://www.gleichberechtigt.org/sites/default/files/uploads/downloads/12_projektiv_studie_gleichstellunglaendlicheraeume.pdf [zitiert am 4.3.2025]
- Frölich von Bodelschwingh F, Bauer U (2017) 30 Jahre Gender in der Stadt- und Regionalentwicklung. Erfahrungen und Perspektiven. Deutschland, Berlin, 88 S., Anh, zu finden in <<https://repository.difu.de/jsui/handle/difu/238466>> [zitiert am 10.12.2024]
- 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 6.9.2024]

- GemVB [Gemeinsame Verwaltungsbehörde für den EFRE, ESF und den ELER des Landes Mecklenburg-Vorpommern] (2024) Jährlicher Durchführungsbericht Germany – Rural Development Programme (Regional) – Mecklenburg-Vorpommern 01/01/2023–31/12/2023, zu finden in <<https://www.europa-mv.de/serviceassistent/download?id=1671759>> [zitiert am 23.10.2024]
- Genderkompetenzzentrum (2012) Gender Kompetenz, zu finden in <<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>> [zitiert am 15.7.2024]
- GRASS CEILING (2024) GRASS CEILING: Gender Equality in Rural and Agricultural Innovation Systems. Online, zu finden in <<https://www.grassceiling.eu/>> [zitiert am 22.2.2025]
- 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 <<https://hdl.handle.net/10419/158430>> [zitiert am 16.3.2024]
- Herget 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 18.2.2024]
- 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
- Hessische Staatskanzlei (2024) Geschäftsanweisung 21.2024.010: Geschlechtergerechte Schreibweise und Bezeichnung von Personen, zu finden in <<https://fragdenstaat.de/anfrage/dienstanweisung-gender-verbot/890619/anhang/geschftsanweisunggeschlechtergerechteschreibweise.pdf>> [zitiert am 6.1.2025]
- 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> [zitiert am 4.3.2025]
- 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 3.2.2025]
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2016) Die Kommunalwahlen am 6. März 2016. Endgültige Ergebnisse der Gemeindewahlen und der Kreiswahlen. Wiesbaden, Statistische Berichte Kennziffer: B VII 3-2 – 5j/16, zu finden in <https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/HEHeft_derivate_00005694/BVII3-2_5j16.pdf> [zitiert am 4.11.2024]
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2017) Die Hessische Gemeindestatistik 2017: Ausgewählte Strukturdaten aus Bevölkerung und Wirtschaft 2016. Wiesbaden, zu finden in <https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/HEHeft_mods_00008708> [zitiert am 4.11.2024]
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2021) Die Kommunalwahlen am 14. März 2021. Endgültige Ergebnisse der Gemeindewahlen und der Kreiswahlen: Tabelle 11. Wiesbaden, Statistische Berichte Kennziffer: B VII 3-2 – 5j/21_2kA_Anhang, zu finden in <https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/2022-08/BVII3-2_5j21_2kA.pdf> [zitiert am 7.1.2025]
- IfLS [Institut für Ländliche Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, gemeinnützige Gesellschaft mbH], entera Umweltplanung & IT, BonnEval [Bonner Evaluationen], TI-LV [Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen] (2022) Ex-ante Evaluierung des GAP-Strategieplans für die Bundesrepublik Deutschland. Förderperiode 2023–2027, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/EU-Agrarpolitik-Foerderung/gap-strategieplan_ex-ante-evaluierung.pdf?__blob=publicationFile&v=3> [zitiert am 23.8.2024]
- 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 21.2.2025]
- isw [Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung, gemeinnützige Gesellschaft mbH], BfA [Büro für Agrar- und Dorfentwicklung] (2019) Bewertung der Umsetzung der LEADER/CLLD-Maßnahme in Sachsen-Anhalt 2014–2020, zu finden in <https://leader.lpsa-prod.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Leadernetzwerk/03_ALTE_Dokumente_FP_14-20/Download/2019-05-24_LEADER_Bericht_M19_ST24.05.2019.pdf> [zitiert am 11.7.2024]

- Jäckle S (2022) Per aspera ad astra – Eine politikwissenschaftliche Analyse der Akzeptanz des Gendersterns in der deutschen Bevölkerung auf Basis einer Online-Umfrage. *Polit Vierteljahresschr* 63(3):469–497. doi: 10.1007/s11615-022-00380-z
- 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
- 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 6.3.2025]
- Kamphans M, Metz-Göckel S, Selent P (2017) Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Lehre. In: Robertson-von Trotha CY, Albers A, Albuquerque JPd, Anderl R, Berendes J, Bergmann G, Brall S, Burkardt N, Deigendesch T, Fuchs W, Gapski H, Glaser H, Görisch J, Görts W, Isenhardt I, Jarchow M, Jorzik B, Kamphans M, Kaschke M, Keller A, Koban IH, Krucker C, Mainzer K, Maring M, Metz-Göckel S, Otten M, Pock M-Cv, Rein K, Rolf A, Rothfuss U, Rüll H, Selent P, Simon E, Völz D, Wägenbaur T, Woschnack U, Zimmerli WC (eds) Schlüsselqualifikationen für Studium, Beruf und Gesellschaft: Technische Universitäten im Kontext der Kompetenzdiskussion. Karlsruhe: KIT Scientific Publishing: pp 277–316, zu finden in <<https://books.openedition.org/ksp/3326>> [zitiert am 12.7.2024]
- 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 19.10.2024]
- Kearney E (2013) Diversity und Innovation. In: Krause DE (ed) Kreativität, Innovation, Entrepreneurship. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 193–213, doi: 10.1007/978-3-658-02551-9_10
- KiJuBB [Kompetenzzentrum für Kinder- und Jugendbeteiligung in Brandenburg] (2023) Fachtag Mädchen*beteiligung, 6. Juni 2023 (Doku), zu finden in <<https://www.jugendbeteiligung-brandenburg.de/kjube-kommune/dokufachtagmaedchenbeteiligung2023>> [zitiert am 4.2.2025]
- Klatzer E (2019) Gender Budgeting: Budgetgestaltung zwischen emanzipatorischem Anspruch und Public Finance Management. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung 65. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 1003–1012
- 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 17.11.2024]
- Klimmer M (2015) Entwicklung und Erfolgsfaktoren diversifizierender Landwirtschaftsbetriebe: Schriftliche Befragung und Auswertung geförderter und nicht geförderter Betriebe in Hessen
- Klunder 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. doi: 10.25595/1368
- Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation (2020) Handreichung Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung., zu finden in <<https://www.senatspressestelle.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen146.c.350369.de>> [zitiert am 21.1.2025]
- Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2025) Gender Curricula, zu finden in <<https://www.gender-curricula.com/gender-curricula>> [zitiert am 21.1.2025]
- Kuhl M (2011) Wie macht man eine Gender Budgeting-Analyse?: Ein Leitfaden anhand des Beispiels der Analyse der deutschen Konjunkturpakete I und II. Gender-Politik-online, zu finden in <https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/gender_budgeting/MaraKuhl.pdf> [zitiert am 21.1.2025]
- Küpper P (2016) Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 53 p. Thünen Working Paper 68
- 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 15.3.2024]
- 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 28.11.2022]
- Lehner K, Öser C (2021) „Stadtplanung ist nie geschlechtsneutral“: Wien als Vorreiterin. ORF.at, zu finden in <<https://orf.at/stories/3204407/>> [zitiert am 3.11.2024]
- 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. doi: 10.1007/978-3-658-15858-3
- LSN [Landesamt für Statistik Niedersachsen] (2021) Frauenanteil an allen Mandaten in den Kreistagen / der Region Hannover, den Räten der kreisfreien Städte und der Gemeinden zur Kommunalwahl am 12.09.2021 in Niedersachsen. Per Mail am 11.04.2022
- Mahler Walther K, Sive A, Hempe, Lisa, Lukoschat, Helga, EAF Berlin (2024) Engagement von Frauen in der Kommunalpolitik in Sachsen: Ergebnisbericht einer qualitativen Studie, hg. v. Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung, zu finden in <<https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/45662>> [zitiert am 4.2.2025]
- Marlow S (2020) Gender and entrepreneurship: past achievements and future possibilities. *IJGE* 12(1):39–52. doi: 10.1108/IJGE-05-2019-0090
- May R, Zibell B (eds) (2012) Genderkompetenz in Architektur, Landschaft, Planung: Ideen Impulse Initiativen. Hannover
- 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
- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2017) Leitfaden zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen/Vorhaben: für das Landesprogramm ländlicher Raum (LPLR) 2014–2020, zu finden in <<https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/genderLeitfaden.pdf?blob=publicationFile&v=1>> [zitiert am 20.1.2025]
- Mensi-Klarbach H, Seierstad C (2020) Gender Quotas on Corporate Boards: Similarities and Differences in Quota Scenarios. *European Management Review* 17(3):615–631. doi: 10.1111/emre.12374
- Metz-Göckel S, Roloff C (2002) Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik* ; 13. Jahrgang 2002 Heft 1. doi: 10.17877/DE290R-992
- MF LSA [Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt] (2019) Durchführungsbericht des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) 2019, zu finden in <https://europa.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Europa/Z-Aussonderungsakte/ESI-Fonds-Neu_2017/Dokumente/ELER/Durchfuehrungsberichte_ELER_FP_2014-2020/Durchfuehrbericht_2019/Durchfuehrungsbericht_ELER_2019.pdf> [zitiert am 11.7.2024]
- Milbert A, Blätgen N (2021) 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 6.3.2025]
- 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 24.6.2024]
- 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 25.1.2025]
- ML [Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2022) Anforderungsprofil Dorfentwicklungsplan, zu finden in <https://www.ml.niedersachsen.de/download/140361/Anforderungsprofil_an_den_Dorfentwicklungsplan.pdf> [zitiert am 12.11.2024]
- MLR [Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, Referat 64] (2024) Innovative Maßnahmen für Frauen – Erfahrungen mit der Umsetzung. mündlich im Oktober 2024
- MLUK [Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Klimaschutz des Landes Brandenburg] (2023) EL-0702 – Auswahlkriterien zur Förderung von Projekten im Rahmen der Europäischen Innovationspartnerschaft (EIP), zu finden in <<https://eip-agri.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/PAKs-EIP%202023-11-27.pdf>> [zitiert am 23.7.2024]
- Moser A (2016) Ex-post-Bewertung EPLR M-V 2007–2013 : Modulbericht 9.9_MB Lebensqualität. Braunschweig, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/MV/9-9_MB_Lebensqualitaet.pdf> [zitiert am 2.9.2024]
- MWVLW [Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland Pfalz] (2024) Auswahlkriterien für Vorhaben im Rahmen des LEADER-Förderauftrages FLLE 2.0: „Innenstädte der Zukunft“, „Kleinstunternehmen der Grundversorgung“ sowie „Einrichtungen für lokale Basisdienstleistungen“, zu finden in <[https://www.gap-sp.rlp.de/Internet/global/themen.nsf/b81d6f06b181d7e7c1256e920051ac19/EA8B7067806A9368C1258AD9002CA381/\\$FILE/240215_GAP-SP_2.%20F%C3%B6rderung%20FLLE%202.0_Auswahlkriterien.docx](https://www.gap-sp.rlp.de/Internet/global/themen.nsf/b81d6f06b181d7e7c1256e920051ac19/EA8B7067806A9368C1258AD9002CA381/$FILE/240215_GAP-SP_2.%20F%C3%B6rderung%20FLLE%202.0_Auswahlkriterien.docx)> [zitiert am 15.1.2025]
- Obinger S, Bonk C (2022) Frauen Macht Brandenburg: Daten – Fakten – Handlungsempfehlungen zur politischen Teilhabe von Frauen in Brandenburg, hg. v. Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Brandenburg, zu finden in <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brandenburg/18891.pdf>> [zitiert am 4.2.2025]
- Oedl-Wieser T (2016) Gender Equality in the Regional Development Discourse — Only Rhetoric Modernisation? Austrian Experiences. In: Wiest K (ed) Women and Migration in Rural Europe. London: Palgrave Macmillan UK: pp 230–250
- Padel S, von Davier Z, Neuenfeldt S (2024) Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft – Beschäftigungsstruktur, Berufsbildung und Entwicklung auf dem Weg zur Gleichstellung. Berichte über Landwirtschaft – Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft (eingereicht)
- 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 29.6.2024]
- Peter H (2022) Umsetzung von Dorfentwicklungsplänen in Hessen – Lokale Governance-Arrangements und die Rolle der Steuerungsgruppen: Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 8/2022, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/8_2022-HE_TM7.1_Dorfentwicklung_final_inkl.Anhang.pdf> [zitiert am 27.10.2024]
- Pettersson K, Ahl H, Berglund K, Tillmar M (2024) Paying lip service to gender inequality – EU rural development policy in Sweden. Gender, Place & Culture:1–23. doi: 10.1080/0966369X.2024.2312358
- 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 – soziologische Befunde: Endbericht des BMEL Forschungsprojekts „Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – eine sozio-ökonomische Analyse“, Georg-August-Universität

- Pimminger I (2013) Gender Mainstreaming und Nichtdiskriminierung im ESF. Von Gender zu Equality Mainstreaming? Diskussionspapier. hg. v. Agentur für Gleichstellung im ESF, Berlin, zu finden in <https://www.esf-bw.de/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Der_ESF_FP_2014-20/Querschnittsziele/Querschnittsziele_im_ESF/diskussionspapier_antidiskriminierung.pdf> [zitiert am 4.3.2025]
- 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
- Pollermann K (2022) Leitfaden zur Erstellung einer Integrierten Entwicklungsstrategie zur Bewerbung als AktivRegion in der ELER Förderperiode 2023–2027 in Schleswig-Holstein: (Aktualisiert: 04.02.2022), Auftragnehmer: entera
- 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 16.9.2024]
- 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 13.9.2024]
- Raue P (2023) Beitrag des Programms zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014–2022 (PFEIL) zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 5-Länder-Evaluation 4/2023, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2023/4-2023_NI_PFEIL_Gender.pdf> [zitiert am 12.9.2024]
- Raue P (2024) Beitrag des NRW-Programms Ländlicher Raum 2014–2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 8/2024, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2024/8-2024_NRW_Gleichstellung.pdf> [zitiert am 28.5.2024]
- Raue P, Fynn L-L, Pollermann K (2024) The Role of Women in Leader: Developments in Germany Over Time and Implications. *European Countryside* 16(4):589–614. doi: 10.2478/euco-2024-0030
- RegioPlus Consulting (2022a) Evaluation report with a gender perspective in Catalonia: English summary of the evaluation report. EU CAP-Network, zu finden in <https://eu-cap-network.ec.europa.eu/publications/evaluation-report-gender-perspective-catalonia_en> [zitiert am 25.3.2024]
- RegioPlus Consulting (2022b) Evaluation report with a gender perspective in the Aragon region: English summary of the evaluation report. EU CAP-Network, zu finden in <https://eu-cap-network.ec.europa.eu/publications/thematic-evaluation-gender-perspective-aragon-region_en> [zitiert am 25.3.2024]
- Richtlinie LEADER 2023–2027: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Umsetzung sowie über die Verfahrensgrundsätze von LEADER in Sachsen-Anhalt (2024), zu finden in <<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bsst/document/VVST-VVST000013273>> [zitiert am 24.7.2024]
- (2023) Richtlinie zur Förderung der integrierten ländlichen Entwicklung und der Revitalisierung von Brachflächen ab 2023: FR ILE/REVIT ab 2023. In: Thüringer Staatsanzeiger: pp 717–732, zu finden in <https://leader-thueringen.de/getmedia.php/_media/leader/202308/34856v0-orig.pdf> [zitiert am 24.7.2024]
- LEADER-RL SH: Richtlinie zur Förderung der Umsetzung von LEADER in Schleswig-Holstein für die Förderperiode 2023–2027/29 (2023), zu finden in <<https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/bssh/document/VVSH-VVSH000009283>> [zitiert am 24.7.2024]
- RL-IZ: Richtlinien zur Förderung von Innovation und Zusammenarbeit in der Landwirtschaft und in ländlichen Gebieten sowie der Digitalisierung in der Landwirtschaft (2023), zu finden in <https://landwirtschaft.hessen.de/sites/umwelt.hessen.de/files/2023-10/rl-iz_stand_18.09.2023_stanz_09.10.2023.pdf> [zitiert am 30.7.2024]

- 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 <<https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf>> [zitiert am 30.7.2024]
- Schäper C, Schrenker A, Wrohlich K (2023) Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. *DIW Wochenbericht* 9/2023. doi: 10.18723/diw_wb:2023-9-1
- Schmitt J, Offermann F, Finger R (2024) Risikoreduzierung durch Anbaudiversifizierung und Versicherungen bei Extremwetterereignissen. Johann Heinrich von Thünen Institut
- Schulze Vohren A (2022) Hofübernahme: Ein Betrieb – mehrere Übernehmer. *top agrar online* 2022, zu finden in <<https://www.topagrar.com/management-und-politik/news/ein-betrieb-mehrere-uebernehmer-13199059.html>> [zitiert am 22.1.2025]
- 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
- Schwarze S, Ebers H, Forstner B (2023) Evaluation der Förderung von Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (V&V-Förderung): Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014–2020 (EPLR), 5-Länder-Evaluation 5/2023, zu finden in <https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn066401.pdf> [zitiert am 22.1.2025]
- Sen A (1993) Capability and Well-Being. In: Nussbaum M, Sen A (eds) *The Quality of Life*. Oxford University Press: pp 30–53
- Shortall S (2015) Gender mainstreaming and the Common Agricultural Policy. *Gender, Place & Culture* 22(5):717–730. doi: 10.1080/0966369X.2014.939147
- Shortall S, Marangudakis V (2024) Power and culture: Understanding EU policies on agriculture and gender equality. *Sociologia Ruralis* 64(2):307–324. doi: 10.1111/soru.12475
- Shortall S, Sutherland LA, McKee A, Hopkins J (2017) Women in Farming and the Agriculture Sector, hg. v. The Scottish Government, 187 p, zu finden in <<https://www.fas.scot/downloads/women-in-farming-and-the-agriculture-sector-report/>> [zitiert am 22.1.2025]
- 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.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf>> [zitiert am 6.3.2025]
- 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 6.3.2025]
- 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 3.11.2024]
- Stawarz N, Rosenbaum-Feldbrügge M, Brehm U, Sander N (2024) No place for young women? The impact of internal migration on adult sex ratios in rural East Germany. *Popul Stud (Camb)* 78(3):547–562. doi: 10.1080/00324728.2024.2382154
- Steinführer A (2019) Vom Altwerden in ländlichen Räumen: Strukturelle Rahmenbedingungen und individuelle Ressourcen der Alltagsbewältigung. In: Alisch M, Hagspihl S, Kreipl C, Ritter M (eds) *Soziale Innovationen: Alter(n) in ländlichen Räumen: Perspektiven von Selbstorganisation, Teilhabe und Versorgung*. Kassel: pp 47–62
- Steinführer A, Osterhage F, Tippel C, Kreis J, Moldovan A (2024) Urban–rural migration in Germany: A decision in favour of 'the rural' or against 'the urban'? *Journal of Rural Studies* 111:103431. doi: 10.1016/j.jrurstud.2024.103431

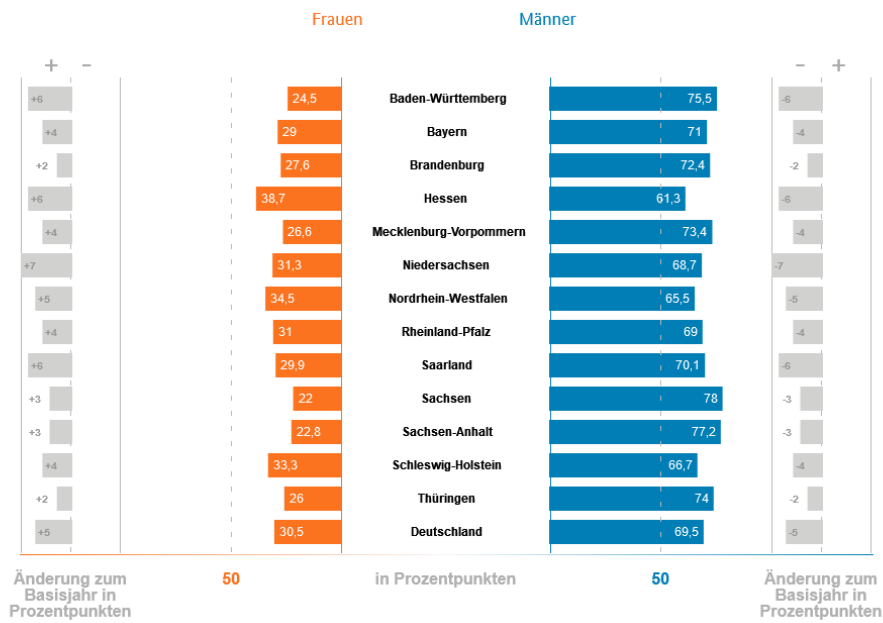
- Stoppacher P, Saurug M (2020) Begleitstudie zur Bewertung der Umsetzung und der Wirkung von Wissenstransfermaßnahmen (Bildung und Beratung) im Rahmen des Österreichischen Programms für die ländliche Entwicklung (LE14-20): Endbericht, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung der Bundesagentur 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 14.12.2024]
- Sutherland L-A, Monllor N, Pinto-Correia T (2015) Minipaper: Gender issues among new entrants: EIP-AGRI Focus Group New entrants into farming: lessons to foster innovation and entrepreneurship, zu finden in <https://ec.europa.eu/eip/agriculture/sites/agri-eip/files/fg14_03_minipaper_gender.pdf> [zitiert am 30.7.2024]
- Tietz A, Hubertus L (2024) Erweiterte Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland: Ergebnisse der deskriptiven Analyse. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 98 p, Thünen-Report 116, doi: 10.3220/REP1724061535000
- Tuitjer G (2016) Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993, 2012: Vol. 6, Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen – Frauen als Chance. Braunschweig. Thünen-Institut, 147 p, Thünen Report 32, Vol. 6, doi: 10.3220/REP1463745839000
- 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]
- Vertrag von Amsterdam, 1999: Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte (1997), zu finden in <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A11997D%2F2FXT>> [zitiert am 16.12.2024]
- Wankiewicz H (2014) How can "gender planning" contribute to tackle the challenges of demographic change? European Countryside 6(1):68–87. doi: 10.2478/euco-2014-0006
- Weber G (2016) Gehen oder Bleiben?: Wanderungs- und Bleibeverhalten junger Frauen im ländlichen Raum. Informationen zur Raumentwicklung (2):225–232
- WIBank [Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen] (2019) Synopse Einzelbetriebliches Förderungsprogramm Landwirtschaft (EFP)
- Wicklow D, Shortall S (2024) Power positions in the farm family, marrying in, and negative peer pressure: the social relations that impact agricultural practice. Agriculture and Human Values. doi: 10.1007/s10460-024-10620-0
- 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-vertre-tungsarbeit-im-laendlichen-raum+2400+2734423>> [zitiert am 4.3.2024]

Anhang

Anhang 1:	Durchschnittlicher Anteil von Frauen und Männern in den Kreistagen und Räten der kreisfreien Städte nach Bundesland.....	90
Anhang 2:	Anteil von Frauen in der Altersgruppe 85 Jahre und älter (2022).....	91
Anhang 3:	Anteil von Frauen in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen nach Kreisen (2022)	92
Anhang 4:	Gesprächsleitfaden – Expert:innengespräche.....	93
Anhang 5:	Zuordnung der Interventionen nach ihrem potenziellen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern	94

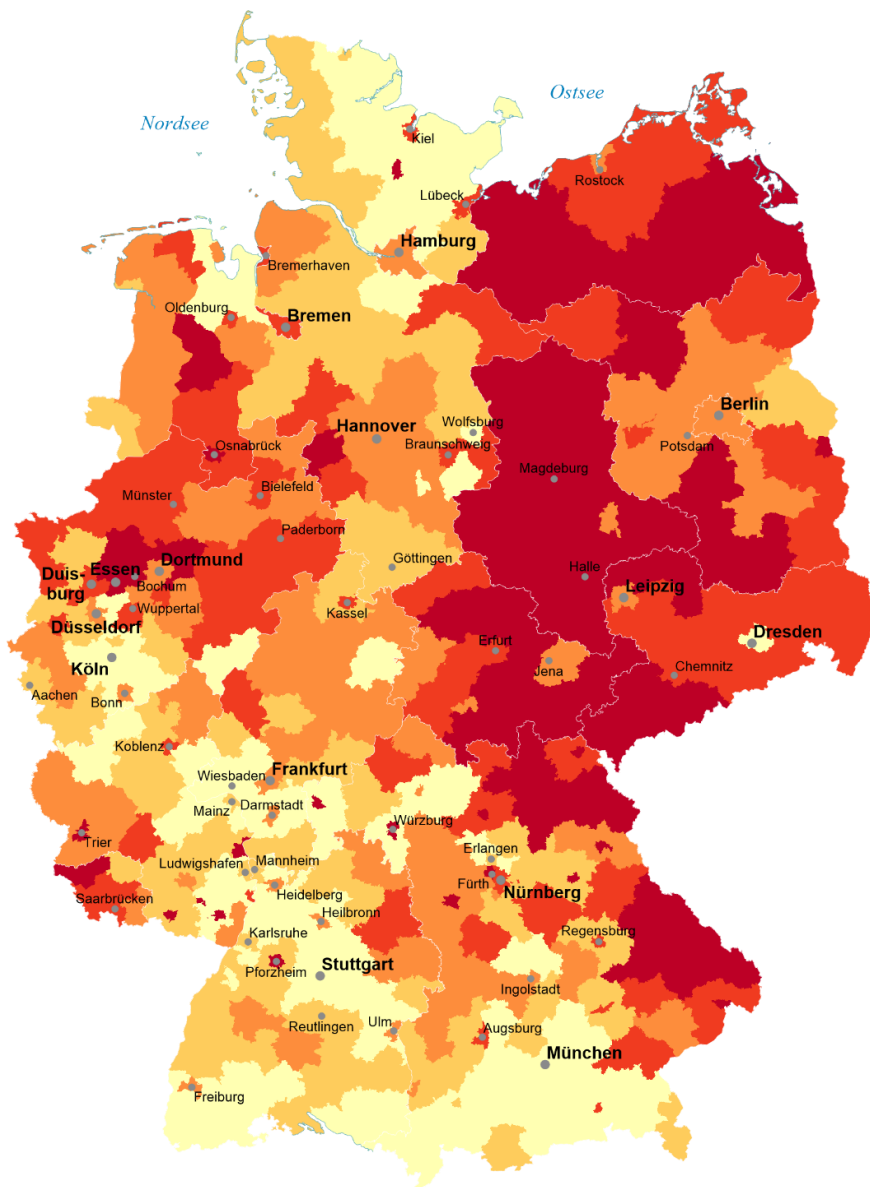
Anhang 1: Durchschnittlicher Anteil von Frauen und Männern in den Kreistagen und Räten der kreisfreien Städte nach Bundesland

Anteil von Frauen und Männern an den Mandaten in den kommunalen Vertretungen



Quelle: BMFSFJ (2024)

Anhang 2: Anteil von Frauen in der Altersgruppe 85 Jahre und älter (2022)



© BBSR Bonn 2024 

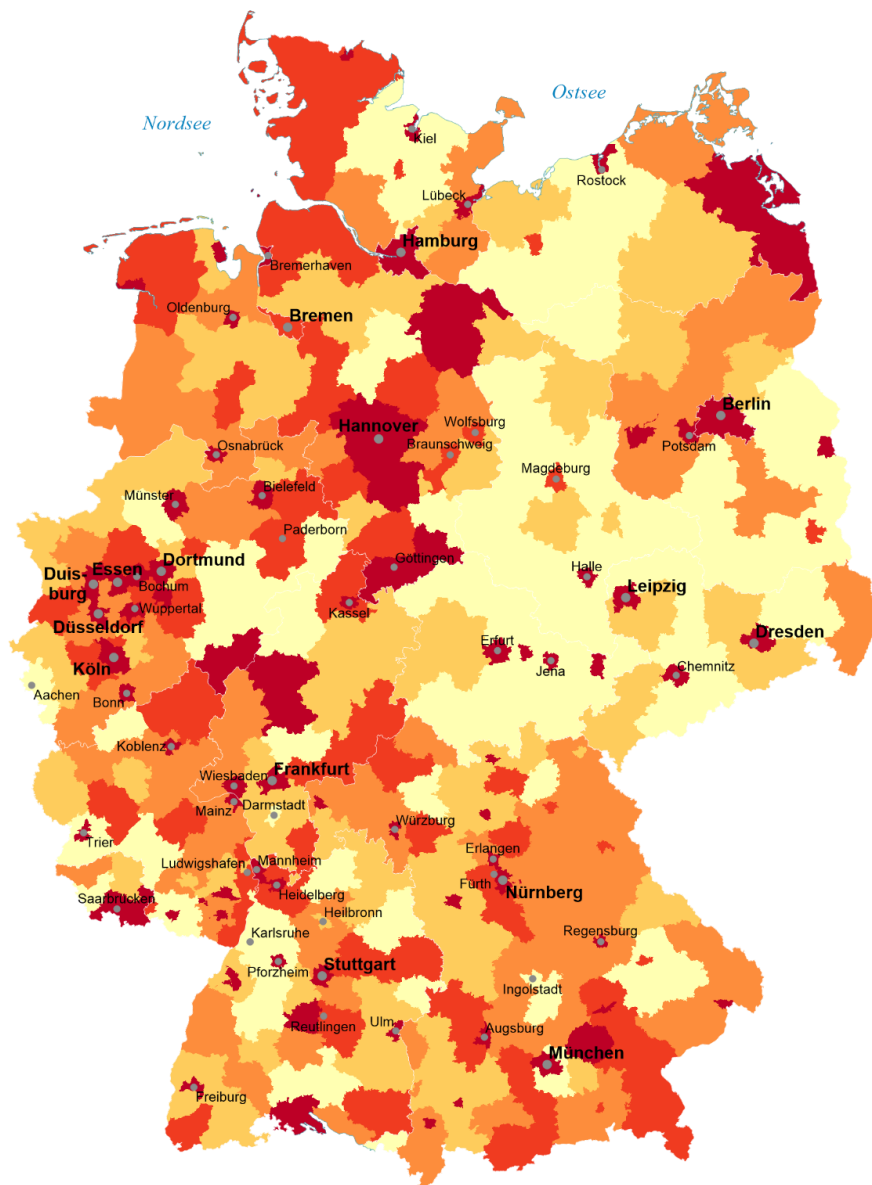
Anteil der weiblichen Einwohner 85 Jahre und älter an den Einwohnern dieser Altersgruppe in %

- bis unter 63,47
- 63,47 ... 64,63
- 64,63 ... 65,55
- 65,55 ... 66,58
- 66,58 und mehr

Raumbezug: Kreise
 Zeitbezug: 2022
 Datengrundlage: Laufende Raumbbeobachtung des BBSR; Fortschreibung des Bevölkerungsstandes des Bundes und der Länder

Quelle: BBSR (2024).

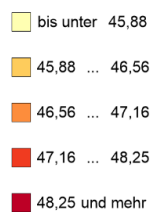
Anhang 3: Anteil von Frauen in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen nach Kreisen (2022)



© BBSR Bonn 2024



Anteil der weiblichen Einwohner von 18 bis unter 25 Jahren an den Einwohnern dieser Altersgruppe in %



Raumbezug: Kreise

Zeitbezug: 2022

Datengrundlage: Laufende Raumbeobachtung des BBSR;
Fortschreibung des Bevölkerungsstandes des Bundes und
der Länder

Quelle: BBSR (2024).

Anhang 4: Gesprächsleitfaden – Expert:innengespräche

Gendermainstreaming im GAP-Strategieplan, Gesprächsleitfaden – Expertinnengespräche

Zur Erläuterung: Die untenstehenden Fragen adressieren zum Teil eher die Metaebene der Förderpolitiken zum Teil eher die konkrete Umsetzungsebene einzelner Fördermaßnahmen. Da Sie sich als unsere Gesprächspartner:innen auf sehr unterschiedlichen Ebenen bewegen, gehen wir davon aus, dass einige eher eine Einschätzung zu den Fragen auf der Metaebene abgeben können und andere eher die konkret auf das Fördergeschehen abzielenden Fragen beantworten können. Der Einfachheit/Übersichtlichkeit halber, haben wir uns dafür entschieden alle Fragen in einem Leitfaden zusammenzufassen und nicht für jedes Gespräch einen individuellen Leitfaden zu erstellen. Wir erwarten von Ihnen nicht, dass Sie zu allen angesprochenen Aspekten eine Einschätzung abgeben.

- Haben Sie erlebt, dass es Kriterien in den Förderprogrammen gibt, die Frauen (aus strukturellen Gründen) von der Förderung formal ausschließen?
- Gibt es Probleme bei der Aufbringung des Eigenanteils oder der Vor- oder Zwischenfinanzierung von Fördermitteln, die sich zwischen Männern und Frauen unterscheiden?
- Fehlstellen in anderen Bereichen? – z. B. Fort- und Weiterbildungsangebote/Beratung
- Ggf.: Wie schätzen Sie Genderkompetenz und Bereitschaft zur Berücksichtigung des Themas in den umsetzenden Verwaltungen und bei weiteren Schlüsselakteur:innen (VB, Fachreferate, Bewilligungsstellen, Kammer, Beratung, Bauernverband) ein?

1 Handlungsbedarf ländliche Räume und GAP-SP

- Wo besteht aus Ihrer Sicht Handlungsbedarf für die Gleichstellung der Geschlechter in ländlichen Räumen?
- Was wären aus Ihrer Sicht sinnvolle Politik-/Förderansätze dafür?
- Welchen Stellenwert hat, nach Ihrer Einschätzung, die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern im GAP-SP und anderen Politiken der ländlichen Entwicklung?
- Welche Unterstützung/Rahmenbedingungen wären erforderlich, damit das Thema Gleichstellung in den Förderpolitiken für Landwirtschaft und ländliche Räume mehr Beachtung findet?

2 Förderung der ländlichen Entwicklung

- Welche Förderangebote für ländliche Räume kennen Sie?
- Inwieweit hatten Sie bisher Berührungspunkte mit ELER- und/oder GAK-Förderangeboten?
- Welche dieser Förderangebote sind aus Ihrer Sicht besonders gleichstellungsrelevant?
- Welche der o.g. Handlungsbedarfe könnten gut in ELER/GAK adressiert werden?
- Wie sollte Gender Mainstreaming in den Förderprogrammen und -maßnahmen zur Entwicklung ländlicher Räume (z. B. Dorfentwicklung, Basisdienstleistungen, LEADER) verankert werden?
- Halten Sie Vorgaben zur Beteiligung von Frauen und Männern in lokalen Steuerungsstrukturen wie LEADER-Gruppen/Steuerungsgremien der Dorfentwicklung für sinnvoll? Falls Ja, wie sollten diese aussehen?
- Ggf.: Wie schätzen Sie Genderkompetenz und Bereitschaft zur Berücksichtigung des Themas in den umsetzenden Verwaltungen und bei weiteren Schlüsselakteur:innen (relevante Fachreferate der Länder- und Bundesministerien, Bewilligungsstellen, Kommunen, Regionalmanagements, Planer:innen) ein?
- Haben Sie erlebt, dass es Kriterien in den Förderprogrammen gibt, die Frauen eine Nutzung eher erschweren?

3 Fragen zum Agrarsektor

- Welche Förderprogramme für den Agrarsektor kennen Sie?
- Gibt es Unterschiede im Bekanntheitsgrad von Förderangeboten zwischen Männern und Frauen?
- Welche Maßnahmen wären hilfreich, um Frauen als Betriebsleiterinnen zu stärken?
- Braucht es spezifische Finanzierungsinstrumente für Betriebsleiterinnen?
- Haben Sie die Erfahrung, dass Frauen Unternehmen anders (zum Beispiel vorsichtiger) finanzieren als Männer?

Anhang 5: Zuordnung der Interventionen nach ihrem potenziellen Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Effekt	Maßnahme	Land*
Impuls für Gleichstellung	EL-0403 Einzelbetriebliche Investitionen (AFP)	Hessen
	EL-0410 Integrierte ländliche Entwicklung (-02, -05)	Niedersachsen
	EL-0412 Entwicklung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen	Baden-Württemberg (IMF)
	EL-0501 Niederlassungsbeihilfe für Junglandwirt:innen	Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt
	EL-0703 LEADER	Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen/ Bremen/Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein
	EL-0802 Qualifizierung, Demonstrations-tätigkeiten und Wissensaustausch	Baden-Württemberg (IMF)
Gleichstellungspotenzial, wenn Perspektiven von Frauen wirklich berücksichtigt werden	EL-0410 Integrierte ländliche Entwicklung (-02, -03, -05, -07)	alle außer Niedersachsen und EL-0410-07 im Saarland
	EL-0703 LEADER	Bayern, Brandenburg/Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Fortschreibung struktu- reller Unterschiede	EL-0403 Einzelbetriebliche Investitionen (AFP)	alle außer Hessen
	EL-0404 Infrastruktur und Bodenordnung	alle
	EL-0407 Nicht-produktive Investitionen im Forstsektor	alle
	EL-0410-01 Integrierte Entwicklungskonzepte und Pläne	Saarland
	EL-0411 Diversifizierung landwirtschaftlicher Betriebe	Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg/ Berlin, Hessen, Saarland, Sachsen
	EL-0412 Entwicklung nicht-landwirtschaftlicher Unternehmen	Mecklenburg-Vorpommern
	EL-0501 Niederlassungsbeihilfe für Junglandwirt:innen	Brandenburg/Berlin, Saarland, Thüringen
	EL-0701 Netzwerke und Kooperationen	Brandenburg/Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Thüringen
	EL-0702 EIP Agri	alle
	EL-0801 Beratung	alle
	EL-0802 Qualifizierung, Demonstrations-tätigkeiten und Wissensaustausch	alle (Baden-Württemberg nur zum Teil)
	DZ Direktzahlungen	Deutschland gesamt
gleichstellungsneutral	EL-0401 Wasserwirtschaftliche Investitionen	alle
	EL-0402 Hochwasser- und Küstenschutz	alle
	EL-0408 Nicht-produktive Investitionen zum Schutz natürlicher Ressourcen	alle

Effekt	Maßnahme	Land*
	EL-0409-1 Ausbau der Breitbandversorgung	alle
	EL-0413 IKT-Ausstattung in Bildungseinrichtungen	alle
	EL-0701 Netzwerke und Kooperationen	Baden-Württemberg, Niedersachsen/ Bremen/Hamburg, Schleswig-Holstein
Effekt Unklar	EL-01 Umwelt-, Klima- und andere Bewirtschaftungsverpflichtungen	alle
	EL-0201 Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete	alle
	EL-0301 NATURA 2000-Ausgleich	alle
	EL-0405 Investitionen in Verarbeitung und Vermarktung	alle
	EL-0410-07 Kulturerbe	Saarland
	EL-0601 Risikomanagementinstrumente	alle
	SP Sektorale Interventionen	alle

* alle=alle Länder in denen diese (Teil-)Intervention programmiert wurde.

Quelle: Eigene Darstellung.

Quelle: Eigene Darstellung.

Bibliografische Information:
Die Deutsche Nationalbibliothek
verzeichnet diese Publikationen in
der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet unter
www.dnb.de abrufbar.

Bibliographic information:
The Deutsche Nationalbibliothek
(German National Library) lists this
publication in the German National
Bibliographie; detailed bibliographic
data is available on the Internet at
www.dnb.de

Bereits in dieser Reihe erschienene
Bände finden Sie im Internet unter
www.thuenen.de

Volumes already published in this
series are available on the Internet at
www.thuenen.de

Zitationsvorschlag – Suggested source citation:
Raue P, Davier Z von (2025) Gender Mainstreaming im GAP-Strategieplan
Potenzieller Beitrag des GAP-Strategieplans zur Gleichstellung von Frauen und
Männern, mit besonderem Fokus auf das Förderangebot der 2. Säule (ELER).
Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 112 p, Thünen Working
Paper 265, DOI:10.3220/253-2025-15

Die Verantwortung für die Inhalte
liegt bei den jeweiligen Verfassern
bzw. Verfasserinnen.

The respective authors are
responsible for the content of
their publications.



Thünen Working Paper 265

Herausgeber/Redaktionsanschrift – *Editor/address*

Johann Heinrich von Thünen-Institut
Bundesallee 50
38116 Braunschweig
Germany

thuenen-working-paper@thuenen.de
www.thuenen.de

DOI:10.3220/253-2025-15
urn:nbn:de:gbv:253-2025-000053-9