

# **Beitrag des Programms zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014–2022 (PFEIL) zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

**Petra Raue**

**5-Länder-Evaluation 4/2023**



Finanziell unterstützt durch:



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Landwirtschafts-  
fonds für die Entwicklung des  
ländlichen Raums



Freie  
Hansestadt  
Bremen



Niedersachsen

DOI-Nr.: 10.3220/5LE1686570713000

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

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.

Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen

Dipl.-Ing. agr. Petra Raue

Bundesallee 64, 38116 Braunschweig

Tel.: 0531 596-5518

Fax: 0531 596-5599

E-Mail: [petra.raue@thuenen.de](mailto:petra.raue@thuenen.de)

Johann Heinrich von Thünen-Institut

Bundeforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Bundesallee 50

38116 Braunschweig

Braunschweig, Juni 2023

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>III</b>
<b>Kartenverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>VI</b>
<b>0 Zusammenfassung und Summary</b>	<b>1</b>
Zusammenfassung	1
Summary	2
<b>1 Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2 Untersuchungsdesign</b>	<b>4</b>
2.1    Konzeptioneller Ansatz	5
2.2    Identifikation relevanter Handlungsfelder	6
2.3    Methodisches Vorgehen	6
2.4    Berücksichtigung von Bremen	7
<b>3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche</b>	<b>8</b>
3.1    Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern	8
3.2    Frauen in der Landwirtschaft	10
3.3    Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit	13
3.4    Bevölkerungsstruktur	15
3.5    Teilhabe an Entscheidungsprozessen	17
3.6    Fazit	20
<b>4 Gender Mainstreaming im PFEIL</b>	<b>20</b>
4.1    Analyse des Programmplanungsdokuments des PFEIL	21
4.2    EPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten	23
4.2.1    Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen	24
4.2.2    Potenziell gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen	25
4.2.3    Gleichstellungsorientierte Fördermaßnahmen	26
4.3    Gender Mainstreaming in der Umsetzung auf Programmebene	28
4.4    Fazit	29
<b>5 Beitrag der Förderung zu gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern</b>	<b>30</b>
5.1    Qualifizierung/Wissensvermittlung	30
5.2    Einzelbetriebliche Förderung im Agrarsektor	33
5.3    ZILE – Maßnahmen und LEADER	35
5.3.1    Frauen als ZWE privater baulicher Investitionen	35
5.3.2    Gendersensibilität von Plänen und Konzepten	37
5.3.3    Teilhabe an Entscheidungsprozessen	42
5.3.4    Erwerbstätigkeit – unternehmerische Investitionen und Arbeitsplatzeffekte	53
5.3.5    Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit	57
5.3.6    Auswahlkriterien	60

5.4	Weitere Maßnahmen	61
5.5	Aufbrechen/Vermeiden von Stereotypen in Wort und Bild	62
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen</b>	<b>65</b>
<b>7</b>	<b>Empfehlungen</b>	<b>67</b>
7.1	Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen	68
7.2	Mehr Genderkompetenz ins System bringen	69
7.3	Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln	69
7.4	Ansatzpunkte für den Agrarsektor	72
7.5	Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern	72
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>73</b>
	<b>Anhang</b>	<b>85</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im PFEIL .....	5
Abbildung 2:	Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge.....	12
Abbildung 3:	Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster .....	14
Abbildung 4:	Frauenanteile in den Räten der Samtgemeinden, Mitgliedsgemeinden und Einheitsgemeinden Niedersachsens 2016 nach Gemeindegrößenklassen .....	17
Abbildung 5:	Verwaltungsspitzen der Kommunen (Landrät:innen bzw. hauptamtliche Ober-/Bürgermeister:innen) nach Geschlecht.....	18
Abbildung 6:	Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999-2019 (Basis: alle Engagierten) .....	20
Abbildung 7:	Geplante öffentliche Mittel des PFEIL (ohne Küstenschutz) nach Gleichstellungsrelevanz.....	24
Abbildung 8:	Einschätzung der TN, inwieweit auf aus der technischen Hilfe unterstützten Veranstaltungen eine geschlechtergerechte Sprache verwandt wurde, nach Geschlecht und Art der Veranstaltung.....	29
Abbildung 9:	BMQ: Anzahl der Teilnehmer:innen nach Geschlecht und Kursdauer für den Förderschwerpunkt A (2014–2020) .....	31
Abbildung 10:	Fördermaßnahme Kulturerbe: Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020) .....	36
Abbildung 11:	Fördermaßnahme Dorfentwicklung: Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020) .....	36
Abbildung 12:	Wurden bei der Erstellung der Entwicklungsstrategie (zusätzlich zu den für alle offenen Angeboten) auch einzelne Zielgruppen spezifisch angesprochen und/oder beteiligt? (n=41) .....	39
Abbildung 13:	Berücksichtigung der Themen Gleichstellung, demografischer Wandel und Familienfreundlichkeit in den REK.....	40
Abbildung 14:	Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung verschiedener Zielgruppen bei der Projektentwicklung.....	42
Abbildung 15:	Institutioneller Hintergrund der ILE-Lenkungsgruppen-Mitglieder nach Geschlecht .....	44
Abbildung 16:	Einschätzung inwieweit ausgewählte Zielgruppen und Themen in den ILE-Regionen angemessen berücksichtigt werden, nach Geschlecht .....	45
Abbildung 17:	Zusammensetzung der Entscheidungsgremien nach Geschlecht nach LEADER-Regionen (nur stimmberechtigte Mitglieder) .....	47
Abbildung 18:	Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in Niedersachsen nach Geschlecht.....	48

Abbildung 19:	Trägerstruktur und Frauenanteile beim Regionalmanagement der LEADER-Regionen in mehreren Bundesländern im Vergleich .....	50
Abbildung 20:	Einschätzung der LAG-Mitglieder zur Berücksichtigung ausgewählter Themen in der LEADER-Umsetzung.....	51
Abbildung 21:	Spezifische Beteiligung nach Anerkennung des Entwicklungskonzepts (REK).....	52
Abbildung 22:	Einschätzung der LAG-Mitglieder der niedersächsischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ .....	53
Abbildung 23:	Fördermaßnahmen TM 7.2U (Umnutzung) und LEADER (19.2): Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020) in Prozent .....	56
Abbildung 24:	Kategorisierung der bis Ende 2021 bewilligten Projekte der TM 7.4, 19.2 und ausgewählter RL-Ziffern der TM 7.2.....	58
Abbildung 25:	Themencode abgeschlossener LEADER-Projekte (TM 19.2 und TM 19.3, 2014–2021)* .....	59
Abbildung 26:	Anteil Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen landwirtschaftlicher Studiengänge.....	62
Abbildung 27:	Wurden im geförderten Projekt folgende Aspekte beachtet? „Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit“ .....	63
Abbildung 28:	Auszug Bürgerinformation: Personen, die von verbesserten Dienstleistungen/Infrastrukturen profitieren .....	64

## Kartenverzeichnis

Karte 1:	Genderindex 2019 auf Kreisebene.....	10
Karte 2:	Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-jährigen Bevölkerung in den Gemeindeverbänden (Samt- und Einheitsgemeinden) Niedersachsens (Stand 2017).....	16

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen.....	6
Tabelle 2:	Anzahl der in Bremen in gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen umgesetzten Vorhaben (Stand 31.03.2021) und Anteil an den ausgezahlten Mitteln .....	8
Tabelle 3:	Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016).....	11
Tabelle 4:	Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des EPLR .....	23
Tabelle 5:	Beurteilungskriterien und Indikatoren im Feinkonzept.....	28
Tabelle 6:	Inanspruchnahme gleichstellungsrelevanter Beratungsfelder .....	32
Tabelle 7:	Anzahl Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Geschlecht (Stand 31.12.2020).....	34
Tabelle 8:	Berücksichtigung von Gleichstellung und anderen gleichstellungsrelevanten Themen im ILEK (n=20) .....	38
Tabelle 9:	LAG-Zusammensetzung, Anteil Frauen nach Institutionencode.....	49
Tabelle 10:	ZILE und LEADER – direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten abgeschlossenen Projekten (reduziert um vollständige Mitnahme), ZWE-Befragung 2018 .....	54
Tabelle 11:	Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern.....	67

## Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AFP	Agrarinvestitionsförderungsprogramm
AUKM	Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BGA	Begleitausschuss
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMQ	Bildungsmaßnahmen zur Beruflichen Qualifizierung
Bsp.	Beispiel
BW	Baden-Württemberg
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DE	Dorfentwicklung
DEP	Dorfentwicklungsplanung
DVS	Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume
EB	Einzelbetriebliche Beratung
ebd.	ebenda
EELA	Erhalt und Entwicklung von Lebensräumen und Arten (Planung und Vorhaben)
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
ERASMUS+	„European Community Action Scheme for the Mobility of University Students“-Programme
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESI-Fonds	Europäische Struktur- und Investitionsfonds
ESIF-VO	Europäische Struktur- und Investitionsfonds-Verordnung
et al.	et alii/et aliae (und andere)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EU-COM	European Commission
EU-KOM	Europäische Kommission
EuRH	Europäischer Rechnungshof
ff.	folgende
FGE	Fließgewässerentwicklung
FKU	Flächenmanagement für Klima und Umwelt
GAK	Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes"
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
ggf.	gegebenenfalls
HB	Freie Hansestadt Bremen
ILE	Integrierte ländliche Entwicklung
ILEK	Integriertes ländliches Entwicklungskonzept
InVeKoS	Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LAG	Lokale Aktionsgruppe



<b>Abkürzung</b>	<b>Bedeutung</b>
LaGe	Landschaftspflege und Gebietsmanagement
LEADER	Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft; aus dem Französischen: Liaison entre actions de développement de l'économie rural
LG	Lenkungsgruppe
LK	Landkreis
LSN	Landesamt für Statistik Niedersachsen
lt.	laut
M	Maßnahme
n	Anzahl
NI	Niedersachsen
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannte
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OG	Operationelle Gruppe
PAK	Projektauswahlkriterien
PFEIL	Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum
QZ	Querschnittsziel
rB	regionaler Bildungsträger
REK	Regionales Entwicklungskonzept
ReM	Regionalmanagement in ILE-Regionen
RL	Richtlinie
RM	Regionalmanagement
S.	Seite
SAB	Spezieller Arten- und Biotopschutz
SEE	See-Entwicklung
SH	Schleswig-Holstein
SPB	Schwerpunktbereich
SWOT	Stärken-Schwächen-Analyse (Strengths, weaknesses, opportunities, threats)
TH	Technische Hilfe
TM	Teilmaßnahme
TM 7.2B	Dorfentwicklungsprojekte, die dörfliche Gemeinschaftsgebäude u. Ä. zum Inhalt haben
TM 7.2U	Dorfentwicklungsprojekte, die Umnutzung von Gebäuden zum Inhalt haben
TN	Teilnehmer:innen
u. a.	unter anderem
u. Ä.	und Ähnliches
ÜKW	Entwicklung der Übergangs- und Küstengewässer
V&V	Verarbeitung und Vermarktung
v. a.	vor allem
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
z. T.	zum Teil
z. B.	zum Beispiel
ZILE	Zuwendungen zur integrierten ländlichen Entwicklung
ZWE	Zuwendungsempfänger:in



## 0 Zusammenfassung und Summary

### Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wird der Beitrag des Programms zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsens und Bremens 2014 bis 2022 (PFEIL) auf das Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen hin untersucht. Es erfolgt eine Analyse der Programminhalte, Strukturen und Abläufe im Hinblick auf die Anwendung des Gender Mainstreaming sowie die Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen der Fördermaßnahmen. Der Fokus der Untersuchung liegt auf Niedersachsen, da in Bremen kaum gleichstellungsrelevante Vorhaben im Rahmen von PFEIL realisiert wurden.

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

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist im PFEIL auf der Programmebene im Vergleich zu anderen Entwicklungsprogrammen für den ländlichen Raum relativ weit fortgeschritten. Es besteht aber weiterhin deutliches Entwicklungspotenzial. Die Langfassung der SWOT erfolgte für viele Bereiche geschlechterdifferenziert. Die identifizierten Schwächen, Chancen und Risiken spiegeln sich aber kaum in der Programmstrategie. Positiv hervorzuheben ist die im Anhang zum Programm dargelegte Strategie zur Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, die aber nur zum Teil in der Maßnahmenausgestaltung verankert wurde. Sowohl im BGA als auch bei den mit Mitteln der TH finanzierten Schulungen für AUKM- und LEADER-Akteur:innen ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männer gelungen.

Die Analyse des Mittelansatzes im PFEIL zeigt, dass 61 % der geplanten öffentlichen Mittel für Maßnahmen vorgesehen sind, die als gleichstellungsneutral eingestuft werden. Rund 28 % der geplanten öffentlichen Mittel sollten in Fördermaßnahmen verausgabt werden, die als gleichstellungsorientiert eingeordnet werden, weil das Querschnittsziel über Projektauswahlkriterien oder andere Vorgaben verankert ist. Weitere 11 % sollen in potenziell gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen verausgabt werden.

Hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Wirkungen der Förderung ergibt sich ein ambivalentes Bild. Einzelne Maßnahmen wie die Fördermaßnahme Qualifizierung geben durchaus positive Impulse, etwa im Bereich Qualifizierung und Wissensvermittlung. In den Maßnahmen der Dorf- und ländlichen Regionalentwicklung stehen geringen positiven Beiträgen im Hinblick auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit deutliche Defizite in der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Planung und Steuerung der verschiedenen Prozesse gegenüber. Unter den privaten Zuwendungsempfänger:innen sind Frauen sowohl im AFP als auch bei den ZILE-Maßnahmen, insbesondere der Förderung von Umnutzung und Kulturerbe unterrepräsentiert.

Auswahlkriterien sind an sich geeignet, das Thema Gleichstellung auf die Agenda zu setzen. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Maßnahmenzielsetzungen, die die Auswahlkriterien abbilden, der zum Teil geringen Wertigkeit des Kriteriums zum Querschnittsziel und den Schwierigkeiten der Operationalisierung ist der konkrete Einfluss auf die Maßnahmenumsetzung jedoch begrenzt.

Insgesamt sollten die bereits erfolgten Schritte in Richtung einer gendersensiblen Umsetzung der ELER-Förderung auch in den kommenden Förderperioden fortgeführt und weiterentwickelt werden. Neben der Stärkung der Genderkompetenz der an der Umsetzung beteiligten Akteur:innen und der Entwicklung

entsprechender Handreichungen sind zentrale Elemente die Weiterentwicklung von Vorgaben, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen, Männern und ggf. anderen Geschlechteridentitäten an der Gestaltung der ländlichen Entwicklung forcieren, die Verbreitung von Good-Practice-Beispielen und das Schließen von Informationslücken.

## Summary

This report examines the contribution of the Lower Saxony Rural Development Program 2014 to 2022 (PFEIL) to the cross-cutting objective of gender equality. This comprises an analysis of the program content, structures and processes with regard to the application of gender mainstreaming as well as the analysis of the gender-related effects and the contribution of the program to equality. The focus of the study is on Lower Saxony, as hardly any projects relevant to gender equality were realised in Bremen with PFEIL.

With regard to the equality of men and women, a clear need for action can be identified. In the rural areas, the disparities in the agricultural sector, the insufficient representation of women in local politics and administration, and in some regions the low attractiveness as a place to live and work and the associated stronger migration of young women are of particular importance.

The implementation of gender mainstreaming is relatively advanced in PFEIL at the program level compared to other RDPs. However, there is still significant potential for development. The long version of the SWOT was gender-differentiated for many areas. However, the identified weaknesses, opportunities and risks are hardly reflected in the program strategy. The strategy for implementing the cross-cutting objective of equality and non-discrimination, which is set out in the program annex, deserves positive mention, although it was only partially anchored in the design of the measures. Both in the monitoring committee and in the training courses for stakeholders of agri-environmental measures and LEADER financed with Technical Assistance funds, a balanced participation of women and men has been achieved.

The analysis of the funding approach in PFEIL shows that 61 % of the planned public funds are earmarked for measures that are classified as gender-neutral. Around 28 % of the planned public funds are foreseen to be spent on measures that have been classified as gender equality-oriented because the cross-sectional objective is anchored via project selection criteria or other specifications. A further 11 % was to be spent in funding measures that are potentially relevant to gender equality.

With regard to the gender-related effects of the funding, the picture is ambivalent. Individual measures such as the qualification measure certainly provide positive impulses, for example in the area of qualification and knowledge transfer, but in the local and rural regional development measures, the small positive contributions with regard to employment subject to social security contributions or to improvement of the framework conditions for reconciling care work and gainful employment are offset by clear deficits in the equal participation of women in the planning and steering of the various development processes. Women are significantly underrepresented among private funding recipients, both in the AFP and in the ZILE measures, especially in the promotion of building conversion and cultural heritage.

Selection criteria are indeed suitable for putting the issue of gender equality on the agenda. However, against the backdrop of the wide range of measure objectives that the criteria map, the in part low value of the criterion to the cross-cutting objective and the difficulties of operationalization, the concrete influence on measure implementation is limited.

Overall, the steps already taken towards a gender-sensitive implementation of EAFRD funding should be continued and further developed in the coming funding periods. In addition to strengthening the gender competence of the actors involved in the implementation and the development of appropriate manuals, central elements are the further development of guidelines that promote the equal participation of women, men and, if

necessary, other gender identities in the shaping of rural development, the dissemination of good practice examples and the closing of information gaps.

*Maschinelle Übersetzung/machine translation*

## 1 Einleitung

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

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

In Kapitel 2 erfolgt zunächst eine Klärung der verwendeten Begriffe sowie die Erarbeitung eines zum Politikfeld passenden Bewertungsansatzes. Die im PFEIL zum Teil auch geschlechterdifferenzierte Situationsanalyse wird in Kapitel 3 um einige relevante Aspekte ergänzt und aktualisiert. Daran anschließend wird die Berücksichtigung des QZ im PFEIL untersucht und die potenziellen Beiträge der einzelnen Fördermaßnahmen dargestellt (Kapitel 4). Es wird aufgezeigt, wie durch eine an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Ausgestaltung und Umsetzung der Förderung Potenziale mobilisiert werden können, die zur Verbesserung der Zielerreichung der Programme beitragen können. Die gendersensible Umsetzung bedeutet nicht „Konflikt mit dem Förderziel“, sondern ermöglicht oft eine bessere Zielerreichung (Frey et al., 2007). In Kapitel 5 sind die Beiträge der PFEIL-Förderung in den relevanten Handlungsfeldern zusammengestellt. Der Bericht endet mit einem Fazit in Kapitel 6 und Empfehlungen in Kapitel 7.

## 2 Untersuchungsdesign

Bei der Gleichstellungsförderung setzt die EU auf einen dualen Ansatz:

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

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

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

Die Analyse der Ebene „Gender Mainstreaming als Strategie“ beinhaltet die Fragestellungen: Wieweit erfolgte die Analyse der Ausgangssituation geschlechterdifferenziert, sodass Disparitäten sichtbar wurden? Wurden Gleichstellungsaspekte in die Programmstrategie integriert? Wurden entsprechende Bedarfe und Zielsetzungen benannt? Wieweit wurde Gleichstellung bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Fördermaßnahmen berücksichtigt?

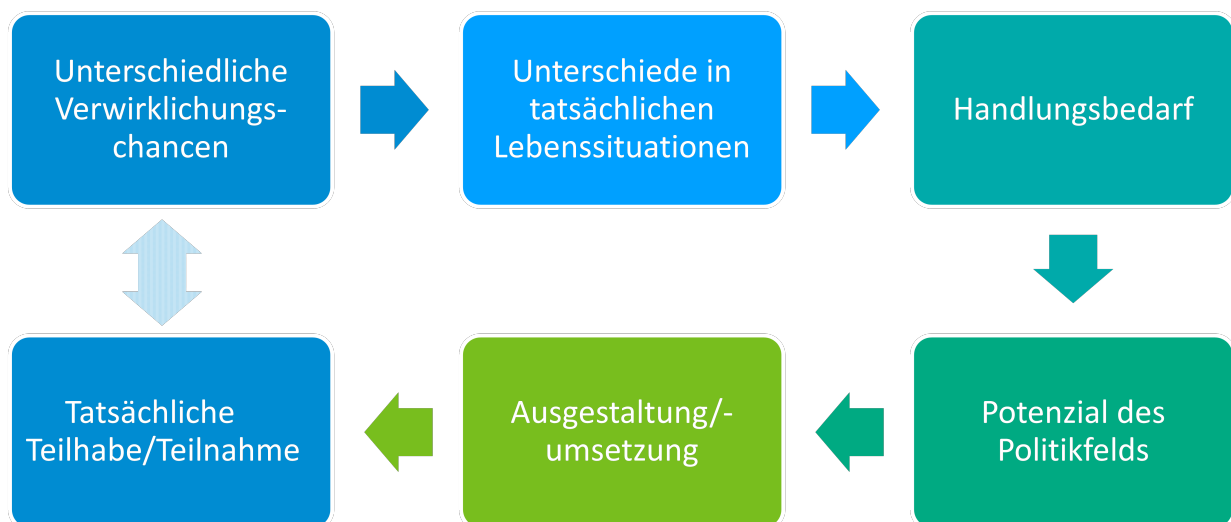
Die Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen beinhaltet zunächst die geschlechtersegregierte Auswertung der Förderdaten sowie darauf aufbauend die Erfassung weiterer Kennwerte, der Identifikation relevanter Projekte und deren Einordnung in den jeweiligen Kontext.

## 2.1 Konzeptioneller Ansatz

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

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

**Abbildung 1: Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im PFEIL**



Quelle: Eigene Darstellung.

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

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

## 2.2 Identifikation relevanter Handlungsfelder

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

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

Die Analyse wird daher darauf ausgerichtet, wieweit die Umsetzung des PFEIL zur Gleichstellung der Geschlechter in den Handlungsfeldern

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

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

## 2.3 Methodisches Vorgehen

Neben der Analyse von Dokumenten wie dem PFEIL, Richtlinien, Auswahlkriterien, Durchführungsberichten sowie der Auswertung von Förderdaten stützt sich diese Studie auf verschiedene im Rahmen der 5-Länder-Evaluation durchgeführte Erhebungen. Es erfolgten zum einen geschlechtsspezifische Auswertungen der vorhandenen Daten und zum anderen die Integration spezifischer Fragen in Befragungen und Interviews (vgl. Tabelle 1). Außerdem erfolgte ein Screening der LEADER-REK und Integrierten ländlichen Entwicklungskonzepte (ILEK) im Hinblick auf die Berücksichtigung des QZ. Überdies wurden von der Autorin 2022 Interviews mit Regionalmanagements von fünf LEADER-Regionen geführt, deren REK vergleichsweise konkrete Ansätze enthielten.

**Tabelle 1: Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen**

ELER-Code	(Teil-) Maßnahme	Analysierte Primär- und Sekundärdaten (Erhebungsjahr)	Fundstelle für ausführliche Darstellung der Daten/Erhebungen
1.1	BMQ	Kurslisten (2014–2020)	Fährmann et al., 2018b
2.1	EB	Listen der durchgeführten Beratungen Liste der anerkannten Beratungskräfte (2017, 2019)	Eberhardt, 2018, 2021



ELER-Code	(Teil-) Maßnahme	Analysierte Primär- und Sekundärdaten (Erhebungsjahr)	Fundstelle für ausführliche Darstellung der Daten/Erhebungen
4.1	Agrarinvestitionsförderungsprogramm (AFP)	Förderdaten*, Investitionskonzepte*, Befragung der Zuwendungsempfänger:innen (ZWE, 2018)	Forstner et al., 2020
4.2	Verarbeitung und Vermarktung (V&V)	Erhebungsbögen* (Beschäftigungseffekte)	Forstner, 2020
7.1/7.2, 7.4, 7.5, 7.6, 19.2	ZILE, LEADER	Förderdaten*, ZWE-Befragung (2018)	Fengler und Pollermann, 2019
16.7	ILE-Regionalmanagement (ILE-ReM)	Befragung der Mitglieder der ILE-Lenkungsgruppen (LG-Befragung, 2016) Regionsabfrage (2016, 2019)	
19	LEADER	Befragung der Mitglieder der Entscheidungsgremien der LAGs (LAG-Befragung, 2016, 2021) Regionsabfrage (2016, 2019) Interviews mit fünf ausgewählten RM (2022)	Fengler und Pollermann, 2019 Fynn und Pollermann, 2022
20	Technische Hilfe (TH)	Feedbackbögen* zu aus der TH finanzierten Veranstaltungen	

\* mehrere Jahre.

Quelle: Eigene Darstellung.

## 2.4 Berücksichtigung von Bremen

Das Programmgebiet von PFEIL umfasst neben den ländlichen Räumen Niedersachsens auch Teile der Freien Hansestadt Bremen (HB). Bremen nimmt allerdings hinsichtlich der hier untersuchten Fragestellungen eine Sonderstellung ein. Hinsichtlich der in Kapitel 2.2 benannten Handlungsfelder ist in HB vor allem die Situation in den städtischen Gebieten relevant. Hier gibt es zwar erhebliche strukturelle Defizite – so hat HB im Vergleich der Bundesländer den größten Gender Pay Gap und die niedrigste Erwerbsbeteiligung von Frauen (ZGF et al., 2022). Mit dem Förderangebot des ELER können diese aber kaum adressiert werden. Zum einen beschränkt sich die Förderkulisse in Bremen auf die ländlichen Randgebiete des Bundeslandes. Zum anderen liegt der Fokus der ELER-Förderung in Bremen auf Umwelt- und agrarstrukturellen Aspekten sowie dem Küstenschutz (vgl. Fährmann et al., 2018b). Soweit gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen auch in HB angeboten werden, hat ihre Umsetzung nur einen geringen Anteil am Programmvolumen (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Anzahl der in Bremen in gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen umgesetzten Vorhaben (Stand 31.03.2021) und Anteil an den ausgezahlten Mitteln**

Fördermaßnahme	Anzahl Vorhaben	Anteil an den insgesamt im PFEIL ausgezahlten Fördermitteln
AFP (TM 4.1)	4	0,3 %
V&V (TM 4.2)	1	0,6 %
Dorfentwicklung (TM 7.2)	10	0,1 %
LaGe (TM 16.7)	1	19,7 %
Transparenz schaffen (TM 16.9)	3	4,5 %

Zur Einordnung der Fördermaßnahmen im Hinblick auf ihre Gleichstellungsrelevanz siehe Kapitel 4.2.

Quelle: Eigene Berechnung, ML, 2022.

Auch die relevanten statistischen Daten für die in Kapitel 3 behandelten Themenfelder liegen zum Teil nicht in der erforderlichen Genauigkeit vor oder bilden die gesamtstädtische Situation ab. So enthalten die Tabellen zu Arbeitskräften in landwirtschaftlichen Betrieben die Angaben in Tausend Personen mit nur einer Nachkommastelle. Deren Verwendung würde im Falle der eher kleinen Grundgesamtheit in Bremen zu großen Unschärfen führen.

Daher erfolgt im weiteren Bericht keine spezifische Betrachtung Bremens. Lediglich in Kapitel 3.2 und Kapitel 5.2 wird kurz auf Bremen eingegangen. Es soll aber noch darauf hingewiesen werden, dass in Bremen viele andere Instrumente genutzt werden, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. So wird Gender Mainstreaming flächendeckend in der bremischen Verwaltung realisiert (N. N., 2023) und die Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichstellung der Frau berät u. a. Regierung und Verwaltung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte (vgl. Brendel, 2022). 2022 wurde eine Landesstrategie für Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit beschlossen. Ein Teil dieser Strategie ist u. a. die EFRE-Fördermaßnahme „Genderdiversity in KMU“.

### 3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche

Die Entwicklung der in der Analyse der Ausgangssituation im PFEIL geschlechterdifferenziert dargestellten Indikatoren wird im Folgenden beleuchtet und um einige weitere Aspekte ergänzt. Zunächst wird in Kapitel 3.1 ein Überblick über ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Männern und Frauen in Deutschland gegeben; danach wird spezifisch auf ländliche Räume und die Situation in Niedersachsen eingegangen.

#### 3.1 Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern

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

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

- Die Segregation im Bildungsbereich zeigt sich insbesondere bei der Studienfachwahl. So studieren 41 % der Frauen in Deutschland Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen oder Geisteswissenschaften und Kunst, aber nur 17 % der Männer (EIGE, 2019). Dies führt letztlich zu unterschiedlichen Wissensbeständen, Erfahrungshintergründen und beruflichen Entwicklungen.
- Lt. OECD verrichten Frauen in Deutschland 65 % der unbezahlten Arbeit (OECD, 2016). Auswertungen des statistischen Bundesamts zeigen u. a. dass sowohl erwerbstätige als auch nicht erwerbstätige Mütter deutlich mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden als Väter (1:21 Std/Tag vs. 2:35 Std/Tag vs. 0:51 Std. pro Tag) (DESTATIS, 2017b). Neben der Kinderbetreuung ist auch die Pflege älterer Familienmitglieder von steigender Bedeutung. Auch diese wird überwiegend von Frauen geleistet. Verschiedene Untersuchungen zeigen aber auch, dass Männer den Wunsch haben, in Partnerschaft/Familie mehr zu Hausarbeit und Kinderbetreuung beizutragen (DESTATIS, 2017b; BMFSFJ, 2016).
- Der Gender Care Gap beschreibt die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für unbezahlte Care-Arbeit von Frauen und Männern. Er ist definiert als *„alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind. Dazu zählt die Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit und Ehrenamt. Diese Tätigkeiten werden als Arbeit definiert, weil sie theoretisch auch von einer dritten Person geleistet werden können.“* (Klünder, 2017: S. 5). 2017 betrug der Gender Care Gap im Durchschnitt 52,4 %, d. h. Frauen verrichteten über die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Klünder, 2017). Bei der direkten Care-Arbeit (Kinderbetreuung und Unterstützung/Pflege/Betreuung von erwachsenen Haushaltmitgliedern) lag er bei 108,3 %, bei der unterstützenden Care-Arbeit (alle anderen im Haushalt anfallenden unbezahlten Arbeiten, Ehrenamt und Unterstützung für andere Haushalte)<sup>2</sup> lag er bei 47,4 %. Der Gender Care Gap unterscheidet sich nach Haushaltgröße, Erwerbssituation und höchstem Berufsabschluss. In Paarhaushalten mit Kindern lag er im Durchschnitt bei 83,3 %, in Paarhaushalten ohne Kinder bei 35,8 %.
- Die höhere Belastung mit Haus- und Sorgearbeit ist mit ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige Existenzsicherung und ausreichende Altersversorgung verbunden (Hobler et al., 2017). Dies zeigt sich im höheren Anteil an Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung bei Frauen, in Einkommensunterschieden (Gender Pay Gap) und insbesondere bei der Betrachtung von Lebenserwerbseinkommen (Gender Lifetime Earnings Gap) und Alterssicherung.
- Der Gender Lifetime Earnings Gap ist der prozentuale Unterschied in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern zwischen Erwerbseinstieg und deren letztem Beobachtungsjahr nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen der Männer. Der unbereinigte Gender Lifetime Earnings Gap liegt im Durchschnitt bei 49,8 %. D. h., dass Frauen über ihren Erwerbsverlauf nur die Hälfte des Einkommens eines Mannes ansammeln (Boll et al., 2016: S. 114). Die Lücke ist dabei in den unteren Einkommensklassen am größten. Beim Vergleich der Berufssegmente fällt auf, dass der Frauenanteil im Beruf kein Indikator für die Höhe des Gaps zu sein scheint. Entscheidender Faktor ist die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation. D. h., drei Viertel der Lücke lassen sich daraus erklären, dass Frauen weniger Jahre erwerbstätig sind, häufiger in Teilzeit arbeiten und mehr Lücken in ihren Erwerbsbiografien haben. Interessant ist hierbei, dass die Wahl eines gewerblich-technischen Berufs (d. h. eines „typischen Männerberufs“) für Frauen im Hinblick auf das Lebenserwerbseinkommen nicht unbedingt eine lohnende Option ist (Boll et al., 2016: S. 100). Allerdings zeigen sich auch im Vergleich von Männern und Frauen mit kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung in allen in der Studie von Boll et al. (2016) erfassten Berufssegmenten deutlich geringere Lohnzuwächse bei den Frauen.

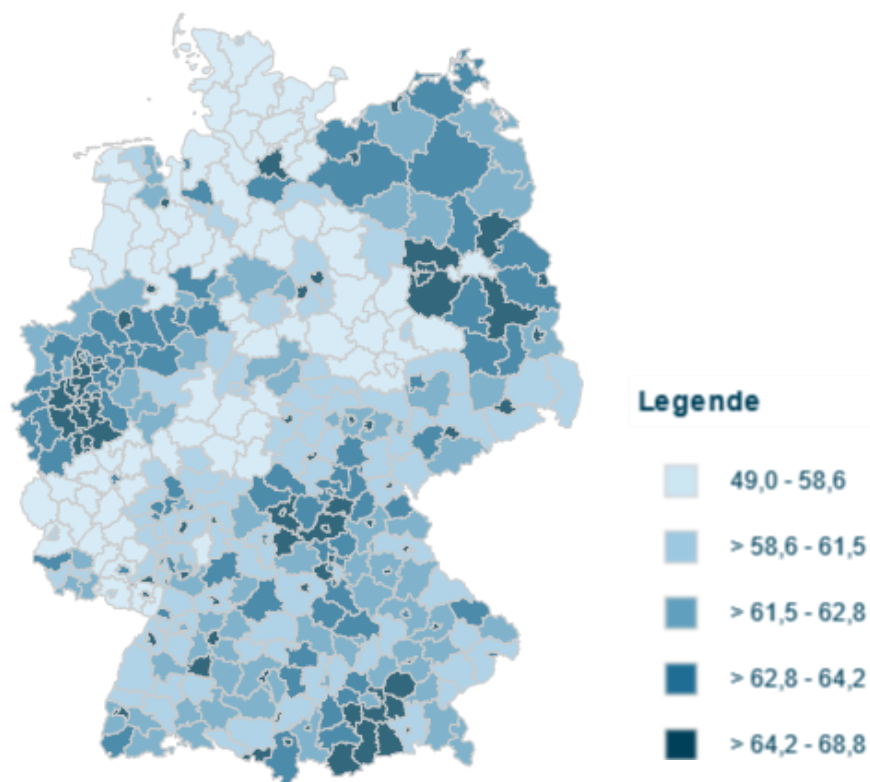
---

<sup>2</sup> Für die genaue Definition von direkter und unterstützender Care-Arbeit siehe Klünder (2017).

- Die Ungleichheit hinsichtlich Macht und Mitsprache zeigen sich u. a. in der Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Politik und Gesellschaft. Der EU-Gender-Equality-Index weist hier Werte von 69,6 für politische Macht und Werte von 49,7 bzw. 52,4 für wirtschaftliche Macht und soziale Macht auf (EIGE, 2019).

In Anlehnung an den EIGE-Gender-Equality-Index hat die BBSR für Deutschland einen räumlich differenzierten Genderindex mit den Dimensionen Arbeit, Wissen, Einkommen, Zeitverwendung, Einflussnahme und Gesundheit entwickelt (vgl. Milbert et al., 2015). Der maximale Wertebereich liegt zwischen 1 (absolut fehlende Gleichstellung) und 100 (Gleichstellung zu 100 % erreicht). Karte 1 zeigt den BBSR-Genderindex auf Kreisebene. Sie unterstreicht den Handlungsbedarf in weiten Teilen Niedersachsens.

**Karte 1: Genderindex 2019 auf Kreisebene**



© Geobasis-DE/BKG

Quelle: Milbert und Blätgen, 2021a.

### 3.2 Frauen in der Landwirtschaft

Frauen machen in Niedersachsen wie in Deutschland 36 % der Arbeitskräfte auf landwirtschaftlichen Betrieben aus, von diesen ist der ganz überwiegende Teil teilbeschäftigt (81 % in Deutschland und 86 % in Niedersachsen). Bei den männlichen Arbeitskräften liegt die Teilzeitquote auf landwirtschaftlichen Betrieben deutlich niedriger, aber auch hier sind es in Niedersachsen 55 %, in Deutschland insgesamt 57 % (vgl. Tabelle 3).

Von den Betriebsleitungen waren laut Agrarstrukturerhebung 2016 in Niedersachsen lediglich 8 % weiblich; bei Haupterwerbsbetrieben sogar nur 6 %. Von dieser schon geringen Anzahl an Betriebsleiterinnen sind 35 % Vollzeitbetriebsleiterinnen. Bei den Männern ist der Anteil der Vollzeitbetriebsleitungen in Niedersachsen mit 63 % fast doppelt so hoch (vgl. Tabelle 3). Damit korrespondiert, dass Männer in Niedersachsen eher größere Betriebe leiten als Frauen (vgl. Abbildung A1 im Anhang).

Tabelle 3 zeigt ausgewählte Angaben zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Überblick für Deutschland, Niedersachsen und weitere ausgewählte Bundesländer im Vergleich.

**Tabelle 3: Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)**

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

Quelle: Eigene Berechnung basierend auf DESTATIS, 2017a.

Für Bremen zeigen die Daten der Landwirtschaftszählung 2020 (DESTATIS, 2021b), dass 19 der 133 landwirtschaftlichen Betriebe (=14 %) von einer Frau geleitet wurden. Von diesen wurden 16 % (=3 Betriebe) in Vollzeit geleitet, bei den Männern lag der Anteil mit Vollzeitbetriebsleitung in Bremen bei 36 %.

In der deutschlandweiten Online-Erhebung zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Rahmen des gleichnamigen BMEL-geförderten Forschungsprojekts gaben 11 % der Befragungsteilnehmerinnen an, alleinige Besitzerinnen des landwirtschaftlichen Betriebs zu sein, 65 % hatten keine Eigentumsrechte am Betrieb (Davier et al., 2023).

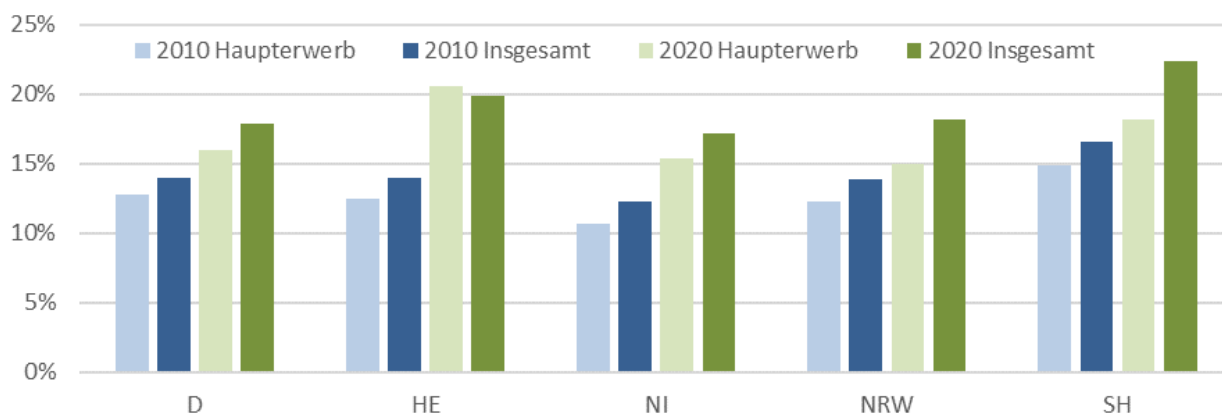
Die Aussagekraft der Statistik hinsichtlich der tatsächlichen Leitungs- und Entscheidungsstrukturen ist begrenzt. So zeigen Studien zu Frauen in der Landwirtschaft aus Bayern, Baden-Württemberg und NRW, dass ein großer Teil der jeweils befragten Frauen in die Betriebsleitung eingebunden ist. In Bayern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

Auch wenn also ein großer Teil der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in die Betriebsleitung eingebunden ist, zum großen Teil auch für Büro und Buchhaltung verantwortlich ist<sup>3</sup>, so weisen die in Tabelle 3 dargestellten

<sup>3</sup> 73 % der Befragten in BW (Band II), 77 % in NRW, in Bayern 79 %, davon 37 % alleine.

Angaben doch auf eine deutliche Schiefelage im Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben zwischen Männern und Frauen hin. Wenn man davon ausgeht, dass im Durchschnitt ungefähr die Hälfte der Nachkommen weiblich ist, zeigen die o. g. Zahlen, dass nach wie vor überwiegend der männliche Nachkomme den landwirtschaftlichen Betrieb übernimmt. Dies bestätigen auch die Erhebungen zur Hofnachfolge in den Landwirtschaftszählungen 2010 und 2020. Von den Betrieben, bei denen es eine Hofnachfolge gibt, hatten 2010 in Niedersachsen nur 12 % eine Hofnachfolgerin (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen zwar eine Zunahme. So ist der Anteil der Hofnachfolgerinnen in Niedersachsen in den letzten zehn Jahren auf 17 % gestiegen. Im Bundesdurchschnitt und in benachbarten Bundesländern wie SH verlief die Entwicklung etwas positiver. Von gleichen Chancen männlicher und weiblicher Nachkommen auf die Hofnachfolge kann insgesamt eher nicht gesprochen werden (vgl. Pieper und Padel, 2020). Vor allem in den westdeutschen Bundesländern wurden und werden landwirtschaftliche Betriebe überwiegend an den Sohn und nicht an die Tochter übergeben (Davier et al., 2023).

**Abbildung 2: Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge**



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

Insgesamt ist das Wissen über die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben unzureichend. Das Statistikamt Nord hat 2016 eine detaillierte Analyse zu von Frauen geführten Betrieben in Schleswig-Holstein basierend auf der Landwirtschaftszählung 2010 vorgelegt (Vogel, 2016). Weitere Studien liegen lediglich für Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018), NRW (Kuhlmann, 2016) und Bayern (Dehoff und Roosen, 2021) vor. Die im März 2023 veröffentlichten Abschlussberichte zur Studie des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und der Universität Göttingen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben dürfte den Kenntnisstand deutlich verbessern. (Davier et al., 2023; Pieper et al., 2023). Eine umfängliche Berücksichtigung der Studienergebnisse ist im vorliegenden Evaluierungsbericht nicht mehr möglich. Eine im Rahmen der Studie durchgeführte vertiefte Analyse der amtlichen Statistik kommt zu folgenden Erkenntnissen bezüglich der Merkmale von Betrieben mit weiblicher Betriebsleitung (Davier et al., 2023):

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

### 3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit

In Niedersachsen lag die Frauen-Erwerbsquote 2017 bei 78,2 %, die Männer-Erwerbsquote bei 86,5 %<sup>4</sup>. Auch wenn sich die Erwerbsquote von Männern und Frauen im Verlauf der letzten Jahre etwas angenähert hat, unterscheidet sich die weibliche und männliche Erwerbstätigkeit zum Teil deutlich. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit – in Niedersachsen 27,8 % gegenüber 6 % bei den Männern<sup>5</sup> (BBSR, 2020) – oder sind häufiger geringfügig beschäftigt.

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 Fürsorgearbeit, 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). Damit unterscheidet sich die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen, vor allem in Familien mit Kindern oder anderen zu betreuenden Personen, immer noch erheblich. Dies belegen auch Zeitverwendungsstudien, die zeigen, dass Männer einen deutlich geringeren Anteil der unbezahlten Fürsorgearbeit leisten und in größerem Umfang an Erwerbsarbeit teilnehmen (DESTATIS, 2017b; BMFSFJ, 2016). Wahrscheinlich ist der Gender Care Gap (siehe Kapitel 3.1) in ländlichen Regionen noch einmal deutlich höher.

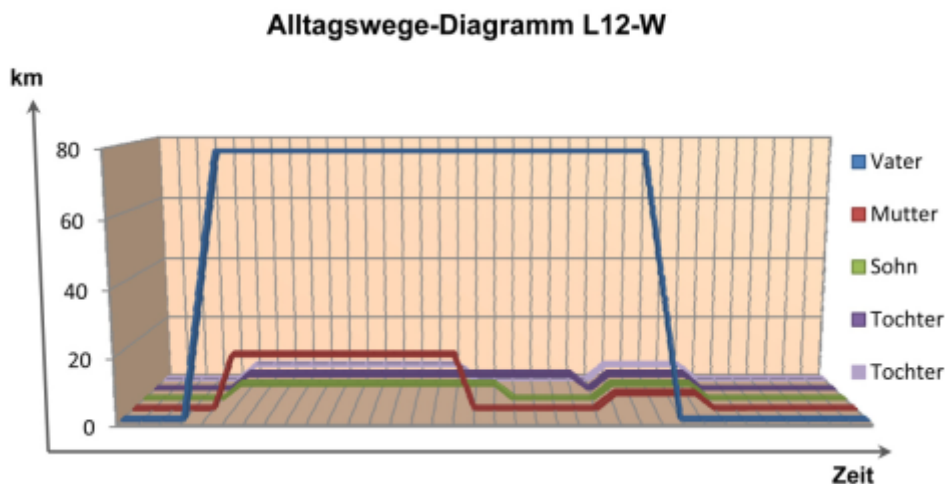
Damit unterscheiden sich auch die Muster der Raumnutzung. Frauen erledigen häufiger Einkäufe, begleiten/transportieren die Kinder zu Schule, Freizeitaktivitäten und weiteren Terminen. Abbildung 3 zeigt ein Beispiel für ein Wegemuster in einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Muster. Daraus 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).

---

<sup>4</sup> Bremen: Frauen: 74,4 % und Männer 81,7 %.

<sup>5</sup> Bremen: Frauen: 25,4 %; Männer: 9,3 %.

**Abbildung 3: Typisches Alltagswege-Diagramm einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Wegemuster**



Quelle: Herget, 2013: S. 129.

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

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

### Gründungsgeschehen

Auf die starke inhaltliche Segregation im Bildungsbereich wurde bereits hingewiesen. Diese setzt sich auch auf dem Arbeitsmarkt fort (vgl. Hausmann und Kleinert, 2014). 2019 waren in Deutschland 82,7 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt, aber nur 52,6 % der Männer. In Niedersachsen galt dies für 84,6 % der Frauen und 53,7 % der Männer (Milbert und Blätgen, 2021b). Für Frauen ist es in ländlichen Räumen oftmals schwieriger, einen passenden Arbeitsplatz zu finden (vgl. Empirica ag, 2020). Hier kann Selbstständigkeit dann eine Option sein. Daher wird im Folgenden kurz auf das Gründungsgeschehen mit Fokus auf Frauen in ländlichen Räumen eingegangen.

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



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

Zentrale Erkenntnisse der Studie waren:

- Die Gründungsintensität<sup>6</sup> ist in ländlichen Räumen geringer als in städtischen. Dabei spielt die sozioökonomische Lage der Landkreise eine stärkere Rolle als die Ländlichkeit (nach Thünen-Typologie).
- Überdurchschnittliche Gründungsintensitäten finden sich in touristisch attraktiven Regionen sowie im Umfeld wirtschaftlich starker Großstädte (Hamburg, München, Frankfurt am Main, Nordbaden).
- Frauen gründen etwas häufiger im Nebenerwerb bzw. als Einzelunternehmen, wobei die Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Räumen gering sind.
- Die Branchenstruktur unterscheidet sich kaum zwischen Stadt und Land.
- Frauen in ländlichen Räumen gründen etwas häufiger nach der „Familienphase“ (45–54 Jahre), viele Frauen im städtischen Raum im Anschluss an Ausbildung/Studium (25–34 Jahre).
- Hemmende Faktoren sind vor allem zeitlich eingeschränkte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Betreuung pflegebedürftiger Personen und traditionelle Rollenbilder, gefolgt von fehlenden Netzwerken, Finanzierungsmöglichkeiten<sup>7</sup> und Vorbildern.
- Als hilfreiche Beratungsformen werden vor allem persönliche Coachings / einzelfallorientierte Beratung und der Erfahrungsaustausch mit anderen Gründer:innen gesehen.

### 3.4 Bevölkerungsstruktur

Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur zeigen sich an verschiedenen Stellen Unterschiede. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen, ist ihr Anteil in älteren Bevölkerungsgruppen entsprechend höher. So lag der Anteil der Frauen an der Bevölkerung in den niedersächsischen Landkreisen in der Altersgruppe der 85-Jährigen und Älteren im Jahr 2017 zwischen 66 und 70 %, in den kreisfreien Städten bewegte sich der Anteil zwischen 65 und 70 %; bei den 75- bis unter 85-Jährigen betrug der Anteil in den Landkreisen zwischen 54 und 58 % (BBSR, 2019).

In den jüngeren Altersgruppen sieht das Verhältnis etwas anders aus. So ist die stärkere Abwanderung junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern aus ländlichen Räumen nicht nur ein ostdeutsches Phänomen (vgl. Schumacher und Kunz, 2016). Im Vergleich des Binnenwanderungsverhaltens verschiedener Altersgruppen zeigt sich auch für Westdeutschland, dass in der Altersgruppe der 18- bis 25-Jährigen deutlich mehr Frauen als Männer aus ländlichen Kreisen abwandern und dieses Defizit auch durch Zuwanderungen von älteren Altersgruppen nicht wieder ausgeglichen wird (Milbert et al., 2013). Gründe für die Abwanderung sind vor allem die Erwartungen, die junge Frauen aufgrund ihrer besseren Schulabschlüsse an ihre Berufsausbildung und ihre zukünftige berufliche Perspektive haben und vielerorts ein Arbeitsmarkt, der nicht genügend qualifizierte Stellen bietet (ebd.).

---

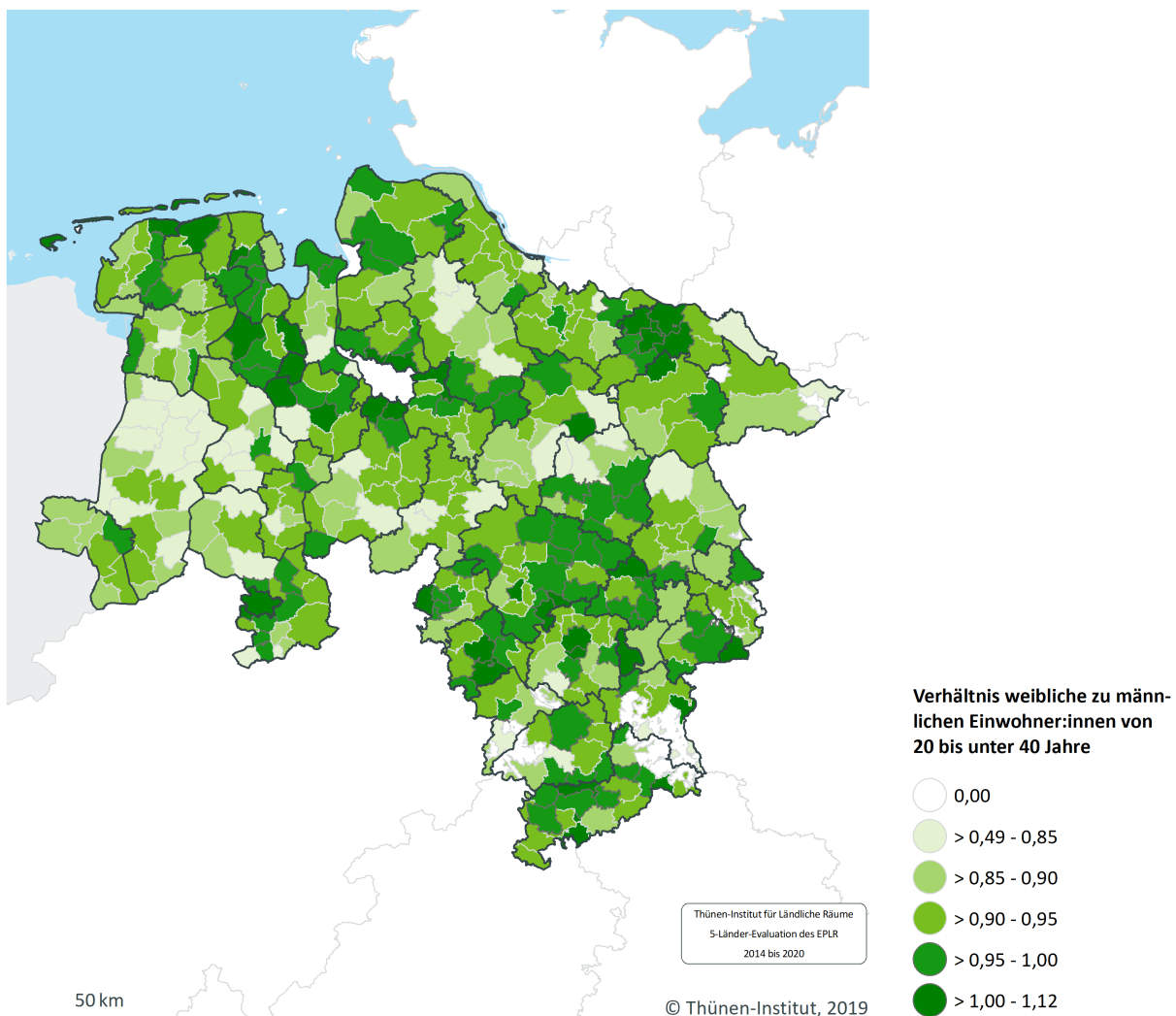
<sup>6</sup> Definiert als Neugründungen je 10.000 Erwerbsfähige.

<sup>7</sup> Weniger Fremdkapitaleinsatz, Beträge sind Banken zu klein.

In den niedersächsischen Landkreisen (LK) lag der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2017 zwischen 43 % (LK Goslar) und 50 % (LK Hildesheim), in den kreisfreien Städten zwischen 46,6 % (Salzgitter) und 53,2 % (Osnabrück).

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

**Karte 2: Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-jährigen Bevölkerung in den Gemeindeverbänden (Samt- und Einheitsgemeinden) Niedersachsens (Stand 2017)**



Quelle: Eigene Darstellung nach BBSR, 2019.

Vor allem in der Mitte Niedersachsens in einem Streifen von Westen nach Osten weisen die ländlichen Gemeindeverbände einen deutlichen Männerüberschuss in der betrachteten Altersgruppe auf.

In 48 Gemeindeverbänden leben nur bis zu 0,85 Frauen pro Mann der betrachteten Altersgruppe, zehn dieser Gemeindeverbände liegen im Emsland, weitere 6 im LK Cloppenburg. In weiteren 73 Gemeindeverbänden leben nur zwischen 0,85 bis 0,9 Frauen je Mann. 42 Gemeindeverbände weisen einen leichten Frauenüberschuss auf, u. a. in den Landkreisen Lüneburg, Göttingen, Region Hannover und im Nordwesten in den LK Aurich, Friesland und Oldenburg.

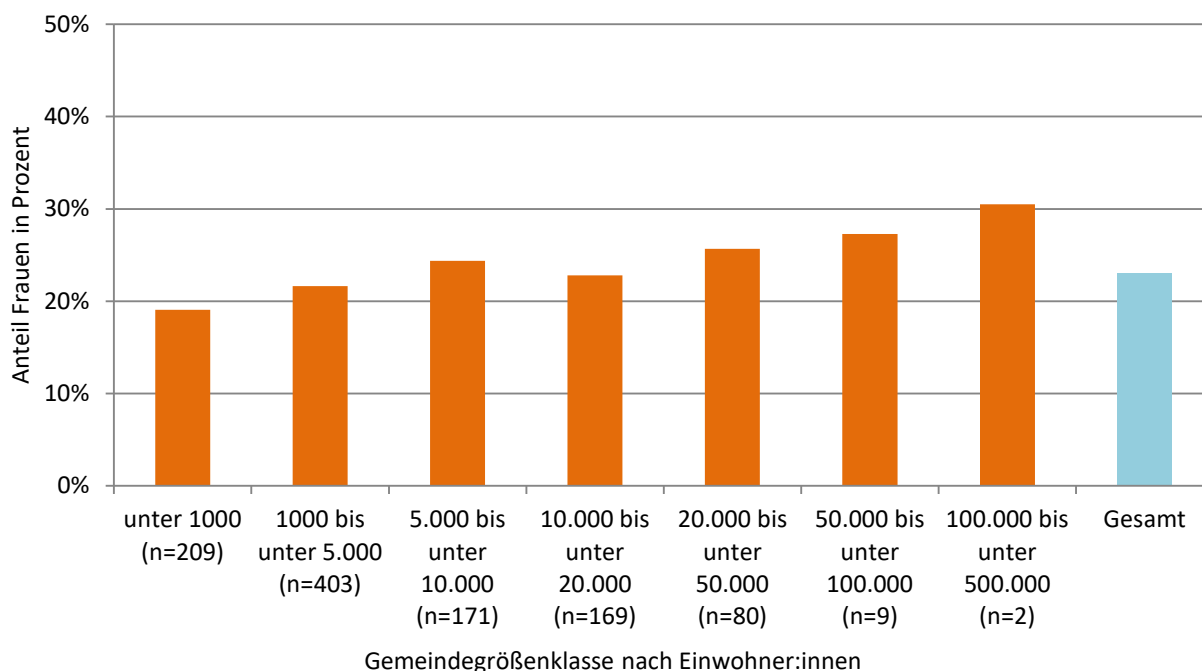
### 3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Die Perspektive von Frauen ist in der Politik insgesamt und auch in der Kommunalpolitik sehr unzureichend verankert (vgl. Wiechmann, 2019). 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.

In den Kreistagen in Niedersachsen lag der Anteil 2019 im Durchschnitt bei 26,5 % und damit noch unter dem Bundesdurchschnitt von 27,7 % (BMFSFJ, 2017). Mit den Kommunalwahlen 2021 hat sich der Frauenanteil in den Kreistagen auf 31,3 % erhöht.

In den Gemeinden findet man ein noch größeres Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Frauen sind sowohl in den Stadt- und Gemeinderäten als auch bei den Verwaltungsspitzen unterrepräsentiert. Abbildung 4 zeigt die Frauenanteile in den Räten der Samtgemeinden, Mitgliedsgemeinden und Einheitsgemeinden nach Gemeindegrößenklassen mit Stand 2016. In den kleineren Kommunen lag der durchschnittliche Frauenanteil deutlich unter 30 % und nahm mit abnehmender Größe der Gemeinden weiter ab. Nur in den Städten mit mehr als 100.000 Einwohner:innen wurde in den Räten ein durchschnittlicher Frauenanteil von über 30 % erreicht.

**Abbildung 4: Frauenanteile in den Räten der Samtgemeinden, Mitgliedsgemeinden und Einheitsgemeinden Niedersachsens 2016 nach Gemeindegrößenklassen**

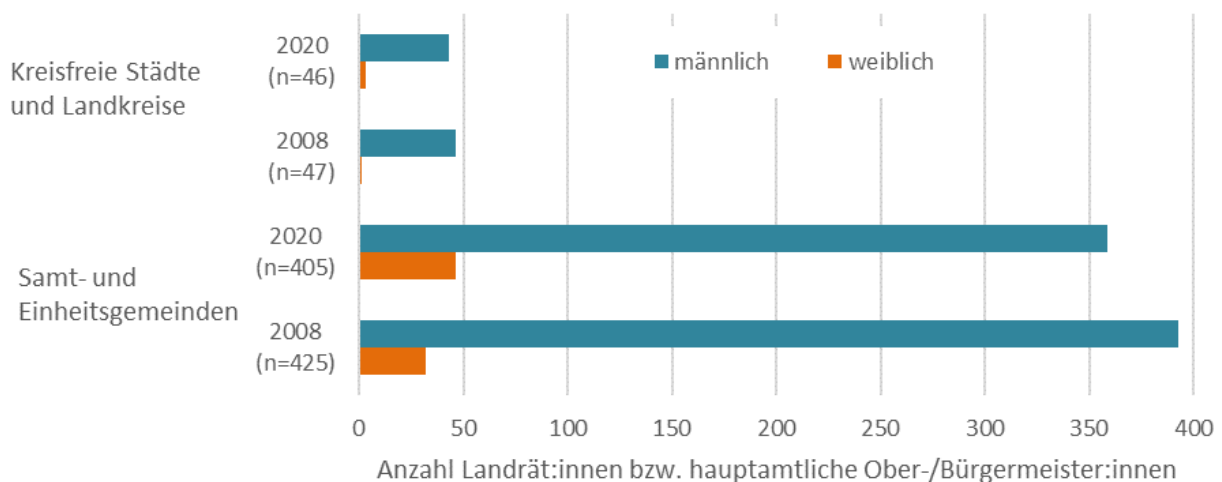


Quelle: Eigene Berechnungen, LSN, 2020; DESTATIS, 2020a.

Nach den Kommunalwahlen 2021 liegt der Frauenanteil in den Samtgemeinderäten im Durchschnitt bei 24 % und in den Gemeinderäten von Mitglieds- und Einheitsgemeinden bei 26,2 % (LSN, 2021b). Die differenzierte Aufbereitung der jeweiligen Anteile stand zum Zeitpunkt der Berichtslegung noch aus.

In den leitenden Funktionen der Gemeinden, Städte und Kreise sind Frauen kaum vertreten (vgl. Abbildung 5). Lediglich 11,4 % der hauptamtlichen Bürgermeister:innen der niedersächsischen Städte und Gemeinden (46 von 405) waren 2020 weiblich, bei den Spitzen der Kreise und kreisfreien Städte waren es lediglich drei von 46, was einem Anteil von 6,5 % entspricht (vgl. LSN, 2021a).

**Abbildung 5: Verwaltungsspitzen der Kommunen (Landrät:innen bzw. hauptamtliche Ober-/Bürgermeister:innen) nach Geschlecht**



Quelle: Eigene Darstellung, LSN, 2021a.

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

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

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

als männliche Abgeordnete (Ramstetter und Habersack, 2020). McEvoy (2016) fand bei Kandidatinnen für das Europaparlament eine deutlich liberalere Einstellung<sup>8</sup> 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).

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

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

Auch die (männerdominierte) politische Kultur wirkt zum Teil eher abschreckend/hinderlich. Dies beinhaltet die Aspekte, dass Frauen sich nicht kompetent fühlen, sich das „nicht antun“ wollen und die zeitliche Verfügbarkeit etwa aufgrund von Care-Verpflichtungen nicht leisten können (Mittertrainer und Thiessen, o. J.).

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).

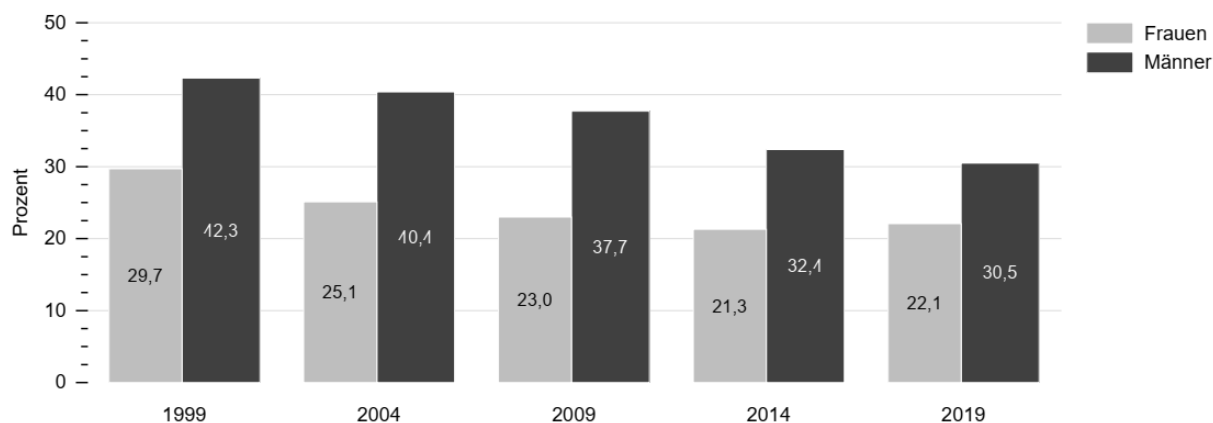
Die unzureichende Teilhabe von Frauen an Führungspositionen setzt sich auch in zivilgesellschaftlichen Organisationen fort. So haben Frauen eine deutlich geringere Wahrscheinlichkeit, in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit Führungspositionen zu übernehmen (Erlinghagen et al., 2015). Nach einer Analyse von Kleiner (2022) waren 2014 2,5 % der insgesamt im deutschen Freiwilligensurvey befragten Frauen und 5,2 % der befragten Männer in Leitungsfunktionen freiwillig engagiert.<sup>9</sup> 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 6). Auch in ländlichen Räumen befinden sich Männer häufiger in ehrenamtlichen Führungspositionen als Frauen (vgl. Lengerer et al., 2022).

---

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

<sup>9</sup> 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 6: Anteile freiwillig engagierter Personen mit Leitungs- und Vorstandsfunktionen in der freiwilligen Tätigkeit, nach Geschlecht, im Zeitvergleich 1999-2019 (Basis: alle Engagierten)**



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

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

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

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

Quelle: Simonson et al., 2021.

### 3.6 Fazit

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

## 4 Gender Mainstreaming im PFEIL

Die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming resultiert, wie bereits erwähnt, aus Artikel 7 der ESIF-VO. Eine systematische Verankerung des Querschnittsziels fehlt allerdings in den meisten ESI-Fonds. So stellt der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht fest, dass die Kommission der geschlechtsspezifischen Analyse der vom Hof untersuchten politischen Maßnahmen<sup>10</sup> und Programme nur wenig Aufmerksamkeit schenkt (EuRH, 2021: S. 21).

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

<sup>10</sup> ELER, ESF, EFRE, EGFL, ERASMUS+.

Grundsätzlich bietet der ELER für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial, da die übergeordneten Ziele gemäß Artikel 4 der VO (EU) 1305/2013 eine inhaltliche Ausrichtung der Programme auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen begünstigen. Die überwiegende Anzahl der Maßnahmen des PFEIL richtet sich an öffentliche Stellen gefolgt von landwirtschaftlichen Betrieben (vgl. Grajewski, 2016: S. 42).

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

- bietet der ELER für bestimmte Maßnahmenbereiche Ansatzpunkte zur Formulierung pragmatischer Ziele, die auf die Kompensation aktueller Benachteiligungen abzielen (existenzsicherndes Einkommen, Qualifizierung, Schaffung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Erreichbarkeit sozialer Infrastrukturen etc.). Diese Ansatzpunkte könnten durch entsprechende Indikatoren, Monitoringsysteme und Evaluationsfragestellungen profiliert und gesteuert werden;
- sollten die Wirkungen der ELER-Förderung in gleichstellungsrelevanten Feldern nicht dazu führen, strukturelle Schieflagen zu reproduzieren und damit zu verfestigen (Tietz et al., 2015: S. 185–186).

#### **4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments des PFEIL**

Für PFEIL erfolgte eine relativ ausführliche Analyse in der Ex-ante-Bewertung (Tietz et al., 2015: S. 175), auf die hier im Wesentlichen Bezug genommen wird.

Die zum Zeitpunkt der Programmerstellung amtierende Landesregierung hat der Gleichstellungspolitik einen hohen Stellenwert eingeräumt und diese auch explizit mit der Landesentwicklung verknüpft *„Eine gute Landesentwicklung erfordert es, über Ressortgrenzen hinweg Leitprojekte zu definieren und durch gemeinsames Handeln zu tragfähigen Lösungen zu kommen. [...] die Gestaltung des demografischen Wandels, die Integration, die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Inklusion werden nur gelingen, wenn die neue Landesregierung stärker ressortübergreifend arbeitet, die unterschiedliche regionale Entwicklung berücksichtigt [...]“* (SPD Niedersachsen und Bündnis 90/Die Grünen Niedersachsen, 2013: S. 3). Die Verankerung des Querschnittsziels der Gleichstellung in den Förderprogrammen war ein solches Leitprojekt (Tietz et al., 2015: S. 175; MS, 2015).

Im PFEIL zeigt sich dies in der geschlechterdifferenzierten Darstellung verschiedenster Indikatoren der Ausgangslage, z. B. für Arbeitskräfte und Leitungsfunktionen im Agrarsektor, Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit und Altersarmut. Auch der Gender Pay Gap, räumliche Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie Aspekte der demografischen Entwicklung (Abwanderung, Altersstruktur) wurden geschlechterdifferenziert beleuchtet. Nicht geschlechterdifferenziert betrachtet wurde das Gründungsgeschehen. Auch hinsichtlich der Beteiligung an Kommunalpolitik und Prozessen der Dorf- und Regionalentwicklung fehlt die Genderperspektive (vgl. KoRIS, 2015). Zu den Bereichen Landwirtschaft (Priorität 2) und Ländliche Entwicklung (Priorität 6) wurden in der Langfassung der SWOT-Analyse auch entsprechende Schwächen, Chancen und Risiken abgeleitet. Die spezifischen Genderaspekte dieser Schwächen, Chancen und Risiken wurden allerdings in der SFC-Version des Programmplanungsdokuments nicht mehr erwähnt.

In den im Programmplanungsdokument formulierten Bedarfen spiegeln sich Gleichstellungsaspekte nur mittelbar wieder, etwa in der „Attraktivitätssteigerung des ländlichen Raums und Stärkung der Wirtschaft im ländlichen Raum“.

Zur Berücksichtigung des Querschnittsziels Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im PFEIL wurde eine Strategie formuliert, die als Anlage 5-1 dem Strategiekapitel des PFEIL angefügt wurde (ML, 2015a). In der von der EU-KOM vorgesehenen SFC-Eingabemaske war hierfür kein Platz. Damit ist PFEIL das einzige der Evaluatoren bekannte ELER-Programm, das eine explizite Strategie für die Umsetzung dieses Querschnittsziels enthält, die zum einen den Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen anstrebt und zum anderen die Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsziel umsetzt. Die spezifische Förderung von Frauen wird dabei vor dem Hintergrund der soziodemografischen Entwicklung in Niedersachsen nicht nur als Beitrag zur Erweiterung individueller Lebenschancen, sondern auch als Wirtschafts- und Standortfaktor gesehen. Als Ansatzpunkte werden genannt

- überkommene Rollenbilder aufbrechen,
- Hemmnisse für Erwerbsarbeit von Frauen, für ein existenzsicherndes Erwerbseinkommen und für Entgeltgleichheit abbauen
- gute Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen, z. B. mit Blick auf Mobilitätsanforderungen,
- darauf achten, dass Förderungen nicht dazu beitragen, negative Entwicklungen bzw. strukturelle Benachteiligungen zu verfestigen
- gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung von Maßnahmen.

Lt. Ex-ante-Bewertung benennt die Strategie „die wesentlichen Ziele, wie die Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen, Erschließung zusätzlicher Erwerbsmöglichkeiten für Frauen im ländlichen Raum und eine mittelbare Unterstützung des Gemeinwesens in den Dörfern und Bekämpfung der Armut im ländlichen Raum, von der alleinerziehende und ältere Frauen in besonderem Maße betroffen sind“ (ML, 2015a). „Positiv herauszustellen sind der beabsichtigte fondsübergreifende Ansatz und kontinuierliche Austausch, die gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Bewerbung von Maßnahmen“ (Tietz et al., 2015: S. 175).

Allerdings bemängelt bereits die Ex-ante-Evaluation: ...“Nicht nachvollziehbar ist, warum NI/HB, trotz der dortigen Ausführungen über die Notwendigkeit der Erschließung zusätzlicher Erwerbsmöglichkeiten für Frauen, Maßnahmen mit einem diesbezüglich hohen Potential wie die Diversifizierung nicht anbietet. Zudem wird bis auf LEADER auf die Nennung konkreter Maßnahmen für die Anwendung der verschiedenen Gender-Ansätze verzichtet. Wenn die Maßnahmen einen Beitrag leisten sollen, muss dies in der Umsetzung nachdrücklich eingefordert werden. Dies sollte auch im Interesse des ML liegen, das PFEIL als zentrales Projekt zur Chancengleichheit angemeldet hat.“ (Tietz et al., 2015). Wieweit die auf die Richtlinien-Ebene verlagerte konkrete Operationalisierung tatsächlich erfolgte, wird im nächsten Abschnitt beleuchtet.

In Kapitel 8 des Programmdokuments „Maßnahmenbeschreibung“ wird das QZ nur am Rande erwähnt. Im Absatz „Aufstellung von Auswahlkriterien“ steht, dass die Auswahlkriterien u. a. auch die Berücksichtigung der Querschnittsthemen Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung gemäß Art. 7 VO (EU) Nr. 1303/2013 sowie nachhaltige Entwicklung gemäß Art. 8 der VO (EU) Nr. 1303/2013 sicherstellen. In der Maßnahmenbeschreibung zu TM 16.9 werden explizit „Landfrauen“ als mögliche Akteur:innen genannt.

Eine Diskrepanz zwischen dem Anspruch der in Anhang 5.1 formulierten Strategie und der Maßnahmendarstellung findet sich auch bei der einzigen explizit genannten Maßnahme bei LEADER: Der Aussage „Bei der Besetzung der Lokalen Aktionsgruppe der LEADER-Regionen wird eine paritätische Besetzung angestrebt“ in Anhang 5.1 steht in Kapitel 8.2.11 lediglich der Satz „Bei der Besetzung des



Entscheidungsgremiums soll auf eine Ausgewogenheit der Geschlechter Rücksicht genommen werden“ gegenüber.

Auch die angestrebte gendersensible Öffentlichkeitsarbeit findet sich in der Informations- und Publikationsstrategie des PFEIL nicht explizit wieder, auch wenn diese zum Teil eine geschlechtergerechte Sprache aufweist (ML, 2015b).

## 4.2 EPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten

Geeignete Maßnahmen von PFEIL sollen so konzipiert werden, dass sie vor allem zu einer Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen beitragen (z. B. zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten in ländlichen Räumen) und das Gemeinwesen in den Dörfern unterstützen sowie einen Beitrag zur Bekämpfung der Armut leisten (ML, 2015a).

In der Ex-ante-Bewertung erfolgte ein Screening der Fördermaßnahmen von PFEIL im Hinblick auf ihr Potenzial für gleichstellungsrelevante Wirkungs- und Handlungsfelder. Dabei wurden die Maßnahmen von PFEIL nach ihrer „Gleichstellungsrelevanz“ beurteilt und den in Tabelle 4 dargestellten Kategorien zugeordnet. Keine Maßnahme wurde als gleichstellungsaktiv und nur LEADER als gleichstellungsorientiert eingeordnet.

Dieses Screening wurde im Rahmen der vorliegenden Studie basierend auf den z.T. erst nach Programmgenehmigung vorliegenden Richtlinien und Projektauswahlkriterien (PAK) sowie Angaben der Fachreferate wiederholt. Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse dieses Screening im Überblick. Auf die einzelnen Maßnahmen wird in den folgenden Kapiteln eingegangen.

**Tabelle 4: Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des EPLR**

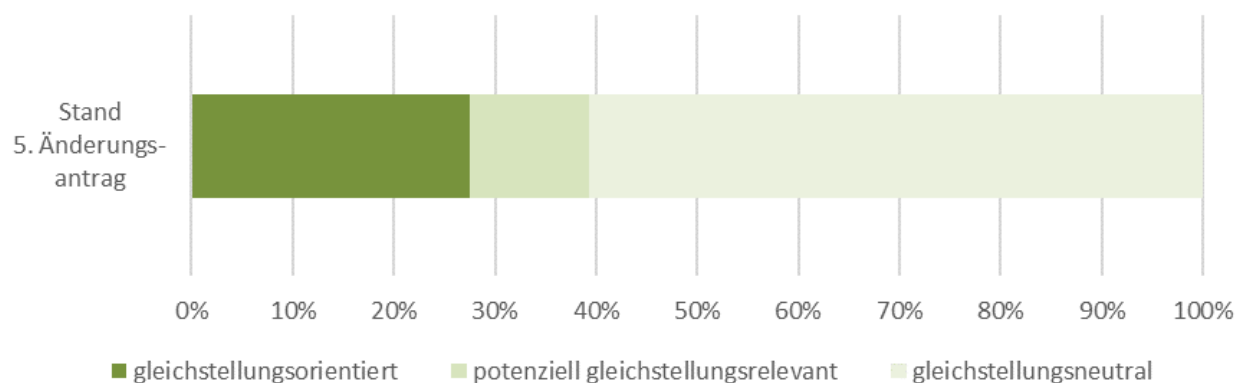
Gleichstellungsrelevanz	Definition	Fördermaßnahmen
gleichstellungsneutral	Fördermaßnahmen zielen nicht auf gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder ab.	Gewässerschutzberatung, Hochwasser- und Küstenschutz, Flächenmaßnahmen (AUKM, Ökolandbau und Ökoplus), Tierschutz, Flurbereinigung und FKU, investiver Natur- und Gewässerschutz (SAB, EELA, FGE, SEE, ÜKW) Breitband
potenziell gleichstellungsrelevant	Fördermaßnahmen/individuelle Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten, unabhängig davon, ob dieses Wirkungsfeld von der Maßnahme gezielt adressiert wird.	AFP, V&V, EIP-Agri, Wegebau, Kulturerbe, Landschaftspflege und Gebietsmanagement, Technische Hilfe
gleichstellungsorientiert	Fördermaßnahmen/individuelle Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten und dies wird über die Zielformulierung und/oder Auswahlkriterien formuliert.	Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung (BMQ) Einzelbetriebliche Beratung (EB) Dorfentwicklung inkl. DE-Pläne (DE), Basisdienstleistungen, Tourismus ILE-Regionalmanagement Transparenz schaffen LEADER

Gleichstellungsrelevanz	Definition	Fördermaßnahmen
gleichstellungsaktiv	Fördermaßnahme verfolgt die Verbesserung der Gleichstellung als Ziel.	- / -

Quelle: Eigene Darstellung.

Damit entfallen 61 % der geplanten öffentlichen Mittel des EPLR (ohne Küstenschutz) auf (Teil-)Maßnahmen, die als gleichstellungsneutral klassifiziert wurden. 28 % der Mittel sollen in (Teil-)Maßnahmen verausgabt werden, die als gleichstellungsorientiert eingeordnet wurden und weitere 11 % in potenziell gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Geplante öffentliche Mittel des PFEIL (ohne Küstenschutz) nach Gleichstellungsrelevanz**



Quelle: Eigene Berechnung, ML, 2019a.

#### 4.2.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen

Als gleichstellungsneutral werden alle Flächenmaßnahmen (TM 10.1 AUKM, M 11 Ökolandbau, und TM 13.3 Ausgleichszulage), die Maßnahmen des investiven Natur- und Gewässerschutzes inkl. der zugehörigen Planungen (Spezieller Arten- und Biotopschutz, Erhalt und Entwicklung von Lebensräumen und Arten, Fließgewässerentwicklung, Entwicklung von Seen, Entwicklung der Übergangs- und Küstengewässer), die Infrastrukturmaßnahmen Hochwasser- und Küstenschutz, Flurbereinigung für Umwelt und Klima und die „normale“ Flurbereinigung eingeordnet. Diese Maßnahmen zielen vor allem auf Umweltwirkungen und nicht auf die o. g. gleichstellungsrelevanten Handlungsfelder. Damit soll nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden, dass auch die Umsetzung dieser Maßnahmen eine Genderdimension haben kann. Diese ist allerdings deutlich komplexer und wird nicht im Rahmen der Evaluation bearbeitet.<sup>11</sup>

Auch die Förderung des Breitbandausbaus wird im Rahmen der Evaluation als gleichstellungsneutral eingeordnet. 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

<sup>11</sup> So weist der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht darauf hin, dass Frauen in einzelnen Mitgliedstaaten unterproportional von Direktzahlungen profitieren (EuRH (2021)).

Kinderbetreuungseinrichtungen voraus (vgl. Fahning et al., 2018: 125 ff.). Es bestehen aber auch Befürchtungen, dass weniger Präsenz am Arbeitsplatz zu weniger Sichtbarkeit der Leistung und damit zu geringeren Karrierechancen führt. Die technische Bereitstellung eines leistungsfähigen Internetzugangs ist somit zwar die Grundvoraussetzung für Digitalisierung. 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).

#### 4.2.2 Potenziell gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen

Als potenziell gleichstellungsrelevant werden Fördermaßnahmen betrachtet, die Effekte in einem der o.g. gleichstellungsrelevanten Wirkungsfelder haben können, unabhängig von den Zielsetzungen der Fördermaßnahmen.

Die einzelbetriebliche Förderung landwirtschaftlicher Betriebe im **AFP** (TM 4.1) und die Förderung der **Verarbeitung und Vermarktung** (TM 4.2) können aus Gleichstellungsperspektive sowohl positive als auch negative Beschäftigungseffekte entfalten. Im Falle des landwirtschaftlichen Betriebs können die durch Investitionen induzierte Veränderungen in der Arbeitswirtschaft<sup>12</sup> die gesamte Familie betreffen und somit relevant für das innerfamiliäre Genderregime sein. In Unternehmen des nachgelagerten Bereichs kann eine Ausweitung der Kapazitäten zu neuen Arbeitsplätzen führen, was zu wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen kann.<sup>13</sup>

Die Förderung des **Wegebbaus** adressiert die Verbesserung der ländlichen Infrastruktur insbesondere durch Wegebau- und Brückenbaumaßnahmen. Sie könnte damit ggf. einen Beitrag zur besseren Erreichbarkeit von Einrichtungen des täglichen Bedarfs und somit zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit leisten, wenn die Interessen von Frauen in der Priorisierung/Auswahl der Wege entsprechend berücksichtigt werden. Da die Förderung in erster Linie der Erschließung landwirtschaftlicher Flächen dient und die Auswahlkriterien zur Multifunktionalität nur ein geringes Gewicht haben (15 von max. 185 Punkten, vgl. ZILE-RL, Anlage 7), ist dies allerdings eher unwahrscheinlich.

Die Förderung des **Kulturerbes** zielt in Niedersachsen ausschließlich auf den Denkmalschutz und könnte damit als gleichstellungsneutral betrachtet werden. Allerdings sollte Geschlecht als Kategorie im Monitoring mitgedacht werden. Es werden wie in Teilen der Dorfentwicklungsförderung (ortsbildprägende/landw. Bausubstanz) in größerem Umfang natürliche Personen gefördert. Hier erscheint es sinnvoll zu prüfen, ob in der tatsächlichen Inanspruchnahme der Förderung Geschlechterdisparitäten auftreten. Die Anteile der Geschlechter unter den Fördermittelempfänger:innen sollten ermittelt und zu geeigneten Vergleichsgrößen in Beziehung gesetzt werden. Daher wurde die Fördermaßnahme hier als potenziell gleichstellungsrelevant eingeordnet.

Mit der **EIP-Agri** wird die Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel (Entwicklung/Erprobung einer Innovation) unterstützt. Tendenziell handelt es sich bei den in den Operationellen Gruppen (OGs) gewünschten Akteursgruppen (Landwirt:innen, vor- und nachgelagerte Unternehmen) eher um männlich dominierte Bereiche (vgl. Lehmann et al., 2020). Es besteht das Risiko einer, wenn auch unbeabsichtigten, Ausgrenzung von Frauen bzw. der Zugang für Frauen könnte durch männlich dominierte Netzwerke erschwert werden. Bisher liegen keine Studien vor, die die Konstellation der beteiligten Akteur:innen

---

<sup>12</sup> Investitionen in Güllelagerung und -abdeckung haben allerdings keinen Effekt auf die Arbeitswirtschaft.

<sup>13</sup> Wenn daraus allerdings vor allem für Frauen geringfügige Beschäftigung, saisonale oder Teilzeitbeschäftigung resultieren, würde dies die Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt, die sich primär aus gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Bedingungen ergeben, fortschreiben.

in den OGs auch mit einer Geschlechterperspektive beleuchten (Fieldsend et al., 2021; Knotter et al., 2019). Daher erscheint es sinnvoll, die Zusammensetzung der OGs nach Geschlecht zu betrachten.

In der **LaGe**-Förderung nimmt die Kooperation von Akteur:innen einen großen Stellenwert ein, hier vor allem aus den Bereichen Naturschutz und Landnutzung. (vgl. Bathke, 2022). Die landwirtschaftliche Landnutzung erfolgt wie in Kapitel 3.2 beleuchtet, überwiegend durch Männer. Auch hier sollte die Konstellation der Akteur:innen geschlechterdifferenziert beleuchtet werden, da wie in der EIP-Agri die Möglichkeit besteht, dass unbeabsichtigt bestehende Schieflagen reproduziert oder auch verstärkt werden.

Die Mittel der **technischen Hilfe** können u. a. eingesetzt werden für „Aktionen, die in geeigneter, modellhafter Weise zur Verfolgung der Querschnittsziele beitragen“ (ML, 2015c: S. 969). Damit können sie auch für Aktivitäten zur Stärkung der Genderkompetenz bei den an der Umsetzung beteiligten Akteur:innen und zur Sensibilisierung für gleichstellungspolitische Aspekte der ländlichen Entwicklung eingesetzt werden, wie dies z. B. in Hessen erfolgt. Darüber hinaus können die mit der technischen Hilfe finanzierten Aktivitäten etwa Veranstaltungen oder Produkte der Öffentlichkeitsarbeit gendersensibel gestaltet werden (siehe Kapitel 4.1). Das QZ Gleichstellung und Nichtdiskriminierung wird allerdings nicht explizit angesprochen.

### 4.2.3 Gleichstellungsorientierte Fördermaßnahmen

In diese Kategorie wurden die Fördermaßnahmen zur Qualifizierung und Wissensvermittlung (BMQ, EB) die Fördermaßnahmen der Dorf- und Regionalentwicklung (DE/DEP, Basisdienstleistungen, Tourismus, ILE-Regionalmanagement, LEADER) und Transparenz schaffen eingeordnet.

#### Bildung und Beratung

Die beiden Fördermaßnahmen zur Weiterbildung und Wissensvermittlung enthalten konkrete Ansatzpunkte zur Unterstützung der Gleichstellung von Frauen und Männern. In den Bildungsmaßnahmen zur beruflichen Qualifizierung (BMQ) wurde bei den Auswahlkriterien vorgesehen, für einen Beitrag zur Chancengleichheit bis zu zehn Bonuspunkte zu vergeben, für die Bereitstellung kostenloser Kinderbetreuung wurde ein Bonuspunkt gewährt. Daneben sah die Richtlinie als einen von vier Förderschwerpunkten Weiterbildungsmaßnahmen für Landfrauen und Frauen in der Landwirtschaft zu Regionalvermarktung, Diversifizierung und Unterstützung des Erzeuger-Verbraucher-Dialogs vor (RL BMQ).

In der Einzelbetrieblichen Beratung sind mehrere Beratungsfelder definiert. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit auf landwirtschaftlichen Betrieben werden dabei explizit als Beratungsthema im Beratungsfeld „Diversifizierung und Sozioökonomie“ genannt: *„Beratungsaspekt: Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landwirtschaft, z. B. Verbesserung der dauerhaften Beteiligung von Frauen an betrieblichen Entscheidungsprozessen“* (ML, 2015d). Allerdings wird dem Beratungsfeld insgesamt eine eher untergeordnete Bedeutung zugewiesen, was sich in den relativ geringen Rankingpunkten im Vergleich zu den meisten anderen förderfähigen Beratungsthemen zeigt (vgl. Fährmann et al., 2018b: S. 39). An diesem niedrigen Ranking hat sich auch nach einer Änderung des Punkteschemas zum zweiten Vergabeverfahren nichts geändert (vgl. ML, 2018).

#### Dorf- und ländliche Regionalentwicklung

Die Förderung der Dorfentwicklung (TM 7.1 und TM 7.2) berührt verschiedene der o. g. Handlungsfelder. Im Rahmen der Planungsprozesse und in der Umsetzungsbegleitung durch Arbeitskreise ist ein Beitrag zur gleichberechtigten Teilhabe an Entscheidungsprozessen möglich. Aufgrund der männlichen Dominanz in der Kommunalpolitik (vgl. Kapitel 3.5) ist hier die Gefahr der (unbewussten) Ausgrenzung von Frauen groß. Eine gendersensible Planung und Umsetzung, d. h. eine explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensverhältnisse und Bedarfe, kann die Wirksamkeit der Förderung deutlich verbessern. Die Bedeutung

gendersensibler Planung wird in der Literatur zur Stadt- und Regionalplanung schon lange diskutiert (vgl. Damyanovic und Zibell, 2019; Wankiewicz, 2014; Damyanovic und Zibell, 2013; Frölich von Bodelschwingh und Bauer, 2017). Die Erfahrungen zeigen, dass gendersensible Planung die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenssituationen berücksichtigt und damit eine Planung für ALLE begünstigt.

Daneben adressieren die geförderten investiven Vorhaben die Verbesserung der lokalen Infrastruktur und können damit über die Verbesserung der Rahmenbedingungen oder auch direkt über geschaffene wohnortnahe Arbeitsplätze zur Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit beitragen. Ähnliches gilt für die Förderung von Basisdienstleistungen und Tourismus.

In der ZILE-Richtlinie wird Gleichstellung in den Zuwendungsvoraussetzungen und in den PAK adressiert (vgl. ZILE-Richtlinie). So müssen die Konzepte bzw. Planungen für Vorhaben der DE und Basisdienstleistungen Angaben zu geplanten/gesicherten Arbeitsplätzen unter Beachtung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen enthalten. Diese Formulierung ist allerdings nicht wirklich selbsterklärend und könnte daher von den Bewilligungsstellen sehr unterschiedlich interpretiert werden. Weitere Zuwendungsbestimmung ist, dass bei der Schaffung von Arbeitsplätzen eine geschlechtergerechte Verteilung sicherzustellen ist. Daneben enthalten die PAK ein Kriterium zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen, z. B. durch Art der Arbeitsplätze, Erreichbarkeit von Einrichtungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Tourismusförderung hebt das Auswahlkriterium auf „Chancengleichheit“ ab, z. B. durch Berücksichtigung der Anforderungen an einen Tourismus für „alle“ und spricht damit eher den Aspekt der Nichtdiskriminierung an.

In der TM ILE-Regionalmanagement (ILE-ReM) wurde Gender Mainstreaming in den Zuwendungsbestimmungen und den Auswahlkriterien verankert. So sollte in den Strategien der ILEK der Aspekt des Gender Mainstreaming aufgegriffen und dargestellt werden, wie eine Berücksichtigung bei der Umsetzung der Strategie erfolgen soll und zu den in den ILEK zu behandelnden Pflichtthemen gehört u. a. die Sicherung und Stärkung der Daseinsvorsorge (ILEK-RL). In der Arbeit des ReM soll u. a. die Anwendung des Gender Mainstreaming mit der Zielsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern angestrebt und dies in jährlichen Tätigkeitsberichten dokumentiert werden (vgl. ZILE-Richtlinie). Hinsichtlich der Zusammensetzung der ILE-Lenkungsgruppe (LG) wurden keine Anforderungen formuliert.

Auch in den für die Anerkennung als LEADER-Region zu erarbeitenden Regionalen Entwicklungskonzepten (REK) sollte in den Strategien der Aspekt des Gender Mainstreaming aufgegriffen und dargestellt werden, wie eine Berücksichtigung bei der Umsetzung der Strategie erfolgen sollte. Weiterhin sollte bei der Besetzung des Entscheidungsgremiums eine Ausgewogenheit der Geschlechter angestrebt werden und es war darzulegen, wie die LAG genderrelevante Aspekte in der Umsetzung ihrer Entwicklungsstrategie integrieren bzw. sicherstellen wollte. Im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen im Entscheidungsgremium, war darzustellen, wie deren Belange auch dann berücksichtigt werden (LEADER-Erlass, Anlage 1). Allerdings ist das entsprechende Auswahlkriterium eher weich formuliert: „Bei der Besetzung der LAG und des Entscheidungsgremiums sind die Interessen der unterschiedlichen Geschlechter-, Alters- und Bevölkerungsgruppen angemessen vertreten“ (LEADER-Auswahl, Bewertungskriterien).

### **Transparenz schaffen**

Inhalt der Maßnahme ist die Stärkung des Dialogs zwischen Landwirt:innen und Verbraucher:innen. Im Rahmen der Maßnahme können „veraltete“ Rollenmuster aufgebrochen werden. Es sollen möglichst Alternativen zu tradierten Rollenbildern/-verständnissen in der Landwirtschaft aufgezeigt werden. Dazu waren für den ersten Durchführungszeitraum (2016 bis 2018) Bonuspunkte in den PAK vorgesehen, allerdings mit vergleichsweise geringer Wertigkeit (RL Transparenz schaffen 2016). Im Rahmen des Anerkennungsverfahrens für den dritten Durchführungszeitraum (2020 bis 2023) konnten die regionalen Bildungsträger Bonuspunkte erlangen, wenn sie zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb des geplanten

Umsetzungszeitraums (Halbjahr) eine Maßnahme zur Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen umsetzen (RL Transparenz schaffen 2020).

### 4.3 Gender Mainstreaming in der Umsetzung auf Programmebene

In der Umsetzung auf Programmebene sind vor allem zwei Fragen relevant: a) Wieweit sind in der Begleitung der EPLR-Umsetzung die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen präsent? b) Werden von den Programmverantwortlichen weitere Instrumente eingesetzt, um Gender-Mainstreaming in die Umsetzung zu integrieren oder Geschlechterdisparitäten in der Teilnahme und Teilhabe an den Maßnahmen des EPLR zu vermindern. Im Feinkonzept wurden hierfür die in Tabelle 5 zusammengestellten Indikatoren formuliert.

**Tabelle 5: Beurteilungskriterien und Indikatoren im Feinkonzept**

Beurteilungskriterien	Zusätzliche Ergebnisindikatoren und Informationen
(4) Gleichstellung wird unterstützt in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen	(4) Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden am BGA, max. Anteil Frauen
(4) Gleichstellung wird unterstützt durch Qualifizierung/ Wissensvermittlung	(4) Geschlechterverhältnis der Teilnehmenden an TH-finanzierten Veranstaltungen, Anteil Frauen (4) Einschätzung, ob Präsentationen und Beiträge auf den aus der TH-finanzierten Veranstaltungen eine gendergerechte Sprache in Wort, Schrift und Bild verwendet haben. % der Befragten (auf einer Skala von 1=trifft voll und ganz zu bis 6=trifft gar nicht zu)
(4) Gendersensibilität von PFEIL	Antworten zu 1 und 2

Quelle: Fährmann et al., 2018a.

Zentrales Gremium für die Begleitung der Umsetzung des PFEIL ist der Begleitausschuss (BGA). Eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung der BGA-Mitglieder und der Wirtschafts- und Sozialpartner:innen wurde seitens des MB angestrebt. In Kapitel 8 des erweiterten Durchführungsberichts 2018 (ML, 2019b) wurde dargelegt, dass die Geschlechterzusammensetzung des BGA (Anteil der Frauen 32 %, einschl. der Vertretungen 39 %) nicht optimal ist. Sie kann aber aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten seitens der Verwaltung nicht gesteuert werden, da jeweils die Institution Mitglied im BGA ist und ihre Vertretung in persona selbst vornimmt.

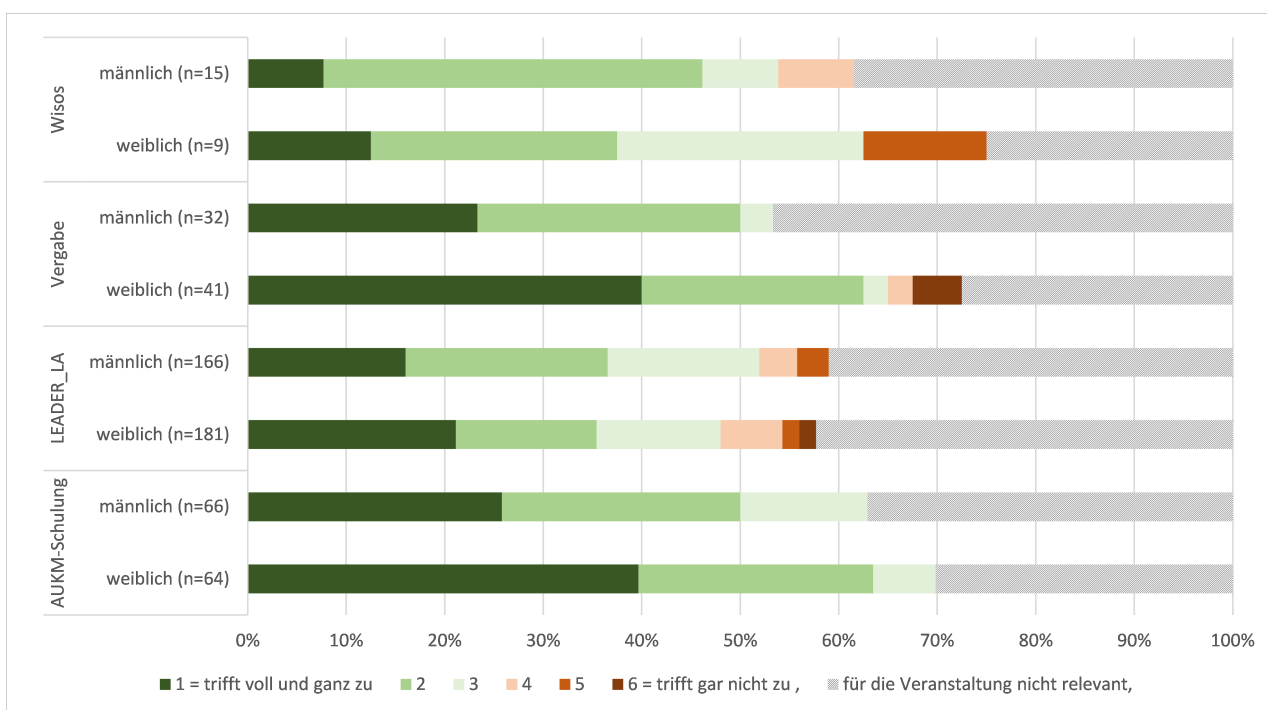
Die Auswertung der Teilnehmer:innenliste des BGA 2020 zeigt für die stimmberechtigten Mitglieder einen Frauenanteil von 55 %. Dieser Anstieg ist vor allem auf den hohen Anteil von Frauen unter den Behördenvertreter:innen (BMEL, HB, MB, ML, MU sowie der Ämter für regionale Landesentwicklung) zurückzuführen. Von den elf Vertreter:innen dieser Gruppe waren lediglich drei männlich. Aber auch bei den stimmberechtigten WiSo-Partner:innen lag der Frauenanteil bei 45 % (neun von 20).

Für Veranstaltungen, die mit Mitteln der Technischen Hilfe durchgeführt wurden, liegen genaue Angaben zum Anteil der Frauen an den Teilnehmer:innen nicht vor. Es handelt sich um eine WiSo-Partner:innenveranstaltung 2018, jährlich stattfindende Schulungen zu den Agrarumwelt- und Klimamaßnahmen (2016-2019), die jährlichen LEADER-Lenkungsausschuss-Sitzungen (2016–2019) sowie Schulungen der LEADER-Akteur:innen in Zuwendungs- und Vergaberecht zu Beginn der Förderperiode (2016). Am Veranstaltungsende erfolgte jeweils eine schriftliche Befragung der Teilnehmer:innen. Hierbei wurden relativ hohe Rücklaufquoten erreicht. Bei drei Vierteln der Veranstaltungen liegen sie zwischen 65 und 100 %, sodass, mit Ausnahme der WiSo-Partner:innenveranstaltung (Rücklauf 22 %) auch aus der Auswertung der Befragungen ein relativ realitätsnahes Bild abgeleitet werden kann. 2020 und 2021 wurden die jährlichen Veranstaltungen im online-Format durchgeführt. Eine TN-Befragung erfolgte nicht.

Der Anteil von Frauen unter den Befragten variiert zwischen 46 und 56 % und kann damit als ausgewogen betrachtet werden. Insbesondere bei den LEADER-Veranstaltungen dürfte eine Rolle spielen, dass rund die Hälfte der Regionalmanager:innen weiblich ist (siehe Kapitel 5.3.2).

Bei der Befragung wurde u. a. danach gefragt, inwieweit die Beiträge (Vorträge, Präsentationen, ...) aus Sicht der Teilnehmer:innen eine geschlechtergerechte Sprache in Wort, Schrift und Bild verwendet haben. Abbildung 8 zeigt die Einschätzungen der TN nach Geschlecht und Art der Veranstaltung im Überblick.

**Abbildung 8: Einschätzung der TN, inwieweit auf aus der technischen Hilfe unterstützten Veranstaltungen eine geschlechtergerechte Sprache verwandt wurde, nach Geschlecht und Art der Veranstaltung**



Quelle: Eigene Auswertung, Veranstaltungsfragebögen (mehrere Jahre).

Ein relativ großer Teil der Teilnehmer:innen fand „geschlechtergerechte Sprache“ für die Veranstaltung nicht relevant. Beim LEADER-Lenkungsausschuss waren dies 40 %, bei den AUKM-Schulungen 33 % und bei den Schulungen zum Zuwendungs- und Vergaberecht 34 %. Bei den Teilnehmer:innen, die eine Einschätzung abgaben, überwiegt deutlich die zustimmende Bewertung. Die Teilnehmerinnen stimmen bei allen Veranstaltungsarten noch deutlich öfter zu als die Teilnehmer. Aber auch die Ablehnung ist bei den Teilnehmerinnen etwas deutlicher.

Der Vorsatz des Kapazitätsaufbaus im Hinblick auf Genderkompetenz wurde im Verlauf der Programmumsetzung kaum weiterverfolgt. Vor der Programmerstellung wurde ein Expert:innen-Workshop durchgeführt um auszuloten, wie das QZ besser in der ELER-Förderung der Förderperiode 2014–2020 berücksichtigt werden kann (vgl. Wotha, 2011). Mit Mitteln der Technischen Hilfe wurden im Verlauf der Förderperiode keine spezifischen Veranstaltungen hierzu realisiert.

#### 4.4 Fazit

Die Umsetzung von **Gender Mainstreaming** ist im PFEIL auf der Programmebene im Vergleich zu anderen EPLR relativ weit fortgeschritten. Es besteht aber weiterhin deutliches Entwicklungspotenzial. Die Langfassung der

SWOT erfolgte für viele Bereiche geschlechterdifferenziert. Die identifizierten Schwächen, Chancen und Risiken spiegeln sich kaum in der Programmstrategie. Hervorzuheben ist die im Anhang zum Programm dargelegte Strategie zur Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, die aber nur zum Teil in der Maßnahmenausgestaltung verankert wurde.

Viele (Teil-)Maßnahmen des PFEIL sind als gleichstellungsneutral einzuordnen. Dazu zählen v. a. die Flächen- und Forstmaßnahmen, investiver Natur- und Gewässerschutz, Flurbereinigung und Breitbandausbau. Diese Maßnahmen bieten kein unmittelbares Potenzial, zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen. Die Fördermaßnahmen der ländlichen Entwicklung (ZILE und LEADER) und der Förderung des Humankapitals wurden über Auswahlkriterien und einzelne Förderangebote überwiegend gleichstellungsorientiert ausgerichtet.

Sowohl im BGA als auch bei den mit Mitteln der TH finanzierten Schulungen für AUKM- und LEADER-Akteur:innen ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männer gelungen.

## 5 Beitrag der Förderung zu gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

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

### 5.1 Qualifizierung/Wissensvermittlung

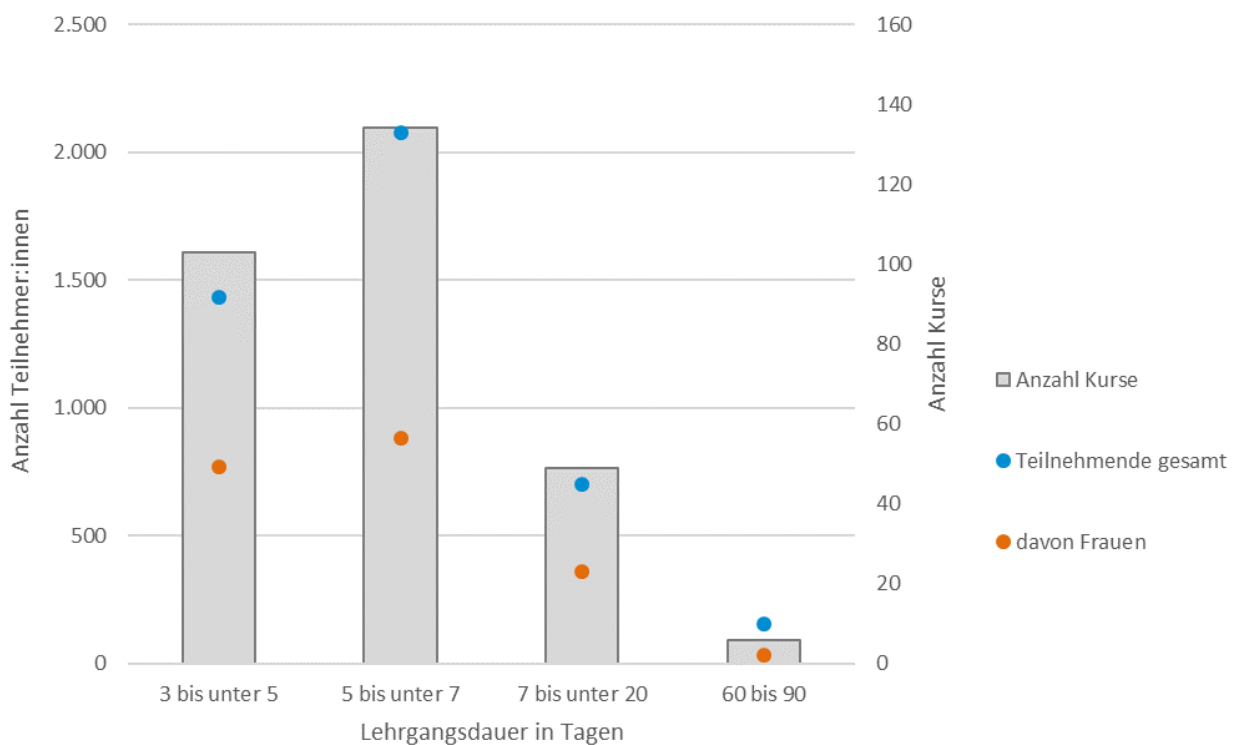
Die Fördermaßnahme **BMQ** umfasst vier Förderschwerpunkte, die sich jeweils an spezifische Zielgruppen richten:

- (A) Erwerbstätige der Land- oder Forstwirtschaft oder des Gartenbaus
- (B) Berater:innen landwirtschaftlicher/gartenbaulicher Betriebe (B)
- (C) Landfrauen, die in einem Landfrauenverband in NI/HB Mitglied sind, und Frauen in der Landwirtschaft im Bereich Regionalvermarktung und Unterstützung des Erzeuger-Verbraucher-Dialogs (C)
- (D) „Ländliche Akteur:innen“ im Bereich der Moderation und Begleitung von Dorfentwicklungsprozessen (D).

An den 2016 bis 2020 durchgeführten Veranstaltungen haben insgesamt 2.094 Frauen teilgenommen. Dies entspricht 47 % aller Teilnehmer:innen. Der Frauenanteil liegt damit bisher unter dem der letzten Förderperiode von 59 % (vgl. Grajewski et al., 2019). Abbildung 9 zeigt die Anzahl der Teilnehmer:innen nach Geschlecht und Kursdauer für den Förderschwerpunkt A (2014–2020).



**Abbildung 9: BMQ: Anzahl der Teilnehmer:innen nach Geschlecht und Kursdauer für den Förderschwerpunkt A (2014–2020)**



Quelle: Eigene Auswertung der Kurslisten 2014–2020.

Bei den Kursen bis zu 5 Tagen liegt der Frauenanteil mit 54 % über dem Durchschnitt, bei den Kursen mit einer Dauer von 5 bis unter 7 Tagen mit 42 % darunter. Deutlich weniger Frauen (21 %) nehmen an den langen Winterkursen teil. Zu den Kursen mit einem sehr hohen Anteil Teilnehmerinnen ( $\geq 75\%$ ) gehören neben den Kursen, die Frauen explizit ansprechen, wie Milchvieh & Management für Frauen, Top-fit-Kurs Milchviehhalterinnen oder Reparaturschweißen für Landfrauen, die Weiterbildungen im Agrarbüro sowie Bauernhofpädagogik. Die Kurse decken insgesamt ein weites Spektrum landwirtschaftlicher Kompetenzen ab und tragen zur Weiterentwicklung der Qualifizierung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben bei. Sie adressieren damit zum Teil auch den in der Onlinebefragung von Davier et al. (2023) identifizierten Bedarf nach spezifischen Kursen für Frauen zu Landtechnik und zum Quereinstieg in die Landwirtschaft.

Der Rückgang des Frauenanteils ist u. a. auf eine, z. T. Corona-bedingte, gesunkene Nachfrage und in Folge ein geringeres Angebot an längeren Kursen zum Agrarbüro seitens der Landwirtschaftskammer zurückzuführen. Hinzu kommt, dass auch Führerscheinkurse in das ELER-geförderte Kursangebot aufgenommen wurden, die überwiegend von Männern besucht werden.

Wieweit die Bonuspunkte bei den Auswahlkriterien eine steuernde Wirkung hatten, kann nicht eingeschätzt werden. Daten zur Bepunktung der Kriterien lagen für die Evaluation nicht vor.

In den Lehrgangsbewertungen zum Ende der Kurse wird das Geschlecht der Teilnehmer:innen nicht erfasst. Daher ist eine geschlechterdifferenzierte Auswertung nicht möglich.

Im Förderschwerpunkt C wurde bisher eine Veranstaltung mit 15 Teilnehmerinnen durchgeführt. Gründe für die geringe Nutzung im Förderschwerpunkt C waren laut Evaluator der Maßnahme eine veränderte

Prioritätensetzung<sup>14</sup> der niedersächsischen Landfrauenverbände sowie die komplexen Anforderungen der verwaltungsmäßigen Umsetzung.

Im Förderschwerpunkt **D Dorfmoderation** waren 47 % der Teilnehmer:innen (50 von 107) weiblich. Die Förderung der Fortbildung zum/zur Dorfmoderator:in wurde nach ursprünglicher Unterstützung durch LEADER und ein Modellprojekt in Südniedersachsen inzwischen auf ganz Niedersachsen ausgedehnt. Als Voraussetzung zur Teilnahme muss eine Ausbildung zum Engagementlotsen oder ein freiwilliges Engagement mit einer vergleichbaren Erfahrung vorliegen. Die Ausbildung Dorfmoderation wurde mit den im Rahmen der Dorferneuerung im Jahr 2018 aufgenommenen elf Dorfregionen (TM 7.1 und 7.2) verknüpft, die einem besonderen Ansatz der sozialen Dorfentwicklung folgend ihren Dorfentwicklungsprozess durchgeführt haben. Ein Element dieses insgesamt sehr auf Kommunikation ausgerichteten Ansatzes war es, Dorfmoderator:innen in den Dorfregionen ausbilden zu lassen und diese aktiv in den Dorfentwicklungsprozess einzubinden (Eigner-Thiel und Ludden, 2022). Wie das Curriculum zeigt ist die Ausbildung auf eine breite Wahrnehmung und Gestaltung der unterschiedlichen Interessen und Prozesse in den Dörfern ausgerichtet (LEB, 2022). Frauen und Männer haben sich bisher annähernd gleichermaßen ausbilden lassen. Hierdurch werden in den Dörfern Strukturen geschaffen, die zu einer besseren Integration der Belange auch von Frauen beitragen können. Auf der Internetseite des Netzwerks Dorfmoderation stellen sich Dorfmoderator:innen der Dorfregionen vor (pro-t-in GmbH, 2022). Zahlenmäßig überwiegen hier Dorfmoderatoren. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Registrierung auf der Seite freiwillig erfolgt und die Seite nicht alle ausgebildeten und engagierten Dorfmoderator:innen abbildet.

Wie in Kapitel 4.2.3 dargestellt werden in der Auflistung förderfähiger Beratungsleistungen der **Einzelbetrieblichen Beratung** Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit auf landwirtschaftlichen Betrieben explizit als möglicher Teilaspekt im Beratungsfeld „Diversifizierung und Sozioökonomie“ genannt. Die Inanspruchnahme von Beratungen in diesem Beratungsfeld war bisher allerdings sehr gering, wie Tabelle 6 zeigt. Auch im Beratungsthema „Nachhaltigkeitssysteme“ können relevante Themen angesprochen werden. Diese hatten im ersten Vergabezeitraum einen Anteil von 4,3 % an den durchgeführten Beratungen mit 13,5 % der Beratungsstunden und im zweiten Vergabezeitraum einen Anteil von 9,9 % an den durchgeführten Beratungen mit 20,8 % der Beratungsstunden.

**Tabelle 6: Inanspruchnahme gleichstellungsrelevanter Beratungsfelder**

Beratungsfeld	Beratungszeitraum	Anteil an den Beratungen	Anteil an den Beratungsstunden
Diversifizierung und Sozioökonomie	2/2016 bis 6/2018	1,3 %	0,3 %
	1/2019 bis 7/2020	2 %	0,6 %
Nachhaltigkeitssysteme	2/2016 bis 6/2018	4,3 %	13,5 %
	1/2019 bis 7/2020	9,9 %	20,8 %

Quelle: Eberhardt, 2021: S. 19.

Neben anderen Aspekten wird in den beiden Themenfeldern auch die Familie als Ganzes in den Blick genommen und z. B. Arbeitsbelastungen, innerfamiliäre Arbeitsteilung und Perspektiven für die Familie thematisiert wie einzelne Angaben der Beratungsanbieter zeigen (Eberhardt, 2021). In welchem Umfang dies geschieht und welchen Stellenwert dabei die Belange der auf den Betrieben arbeitenden Frauen haben, ist nicht bekannt.

<sup>14</sup> So haben sich die Landfrauenverbände beispielsweise ab 2015 stark bei den Sprachkursen für Flüchtlinge engagiert.

Laut Befragung der Beratungsanbieter wird zu Diversifizierung/Sozioökonomie relativ häufig eine nicht geförderte Beratung in Anspruch genommen (Eberhardt, 2021: S. 19). Allerdings wurde auch angegeben, dass Beratung in diesem Feld nicht im gewünschten Umfang angeboten wurde, da die Rankingpunkte zu schlecht sind (Eberhardt, 2021: S. 20). Auch Studien aus anderen Bundesländern sehen für den Bereich Sozioökonomie weiterhin einen hohen Beratungsbedarf (vgl. Dehoff und Roosen, 2021).

Zentrale Akteur:innen in der Fördermaßnahme **Transparenz schaffen** sind die zentrale Koordinierungsstelle, die regionalen Bildungsträger (rB) sowie Akteur:innen aus Landwirtschaft, Bildung, Umwelt- und Naturschutz als Netzwerkpartner:innen der regionalen Bildungsträger (vgl. Peter, 2020).

In der letzten Förderperiode lag der Frauenanteil unter den Teilnehmenden bei 62 %, auch für die Teilnehmenden aus der Landwirtschaft: 773 waren Männer, 1.166 Frauen (Tietz et al., 2016: S. 345–346). Für die aktuelle Förderperiode lassen sich keine Auswertungen mehr zu den Teilnehmenden an den Veranstaltungen nach Geschlecht machen. Der Erkenntnisgewinn aus den Monitoringdaten, die eigens von den rB und der LWK NI zu Evaluationszwecken mit Angaben zu Geschlecht, Alter und Institutionen zusammengestellt wurden, war im Verhältnis zum Aufwand der Datenaufbereitung zu gering. Deshalb haben das Thünen-Institut und das Land im Jahr 2018 einvernehmlich beschlossen, von diesen Datenzusammenstellungen abzusehen. Umwelt- und Bauernhofpädagogik ist ein eher weibliches Berufsfeld (Tietz et al., 2016: S. 345–346), was auch die Teilnehmerinnenzahlen bei den entsprechenden Weiterbildungsangeboten zeigen. Auch bei den Ansprechpartner:innen der 55 rB überwiegen Frauen mit einem Anteil von 71 % (vgl. Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide, 2020). Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass auch bei der konkreten Durchführung der Veranstaltungen in den Lernorten vor allem Frauen beteiligt sind.

Der hohe Anteil Frauen bei den Ansprechpartner:innen der rB kann beschäftigungspolitisch auch problematisch bzw. symptomatisch sein. Die Stellen sind in der Regel Teilzeitstellen, die auf die Dauer des Durchführungszeitraums (meist zwei Jahre) befristet sind und spiegeln damit auch die bestehenden strukturellen Defizite in Bezug auf Bezahlung und „Qualität“ der Beschäftigung von Frauen und Männern wider (Achatz, 2010). Allerdings entspricht die hohe Präsenz von Frauen in diesem Bereich auch den Tendenzen im Bereich Bildung und Arbeitsmarkt.

Informationen darüber, ob Bonuspunkte für die vorgesehene Durchführung von Maßnahmen zur Erweiterung des Berufsspektrums für Frauen in männerdominierten Bereichen und/oder für Männer in frauendominierten Bereichen vergeben wurden, liegen der Evaluatorin nicht vor. Die Relevanz dieser Bonuspunkte für die Auswahlentscheidung dürfte allerdings eher gering sein (3 von 80 maximal möglichen Punkten).

Wieweit mit durchgeführten Veranstaltungen Alternativen zu tradierten Rollenbildern/-verständnissen in der Landwirtschaft aufgezeigt wurden, müssen weitere Erhebungen zeigen. In den auf der Internetseite der Koordinierungsstelle bereitgestellten Materialien wird dies nicht thematisiert. Ein rB hat bewusst landwirtschaftliche Betriebe als Lernort ausgesucht, bei denen Frauen die Betriebe leiten. Nach Aussage der rB sind bei den Schulbesuchen vor Ort Jungen und Mädchen gleichermaßen beeindruckt, wenn eine Frau einen modernen und großen Traktor lenkt.

## 5.2 Einzelbetriebliche Förderung im Agrarsektor

Das **AFP (TM 4.1)** ist in Niedersachsen deutlich stärker als in der vorhergehenden Förderperiode auf Tierwohl ausgerichtet.

Bis Ende 2020 wurden 561 Vorhaben bewilligt, in 549 Vorhaben von Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) lagen Angaben zum Geschlecht der Zuwendungsempfänger:innen (ZWE) bzw. Ansprechpersonen vor. Tabelle 7 zeigt den Anteil Frauen unter den ZWE sowie die durchschnittliche Investitionssumme und die durchschnittlichen Zuwendungen.

**Tabelle 7: Anzahl Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Geschlecht (Stand 31.12.2020)**

Unternehmensform	Indikator	Geschlecht der Zuwendungsempfänger:in		Anteil Frauen
		Männlich	Weiblich	
Einzelunternehmen	Anzahl Förderfälle	414	24	5,5 %
	durchschnittliche förderfähige Investition in Euro	549.100	626.134	
	durchschnittliche Zuwendungen in Euro	139.486	186.951	
GbR	Anzahl Förderfälle	99	12	10,8 %
	durchschnittliche förderfähige Investition in Euro	659.362	706.021	
	durchschnittliche Zuwendungen in Euro	149.724	157.413	

In 12 Förderfällen von juristischen Personen/Personengesellschaften war kein Geschlecht angegeben.

Quelle: Eigene Auswertungen, Investitionskonzepte 2014–2020.

Bei den geförderten Einzelunternehmen liegt der Anteil von Frauen an den ZWE bei 5,5 %. Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen von insgesamt 8 % sind Frauen damit deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 2 in Kapitel 3.2). Aus der vergangenen Förderperiode liegen leider keine Vergleichszahlen vor (Tietz et al., 2016: S. 345). Bei den geförderten GbRs liegt der Anteil der ZWE mit weiblicher Beteiligung mit 10,8 % zwar etwas höher. Da keine Vergleichsdaten über die Grundgesamtheit der GbRs vorliegen, ist hier keine Aussage zur Über- oder Unterrepräsentanz möglich. Von den sechs bis Ende 2021 im Rahmen des AFP in Bremen geförderten landwirtschaftlichen Betrieben wurde keiner von einer Frau geleitet.

Frauen wird zum Teil ein zurückhaltenderes Investitionsverhalten zugeschrieben (vgl. OECD, 2021; Perrin, 2005). Der Vergleich der durchschnittlichen Investitionskosten in Tabelle 7 zeigt sowohl für Einzelunternehmen als auch für GbRs mit weiblicher Beteiligung höhere Beträge. Dies hängt u. U. damit zusammen, dass das Jahr der Hofübernahme bei den von Frauen geführten Betrieben kürzer zurückliegt und dass diese Betriebe eher Produktionszweige außerhalb des Mainstreams haben, z. B. Schaf- und Ziegenhaltung, sonstige Tierhaltung oder Obstbau. Allerdings sind diese Unterschiede aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht zu betrachten. Eine Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Bayern zeigte, dass die Investitionsförderung „für Frauen genauso attraktiv wie für Männer“ sei. Größere Investitionen im landwirtschaftlichen Betrieb wurden von Betriebsleiterinnen allerdings tendenziell kritischer hinterfragt (Lehmann et al., 2020: S. 71).

Auch wenn Frauen nicht direkte Zuwendungsempfänger:innen der AFP-Förderung sind, können die Wirkungen der geförderten Investitionen, z. B. auf die Arbeitswirtschaft oder das Haushaltseinkommen des geförderten Betriebs, für sie relevant sein. Wieweit die in der Befragung der geförderten Betriebe festgestellten Effekte (Forstner et al., 2020) nur für die Betriebsleitung oder auch für mitarbeitende Familienangehörige gelten, wurde allerdings nicht erfasst.

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

sehen, dass die AFP-Richtlinie bereits durch Beidennung<sup>15</sup> explizit Männer und Frauen anspricht (vgl. AFP-RL 2021).

Die Förderung der **V&V (TM 4.2)** landwirtschaftlicher Erzeugnisse zielt auf die Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz sowie der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen der Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte (vgl. Forstner, 2020). In den geförderten Unternehmen können sowohl positive (durch Erweiterungen) als auch negative (durch Rationalisierung) Arbeitsplatzeffekte entstehen, was sich auch unterschiedlich auf die Beschäftigung von Männern und Frauen auswirken. Ausgehend von den Planzahlen der bis Anfang 2021 bewilligten 49 Vorhaben ist lediglich mit einer Steigerung der Beschäftigung in den geförderten Betrieben gegenüber dem Ausgangsniveau von 2 % zu rechnen. 92 % dieser Steigerung soll Frauen zugutekommen, was knapp 39 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen entspricht. Ob diese Arbeitsplatzeffekte tatsächlich auftreten, kann erst nach Abschluss der Vorhaben festgestellt werden. Auch über die Qualität der Beschäftigung sagen diese Zahlen nichts aus. Die Telefonbefragung von ZWE abgeschlossener Vorhaben 2019 ergab lediglich für sieben der befragten 33 Unternehmen Arbeitsplatzeffekte (vgl. Forstner, 2020).

### 5.3 ZILE – Maßnahmen und LEADER

Die ZILE-Maßnahmen 7.1, 7.2, 7.4, 7.5, 16.7 ILE-ReM und LEADER bieten vielfältige Ansatzpunkte für eine gleichstellungsorientierte Ausrichtung:

- 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
- gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsprozessen in der Dorf- und ländlichen Regionalentwicklung
- 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.

Bei den ZILE-Maßnahmen und LEADER dominieren juristische Personen und hier vor allem öffentliche Träger als Zuwendungsempfänger:innen. Natürliche Personen haben nur bei der Fördermaßnahme Kulturerbe und bei der Dorfentwicklung einen größeren Anteil (jeweils 62 % der Vorhaben mit 43 bzw. 21 % der ausgezahlten Fördermittel 2014–2020). Bei den TM Basisdienstleistungen und Tourismus wurden 11 bzw. 6 % der geförderten Vorhaben mit jeweils 7 % der ausgezahlten Fördermittel von natürlichen Personen umgesetzt, bei LEADER lag der Anteil bei 9 % der Vorhaben und 6 % der Fördermittel.

#### 5.3.1 Frauen als ZWE privater baulicher Investitionen

Bei der Förderung des Kulturerbes und privater ZWE in der DE (mit Ausnahme der Umnutzung) handelt es sich um bauliche Investitionen, die den Erhalt bzw. die Wiederherstellung denkmalgeschützter bzw. ortsbildprägender Bausubstanz zum Inhalt haben. Von diesen Vorhaben ist kein Beitrag zum QZ zu erwarten. Die

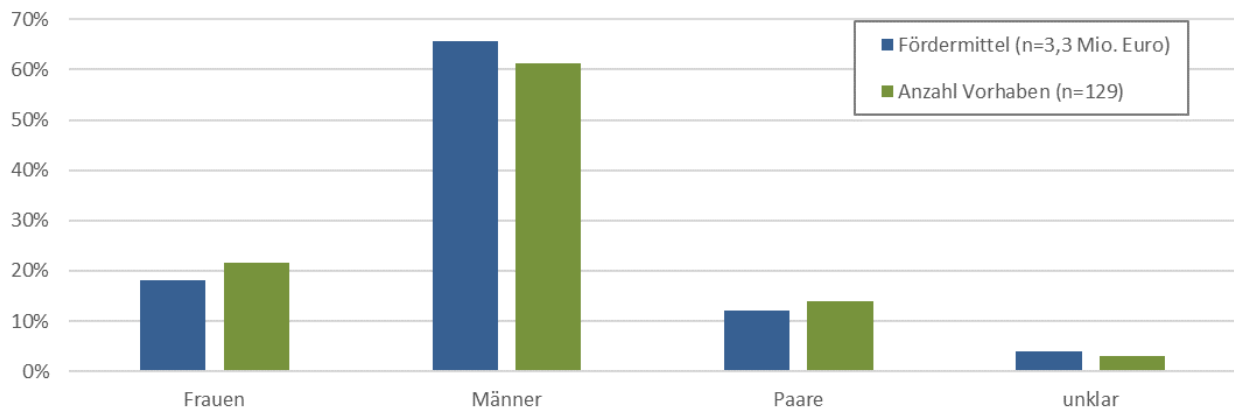
---

<sup>15</sup> Zum Beispiel Junglandwirte und Junglandwirtinnen, Antragsteller/Antragstellerinnen, Existenzgründerinnen oder Existenzgründer.

Förderung des Kulturerbes wurde daher als gleichstellungsneutral eingestuft (siehe Kapitel 4.2.1). Allerdings kann die Inanspruchnahme dieser Förderangebote strukturelle Disparitäten widerspiegeln.

Wie die Auswertung der Förderdaten zeigt, ist die Inanspruchnahme der Fördermaßnahme Kulturerbe zwischen den Geschlechtern sehr unterschiedlich (vgl. Abbildung 10). So haben Männer bezogen auf die geförderten Vorhaben natürlicher Personen einen Anteil von 61 % an den Vorhaben und von 66 % an den ausgezahlten Fördermitteln, während Frauen lediglich Trägerinnen bei 22 % der Vorhaben mit 18 % der Fördermittel waren.

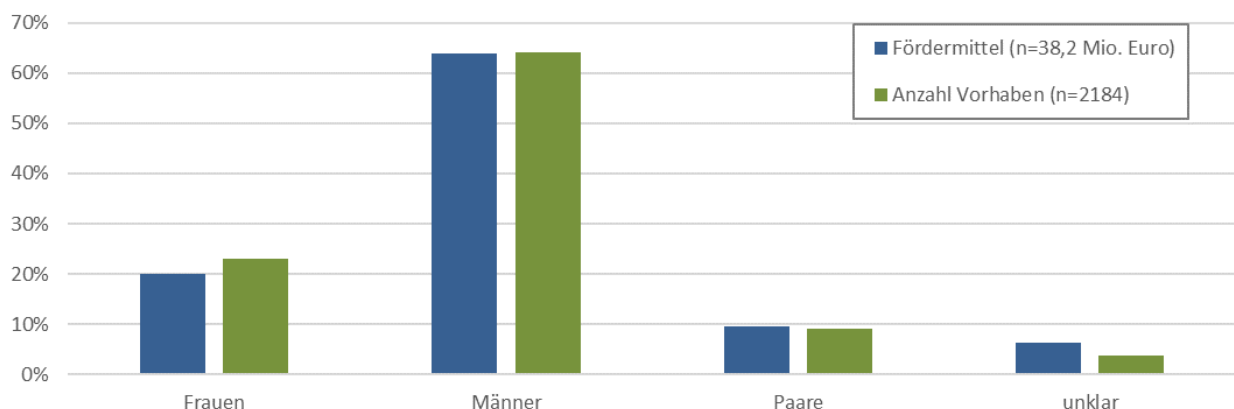
**Abbildung 10: Fördermaßnahme Kulturerbe: Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020)**



Quelle: ZILE-Daten, eigene Auswertung.

Für die geförderten Vorhaben natürlicher Personen in der Dorfentwicklung zeigt sich ein ganz ähnliches Bild (vgl. Abbildung 11). Auch hierbei handelt es sich ganz überwiegend um Vorhaben an Wohnhäusern und anderen Gebäuden (RL-Ziffern 5.1.2.3 bis 5.1.2.7).

**Abbildung 11: Fördermaßnahme Dorfentwicklung: Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020)**



Quelle: ZILE-Daten, eigene Auswertung.

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, 2022d und die dort angegebenen Links).

Die Analyse der Daten der repräsentativen Bevölkerungsbefragung des Sozioökonomischen Panels für 2017 (Liebig et al., 2021) ergab, dass 44 % der Männer und 40,8 % der Frauen ein selbst genutztes Einfamilienhaus

besitzen, in Gemeinden unter 20.000 Einwohner:innen lag der Anteil bei den Männern bei 50,3 % und bei den Frauen bei 45,7 % (vgl. Tabelle A1 im Anhang). In diesen Zahlen ist auch gemeinsam genutztes Wohneigentum enthalten. Hinsichtlich der Verteilung bei denkmalgeschützten Gebäuden bzw. potenziell im Rahmen der Dorfentwicklung förderfähigen Gebäuden bieten diese Zahlen nur eine grobe Annäherung. Sie legen allerdings nahe, dass ein genauerer Blick auf die Fördermaßnahmausgestaltung unter Genderaspekten sinnvoll sein könnte, z. B. ob die Ansprache eher männerorientiert ist oder Frauen vor größeren Herausforderungen stehen, die erforderlichen Eigenmittel aufzubringen.

### 5.3.2 Gendersensibilität von Plänen und Konzepten

#### 5.3.2.1 DE-Pläne

Bereits in Kapitel 4.2.2 wurde auf die Bedeutung der Genderperspektive in der Dorfentwicklung hingewiesen. Bereits 1991 wurde auf einem Symposium zur Dorfentwicklung die Frage nach einer „**Dorfentwicklung – mit oder ohne Frauen?**“ gestellt und die Relevanz ihrer Beteiligung betont (vgl. Veith, 1991). In aktuellen Studien zur Dorfentwicklung ist die Genderperspektive bisher allerdings kaum präsent.<sup>16</sup>

In Niedersachsen gibt es vonseiten des Landes als Vorgaben für den Dorfentwicklungsplan ein Anforderungsprofil und ein Musterleistungsbild für die Vergabe der Erarbeitung. Im Anforderungsprofil wird die Einbeziehung der Bevölkerung und der relevanten Akteur:innen der Dorfregion in die Erarbeitung des Dorfentwicklungsplans gefordert, was auch explizit relevante Bevölkerungsgruppen wie Frauen, Kinder und Jugendliche sowie Senior:innen einschließt.

Für die konkrete Prozessgestaltung gibt es keine landesweiten Vorgaben, die Dorfregionen haben hierzu teils sehr spezifische eigene Wege eingeschlagen, die mit einem hohen zeitlichen und organisatorischen Aufwand verbunden sind. Zu den Beteiligungsmethoden gehören neben allgemeinen und thematischen Arbeitskreissitzungen z. B. Dorfrundgänge, Fahrradtouren, Dorfabende, Küchentischgespräche sowie Befragungen. Eine stichprobenhafte Auswertung von 18 Dorfentwicklungsplänen, in denen Angaben zur Zusammensetzung von Arbeitskreisen gemacht wurden, zeigt, dass Frauen in der Regel (deutlich) unterrepräsentiert sind. Rund 31 % der Teilnehmenden sind weiblich gewesen, 69 % männlich. Dabei sind die Varianzen groß: In einzelnen Arbeitskreisen finden sich unter 20 % weibliche Teilnehmerinnen, in anderen um die 50 %. Für die weiteren Beteiligungsinstrumente werden in den DE-Plänen keine näheren Angaben zu den Beteiligten gemacht. Gezielte Beteiligung einzelner Gruppen mit eigenen Beteiligungsformaten findet am häufigsten bei Kindern/Jugendlichen und Landwirt:innen statt: diese gehören aber auch zu den Gruppen, die in den Beteiligungsprozessen am ehesten als fehlend wahrgenommen wurden (vgl. Fengler und Pollermann, 2019).

In den stichprobenhaft ausgewerteten DE-Plänen fanden sich keine Hinweise darauf, dass das Thema Chancengleichheit oder Nichtdiskriminierung eine zentrale Rolle gespielt hat oder zumindest näher darauf eingegangen wurde. Dies wird vonseiten des Landes aber auch nicht gefordert. Eine Auseinandersetzung mit Fragen der Bevölkerungszusammensetzung findet im Pflichthandlungsfeld Demografie statt, allerdings vor allem in Bezug auf die Alterszusammensetzung und nicht systematisch geschlechterdifferenziert. Wenn Daten zur Bevölkerung geschlechterdifferenziert aufbereitet werden, fehlt in der Regel die Analyse. Es werden keine Schlussfolgerungen gezogen und es erfolgt keine Berücksichtigung im weiteren DE-Plan.

---

<sup>16</sup> Zum Beispiel Harteisen und Eigner-Thiel (2017); Becker (2021).

### 5.3.2.2 Integrierte ländliche Entwicklungskonzepte (ILEK)

Die ILEK wurden zwar nicht im Rahmen von PFEIL gefördert, waren aber die Grundlage für die Anerkennung der ILE-Regionen und Voraussetzung für die Förderung des ILE-ReM. Insgesamt wurden 20 ILE-Regionen anerkannt. Tabelle 8 zeigt, inwieweit Gleichstellung und andere gleichstellungsrelevante Themen in den ILEK berücksichtigt wurden.

**Tabelle 8: Berücksichtigung von Gleichstellung und anderen gleichstellungsrelevanten Themen im ILEK (n=20)**

	in Ziel oder Handlungsfeld verankert	in Projektauswahlkriterien berücksichtigt	konkrete Projektideen	wird nur erwähnt	gar nicht berücksichtigt	nicht relevant bei uns
Demografischer Wandel	17	9	10	0	0	0
Familienfreundlichkeit	6	3	4	10	2	0
Gleichstellung von Männern und Frauen	2	10	0	9	2	0

Quelle: Fengler und Pollermann, 2019.

In der überwiegenden Zahl der ILE-Regionen wird Gleichstellung in den Projektauswahlkriterien berücksichtigt oder „nur erwähnt“. Lediglich in zwei ILE-Regionen ist das QZ lt. ReM-Angaben auch in einem Ziel oder Handlungsfeld verankert. Im ILEK der Region Elm-Schunter spiegelt sich das z. B. in den PAK in zwei der 20 qualitativen Kriterien wider: „Im Projekt wird auf Familienfreundlichkeit geachtet“ und „Das Projekt dient der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen“ (vgl. Schmidt und Bartels, 2014).

Familienfreundlichkeit findet sich etwas häufiger in Ziel oder Handlungsfeld, ist im Vergleich zu „Demografischem Wandel“ aber anscheinend von eher nachgeordneter Relevanz für viele Regionen.

Eine gezielte Ansprache von Frauen während der ILEK-Erstellung erfolgte nur in sechs ILE-Regionen. Allerdings konnte knapp die Hälfte (9 von 20) der befragten ILE-ReM zu dieser Frage keine Angaben machen, da sie nicht an der ILEK-Erstellung beteiligt waren.

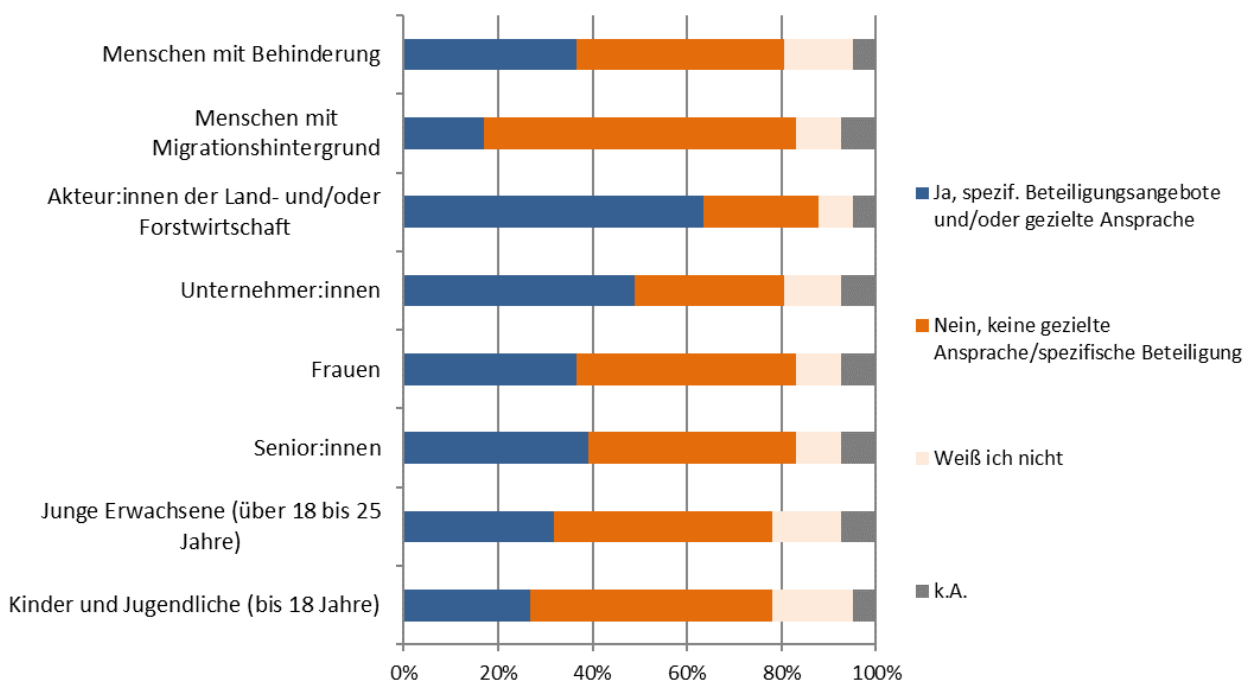
Ob Frauen und ihre Belange im weiteren Verlauf der Umsetzung angemessen berücksichtigt wurden, ist fraglich. So finden 38 % der in den LG beteiligten Frauen, dass Frauen zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt werden, aber nur 16 % der beteiligten Männer (vgl. Abbildung 16, Kapitel 5.3.3.2).

### 5.3.2.3 LEADER-REK

In der Vergangenheit waren Frauen in den LAGs in der Regel deutlich unterrepräsentiert. Dies legt nahe, dass, wie für andere unterrepräsentierte Gruppen eine gezielte Ansprache oder spezifische Beteiligungsformate in der REK-Erstellung sinnvoll sein könnten, um die Beteiligung von Frauen zu verbessern bzw. die Männerdominanz zu verringern. Nach Angaben der RM-Befragung wurden Frauen in der REK-Erstellung in 15 von 39 LEADER-Regionen gezielt angesprochen, ähnlich häufig wie Senior:innen (16 Regionen) und Menschen mit Behinderung (15 Regionen) und deutlich seltener als Unternehmer:innen und Landwirt:innen (vgl. Abbildung 12).



**Abbildung 12: Wurden bei der Erstellung der Entwicklungsstrategie (zusätzlich zu den für alle offenen Angeboten) auch einzelne Zielgruppen spezifisch angesprochen und/oder beteiligt? (n=41)**

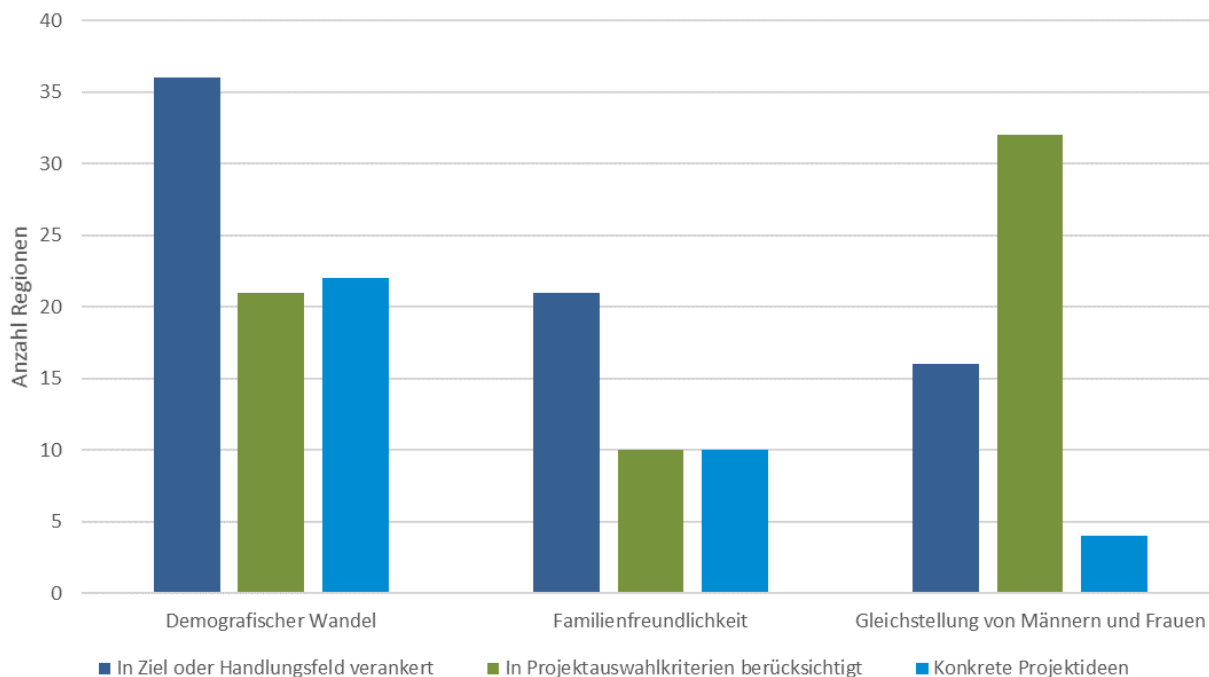


Quelle: RM-Befragung 2018, eigene Darstellung.

In den REK wurde das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen in rund 80 % der Regionen aufgegriffen (d. h. in Ziel oder Handlungsfeld verankert, in den PAK berücksichtigt oder mit konkreten Projektideen hinterlegt), das Thema Barrierefreiheit sogar in 93 % der Regionen. Andere relevante Themen wie Familienfreundlichkeit (63 % der Regionen) und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund (61 % der Regionen) wurden etwas weniger aufgegriffen.

Das Thema Gleichstellung wurde vor allem in den Projektauswahlkriterien verankert, andere gleichstellungsrelevante Themen, insbesondere „Demografischer Wandel“, aber auch Familienfreundlichkeit wurden häufiger in Ziel oder Handlungsfeld verankert (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Berücksichtigung der Themen Gleichstellung, demografischer Wandel und Familienfreundlichkeit in den REK**



Quelle: Eigene Darstellung. RM-Befragung 2018 (Mehrfachnennung möglich).

Die formale Verankerung von Gleichstellung in den PAK hat jedoch nur begrenzt zu einer Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Projektauswahl beigetragen. Der Anteil der LAG-Mitglieder, die der Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ zustimmten (Kategorien 1 und 2 auf sechsstufiger Skala) lag bei der LAG-Befragung 2020 lediglich bei 31 % (vgl. Abbildung 22, Kapitel 5.3.3.3).

Die 16 REK, bei denen angegeben wurde, dass Gleichstellung in einem Ziel bzw. Handlungsfeld des REK verankert ist, wurden einem genaueren Screening unterzogen. In den meisten Konzepten ist die Verankerung eher vage. In acht dieser Konzepte wurde Gleichstellung von Männern und Frauen als Querschnittsthema bzw. die Beachtung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe postuliert, allerdings ohne weitere Konkretisierung. So findet sich z. B. die Formulierung „Bei der Erreichung der Ziele und der Umsetzung von Projekten findet stets eine geschlechtersensible Folgeabschätzung statt“ ohne dies anhand einer Checkliste, von Leitlinien oder einer Verfahrensskizze zu operationalisieren.

In sieben REK wird die Arbeitsmarktintegration von Frauen in einem Handlungsfeld angesprochen, u. a. vor dem Hintergrund des unterschiedlichen Wanderungsverhaltens von jungen Männern und Frauen (vgl. Kapitel 3.4), zur Fachkräftesicherung oder mit dem Ziel der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, allerdings auch dies nicht immer unterlegt mit konkreten Überlegungen. In einzelnen REK finden sich allerdings auch konkrete Projektideen/Leitprojekte z. B.

- In der Soesteniederung die Leitprojekte
  - „Arbeitsplatz sucht Frau“ mit dem Ziel Erhöhung der Frauenerwerbsquote und Existenzgründungsförderung für Frauen
  - „Information an SchülerInnen über Handwerksberufe“ und „spezielle Ansprache von Mädchen > Mädchen für „Männerberufe“ interessieren“ mit dem Ziel der arbeitsmarktorientierten Ausbildung (Grontmij GmbH, 2014).

- Im Isenhamer Land das Handlungsfeld „Zukunftsperspektiven für (junge) Frauen schaffen“ mit den Projektideen
  - Netzwerk „Integration ins Arbeitsleben“ zur Beschäftigungsförderung von Frauen nach der Familienphase,
  - Unternehmer-Netzwerk Isenhamer Land mit Fokus Frauenarbeitsplätze bzw. Frauen in Männerberufen (FORUM und PlanwerkStadt, 2015).

In zwei REK wird die Verbesserung der Genderkompetenz der LAG und von RM/Geschäftsstelle angestrebt. In beiden Regionen sind allerdings keine konkreten Aktivitäten erfolgt. In einer Region sieht das RM für sich die Aufgabe, „Genderspekte mitzudenken und in die LAG einzubringen, ohne dass es zu große Widerstände gibt“. In der anderen Region war eine Fortbildung geplant, die mangels Interesses der LAG-Mitglieder nicht durchgeführt wurde.

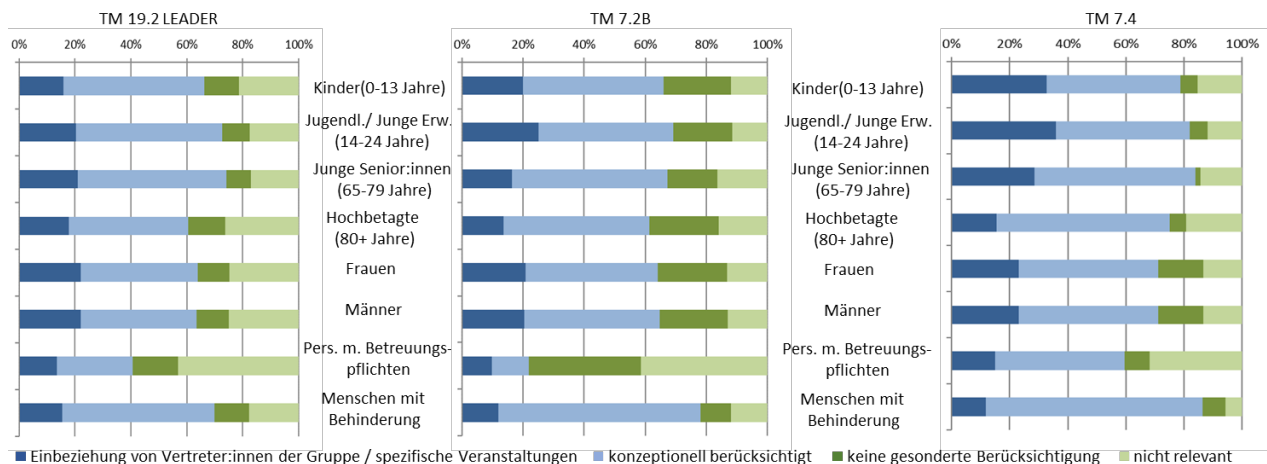
### 5.3.2.4 In der Projektentwicklung

In der Befragung der ZWE der ZILE-Maßnahmen und LEADER (TM 19.2) 2018<sup>17</sup> wurde bei Vorhaben der TM 7.2B, 7.4 und 19.2, die sich im Bereich Daseinsvorsorge verorteten, gefragt, wieweit verschiedenste Bevölkerungsgruppen in die Projektentwicklung einbezogen wurden (vgl. Fengler und Pollermann, 2019: S. 173–174). Die aufgelisteten Personengruppen wurden nur in geringem Umfang als „nicht relevant“ bezeichnet, mit Ausnahme der Kategorie „Personen mit Betreuungspflichten“. Diese Personengruppe wurde von 43 % der befragten LEADER-Vorhaben und 41 % der DE-Vorhaben als nicht relevant betrachtet. Bei den befragten Vorhaben der TM 7.4 liegt dieser Anteil mit 32 % etwas niedriger. Der Anteil der Vorhaben, bei denen eine Einbeziehung von Vertreter:innen der verschiedenen potenziellen Zielgruppen in die Projektentwicklung stattfand, variiert bei den erfassten LEADER-Vorhaben zwischen 14 % und 22 %, bei den erfassten DE-Vorhaben zwischen 10 % und 25 % und bei den erfassten Basisdienstleistungen zwischen 12 % und 36 %. Die betrachteten Zielgruppen wurden überwiegend konzeptionell berücksichtigt (vgl. Abbildung 14). Damit hing es letztlich vom Wissensstand und der Sensibilität der Projektentwickler:innen ab, ob die Bedürfnisse/Sichtweisen der verschiedenen Gruppen tatsächlich berücksichtigt wurden oder ob es sich vor allem um Zuschreibungen der Projektverantwortlichen handelt. Dies gilt auch für die Sichtweise von Frauen. Von mehreren interviewten LEADER-RM wurde die Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten als Korrektiv betont, die „sich meldet, wenn sie etwas kritisch sieht“, bzw. die Projekte mit „strenger Brille“ betrachtet.

---

<sup>17</sup> Eine ausführliche Darstellung der Befragung erfolgt bei Fengler und Pollermann (2019).

**Abbildung 14: Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung verschiedener Zielgruppen bei der Projektentwicklung**



Quelle: Eigene Darstellung, ZWE-Befragung.

### 5.3.3 Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Die in Kapitel 3.5 dargestellten Ergebnisse verschiedener Studien legen nahe, dass es bei Entscheidungsprozessen in Gremien einen Unterschied macht, in welchem Umfang Männer und Frauen beteiligt sind. Daher werden im Folgenden die Umsetzungsstrukturen in den Entwicklungsprozessen der DE-Förderung und den ILE- und LEADER-Regionen geschlechterdifferenziert beleuchtet.

#### 5.3.3.1 Umsetzungsbegleitung in der DE

Grundsätzlich haben die Kommunen im Dorfentwicklungsprogramm die Möglichkeit, nach Genehmigung des Dorfentwicklungsplans ein Planungsbüro mit der weiteren Verfahrensbegleitung zu beauftragen und Förderung dafür zu erhalten. Bei der schriftlichen Befragung haben 56 von 66 Befragten angegeben, dass sie dies bereits in Anspruch genommen haben (vgl. Fengler und Pollermann, 2019).

Die Weiterführung der im Rahmen des Erstellungsprozesses eingerichteten ortsübergreifenden DE-Arbeitskreise ist rein formal notwendig, wenn Änderungen am Dorfentwicklungsplan vorgenommen werden sollen sowie ggf. für die Beteiligung bei der jährlichen Selbstevaluation. Die tatsächliche Weiterführung wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Es gibt keine Dokumentationspflichten zur Beteiligung in den DE-Arbeitskreisen, bzw. ob eine Steuerungsgruppe die Umsetzung begleitet oder nicht. Weder für die Planungsphase noch für die Fortführung des Arbeitskreises in der Umsetzung muss dokumentiert werden, wer an den Sitzungen/Treffen beteiligt ist. Aussagen zur Partizipation nach Geschlecht sind daher nicht möglich. Aufgrund der Vielfalt und Unterschiedlichkeit der Beteiligungsstrukturen der DE in Niedersachsen ist eine standardisierte Erfassung im Rahmen der Evaluation zudem schwierig.

Erhebungen zur Dorfentwicklung in Hessen zeigen, dass Männer im Erstellungsprozess des DE-Konzepts stärker ehrenamtlich eingebunden waren als Frauen (vgl. Peter et al., 2019) und auch auf der Steuerungsebene keine ausgewogene Beteiligung stattfand (vgl. Peter, 2022). Der Frauenanteil lag in den Steuerungsgruppen der in Hessen befragten Förderschwerpunkte im Durchschnitt bei 27 %. Ähnliche Frauenanteile auf der Managementebene wurden auch in Österreich in DE-Prozessen gefunden (vgl. Damyanovic und Reinwald, 2014). Hinsichtlich der thematischen Schwerpunktsetzungen wurden in Österreich auch Unterschiede zwischen den

Geschlechtern beobachtet (Damyanovic und Reinwald, 2014).<sup>18</sup> Wieweit dies auch für lokale Arbeitskreise bzw. die Erstellungsphase der DE-Pläne in Niedersachsen zutrifft, kann zum jetzigen Zeitpunkt nicht gesagt werden.

Im weiteren Verlauf der Evaluation der DE-Förderung in Niedersachsen soll in Abstimmung mit dem Fachreferat noch ein geeigneter Ansatz zur Untersuchung der Beteiligung in den geförderten DE-Prozessen entwickelt werden.

### 5.3.3.2 ILE-ReM

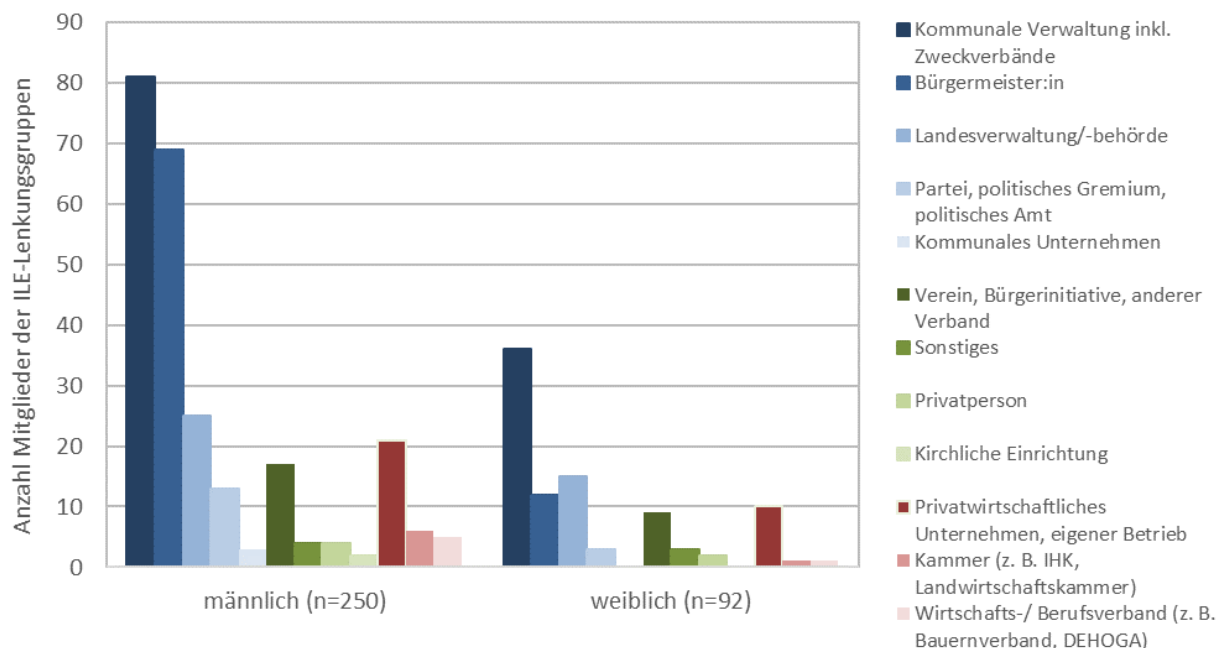
Hinsichtlich der Zusammensetzung der Steuerungsgremien der ILE-Regionen wurden keine Anforderungen zur Zusammensetzung formuliert. Diese Lenkungsgruppen setzen sich in einigen Regionen vor allem aus den Verwaltungsspitzen der beteiligten Kommunen zusammen, in anderen wird durchaus auch eine größere Anzahl Wirtschafts- und Sozialpartner:innen einbezogen. Der Frauenanteil unter den stimmberechtigten Mitgliedern lag in der Regionsabfrage 2019 bei 22,5 % und ist damit gegenüber der letzten Förderperiode (7,5 %) deutlich gestiegen (eigene Auswertung, Raue, 2013; Pollermann, 2017; Fynn, 2020). Bezieht man die beratenden und in Vertretung stimmberechtigten Mitglieder mit ein, liegt der Frauenanteil bei 26,9 %. Allerdings sind Frauen, wie bei den Bürgermeister:innen im Allgemeinen, weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

In den Regionen variiert der Anteil weiblicher Lenkungsgruppenmitglieder zwischen sechs und 38 %. In fünf Regionen ist unter den stimmberechtigten Mitgliedern und deren Vertretungen keine Frau.

Frauen vertreten ganz überwiegend kommunale Verwaltungen (39 % aller weiblichen Lenkungsgruppenmitglieder) und sind in deutlich geringerem Umfang Vertreterin der Landesverwaltung (16 % der weiblichen Lenkungsgruppenmitglieder) oder Bürgermeisterin (13 % der weiblichen Lenkungsgruppenmitglieder). Bei den männlichen Lenkungsgruppenmitgliedern liegen die Anteile der Vertreter kommunaler Verwaltungen und der Bürgermeister mit 32 bzw. 28 % nicht so weit auseinander (vgl. Abbildung 15).

---

<sup>18</sup> "Women contributed far more to the social sphere of the community, for example in areas such as youth, the generations, care of the elderly, village services and neighbourly help and support. Men were traditionally represented in the areas of business, construction and planning, infrastructure and traffic."

**Abbildung 15: Institutioneller Hintergrund der ILE-Lenkungsgruppen-Mitglieder nach Geschlecht**

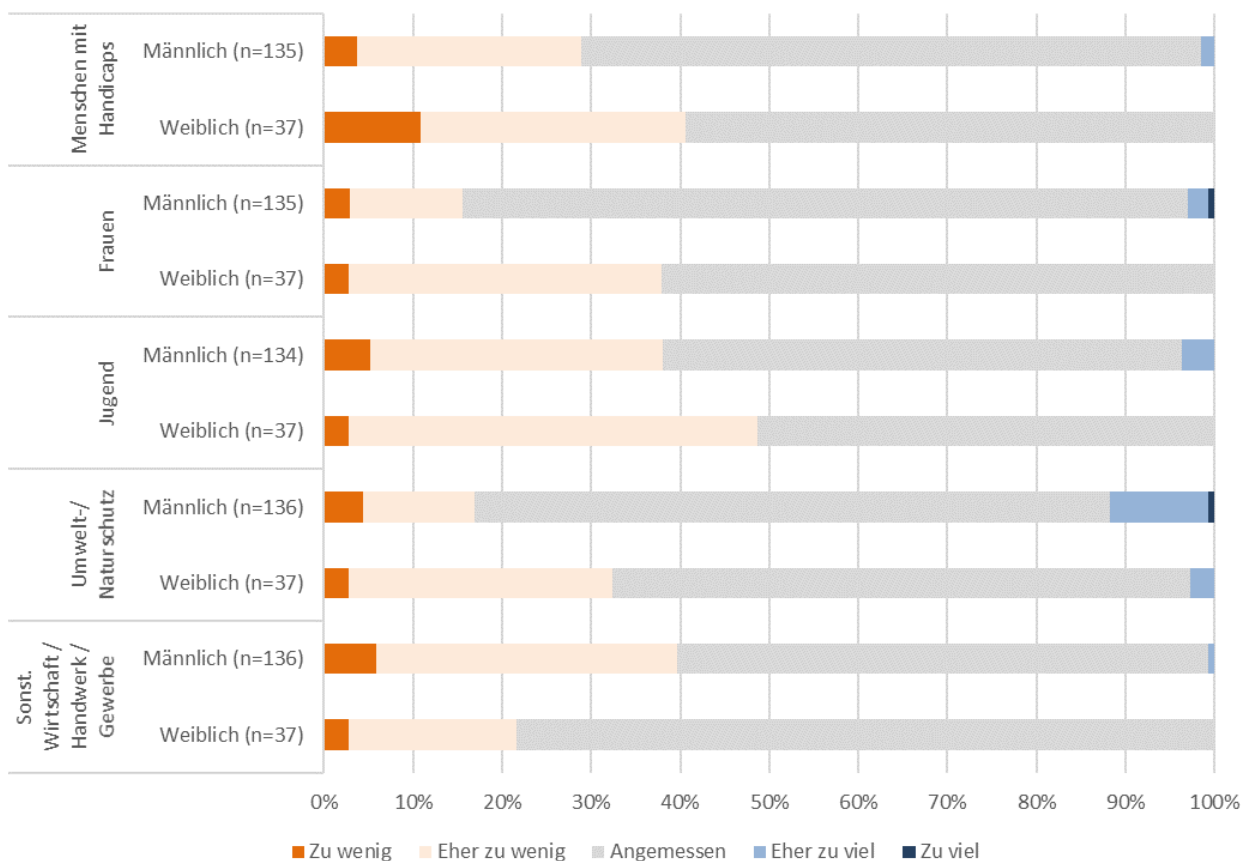
Quelle: Eigene Auswertung basierend auf Fynn, 2020. Alle Mitglieder, auch beratende und nur in Vertretung stimmberechtigte.

Insgesamt unterscheiden sich die Anteile der drei Sphären Staat, Zivilgesellschaft und Wirtschaft nicht wesentlich zwischen Männern und Frauen. Deutliche Unterschiede zeigen sich in der Position innerhalb der Lenkungsgruppe. So ist fast die Hälfte der Frauen (48 %) in den Lenkungsgruppen beratendes Mitglied. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 29 %.

Im weiteren Verlauf der Umsetzung wurden in knapp der Hälfte der Regionen bei Beteiligungsangeboten Frauen besonders berücksichtigt. So gab es lt. ReM-Befragung in zwei ILE-Regionen spezifische Beteiligungsangebote für Frauen und in sechs ILE-Regionen erfolgte eine gezielte Ansprache zu allgemeinen Veranstaltungen (Fengler und Pollermann, 2019).

Aus der zahlenmäßigen Beteiligung einer Akteursgruppe lässt sich allerdings nicht direkt darauf schließen, wieweit deren Belange angemessen berücksichtigt werden. In der Befragung der ILE-Lenkungsgruppenmitglieder 2017 waren 77 % der Befragten der Ansicht, dass die Belange von Frauen angemessen berücksichtigt werden. Bei einem Vergleich der Einschätzungen der Befragten nach Geschlecht zeigen sich hier allerdings deutliche Unterschiede. Ähnliches gilt für die Einschätzungen zu den Zielgruppen Jugend und Menschen mit Behinderung sowie zu den Themen Sonstige Wirtschaft/Handwerk/Gewerbe und Umwelt-/Naturschutz (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16: Einschätzung inwieweit ausgewählte Zielgruppen und Themen in den ILE-Regionen angemessen berücksichtigt werden, nach Geschlecht**



Quelle: Eigene Auswertung, LG-Befragung 2017.

So finden 38 % der in den LG beteiligten Frauen, dass Frauen zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt werden, aber nur 16 % der beteiligten Männer. 40 % der Männer sind der Ansicht, dass Sonstige Wirtschaft/Handwerk/Gewerbe zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt werden, bei den Frauen sind dies 22 %. Beim Umwelt- und Naturschutz finden 32 % der Frauen, dass dieser zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt wird. Bei den Männern sind 17 % dieser Ansicht und 12 % finden, dass er zu viel bzw. eher zu viel berücksichtigt wird. Diese Unterschiede könnten allerdings auch von anderen Faktoren wie z. B. der institutionellen Herkunft der Person beeinflusst sein. Aufgrund der im Vergleich zu LEADER geringeren Gruppengrößen war eine Analyse hierzu allerdings nicht sinnvoll.

Das Regionalmanagement der ILE-Regionen muss gemäß GAK an einen externen Träger vergeben werden. Das ILE-ReM in Niedersachsen erfolgt daher durch verschiedene Planungsbüros. Bei diesen sind zum Teil mehr als eine Person für die Betreuung einer Region zuständig, zum Teil ist auch eine Person für mehr als eine Region zuständig. Zur Ermittlung des Geschlechterverhältnisses im ReM wurden alle als Ansprechpartner:innen benannten Personen berücksichtigt, jede Person wurde einmal gezählt. 68 % der für das ReM der ILE-Regionen zuständigen Personen sind weiblich und 33 % sind männlich (eigene Auswertung, ML, 2021). In der vorhergehenden Förderperiode lag der Anteil von Frauen im ILE-ReM bei 56 % (Fengler und Raue, 2016).

Damit ist der Männeranteil im ILE-ReM deutlich niedriger als bei den LEADER-RM. 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. Ein besonders hoher Frauenanteil im Regionalmanagement kann beschäftigungspolitisch auch problematisch bzw.

symptomatisch sein. Oft handelt es sich bei den RM um befristete und häufig für die Arbeitsbelastung relativ schlecht bezahlte Stellen, für die sich Männer seltener bewerben. Insofern kann ein hoher Frauenanteil auch die bestehenden strukturellen Defizite in Bezug auf Bezahlung und „Qualität“ der Beschäftigung von Frauen und Männern widerspiegeln (Achatz, 2010).

### **5.3.3.3 LEADER**

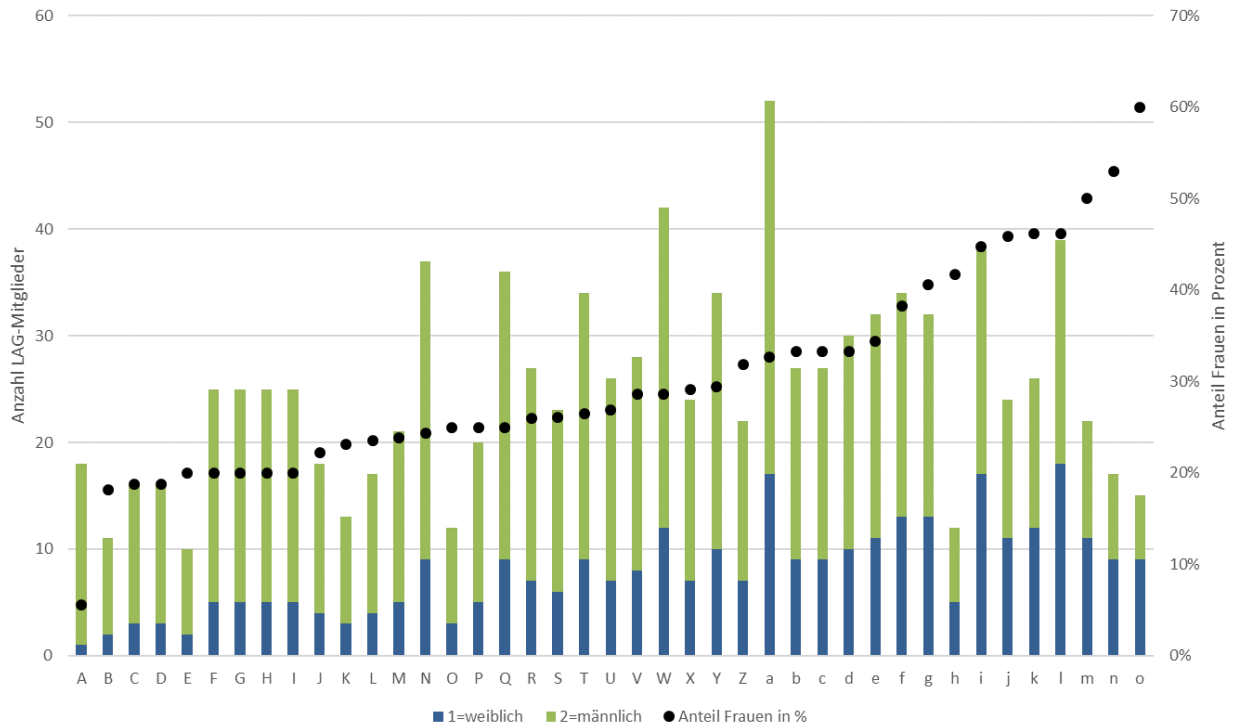
In den Anforderungen an die Regionalen Entwicklungskonzepte (REK) wurde zwar gefordert, dass eine „Ausgewogenheit der Geschlechter angestrebt“ wird, dies wurde jedoch nicht als striktes Kriterium formuliert, sondern eher als Empfehlung. Allerdings wurde zusätzlich die Forderung gestellt darzulegen, wie die Berücksichtigung genderrelevanter Aspekte sichergestellt wird, wenn Frauen in der LAG unterrepräsentiert sind. Damit wurde versucht, die Hürde für ein Nicht-Einhalten dieser weichen Vorgabe etwas höher zu setzen als in der Vergangenheit.

2020 lag der Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der niedersächsischen LEADER-Regionen bei 31 % und hat sich damit gegenüber dem Anteil in der Förderperiode 2007 bis 2013 (28 %) nur geringfügig erhöht (Fynn und Pollermann, 2022). Damit sind die LAGs immer noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. Würde sich der Trend entsprechend der Entwicklung in dieser Förderperiode fortsetzen, wäre diese im Jahr 2058 erreicht. Beim Vorsitz der LAGs fällt die Geschlechterdisparität noch drastischer aus: 2016 lag der Vorsitz der LAG nur in drei von 36 erfassten Regionen bei einer Frau, 2020 lediglich in vier von 37 erfassten Regionen, in einer dieser Regionen als Doppelspitze.

Zwischen den Regionen gibt es allerdings große Unterschiede, wie Abbildung 17 zeigt. In neun Regionen liegt der Anteil weiblicher LAG-Mitglieder bei 20 % oder darunter, in 16 Regionen zwischen 20 und 30 %, und ebenfalls in 16 Regionen zwischen 30 und 60 %. Wenn man Anteile eines Geschlechts zwischen 45 und 55 % als paritätische Besetzung betrachtet, dann liegt diese in sechs LEADER-Regionen vor, in einer Region besteht mit einem Anteil von 40 % eine leichte Unterrepräsentanz der männlichen LAG-Mitglieder.



**Abbildung 17: Zusammensetzung der Entscheidungsgremien nach Geschlecht nach LEADER-Regionen (nur stimmberechtigte Mitglieder)**

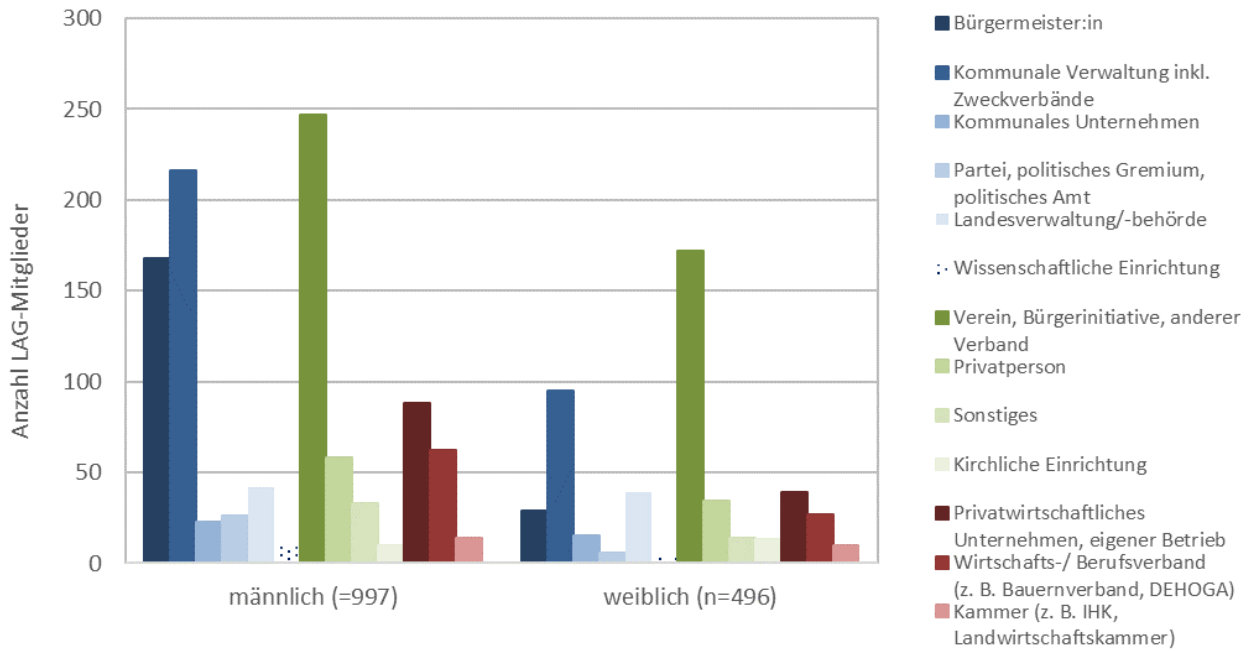


Quelle: Eigene Darstellung, Regionsabfrage 2020.

Als Erklärung für einen unterproportionalen Frauenanteil wird häufig angeführt, dass zum einen die LEADER-Regionen nicht vorschreiben können, welches Geschlecht die von den Wirtschafts- und Sozialpartner:innen entsandten Personen haben, und zum anderen die Spitzen der Kommunen in der Regel männlich besetzt sind (vgl. Abbildung 5). Allerdings wurde schon 2008 von Bock und Derkzen festgestellt, dass die Mechanismen, die Frauen aus der politischen Arena fernhalten auch bei der Etablierung neuer partizipativer Governance-Strukturen fortwirken (siehe Kapitel 3.5).

Den institutionellen Hintergrund der LAG-Mitglieder, differenziert nach Geschlecht, verdeutlicht Abbildung 18.

**Abbildung 18: Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in Niedersachsen nach Geschlecht**



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

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

Die kommunalen Interessen in der LAG werden überwiegend von Männern vertreten. So sind lediglich 15 % der in den LAGs vertretenen Bürgermeister:innen weiblich. In der Kategorie „Kommunale Verwaltungen“ sind anteilig etwas mehr Frauen vertreten (30 % der Vertreter:innen dieser Kategorie), wobei hier bei den Frauen der Anteil „nur beratender“ LAG-Mitglieder deutlich höher ist als bei den Männern. Die größte Akteursgruppe stellen sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen LAG-Mitgliedern die Vertreter:innen von Vereinen und Verbänden. Von den Vereinsvertreter:innen sind 41 % weiblich. Besonders gering ist der Anteil von Frauen bei den politischen Akteur:innen (Bürgermeister:innen, Partei/politisches Gremium) und Wissenschaft, wie Tabelle 9 verdeutlicht. Besonders hoch ist er bei den kirchlichen Einrichtungen.

**Tabelle 9: LAG-Zusammensetzung, Anteil Frauen nach Institutionencode**

Institutionencode	alle Mitglieder des Entscheidungsremiums		nur stimmberechtigte Mitglieder	
	Anzahl	Anteil Frauen in %	Anzahl	Anteil Frauen in %
Bürgermeister:in	197	15 %	188	15 %
Kommunale Verwaltung inkl. Zweckverbände	312	30 %	134	29 %
Kommunales Unternehmen	38	39 %	28	36 %
Partei, politisches Gremium, politisches Amt	32	19 %	19	26 %
Landesverwaltung/-behörde	81	48 %	13	31 %
Wissenschaftliche Einrichtung	14	21 %	10	20 %
Verein, Bürgerinitiative, anderer Verband	419	41 %	342	40 %
Privatperson	93	37 %	76	38 %
Sonstiges	48	29 %	31	19 %
Kirchliche Einrichtung	23	57 %	17	59 %
Privatwirtschaftliches Unternehmen, eigener Betrieb	127	31 %	99	26 %
Wirtschafts-/ Berufsverband (z.B. Bauernverband, DEHOGA)	89	30 %	65	31 %
Kammer (z. B. IHK, Landwirtschaftskammer)	24	42 %	14	21 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.497</b>	<b>33 %</b>	<b>1.036</b>	<b>31 %</b>

Quelle: Eigene Darstellung, Fynn und Pollermann, 2020.

In den LAGs der interviewten LEADER-RM wurden als Einflussfaktoren für die Partizipation von Frauen in der LAG u. a. genannt,

- konsequente Verfolgung des Bottom-up-Prinzips: Bei konsequentem Aufgreifen lokaler und ehrenamtlicher Initiativen ergäbe sich automatisch eine stärkere Präsenz von Frauen, da diese in der Regel stärker vor Ort im Ehrenamt engagiert seien.
- gezielte Ansprache von Frauen, welche sich mit großer Wahrscheinlichkeit aktiv einbringen,
- familienfreundliche Sitzungsgestaltung: z. B.
  - LAG-Sitzungen am Nachmittag und nicht am Abend und Einhaltung der Sitzungszeit von max. zwei Stunden: „Dann ist man familienfreundlich zuhause.“
  - Möglichkeit, Säuglinge während der Sitzung zu stillen oder Kinder bei fehlender Betreuung zu den LAG-Sitzungen mitzubringen,
  - Dezentrale in der Region wandernde Sitzungen, sodass jede:r mal kürzere oder längere Anfahrtszeiten hat,
  - Online-Sitzungen erleichtern Vereinbarkeit von Sitzungsteilnahme und Betreuungspflichten.
- hoher Anteil WiSo-Partner:innen begünstigt höheren Frauenanteil in LAG.

In einer LAG hat sich das „so ergeben“, dass sie mittlerweile paritätisch zusammengesetzt ist. Allerdings sind die kommunalen Vertreter:innen mit einer Ausnahme nach wie vor Männer.

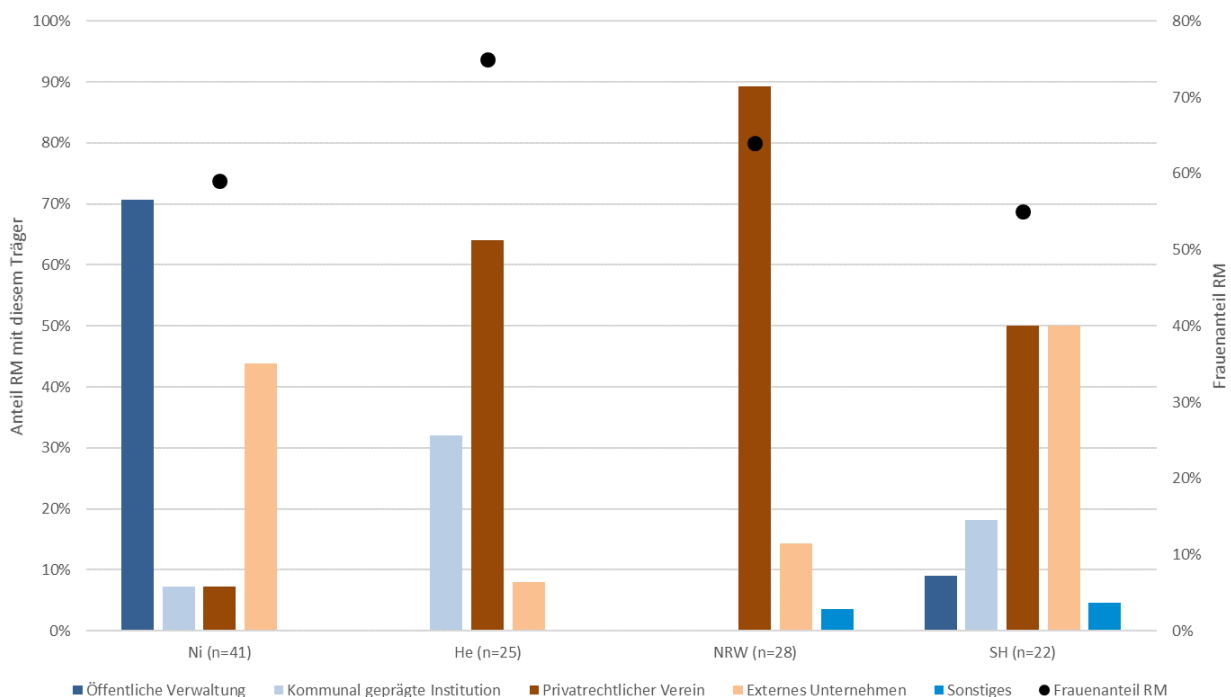
Die Relevanz einer zahlenmäßig ausgewogenen Beteiligung von Frauen wurde in den Interviews durchaus unterschiedlich gesehen. So wurde eine bessere Gremienbeteiligung von Frauen angemahnt: „Wenn zu wenig Frauen in einem Gremium sind, werden sie schnell in die Lächerlichkeitsecke gedrängt“. Es wurde aber auch auf

die Entsendeautonomie der beteiligten Institutionen hingewiesen und darauf verwiesen, dass es nicht einfach sei, engagierte Akteur:innen zu finden. Eine Frauenquote wurde unterschiedlich gesehen. Zum Teil war sie kein Thema, weil bisher schon über ein Drittel der LAG-Mitglieder Frauen waren. Es wurde aber auch deutlich eine Mindestquote von einem Drittel gefordert. Allerdings wurde eine Frauenquote auch kritisch gesehen, da man „ja nicht einen engagierten Mann wegschicken könne, nur weil es einen Männerüberhang gibt“ bzw. es als wenig tragfähig angesehen wurde, Akteur:innen zur Mitarbeit in der LAG zu bewegen, „die das nicht aus eigenem Antrieb wollen“. Frauen müssten aber auf jeden Fall im Vorstand einer LAG vertreten sein. Darüber hinaus seien auch andere Gremien der LAG und das RM selbst relevant.

Geschlechterdifferenzierte Daten zur Beteiligung in anderen Gremien, etwa Arbeits- und Projektgruppen liegen nicht vor. Im Regionalmanagement der LEADER-Regionen sind Frauen deutlich stärker präsent. In der letzten Förderperiode (2012) lag der Anteil von Frauen unter den Regionalmanagerinnen bei 61 %, zum Beginn dieser Förderperiode (2016) bei 54 % und bei der letzten Erfassung 2020 bei 56 % (Pollermann et al., 2013; Pollermann und Trostorff, 2017; Fynn und Pollermann, 2020).

Damit tragen die RMs zur Sichtbarkeit von Frauen in Schlüsselpositionen der ländlichen Entwicklung in den Regionen bei. Allerdings kann ein hoher Anteil Frauen im Regionalmanagement, wie im vorhergehenden Abschnitt besprochen, auch ambivalent sein. Im Vergleich zu z. B. Hessen (75 % Frauenanteil im RM 2020) oder zum ILE-ReM kann das Verhältnis zwischen Regionalmanagerinnen und Regionalmanagern in den LEADER-Regionen Niedersachsens allerdings eher als ausgewogen bezeichnet werden. Wieweit das im Zusammenhang mit dem vergleichsweise hohen Anteil an bei der öffentlichen Verwaltung angesiedelten RMs steht (vgl. Abbildung 19), kann allerdings nur vermutet werden.

**Abbildung 19: Trägerstruktur und Frauenanteile beim Regionalmanagement der LEADER-Regionen in mehreren Bundesländern im Vergleich**



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

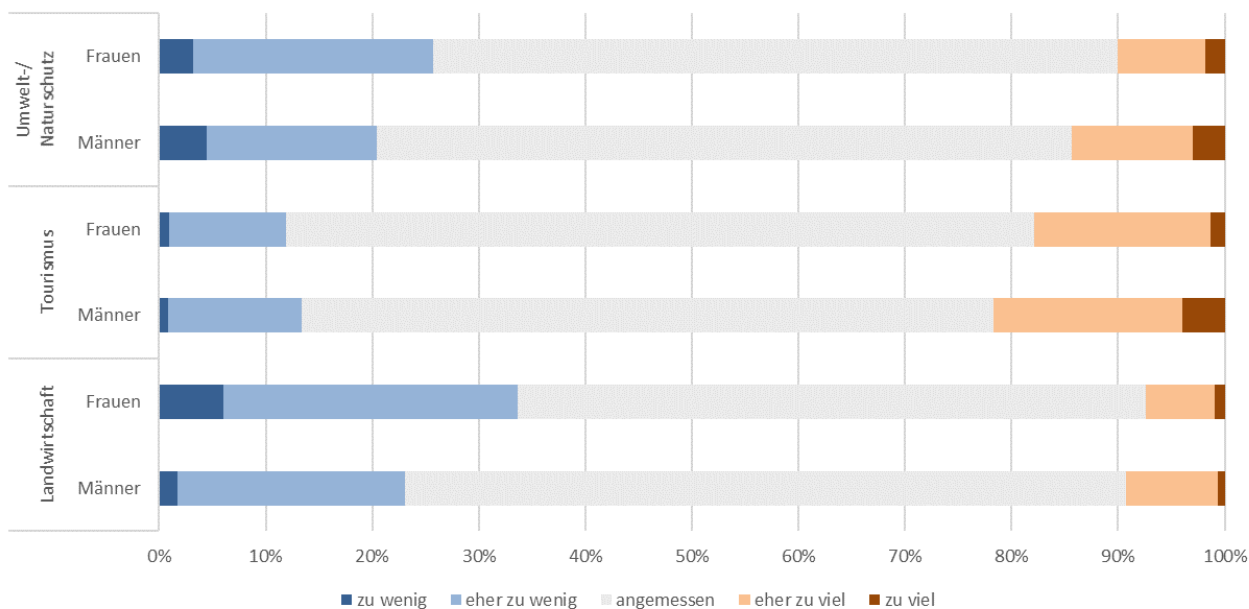
Quelle: Eigene Auswertung, Fynn und Pollermann, 2020.

Die zahlenmäßige Beteiligung von Frauen alleine stellt allerdings nicht sicher, dass spezifische Belange von Frauen bzw. verschiedene Wahrnehmungen von „Realität“ aufgrund unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten

angemessen berücksichtigt werden. Auch wenn 77 % der LAG-Mitglieder in der LAG-Befragung 2017 der Ansicht waren, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden, so unterschieden sich Wahrnehmungen der weiblichen und männlichen LAG-Mitglieder doch deutlich. 32 % der in den Entscheidungsgremien beteiligten Frauen gaben an, dass Frauen in der Arbeit der LAG zu wenig bzw. eher zu wenig berücksichtigt werden. Dieser Anteil lag bei den Männern bei nur 16 %. Ob diese unterschiedliche Einschätzung von Männern und Frauen wirklich auf das Geschlecht, also auf unterschiedliche Wahrnehmungen von Männern und Frauen zurückzuführen ist, wurde in einer multivariaten Logit-Analyse überprüft (siehe Anhang). Auch andere Erklärungsfaktoren, wie der institutionelle Hintergrund oder das Alter des LAG-Mitglieds, wurden berücksichtigt. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Berücksichtigung von Frauen als 'zu wenig'/'eher zu wenig' wahrgenommen wird, ist bei Frauen um 13 %-Punkte höher als bei Männern. Das Ergebnis ist statistisch signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 %). Dieses Ergebnis deutet tatsächlich auf eine unterschiedliche Wahrnehmung von Sachaspekten durch Frauen und Männer hin.

Auch bei der Frage, ob ausgewählte Themen angemessen berücksichtigt werden, zeigen sich bei den Themen Landwirtschaft, Tourismus und Umwelt-/Naturschutz Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Einschätzung der LAG-Mitglieder zur Berücksichtigung ausgewählter Themen in der LEADER-Umsetzung**



Quelle: Eigene Darstellung, LAG-Befragung 2017.

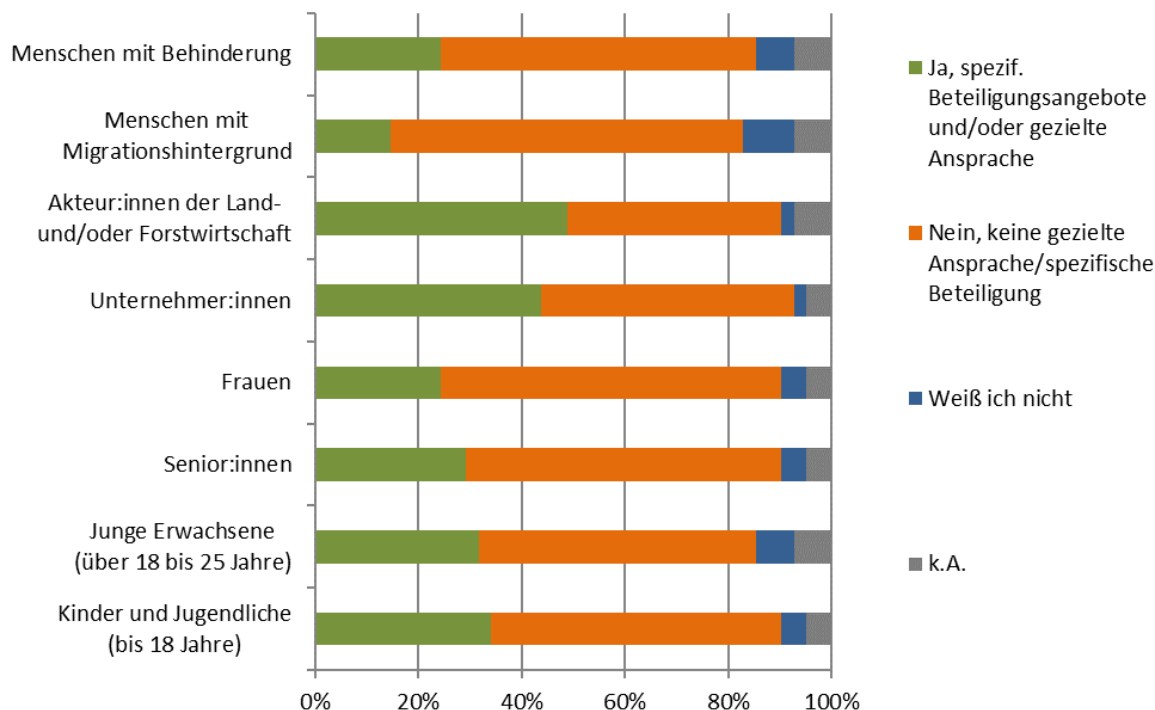
Bei den Themen Landwirtschaft und Tourismus sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen statistisch signifikant (1 %). So ist beim Thema Landwirtschaft die Wahrscheinlichkeit, dass 'zu wenig'/'eher zu wenig' angekreuzt wird, bei Frauen um 8.3 %-Punkte höher als bei Männern. Beim Thema Tourismus ist die Wahrscheinlichkeit, 'zu viel'/'eher zu viel' anzugeben, bei Frauen um 6.1 %-Punkte niedriger als bei Männern.

Die Unterschiede bei „Umwelt-/Naturschutz“ sind vor allem auf den institutionellen Hintergrund zurückzuführen. So geben Vertreter:innen der Zivilgesellschaft mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit an, dass dieses Thema zu wenig/eher zu wenig berücksichtigt wird, als Vertreter:innen der Sphären Staat und Wirtschaft (vgl. Anhang).

Wieweit Frauen im weiteren Verlauf der Umsetzung gezielt angesprochen wurden, z. B. um mögliche Defizite in der Beteiligung auszugleichen, wurde zumindest für die erste Hälfte der Förderperiode in der RM-Befragung

erfasst (vgl. Abbildung 21). Mit Ausnahme der jungen Zielgruppen zeigt sich hinsichtlich der spezifischen Beteiligung bzw. gezielten Ansprache der abgefragten Zielgruppen ein ähnliches Muster wie bei der Beteiligung in der REK-Erstellung auf etwas niedrigerem Niveau. Lediglich in 11 LEADER-Regionen wurden Frauen gezielt angesprochen.

**Abbildung 21: Spezifische Beteiligung nach Anerkennung des Entwicklungskonzepts (REK)**

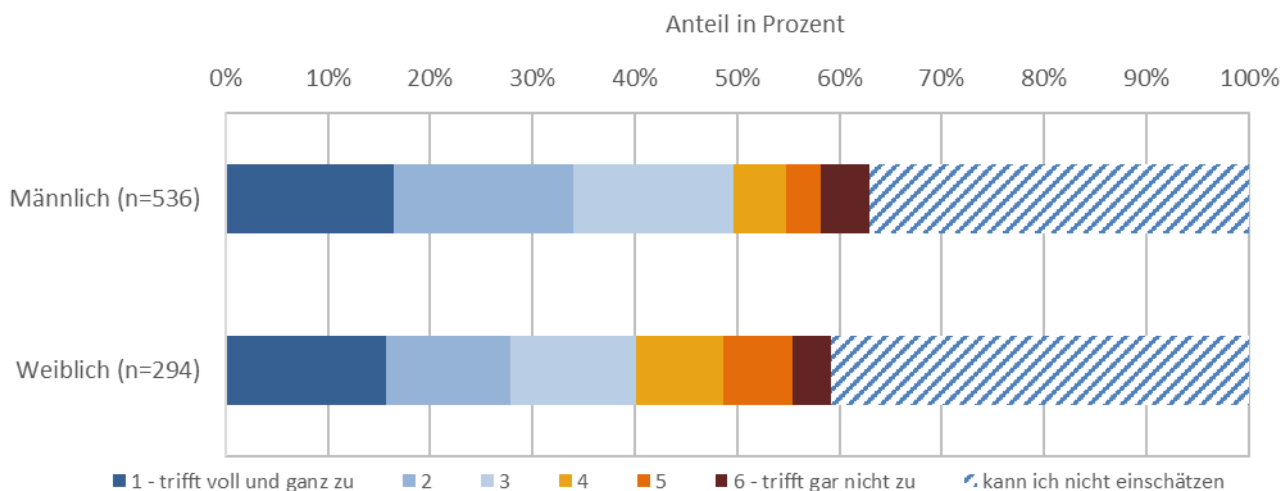


Quelle: Eigene Darstellung, RM-Befragung 2018.

Um Gleichstellungsaspekte im Verlauf der Umsetzung zu berücksichtigen, sind aus Sicht der fünf LEADER-RM, mit denen im Rahmen dieser Studie ein Online-Interview geführt wurde, die Projektauswahlkriterien ein wichtiges Instrument. Aber auch die aktive Sitzungsbeteiligung von „*meinungsstarken*“ Frauen bzw. ein hoher Anteil Frauen in der LAG trägt aus Sicht einiger RM dazu bei, Gleichstellungsaspekte in der Projektauswahl zu berücksichtigen. Die Rolle der PAK wurde z. T. darin gesehen, negative Effekte bzw. Diskriminierung zu verhindern (zwei RM). Die Bewertung der Gleichstellungsrelevanz eines Vorhabens ist aus Sicht der Gesprächspartner:innen allerdings oft schwierig. Als Beispiele wurden Fußgängerbrücken, Radwege, touristische Projekte und die Einrichtung eines Wickeltisches auf einer Herrentoilette genannt.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von LEADER-Projekten zeigt die aktuelle LAG-Befragung (vgl. Fynn und Pollermann, 2022) ein gemischtes Bild (vgl. Abbildung 22). Beim Item „Bei den Projekthaltungen wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ gaben 38 % der Befragten die Antwort „kann ich nicht einschätzen“. Zu prüfen wäre, inwieweit diese Antworten auf fehlende Genderkompetenz zurückzuführen sind. Weitere 31 % fanden, dass diese Aussage in ihrer LAG zutrifft bzw. voll und ganz zutrifft (Einschätzungen 1 und 2) und 9 % hielten diese Aussage für nicht zutreffend (Einschätzungen 5 und 6). Allerdings zeigen sich bei den Einschätzungen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Abbildung 22 zeigt, dass weibliche LAG-Mitglieder die Situation negativer einschätzen als männliche.

**Abbildung 22: Einschätzung der LAG-Mitglieder der niedersächsischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“**



Quelle: Eigene Auswertung, LAG-Befragung 2021.

Insgesamt lässt sich für LEADER festhalten, dass es zwar eine relativ ausgewogene Präsenz von Männern und Frauen im Regionalmanagement gibt, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Entscheidungsgremien der LAGs allerdings immer noch deutlich ist, dies insbesondere bei Vertreter:innen aus dem politischen Bereich (die Kategorien „Bürgermeister:innen“ und „Partei, politisches Gremium, politisches Amt“). Trotz entsprechender Auswahlkriterien in einem großen Teil der LEADER-Regionen ist die Geschlechterperspektive bisher nur unzureichend in der Projektauswahl verankert.

### 5.3.4 Erwerbstätigkeit – unternehmerische Investitionen und Arbeitsplatzeffekte

Angaben zu **direkten Arbeitsplatzeffekten** der geförderten ZILE- und LEADER-Vorhaben liegen aus der ZWE-Befragung 2018 vor (vgl. Tabelle 10). Beschäftigungseffekte sind vor allem bei der Umnutzungsförderung (TM 7.2U) und bei den Basisdienstleistungen (TM 7.4) zu erwarten. Hier lag der Anteil der befragten abgeschlossenen Vorhaben mit Beschäftigungswirkungen bei über 30 bzw. über 40 %. Bei den befragten Vorhaben der TM 19.2, 7.5 und 7.2 lag der entsprechende Anteil um die 15 %. Netto, d. h. ohne Mitnahmeeffekte, wurden für die 37 in der Befragung 2018 erfassten abgeschlossenen ZILE- und LEADER-Vorhaben Arbeitsplatzeffekte im Umfang von 121 Vollzeitäquivalenten erfasst. Bei allen TM überwog deutlich die geringfügige Beschäftigung. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist vor allem in den Projekten der TM 7.4 entstanden, in den anderen Fördermaßnahmen in deutlich geringerem Umfang. Positiv ist, dass bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Frauenanteil überwog.

**Tabelle 10: ZILE und LEADER – direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten abgeschlossenen Projekten (reduziert um vollständige Mitnahme), ZWE-Befragung 2018**

Neue Arbeitsplätze (FTE*) für:	19.2 (n=6)	7.2B (n=5)	7.2U (n=14)	7.4 (n=11)	7.5 (n=1)
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte</b>	4,3	1,3	6,5	14,0	.
<i>davon Frauen **</i>	2,3	1,0	6,0	12,0	.
<b>Geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobs, Saisonkräfte)</b>	11,0	8,8	32,0	17,7	.
<i>davon Frauen **</i>	9,0	6,4	7,0	12,5	.
<b>Auszubildende</b>	2,0	.	1,0	1,0	.
<i>davon Frauen**</i>	2,0	.	1,0	1,0	.
<b>Selbstständige</b>	2,0	1,0	6,0	2,0	.
<i>davon Frauen**</i>	.	1,0	2,0	1,0	.
<b>Mithelfende Familienangehörige</b>	3,0	.	4,5	1,0	.
<i>davon Frauen**</i>	.	.	1,0	1,0	.
<b>Sonstige Beschäftigte (z. B. Leiharbeit, freie Mitarbeit, FÖJ, BFD)</b>	1,0	.	.	1,0	0,5
<i>davon Frauen**</i>	1,0	.	.	.	0,5
<b>Gesamt</b>	23,3	11,1	50,0	36,7	0,5

\*= full time equivalent (Vollzeitäquivalent)

\*\*= nicht alle ZWE haben hierzu Angaben gemacht

Quelle: Fengler und Pollermann, 2019.

Die Befragung bildet allerdings nur einen sehr frühen Umsetzungsstand ab.

- Die Anzahl an **Umnutzungsprojekten** (TM 7.2U) hat sich seit 2017 deutlich erhöht. Hierbei hat vor allem die Menge der Umnutzung ortsbildprägender und landschaftstypischer Bausubstanz sehr deutlich zugenommen. Der häufigste Umnutzungsgrund ist der zu Wohnraum – in diesen Fällen ist keine Schaffung von Arbeitsplätzen zu erwarten. Einige wenige Umnutzungen haben auch gewerbliche Inhalte (z. B. die Schaffung von Ferienwohnungen oder Büroräumen) – in diesen Fällen ist die Schaffung von Arbeitsplätzen wahrscheinlich.
- Bei den **Gemeinschaftseinrichtungen und multifunktionalen Einrichtungen** (TM 7.2B) zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Zahl der Projekte der RL-Ziffer 5.1.2.9 (Gemeinschaftseinrichtungen) hat stark zugenommen auf mittlerweile 279 Projekte (2016 bis 2021), multifunktionale Einrichtungen wurden nur 18mal bewilligt oder abgeschlossen. Der überwiegende Anteil der Projekte hat dörfliche Gemeinschaftsgebäude zum Inhalt, die keine Beschäftigungseffekte haben. Beispiele sind hier Dorfgemeinschaftshäuser, Vereinsheime und Gemeindehäuser. Vereinzelt finden sich aber auch Projekte, die Arbeitsplatzeffekte haben können – wie die ZWE-Befragung 2018 auch als Ergebnis gezeigt hat.
- Die Zahl der **Dienstleistungsprojekte** (TM 7.4) hat sich seit der ZWE-Befragung deutlich erhöht. Wurden damals 71 Projekte befragt, so gibt es mittlerweile rund 270 bewilligte und abgeschlossene Projekte. Schwerpunkte in der Umsetzung sind Einrichtungen für einzelne Bevölkerungsgruppen, Nah- und Grundversorgungseinrichtungen sowie ländliche Dienstleistungsagenturen. Die inhaltliche Breite der geförderten Basisdienstleistungen reicht von dörflichen Gemeinschaftseinrichtungen, Sportstätten,

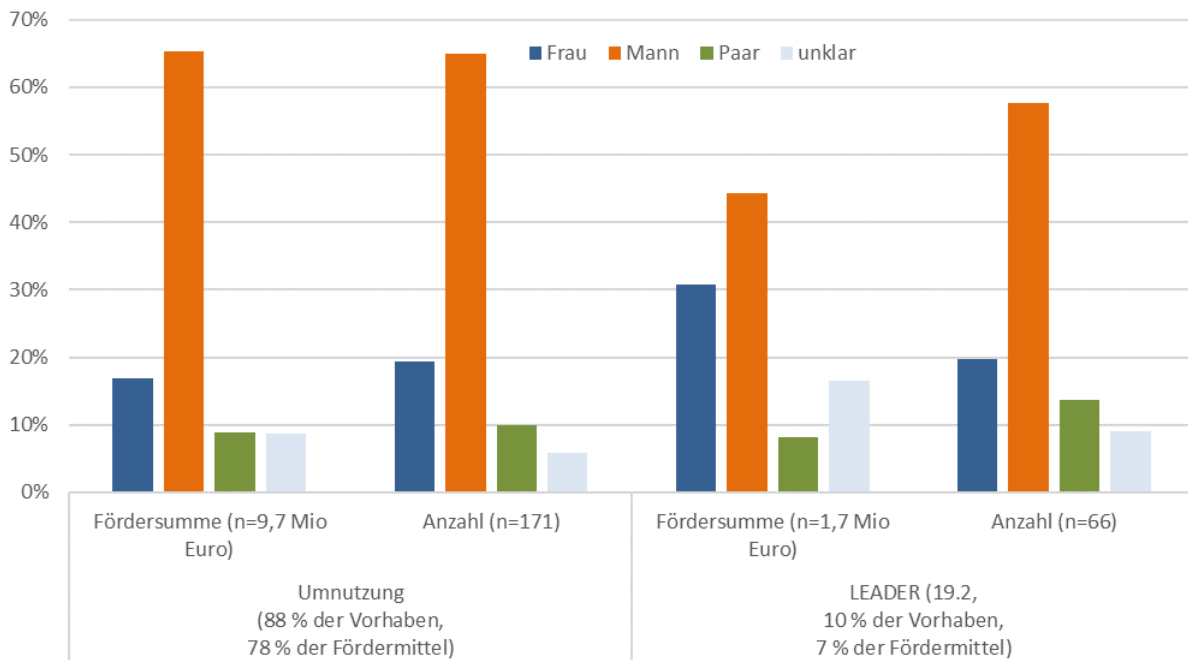


Schwimmbädern, Verkaufsräumen, Gesundheitszentren, Tagespflege bis hin zu altengerechtem Wohnen. Entsprechend den Ergebnissen der ZWE-Befragung ist hier die Schaffung von Arbeitsplätzen zu erwarten und zwar sowohl für geringfügig Beschäftigte als auch für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

- In der TM 7.5 **Tourismus** ergab die ZWE-Befragung keine direkten Beschäftigungseffekte. Dies ist angesichts der Struktur der ZWE und der Vorhaben nicht überraschend. Rund  $\frac{3}{4}$  der Fördermittel der Maßnahme Tourismus gehen an Personen des öffentlichen Rechts,  $\frac{1}{4}$  an nichtöffentliche Zuwendungsempfänger:innen. Die Mehrheit der nichtöffentlichen ZWE stellen Vereine, GmbHs, GbRs und Ähnliches dar. In nur zwölf Fällen wurden die Projekte von reinen Privatpersonen durchgeführt, davon eine Frau. Die Inhalte der Projekte nichtöffentlicher ZWE sind sehr vielfältig. Zum Teil beinhalten sie beispielsweise die Verbesserung der Infrastruktur der Vereine (z. B. durch Arbeiten an Gebäuden). Darüber hinaus gibt es aber auch Projekte, die einnahmeschaffend sind bzw. auch die Schaffung von Arbeitsplätzen zum Inhalt haben können (z. B. durch Ausbau von Cafés oder Ferienwohnungen bzw. Gästezimmern).
- Auch in der TM 19.2 LEADER hat sich der Umsetzungsstand gegenüber dem Zeitpunkt der ZWE-Befragung deutlich erhöht von 324 auf 1.706 bewilligte Vorhaben (Stand 12/2021). Die inhaltliche Ausrichtung der geförderten Vorhaben hat sich insgesamt nicht wesentlich verändert, wie ein Vergleich der 2019 und für diesen Bericht durchgeführten Themencodeauswertungen zeigt (siehe Fengler und Pollermann, 2019 und Abbildung 25). Daher dürfte auch der Anteil der Projekte mit Beschäftigungseffekten weiterhin gering sein.

Unternehmerische Investitionen von Einzelunternehmen können bei der Umnutzung aber auch bei den TM 7.4, 7.5 und LEADER erfolgen. Wie bereits erwähnt ist der Anteil von Privatpersonen/Einzelunternehmen an den ZWE überwiegend gering. Bei den Dienstleistungseinrichtungen (TM 7.4) wurden bis Ende 2021 17 Vorhaben natürlicher Personen (6 % aller Vorhaben) gefördert, davon elf Vorhaben von einem Mann, sechs Vorhaben von einer Frau und eins von einer GbR mit weiblicher Beteiligung. In der TM 7.5 waren dies 15 Vorhaben (5 % aller Vorhaben), davon 14 von einem Mann und eins von einer Frau als ZWE. Die Anteile bei TM 7.2U und LEADER (19.2) zeigt Abbildung 23. Auch hier treten Frauen nur in einem Fünftel der Vorhaben als ZWE auf. Bei den LEADER-Vorhaben erhalten sie immerhin fast ein Drittel von den an natürliche Personen gezahlten Fördermitteln.

**Abbildung 23: Fördermaßnahmen TM 7.2U (Umnutzung) und LEADER (19.2): Verteilung der Fördermittel und geförderten Vorhaben natürlicher Personen nach Geschlecht (2014–2020) in Prozent**



Quelle: Eigene Auswertung, ZILE-Förderdaten.

Wie bereits erwähnt, wurde das Themenfeld Frauen und Arbeitsmarkt in mehreren REK adressiert, zum Teil auch mit konkreten Vorhaben unterlegt. Der Fokus lag dabei auf beratenden und kommunikativen Aktivitäten, etwa um Frauen für sogenannten Männerberufe zu interessieren, Arbeitgeber:innen und interessierte Frauen zusammenzubringen oder den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit nach der Familienphase zu unterstützen. Lt. Förderdaten wurden entsprechende Vorhaben lediglich im Isenahagener Land realisiert.<sup>19</sup> Diese hatten den Fokus, Mädchen und Frauen bei der Berufsorientierung zu unterstützen und mit geeigneten potenziellen Arbeitgeber:innen zusammenzubringen. In den Interviews mit ausgewählten RM wurde nach Hemmnissen für die Umsetzung von Vorhaben bzw. nach Gründen für die Nichtumsetzung von Vorhaben in diesem Bereich gefragt. Genannt wurde zum einen, dass mit Wirtschaftsförderung, Koordinierungsstelle Frau und Beruf und anderen in der Region kompetente Akteur:innen vorhanden seien, die das Thema bearbeiten, zum anderen wurde darauf hingewiesen, dass EFRE/ESF besser geeignet seien, entsprechende Schulungsprogramme, Beratungs- und Informationsvorhaben zu realisieren. Bemängelt wurde insbesondere der hohe Aufwand bereits für die Antragstellung von Bildungs-/Veranstaltungsvorhaben sowie die restriktiven Möglichkeiten der Personalförderung in LEADER. Bis z. B. ein Beratungsangebot sich soweit etabliert hat, dass die Kommunen oder auch andere Träger bereit sind, es voll zu finanzieren, dauert es mehrere Jahre. Die laut LEADER-RL (ML, 2019c) mögliche Anschubfinanzierung für max. zwei Jahre mit degressiver Förderung im zweiten Jahr wird dafür als völlig unzureichend eingeschätzt.

In allen Gesprächen wurde die Bedeutung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten betont, die entsprechende Ideen in LEADER einbrächte und auch als Korrektiv wirke, es wurden aber auch Beispiele von

<sup>19</sup> (Neu-)START! Mädchen- und Frauenberufs-Projekte im Isenahagener Land, EinLaden: Frau und Beruf im Isenahagener Land (Gehrmann (o. J.)).

Gleichstellungsbeauftragten genannt, die über zu wenig Wissen über die Potenziale im Bereich LEADER/DE verfügten und sich daher kaum in die LAGs einbrächten.

### Fazit

Von den bisher erfassten Arbeitsplatzeffekten haben lt. ZWE-Befragung überwiegend Frauen profitiert, auch von den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Allerdings überwiegt in allen TM die Schaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Die Angaben bilden allerdings nur einen sehr frühen Umsetzungsstand ab. Wieweit es sich fortgesetzt hat, dass auch von den „normalen“ Beschäftigungsverhältnissen überwiegend Frauen profitiert haben, wird bei der ZWE-Befragung, die für 2023 geplant ist, untersucht werden. Wieweit der Fokus des Auswahlkriteriums zu Gleichstellung auf Arbeitsplätze bei den TM 7.2 und 7.4 einen Einfluss hatte, lässt sich nicht einschätzen (vgl. Kapitel 5.3.6). Als ZWE haben Frauen in deutlich geringerem Umfang von dem Förderangebot der ZILE-Maßnahmen und LEADER profitiert als Männer. Das Themenfeld Frauen und Arbeitsmarkt kann unter den Rahmenbedingungen der aktuellen Förderperiode in LEADER nur schwer adressiert werden.

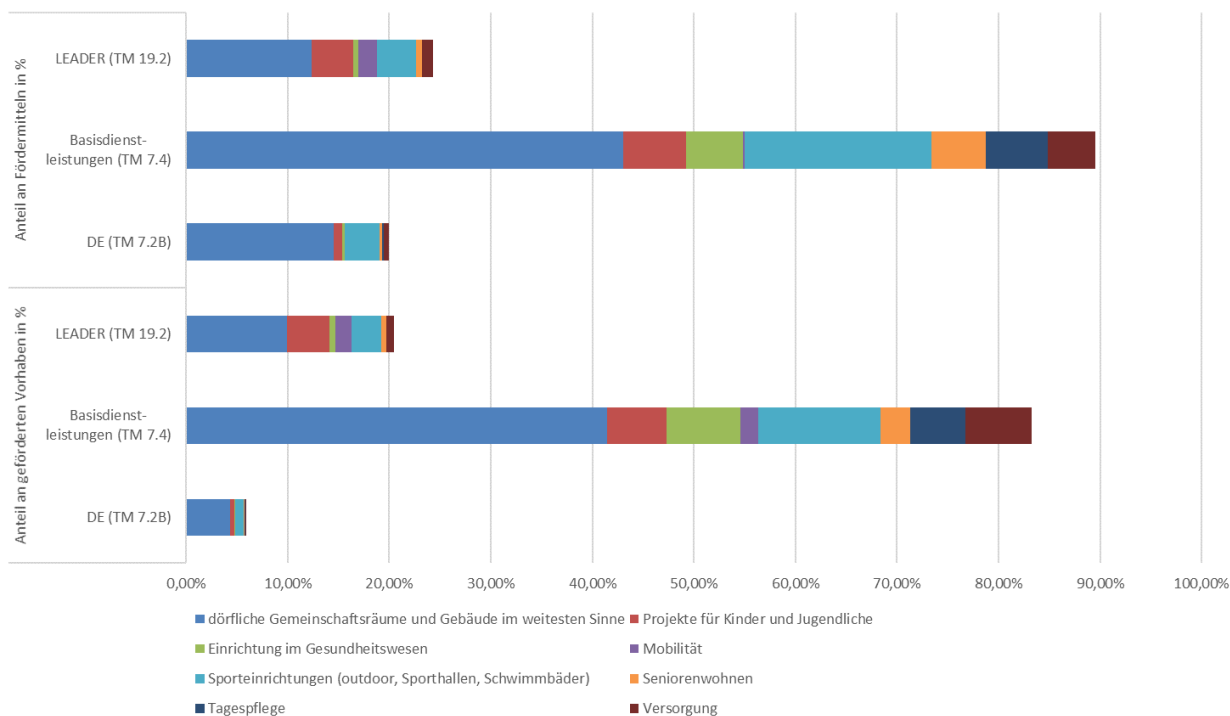
### 5.3.5 Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit

Eine bessere Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Beruf sowie die Verwirklichung eigener Lebensentwürfe sind von gesellschaftlichen Faktoren abhängig, die nur bedingt durch die ELER-Förderung beeinflusst werden können. Ansatzpunkte in einem EPLR können Vorhaben zum Mobilitätsangebot, zu Einrichtungen der Daseinsvorsorge (Betreuungseinrichtungen, Altenpflege u. Ä.), zur Nahversorgung sowie zur Schaffung wohnortnaher Arbeitsplätze und zu weiteren Aspekten der Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen sein. Diese Bereiche können sowohl mit der ZILE-Förderung als auch in LEADER adressiert werden. Die direkten Beschäftigungseffekte wurden im vorherigen Kapitel betrachtet. Hinsichtlich der Verbesserung des ländlichen Dienstleistungs- und Infrastrukturangebots sind vor allem die TM 7.4, LEADER und ausgewählte RL-Ziffern der DE relevant. Für die Einschätzung, in welchem Umfang relevante Vorhaben in den verschiedenen Bereichen gefördert wurden, wird die Sonderauswertung der Förderdaten<sup>20</sup> sowie für LEADER ergänzend die Zuordnung der Vorhaben zu Themencodes herangezogen. Die Kategorisierung der Sonderauswertung zeigt Abbildung 24.

---

<sup>20</sup> Bei Basisdienstleistungen und LEADER wurden alle Projekte analysiert, bei der DE nur ausgewählte Richtliniennummern (5.1.2.3, 5.1.2.6, 5.1.2.8, 5.1.2.9 und 5.1.2.10) betrachtet, da bei den weiteren RL-Ziffern bei teilweise sehr großer Anzahl von Projekten die Wahrscheinlichkeit passender Projekte zu gering war.

**Abbildung 24: Kategorisierung der bis Ende 2021 bewilligten Projekte der TM 7.4, 19.2 und ausgewählter RL-Ziffern der TM 7.2**



Quelle: Eigene Darstellung, Sonderauswertung ZILE-Förderdaten.

Am häufigsten wurden in allen Fördermaßnahmen dörfliche Gemeinschaftsräume und -gebäude<sup>21</sup> realisiert, gefolgt von Sporteinrichtungen<sup>22</sup> und Projekten für Kinder und Jugendliche<sup>23</sup>. Themen wie Mobilität (Bürgerbusse, E-Carsharing) und Versorgung (v. a. Dorfläden) wurden bisher, mit Ausnahme der TM 7.4, nur in geringem Umfang adressiert. Gleiches gilt auch für die Bereiche Tagespflege und Einrichtungen im Gesundheitswesen. Diese vier Bereiche machen 21 % der bei den Dienstleistungseinrichtungen geförderten Vorhaben mit 17 % der Fördermittel aus, bei LEADER bewegt sich der Anteil um die 3 %, bei der DE unter einem Prozent.

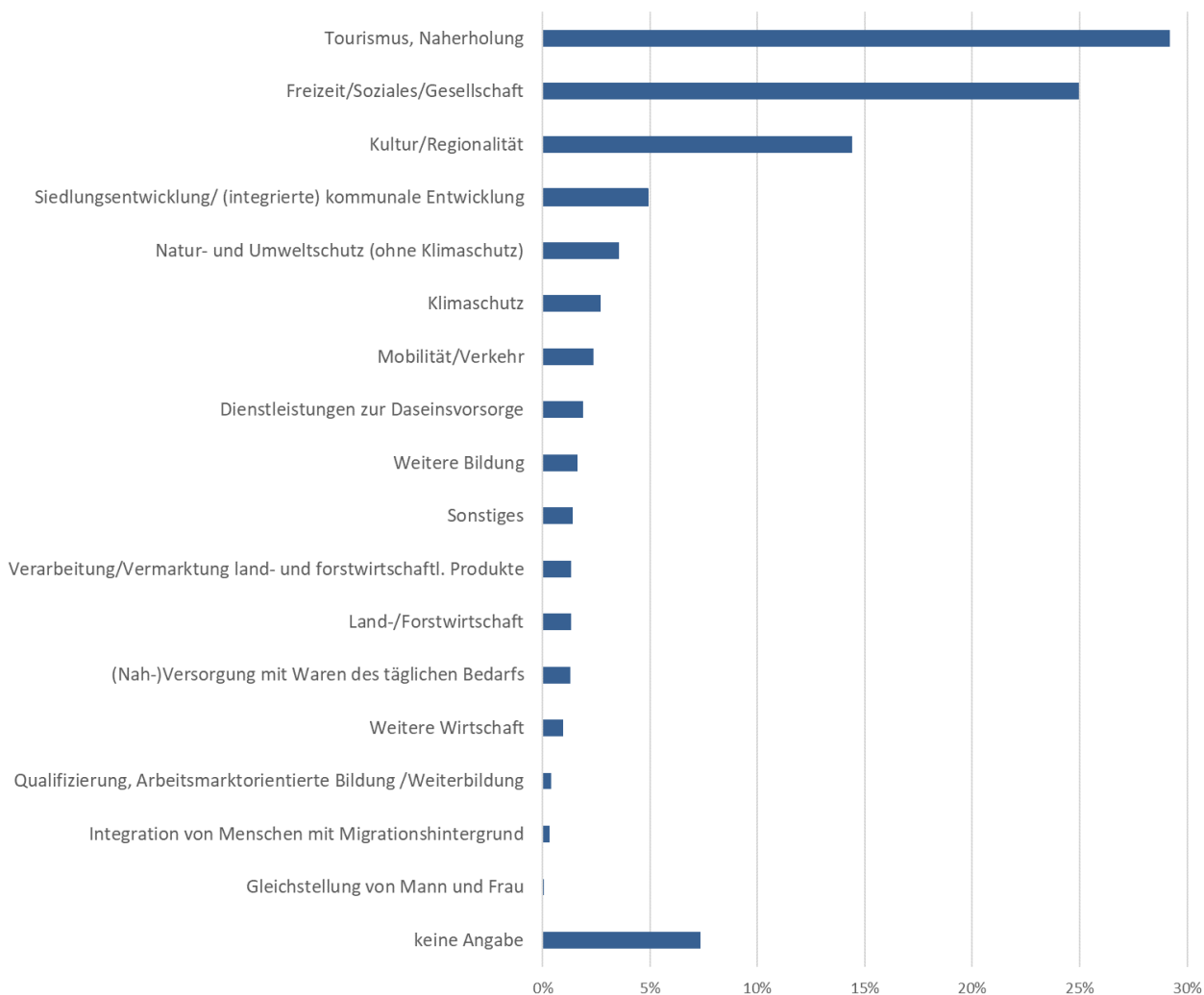
Da die in Abbildung 24 verwendete Kategorisierung bei LEADER nur 20 % der geförderten Vorhaben abdeckt, wird ergänzend der Themencode herangezogen. Dieser wurde für Evaluationszwecke entwickelt und wird für abgeschlossene Vorhaben von der Bewilligungsstelle in den Förderdaten hinterlegt. Pro Vorhaben konnten bis zu drei Themen ausgewählt werden. Die meisten Mehrfachnennungen betreffen Kombinationen der Themen ‚Tourismus, Naherholung‘, ‚Freizeit/Soziales/Gesellschaft‘ und ‚Kultur, Regionalität‘. Die vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit relevanten Themen wie Nahversorgung, Dienstleistungen zur Daseinsvorsorge, Mobilität wurden bei den Doppel- und Dreifachnennungen kaum genannt. Abbildung 25 zeigt die Anteile der einzelnen Themencodes an den Nennungen insgesamt.

<sup>21</sup> Dies umfasst alle Arten von Gebäuden, in denen dörfliches Gemeinschaftsleben möglich ist wie Dorfgemeinschaftshäuser, Gemeindehäuser, Vereinshäuser, Multifunktionsgebäude.

<sup>22</sup> Von einfachen Soccer-Courts über Sportplätze, Sporthallen bis zu Schwimm- und Freibädern.

<sup>23</sup> Diese Kategorie enthält alle Projekte, die vor allem der Gruppe von Kindern und Jugendlichen zugutekommen, also vom Spielplatz über Jugendräume und Projekten an Schulen bis hin zu Beteiligungsprojekten in LEADER.

**Abbildung 25: Themencode abgeschlossener LEADER-Projekte (TM 19.2 und TM 19.3, 2014–2021)\***



\*Mehrfachnennungen waren möglich, n=1183 Projekte mit 1378 Nennungen.

Quelle: Eigene Darstellung, ZILE-Förderdaten 2014–2021.

Auch diese Auswertung zeigt, dass die Bereiche Daseinsvorsorge, Mobilität/Verkehr und Nahversorgung in LEADER eine nachgeordnete Rolle spielen. Im Vordergrund der Förderung stehen bei LEADER die Bereiche Tourismus/Naherholung und Freizeit/Soziales/Gesellschaft.<sup>24</sup> Zum Teil gab es Projektideen zur Unterstützung von häuslicher Pflege bzw. Tagespflege, die im Sande verlaufen sind, weil lt. RM LEADER nicht das geeignete Instrument war. Damit trägt LEADER nur in geringem Umfang zu einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit bei.

Die Förderung des Tourismus kann u. U. die Entstehung und Erhaltung wohnortnaher Arbeitsplätze im für Frauen eher relevanten Dienstleistungssektor unterstützen. Wohnortnahe Freizeitangebote für Jugendliche und Senior:innen können unter Umständen die für die Versorgung/Betreuung zuständigen Personen entlasten, etwa durch die Verringerung innerfamiliärer Betreuungserfordernisse oder durch Wegfall bzw. Reduzierung von Fahrdiensten. Sie können aber auch zu einem erhöhten Bedarf an Fahrdiensten führen, wenn mit den

<sup>24</sup> Für Projektbeispiele zu dieser Kategorie siehe Fengler und Pollermann (2019).

geförderten Freizeitangeboten eine neue oder stärkere Nachfrage durch die Kinder und Jugendlichen bzw. Senior:innen entsteht.

Bei Vorhaben, die seitens der Befragten in der ZWE-Befragung 2018 dem Bereich Daseinsvorsorge zugeordnet wurden, wurde auch gefragt, welche Personengruppen von dem geförderten Angebot profitieren. Männer und Frauen profitieren nach Einschätzung der Befragten in ungefähr gleichem Umfang von den geschaffenen Angeboten. Menschen mit Betreuungspflichten (überwiegend Frauen) profitieren allerdings explizit nur in 22 % der Fälle (LEADER) bzw. 19 % (TM 7.2B). Bei TM 7.4 liegt der Anteil mit 35 % der Fälle deutlich höher (Fengler und Pollermann, 2019). Nach Einschätzung eines RM profitieren Frauen deutlich stärker von geschaffenen Begegnungsmöglichkeiten, wie Dorftreffpunkten und Dorfläden, da sie tagsüber eher im Ort seien. Es wurde auch darauf hingewiesen, dass Dorfcafés im Vergleich zu den häufig geschlossenen früheren Dorfgaststätten deutlich geschlechtergerechter seien. Dorfcafés würden von allen Bevölkerungsgruppen genutzt, während die Dorfgaststätten eher von Männern besucht worden seien.

### 5.3.6 Auswahlkriterien

Bei Fördermaßnahmen der Dorf- und ländlichen Regionalentwicklung ist, mit Ausnahme der TM 7.5 Tourismus (hier Fokus auf Barrierefreiheit), die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen Bestandteil der Auswahlkriterien. Auch in der überwiegenden Zahl der LEADER-Regionen (32 von 40) und der Hälfte der ILE-Regionen wurde Gleichstellung in den Projektauswahlkriterien verankert. Damit wird zwar seitens des Landes bzw. der Regionen dem Thema eine Relevanz zugesprochen; wieweit sich daraus Konsequenzen für die Projektentwicklung und -auswahl ergeben, ist unklar.

So liegt für jede der Fördermaßnahmen der ländlichen Entwicklung (7.2, 7.4, 7.5) ein differenziertes Set an Auswahlkriterien vor. Im Zentrum der Auswahlkriterien stehen dabei Kriterien, die auf die Ziele der jeweiligen Maßnahme bezogen sind (z. B. Aspekte der Innenentwicklung bei der DE). Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte (z. B. Mobilität, Klimaschutz, ehrenamtliches Engagement), zu denen einzelne Auswahlkriterien formuliert wurden. Die Maximalpunktzahl der Maßnahmen liegt zwischen 150 (7.5) und 310 Punkten (7.2), was aber angesichts des breiten und heterogenen Förderspektrums und der Unterschiedlichkeit der mit den Kriterien abgedeckten Aspekte von keinem Projekt erreicht wird. Bei den Projekten der öffentlichen DE (7.2), der Basisdienstleistungen (7.4) und des Tourismus (7.5) wurde auch ein Kriterium zur Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung eingefügt, für das 10 Punkte vergeben werden können. Der Beitrag, den die Punkte für Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zur Gesamtpunktzahl eines Projekts beitragen, ist somit überschaubar. Gleichwohl haben die Auswahlkriterien eine hohe Bedeutung im Projektauswahlverfahren, da mehr Anträge eingehen als mit den zur Verfügung stehenden Finanzmitteln realisiert werden können. Daher sind die Projektträger bemüht, möglichst hohe Gesamtpunktzahlen zu erreichen. Somit wird 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. Um aber eine noch stärkere Ausrichtung der Projekte auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung zu erreichen, reicht diese Punktzahl im Zusammenspiel mit den vielfältigen weiteren Kriterien nicht aus. Hierfür wäre 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. Sinnvoller erscheint an dieser Stelle, das Thema mit mehr Beratung und guten Praxisbeispielen bei den verschiedenen Akteur:innen (Kommunen, Planer:innen, Bewilligungsstellen) stärker im Bewusstsein zu verankern. Dass hinsichtlich der Sensibilität für Genderaspekte bei Bewilligungsstellen zum Teil noch deutliches Entwicklungspotenzial bestehe, wurde auch von einzelnen RM in den Interviews angemerkt.

Auch von den interviewten RM wurde auf die Bedeutung der Verankerung des QZ in den Projektauswahlkriterien hingewiesen. Allerdings wurde auch thematisiert, dass die Bewertung dieses Kriteriums oft schwierig ist. So wurde z. B. die Frage gestellt, was an einer Fußgängerbrücke gleichstellungsrelevant ist bzw. wie man den Beitrag

zur Gleichstellung in touristischen oder Wegebau-Projekten bewertet. Gewünscht wurde auch von den RM die stärkere Kommunikation von konkreten Beispielen und Angebote zur Stärkung der Genderkompetenz.

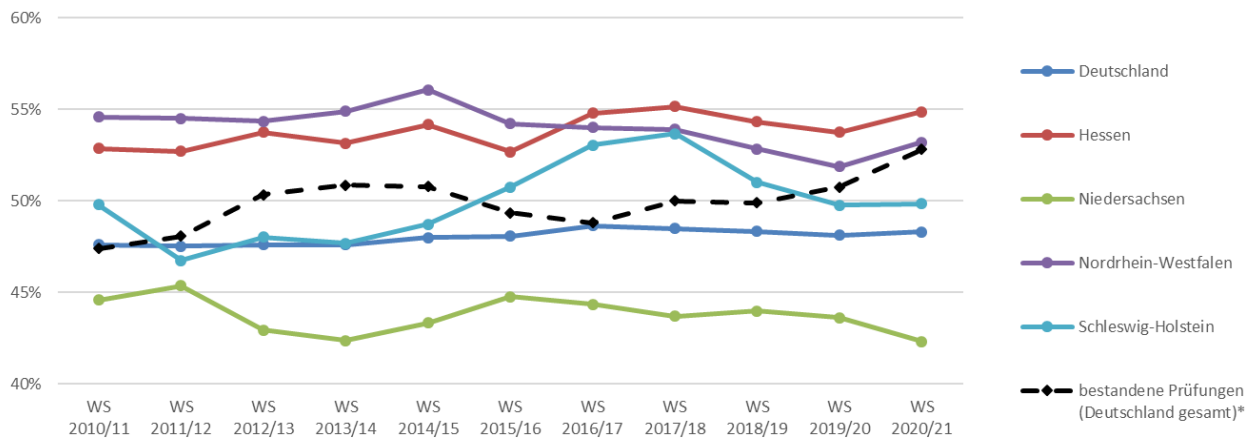
## 5.4 Weitere Maßnahmen

Die unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen von Männern und Frauen, insbesondere in Familien mit Kindern (vgl. Kapitel 3.3) könnten sich auch in unterschiedlichen Prioritätensetzungen hinsichtlich der Modernisierung des ländlichen Wegenetzes widerspiegeln. In der Förderung des **Wegebaus** berücksichtigen die Auswahlkriterien, neben Erschließungsfunktion und Erschließungseffizienz, u. a. den Aspekt der multifunktionalen Nutzung, allerdings mit Fokus auf der touristischen Nutzung.

Spezifische Wirkungen mit Blick auf die unterschiedlichen Mobilitätsanforderungen von Männern und Frauen sind nach aktueller Einschätzung des für Wegebau zuständigen Evaluators überwiegend nicht zu erwarten, da es sich um die Förderung von Wirtschaftswegen im Außenbereich handelt, die der Erschließung landwirtschaftlicher Flächen dienen. Da landwirtschaftliche Betriebe in Niedersachsen überwiegend von Männern geleitet werden (vgl. Tabelle 3), ist davon auszugehen, dass von der verbesserten Infrastruktur auch eher Männer profitieren. Gleichwohl kann es sich bei entsprechender Siedlungsstruktur auch um Ortsteilverbindungswege handeln oder um Wege, die der Erschließung etwa von Sportplätzen oder Friedhöfen dienen. Inwieweit die Förderung des ländlichen Wegebaus den Aspekt der multifunktionalen Nutzung in seiner ganzen Breite berücksichtigt, soll im Rahmen von Fallstudien näher betrachtet werden, die für 2023 vorgesehen sind. Vor dem Hintergrund der landwirtschaftlichen Ausrichtung der Förderung und der Dominanz von Männern in den kommunalen Entscheidungsstrukturen (vgl. Kapitel 3.5) die entscheiden für welchen Weg eine Förderung beantragt wird, stellt sich die Frage, wie weit in den antragstellenden Kommunen auch die Perspektiven von Frauen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen bei der Entscheidung über das beantragte Vorhaben zum Tragen kommen. Insgesamt ist die Gleichstellungsrelevanz der Fördermaßnahme aber gering einzuschätzen.

In der **TM 16.1 EIP-Agri** wurden in NI bis Ende 2021 im Rahmen der Calls eins bis fünf 63 Operationelle Gruppen (OGs) gefördert. Angaben zu den beteiligten Akteur:innen nach Geschlecht liegen für Niedersachsen nicht vor. Erhebungen in den anderen Bundesländern der 5-Länder-Bewertung zeigten eine eher geringe Beteiligung von Frauen (Eberhardt, 2022; Raue, 2021). So waren z. B. in Hessen 17,5 % der OG-Mitglieder Frauen und von den LEAD-Partnern wurden lediglich in elf der 36 OGs Frauen als Ansprechpartnerinnen benannt (Raue, 2022).

Tendenziell handelt es sich bei vielen der in den Operationellen Gruppen (OGs) der EIP-Agri gewünschten Gruppen von Akteur:innen (Landwirt:innen, Unternehmen des vor- und nachgelagerten Bereichs, Unternehmen der Verarbeitung und Vermarktung) um eher männlich dominierte Bereiche (vgl. Lehmann et al., 2020). Daher ist es nicht überraschend, dass in den OGs Männer als Vertreter der beteiligten Organisationen überwiegen. In landwirtschaftlichen Studiengängen liegt der Anteil von Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen allerdings seit Jahren um die 50 % (vgl. Abbildung 26).

**Abbildung 26: Anteil Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen landwirtschaftlicher Studiengänge**

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

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

Auch in Beratungsorganisationen sind Beraterinnen laut Birke et al. (2021) gut vertreten. 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.

Für die im Rahmen der **TM 16.7 LaGe** geförderten Kooperationen liegen keine genauen Angaben zu den beteiligten Akteur:innen vor. In den im Rahmen der Maßnahmenevaluation neun näher betrachteten Kooperationen (vgl. Bathke, 2022) wurden die neu geschaffenen Projektstellen überwiegend mit Frauen besetzt. Hinsichtlich der Leitungsstrukturen der Träger herrscht nach Einschätzung des Evaluators ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, sodass die TM insgesamt eher der Kategorie gleichstellungsneutral zugeordnet werden sollte.

## 5.5 Aufbrechen/Vermeiden von Stereotypen in Wort und Bild

Die Bildungs- und Beratungsmaßnahmen können zu Qualifizierung und beruflicher bzw. betrieblicher Weiterentwicklung beitragen. Der Einsatz von Lehr- und Beratungskräften mit Genderkompetenz sowie ein ausgewogener Einsatz von Männern und Frauen als Dozent:innen und Berater:innen könnte auch zum Aufbrechen von Stereotypen und dadurch zum Abbau von Disparitäten beitragen. In der Maßnahmenausgestaltung finden sich jedoch keine dahingehend formulierten Anforderungen.

Für die TM 1.1 liegen Angaben zum Geschlecht der Hauptreferent:innen vor. Der Anteil von Frauen an den Hauptreferent:innen liegt im Durchschnitt der Jahre 2015–2020 bei 31 %. Im Schwerpunkt A schwankt er im Betrachtungszeitraum zwischen den Kursen erheblich. Bei den kürzeren Kursen (drei bis unter fünf Tage) und bei den langen Winterkursen liegt der Anteil bei 40 %, bei den anderen Kursen (zwischen fünf und 20 Tagen) bei 26 %. Auch zwischen den Trägern gibt es deutliche Unterschiede. So kann das Geschlechterverhältnis bei den Referent:innen der LWK als ausgeglichen bezeichnet werden (49 % Referentinnen), während bei den eher technisch/produktionstechnisch ausgerichteten Kursen von DEULA, Baukhof und Kreisvolkshochschule Oesede der Frauenanteil an den Referent:innen lediglich zwischen 22 und 25 % liegt. Hier kann man eher nicht von einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis sprechen.



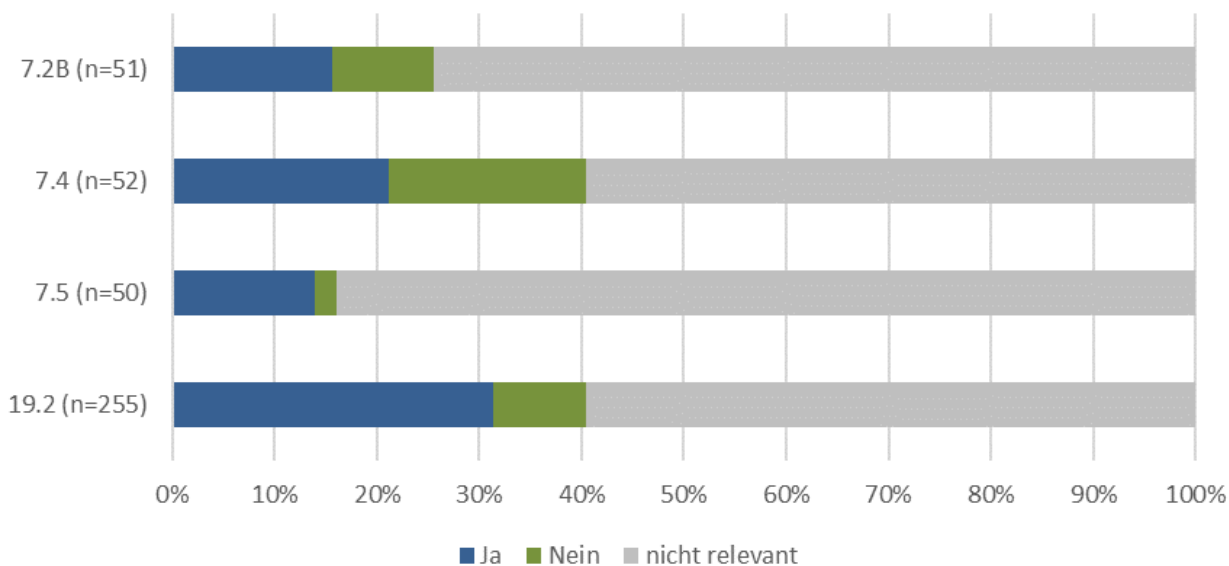
Von den Berater:innen der EB waren im ersten Vergabezeitraum 26 % und im zweiten Vergabezeitraum 30 % weiblich<sup>25</sup>. Die ganz überwiegende Zahl der Beraterinnen (78 %) kommt von der Landwirtschaftskammer und zwei Organisationen des Ökolandbaus. An den durchgeführten Beratungen im zweiten Vergabezeitraum waren Beraterinnen nur zu 22 % beteiligt. Damit ist ihr Anteil an den durchgeführten Beratungen unterproportional. Insgesamt sind Frauen im Bereich der geförderten Beratungen unterrepräsentiert. Dies ist vielleicht auch bedingt durch einen höheren Anteil von Teilzeitkräften bei den Beraterinnen. Mehr Beratungen durch Beraterinnen könnten dazu beitragen, dass Frauen im Sektor Landwirtschaft als kompetente, handelnde Akteur:innen wahrgenommen werden.

Das relativ ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern bei den Regionalmanagements der LEADER-Regionen wurde bereits in Kapitel 5.3.3 dargestellt. Es trägt dazu bei, dass Männer wie Frauen als Schlüsselakteur:innen der ländlichen Regionalentwicklung wahrgenommen werden.

Neben einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei Multiplikator:innen und Schlüsselakteur:innen kann auch eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit zum Abbau von Stereotypen beitragen.

Wieweit dies bei geförderten ZILE- und LEADER-Vorhaben berücksichtigt wird, wurde in der bereits erwähnten ZWE-Befragung erfasst. Wie Abbildung 27 zeigt, achtet nur ein kleiner Teil der befragten ZWE der ZILE- und LEADER-Projekte auf eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit.

**Abbildung 27: Wurden im geförderten Projekt folgende Aspekte beachtet? „Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit“**



Quelle: ZWE-Befragung 2018.

Für die überwiegende Zahl der befragten ZWE ist diese nicht relevant. Lediglich bei den Basisdienstleistungen (TM 7.4) und LEADER (TM 19.2) liegt der Anteil der Befragten die eine gendersensible Öffentlichkeitsarbeit für relevant halten (also mit ja oder nein geantwortet haben) bei 40 %. Bei LEADER (TM 19.2) geben über drei Viertel dieser ZWE (80 von 103) an, dass sie eine Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit beachten, bei den ZWE der TM 7.4

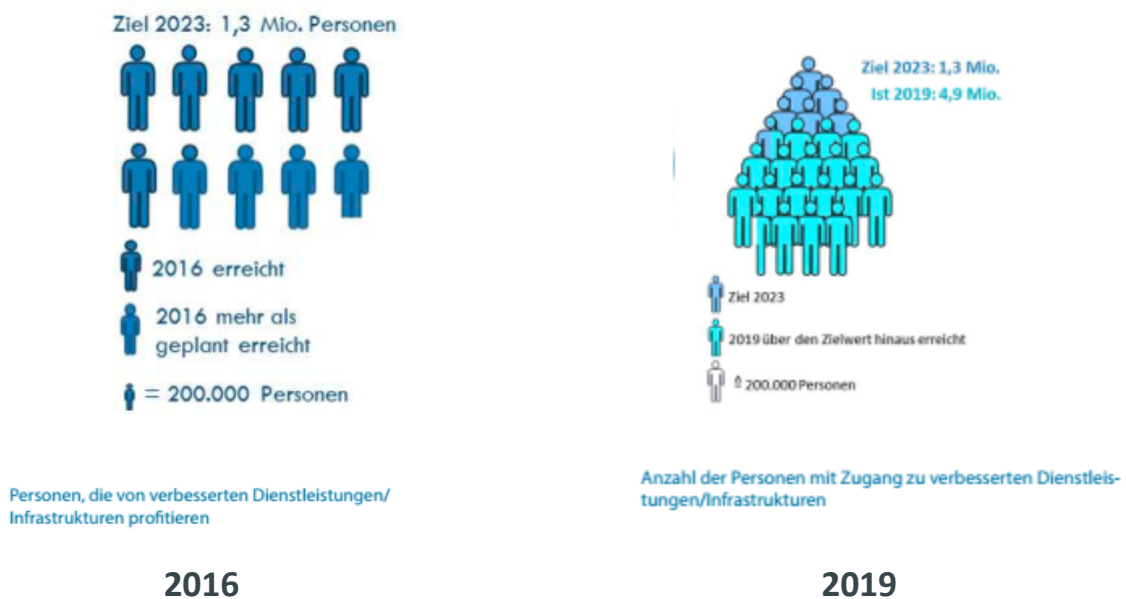
<sup>25</sup> Eigene Berechnungen auf Basis der von den Bewilligungsstellen übersandten Projektlisten.

sind dies rund die Hälfte (11 von 21).. Von einzelnen interviewten RM wurde der Wunsch geäußert, dass entsprechendes Bildmaterial seitens des Landes zur Verfügung gestellt wird.

Mit der TM 16.9 wird, wie bereits erwähnt, zwar das Aufbrechen von stereotypen Rollenbildern in der Landwirtschaft angestrebt, dies ist über die Auswahlkriterien aber wenig effektiv verankert. Einzelne positive Beispiele konnten beobachtet werden (siehe Kapitel 5.1).

Die Publikationen des Landes zu PFEIL (Förderwegweiser, Bürgerinformation) sind in der Sprache weitgehend geschlechtergerecht. Es überwiegt die Verwendung neutraler Begriffe wie z. B. Personen sowie die Nennung der weiblichen und männlichen Form. In den jährlichen Bürgerinformationen legen jedoch neben dem Titel selbst die Piktogramme zu den mit der Förderung der ländlichen Entwicklung erreichten Personen eine eher männliche Zuschreibung nahe. Abbildung 28 zeigt beispielhaft die Darstellung der Bürgerinformation in den Jahren 2016 (links) und 2020 (rechts). Hier wäre mehr Vielfalt in der grafischen Darstellung wünschenswert.

**Abbildung 28: Auszug Bürgerinformation: Personen, die von verbesserten Dienstleistungen/Infrastrukturen profitieren**



Quelle: entera, 2017, 2020.

## 6 Schlussfolgerungen

In Bremen liegt der Handlungsbedarf bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern vor allem in den städtischen Gebieten. Gleichstellungsrelevante Vorhaben wurden im Rahmen von PFEIL in Bremen kaum umgesetzt. Daher wurde Bremen im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Niedersachsen lässt sich ein deutlicher Handlungsbedarf feststellen. Für die ländlichen Räume sind dabei vor allem die Disparitäten im Sektor Landwirtschaft, die unzureichende Repräsentanz von Frauen in Kommunalpolitik und -verwaltung sowie in einigen ländlichen Regionen die geringe Attraktivität als Wohn- und Arbeitsstandort und die damit verbundene stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung.

Der ELER und damit auch das PFEIL bietet zwar aufgrund der Ausrichtung des Förderrahmens auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial. Es gibt aber durchaus Ansatzpunkte in einzelnen Maßnahmenbereichen und es sollte vermieden werden, strukturelle Benachteiligungen durch die ELER-Förderung zu reproduzieren und zu verfestigen.

Die Analyse des Beitrags des PFEIL zum Querschnittsziels Gleichstellung folgte entsprechend den Fragen:

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

Die Umsetzung von **Gender Mainstreaming** ist im PFEIL auf der Programmebene im Vergleich zu anderen EPLR relativ weit fortgeschritten. Es besteht aber weiterhin deutliches Entwicklungspotenzial. Die Langfassung der SWOT erfolgte für viele Bereiche geschlechterdifferenziert. Die identifizierten Schwächen, Chancen und Risiken spiegeln sich kaum in der Programmstrategie. Hervorzuheben ist die im Anhang zum Programm dargelegte Strategie zur Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung und Nichtdiskriminierung, die aber nur zum Teil in der Maßnahmenausgestaltung verankert wurde. Sowohl im BGA als auch bei den mit Mitteln der TH finanzierten Schulungen für AUKM- und LEADER-Akteur:innen ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männer gelungen.

Viele (Teil-)Maßnahmen des PFEIL sind als gleichstellungsneutral einzuordnen. Dazu zählen v. a. die Flächen- und Forstmaßnahmen, investiver Natur- und Gewässerschutz, Flurbereinigung und Breitbandausbau. Diese Maßnahmen bieten kein unmittelbares Potenzial, zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen. Dabei darf allerdings nicht vergessen werden, dass insbesondere bei den Flächenmaßnahmen die Mittel überwiegend an Männer ausgezahlt werden, da diese die große Mehrheit der landwirtschaftlichen Betriebsleitungen stellen.

Hinsichtlich der **geschlechtsbezogenen** Wirkungen der Förderung ergibt sich überwiegend ein ambivalentes Bild.

Vor dem Hintergrund des derzeitigen Erkenntnisstands werden die Fördermaßnahmen LaGe und Wegebau ebenfalls als gleichstellungsneutral eingeordnet.

Die ungleichen Besitz- und Leitungsstrukturen im **Agrarsektor** können mit den Fördermaßnahmen des PFEIL nur in begrenztem Rahmen adressiert werden. Das Angebot der BMQ ermöglicht Frauen die Weiterbildung in verschiedensten Feldern der Produktionstechnik, des Agrarbüros und neuer Betriebszweige und kann so die Rolle von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben stärken und einen tatsächlichen Beitrag zur Gleichstellung leisten. Auch die EB könnte theoretisch einen Beitrag leisten, indem sie zur Reflexion innerfamiliärer Arbeitsteilung, sozialer Absicherung und üblicher Praktiken der Hofweitergabe beiträgt. Die Inanspruchnahme der entsprechenden Module ist allerdings so gering, dass der Effekt zu vernachlässigen ist. In der AFP-Förderung sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen deutlich unterrepräsentiert. Dies verstärkt die

Disparitäten im Agrarsektor und hat damit einen negativen Effekt. Wie weit strukturelle Unterschiede zwischen den von Männern und Frauen geleiteten Betrieben hierfür relevant sind bzw. welche weiteren Faktoren ggf. einen Einfluss haben, bedarf weiterer Forschung.

Kritisch zu sehen ist der hohe Anteil geringfügiger Beschäftigung bei den bisher erfassten **Arbeitsplatzeffekten in ZILE und LEADER**. Positiv zu sehen ist, dass auch die entstandenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze überwiegend Frauen zugutegekommen sind. Allerdings bilden die Daten einen sehr frühen Umsetzungsstand ab.

Die Förderung unternehmerischer Investitionen von natürlichen Personen fand im Bereich der ländlichen Entwicklung zum Teil in den TM 7.2U und LEADER, in geringem Umfang auch in TM 7.4 und 7.5 statt. In allen TM, auch bei TM 7.6 Kulturerbe, waren Frauen unter den privaten ZWE deutlich unterrepräsentiert, was heißt, dass strukturelle Schief lagen hier mit großer Wahrscheinlichkeit reproduziert werden.

LEADER hat sich im Hinblick auf das Themenfeld Frauen und Arbeitsmarkt als eher unpassendes Förderinstrument erwiesen, zum einen weil bereits andere Institutionen in den Regionen wie Wirtschaftsförderung, Koordinierungsstelle Frau und Beruf und/oder Gleichstellungsbeauftragte in diesem Feld aktiv sind, zum anderen weil die Förderbedingungen für die Etablierung entsprechender Qualifizierungs- und Beratungsangebote ungünstig sind.

Hinsichtlich der **Teilhabe an Entscheidungsprozessen / Berücksichtigung in Plänen und Konzepten** werden die Potenziale der Förderung der Dorf- und Regionalentwicklung unzureichend genutzt. Sowohl in DE-Planungen als auch in ILEKs und REKs ist die Geschlechterperspektive unzureichend verankert. Relevante Aspekte wie z. B. Familienfreundlichkeit oder demografischer Wandel werden zwar in ILEKs und REKs angesprochen und die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ist in vielen Regionen in den Projektauswahlkriterien verankert. Allerdings gelingt die Operationalisierung nur begrenzt.

Die Perspektive von Frauen wird auch in den Entscheidungsgremien der LEADER- und ILE-Regionen sowie bei der Konzeptionierung und Auswahl von Vorhaben noch nicht angemessen berücksichtigt. Im Vergleich zur letzten Förderperiode ist die Entwicklung verhalten positiv. Im Durchschnitt der Regionen ist der Anteil Frauen in den ILE-Regionen deutlich von 7,5 auf 22,5 % und in den LEADER-Regionen leicht von 28 auf 31 % gestiegen. In den meisten Entscheidungsgremien wird allerdings immer noch die Ausgrenzung von Frauen, die in Politik und Gesellschaft insbesondere bei Ämtern und Führungspositionen stattfindet, reproduziert. Das Geschlechterverhältnis im Regionalmanagement kann als ausgeglichen betrachtet werden. Zur Beteiligung in der Dorfentwicklung liegen nur punktuelle Informationen vor, die allerdings auch auf eine unzureichende Berücksichtigung der unterschiedlichen Perspektiven der Geschlechter hindeuten. In den Vorhaben der TM 7.4 erfolgt zumindest in größerem Umfang als in den anderen Fördermaßnahmen die Berücksichtigung der Interessen von Menschen mit Betreuungspflichten in der Projektentwicklung.

Auch der Beitrag der Förderung zu **besseren Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit** ist eher gering. Nur wenige Projekte, diese v. a. in der TM 7.4, adressieren relevante Bereiche wie Nahversorgung oder Mobilität. Die in größerem Umfang realisierten Freizeiteinrichtungen für Kinder und Jugendliche sowie Senior:innen führen unter Umständen zur Entlastung von Betreuungsaufgaben, ggf. aber auch zu höheren Belastungen durch mehr Fahrdienste.

Hinsichtlich der EIP-Agri (TM 16.1) und der V&V-Förderung (TM 4.2) ist die Datengrundlage noch unzureichend, sodass eine Bewertung im Hinblick auf den Beitrag zum Querschnittsziel nicht möglich ist.

Der **Abbau bzw. die Vermeidung von Stereotypen** in Wort und Bild könnte expliziter verfolgt werden. Die Informationsmaterialien auf Programmebene verwenden zwar überwiegend eine geschlechtergerechte Sprache; die PR-Strategie zu PFEIL enthält allerdings keine Festlegungen. Auch in der Umsetzung relevanter Maßnahmen wie der TM 16.9 fehlen explizite Vorgaben etwa zur Öffentlichkeitsarbeit und zu Bildungsmaterialien. Positive Beispiele wurden aber beobachtet. In der EB und BMQ überwiegen männliche Dozent:innen und Berater:innen.

**Auswahlkriterien** sind zwar geeignet, das Thema Gleichstellung auf die Agenda zu setzen. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Maßnahmenzielsetzungen, die die PAK abbilden, der zum Teil geringen Wertigkeit des Kriteriums zum Querschnittsziel und den Schwierigkeiten einer Bewertung insb. bei den Vorhaben der ZILE-Maßnahmen und LEADER ist der konkrete Einfluss auf die Maßnahmenumsetzung begrenzt. Es bedarf einer Ergänzung durch ausführlichere Handreichungen und vor allem der Kommunikation von Good-Practice-Beispielen.

Tabelle 11 zeigt die Einordnung der Fördermaßnahmen im Hinblick auf ihren Beitrag zur Gleichstellung hinterlegt mit den jeweils bis Ende 2021 ausgezahlten Mitteln.

**Tabelle 11: Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

	Art des Beitrags	Fördermaßnahme	Anteil ausgezahlter öffentlicher Mittel*
+	weitgehend paritätische Teilnahme an Weiterbildungsangebot	BMQ Technische Hilfe	1,48 %
+ / -	z.T. gendersensible Projektumsetzung und Unterstützung von Erwerbsbeteiligung, Teilhabe an Entscheidungsprozessen wird besser, aber Geschlechterdisparitäten am Arbeitsmarkt und in Entscheidungsprozessen werden auch reproduziert	Basisdienstleistungen (TM 7.4) LEADER (M 19)	8,52 %
0	Thema wird kaum berücksichtigt, dadurch Fortschreibung bestehender Verhältnisse	DEP, DE (TM 7.2 B) EB ILE-ReM	17,04 %
(-)	Verteilungsmuster der Förderung verstärken ggf. bestehende Disparitäten	AFP DE private ZWE Kulturerbe	8,69 %
?	aufgrund Umsetzungsstand, unzureichender Datenbasis o. ä. unklar	V&V (TM 4.2), Tourismus (TM 7.5), EIP-Agri (TM 16.1), Transparenz schaffen (TM 16.9)	5,23 %

\* Stand 12/2021, ohne Küstenschutz

Quelle: Eigene Darstellung, Spalte 4: eigene Berechnungen basierend auf entera, 2022 und ZILE-Förderdaten.

Es wurden jeweils die gesamten in der jeweiligen Teilmaßnahme ausgezahlten Mittel angerechnet, auch wenn nur ein Teil der Mittel in relevante Vorhaben floss. Ausnahme DE: hier wurden 20 % der Mittel bei TM 7.2 priv. ZWE angerechnet und 80 % für den Rest.

59 % der Mittel wurden für Fördermaßnahmen ausgezahlt, die als gleichstellungsneutral eingeordnet wurden. Hierbei ist zu bedenken, dass über die Hälfte dieser Mittel (33 % der öffentlichen Mittel) für die Flächen- und Tierwohlmaßnahmen an die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe gezahlt wurde, die überwiegend männlich ist.

## 7 Empfehlungen

Die Weichenstellungen für die kommende Förderperiode wurden bereits auf nationaler Ebene im GAP-Strategieplan getroffen und damit der Rahmen für die Förderung für die nächsten fünf Jahre von 2023 bis 2027 gesetzt. Die Verantwortung für die Umsetzung der ELER-Förderung liegt weiterhin bei den Bundesländern, sodass in Niedersachsen auch für die kommende Förderperiode noch Spielraum besteht, diese geschlechtergerechter

zu gestalten. Die folgenden Empfehlungen adressieren daher Aspekte, die sich kurz und mittelfristig umsetzen lassen, als auch Aspekte, die eher für eine Neuprogrammierung für die Zeit nach 2027 relevant sind.

## **7.1 Gender Mainstreaming in Programmierung und Programmumsetzung konsequenter verfolgen**

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

### **In der Programmierung zukünftiger ELER-Programme**

Die vorhandenen Ansätze des Gender Mainstreaming in der Programmierung sollten fortgesetzt und konsequenter verfolgt werden. So sollte die geschlechterdifferenzierte Analyse der Ausgangslage auch für Aspekte der politischen Teilhabe erfolgen und ggf. weitere Bereiche der ländlichen Entwicklung wie Mobilität, Gründungsgeschehen und die Verteilung unbezahlter Fürsorgearbeit einschließen (vgl. EuRH, 2021: S. 48, Ziffer 104). Vor allem sollten die identifizierten Disparitäten tatsächlich in der Analyse aufgegriffen und konkrete Bedarfe und Handlungsansätze benannt werden sowie entsprechende Vorkehrungen für Umsetzung und Berichterstattung getroffen werden.

### **Im Monitoring und 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:

Geschlecht sollte als Kategorie bei natürlichen Personen und bei zentralen Ansprechpartner:innen juristischer Personen in den mit der Förderung zusammenhängenden Datenbeständen (vorhabensbezogene Daten, Zahlstellendaten, InVeKos-Daten) erfasst und für das Monitoring und Evaluation bereitgestellt werden. Bei einzelbetrieblicher Förderung (AFP, V&V) sollte auch die Kategorie Betriebsleiter:innenpaar<sup>26</sup> als Zuwendungsempfänger:in geführt werden, um gemeinsam geführte landwirtschaftliche Betriebe sichtbar zu machen. In der ZILE-Datenbank gibt es diese Kategorie bereits.

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

### **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

---

<sup>26</sup> Hierfür muss eine klare Definition entwickelt werden, um valide Auswertungen sicherzustellen.

oder Gesetzen sollte eine geschlechtersensible Sprache verwandt werden. Hilfreiche Orientierung können die bereits vorliegenden Leitlinien und Empfehlungen der bremischen Landesregierungen geben (Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation, 2020).

## 7.2 Mehr Genderkompetenz ins System bringen

### Bei den mit der Umsetzung betrauten Akteur:innen

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

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

### Gleichstellung als Thema sichtbar organisatorisch verankern

Die Schief lagen 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 aktuellen Förderperiode 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). Ähnliches wäre auch für Niedersachsen sinnvoll.

Bundesweit sollte die Vernetzungsstelle ländliche Räume DVS 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 zu Dorf- und Regionalentwicklung.

## 7.3 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 Basisdienstleitungen, Dorfentwicklung und LEADER<sup>27</sup> beteiligt sind, zum anderen

---

<sup>27</sup> Die ZILE-Maßnahmen Tourismus (TM 7.5) und Kulturerbe (TM 7.6) werden in der Förderperiode 2023-2027 nicht mehr angeboten.

gilt es, über eine aktive Einbeziehung von Frauen, Männern und ggf. anderen Geschlechteridentitäten 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.

Falls noch nicht erfolgt sollte auch in das Curriculum der Dorfmoderation die Genderdimension sowohl bei den inhaltlichen Themen wie Demografie, Lebens- und Arbeitsraum Ländlicher Raum und Dorf, Mobilität als auch hinsichtlich der Methoden und Techniken der Prozessgestaltung integriert werden.

### **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 einer ausgewogenen Zusammensetzung reicht nicht, um Veränderungen zu induzieren. Wie das Beispiel NRW zeigt, lassen sich mit einer Quote wirksame Impulse setzen. Die in den Auswahlkriterien für die Anerkennung der LEADER-Regionen in NRW formulierte Anforderung eines Frauenanteils von mindestens 33 % hat zu einem durchschnittlichen Frauenanteil von 42 % 2020 (40 % 2016) geführt (vgl. Fynn und Pollermann, 2022). Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber der letzten Förderperiode (20 %, 2013). Es ist zwar begrüßenswert, dass für die Förderperiode ab 2023 eine 30 %-Quote bei der Besetzung der Entscheidungsgremien der LEADER-Regionen gefordert wurde, dies allerdings in einer SOLL-Formulierung. Die Erfahrungen der Förderperiode 2014–2022 haben gezeigt, dass eine SOLL-Formulierung kaum zu einer Annäherung an eine paritätische Besetzung beiträgt. Es sollte daher zukünftig deutlich stärker eine Verpflichtung zur paritätischen Besetzung der Entscheidungsgremien formuliert werden und die Hürde für Abweichungen (Begründungszwang, zukünftige Abhilfemaßnahmen) sollte deutlich höher gesetzt werden. Als Anregung könnte hier die Gestaltung der Kriterien für die LEADER-Auswahl in SH dienen (Pollermann, 2022). Hier wurde als Standard (Mindestkriterium) gesetzt *„Für das Entscheidungsgremium der Projektauswahl (in der Regel der Vorstand) ist ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern anzustreben“*. Das Nichterreichen der Parität muss begründet werden. In dem Fall war als Abweichung zugelassen: *„Sofern eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter im Entscheidungsgremium der Projektauswahl nicht umgesetzt werden kann, so müssen mindestens 33 % der Mitglieder dieses Gremiums weiblich sein“*. Um Praxisbedingungen vor Ort berücksichtigen zu können, wurde hier dennoch eine „Hintertür“ eröffnet, allerdings in der Fußnote<sup>28</sup> und mit der Verpflichtung weitere Anstrengungen zum Erreichen der Quote in einer Halbzeitbewertung darzulegen.

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. Die lokalen Steuerungs- und Beteiligungsstrukturen sind in der DE in Niedersachsen sehr vielfältig. Im Rahmen der Evaluation müssen diese noch näher beleuchtet werden, um konkretere Empfehlungen/Anregungen zu formulieren. Es kann

---

<sup>28</sup> *„Von dieser Quote kann nur in begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden, beispielsweise, wenn in einer LAG, in der die Arbeitsfähigkeit der Ebene der Entscheidungsfindung (in der Regel der Vorstand) durch eine weitere Vergrößerung beeinträchtigt werden würde, bisher aktive Männer „herausgebeten“ werden müssten oder eine Entsendeautonomie der erforderlichen Gruppen nur einen geringeren Anteil als 33% zulässt. Wenn der Anteil nicht erreicht wird, müssen neben einer Begründung in der IES auch weitere Bemühungen zum Erreichen der Quote erfolgen, die dann in der Halbzeitevaluierung darzulegen sind.“*



aber schon jetzt bei DE-Planer:innen und Kommunen stärker auf die Relevanz hingewiesen bzw. insbesondere bei Planer:innen entsprechende Kompetenzen eingefordert werden.

Auch die Dorfmoderation kann einen wichtigen Beitrag zur besseren Repräsentanz von Frauen in Dorfentwicklungsprozessen leisten. Auf der Internetseite des Netzwerks Dorfmoderation stellen sich überwiegend Dorfmoderatoren vor. Auch wenn in dem Netzwerk nicht alle Dorfmoderator:innen registriert sind, liegt die Vermutung nahe, dass Frauen hier in der Außendarstellung zurückhaltender sind. Evtl. könnte es sinnvoll sein, Dorfmoderatorinnen stärker zu ermutigen, sich mit ihren Kompetenzen öffentlich zu präsentieren.

Über Veranstaltungen und ggf. auch Artikel in Fachzeitschriften sollten die Möglichkeiten und Potenziale des zukünftigen Förderangebots der Förderperiode 2023-2027 seitens der zuständigen Fachreferate bzw. der Ämter für regionale Landesentwicklung aktiv bei kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und niedersächsischen Frauenverbänden bekannt gemacht und es sollte stärker für eine Beteiligung geworben werden.

### **Projektförderung inklusiver gestalten**

Bei investiven Vorhaben der Fördermaßnahmen zur ländlichen Entwicklung (LEADER, DE, Basisdienstleistungen, Tourismus) sollte stärker als bisher auf die explizite Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven ländlicher Bevölkerung in der Projektentwicklung geachtet werden. Bei allen etwas komplexeren Projekten mit Gleichstellungsrelevanz (z. B. alle Arten von sozialen Treffpunkten wie Dorfgemeinschaftshäusern) sollten die späteren Nutzer:innen explizit in die Projektentwicklung einbezogen werden.

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

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

### **Ausblick – Digitalisierung**

Auch bedingt durch die Covid-19-Pandemie haben flexible und mobile Formen des Arbeitens einen Schub erhalten. So werden Coworking Spaces zunehmend für ländliche Räume als Option gesehen, um junge Menschen/Familien anzuziehen und attraktive Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Auch für die bezahlte Erwerbstätigkeit von Eltern bietet Homeoffice bzw. standortungebundenes Arbeiten bei entsprechender Breitbandversorgung neue Möglichkeiten.

Aufseiten der Unternehmen erfordert die Nutzung von Homeoffice bzw. standortungebundenem Arbeiten eine größere Offenheit für flexible Arbeitszeitmodelle. Gerade kleinere Unternehmen benötigen hier Beratung bzw. Unterstützung oder auch Kooperationsmodelle (Mahler Walther, 2017). Kommunen, aber auch LEADER-Regionen können entsprechende Angebote schaffen, die Vernetzung und den Austausch von Unternehmen in der Region fördern und damit zur Attraktivität der Region als Wohn- und Arbeitsstandort beitragen. Die

Geschlechterperspektive muss bei der Entwicklung entsprechender Angebote immer konsequent mitgedacht werden (vgl. Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021).

#### 7.4 Ansatzpunkte für den Agrarsektor

Die Geschlechterdisparitäten im Agrarbereich können mit der ELER-Förderung nicht abgebaut werden, etwa im Hinblick auf die Ungleichverteilung des Eigentums landwirtschaftlicher Flächen. Aber es sollte geprüft werden, ob die bestehenden Bildungs- und Beratungsangebote im Hinblick auf die Themen Erbrecht, Hofnachfolge, Alterssicherung ausreichen, um Wissensdefizite und Geschlechterstereotype abzubauen (siehe auch die Handlungsempfehlungen in Davier et al., 2023). Insbesondere sollten eine höhere Wertigkeit der sozioökonomischen Beratung im Ranking der **EB** und spezifische niedrigschwellige Informations- und Beratungsangebote für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Erwägung gezogen werden.

Der Verzicht auf eine eigenständige Diversifizierungsförderung wurde in der Ex-ante-Bewertung bereits kritisch gesehen. Auch aus Sicht der Evaluatorin sollten Förderangebote für unternehmerische Tätigkeiten von Frauen inner- und außerhalb der Landwirtschaft geschaffen werden, möglichst flankiert von Coaching- und Vernetzungsangeboten. Damit kann sowohl zur Erwerbstätigkeit und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen als auch zu einer vielfältigen ländlichen Wirtschaft beigetragen werden.

Die Gründe für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in der **AFP**-Förderung sollten näher untersucht werden. Hierzu wäre u. a. eine Analyse der strukturellen Unterschiede zwischen von Männern und Frauen geleiteten Betrieben sinnvoll, wie sie in Schleswig-Holstein mit den Daten der Landwirtschaftszählung 2010 erfolgte. Es sollte aber auch geprüft werden, ob es in der Ausgestaltung der Förderrichtlinie Elemente gibt, die Betriebsleiterinnen eher von einer Antragstellung abhalten.

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 heterogene Zusammensetzung 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. Es sollte darauf geachtet werden, dass Frauen in der Kommunikation der Maßnahme explizit mit angesprochen werden.

#### 7.5 Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern

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

Daneben sollte die Frage des Beitrags der ELER-Förderung zur Gleichstellung von Männern und Frauen zukünftig auch im Evaluationsrahmen der EU-KOM als Gemeinsame Bewertungsfrage verankert werden. Die Anforderung der aktuellen Förderperiode, in der das Thema lediglich in Kapitel 8 der erweiterten Durchführungsberichte abzuhandeln war, wurde der Bedeutung der Gleichstellung im Zielkanon der EU in keiner Weise gerecht.

## Literaturverzeichnis

- Achatz J (2010) Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Ed. Sigma, 563 p. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung 110
- AFP-RL 2021: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von investiven Maßnahmen landwirtschaftlicher Unternehmen aus Niedersachsen und Bremen (Agrarinvestitionsförderungsprogramm) (2021), zu finden in <<https://www.agrarfoerderung-niedersachsen.de/services/download.cfm?file=36132>> [zitiert am 25.4.2022]
- Bathke M (2022) Bewertungsbericht zur Fördermaßnahme „Landschaftspflege und Gebietsmanagement“ (LaGe): Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen (PFEIL). Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 2/2022, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/2\\_2022-Bewertung\\_LaGe\\_NI\\_Endfassung\\_20\\_04\\_2022\\_MB.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/2_2022-Bewertung_LaGe_NI_Endfassung_20_04_2022_MB.pdf)> [zitiert am 29.4.2022]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2019) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2019. Bonn, zu finden in <<https://www.inkar.de/>> [zitiert am 2.8.2021]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2020) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2020. Bonn, zu finden in <<https://www.inkar.de/>> [zitiert am 10.5.2021]
- Becker Z (2021) Die Zukunft der Dorfentwicklung im Lichte neuer Verantwortungsstrukturen und Planungsmethoden, Universität Vechta. Vechtaer Studien zur Geographie 7, zu finden in <http://131.173.82.53/handle/21.11106/319> [zitiert am 16.5.2023]
- Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide (2020) Transparenz schaffen – von der Ladentheke bis zur Erzeuger/in. Liste der regionalen Bildungsträger 2020 - 2023, zu finden in <<https://www.transparenz-schaffen.de/projektpartner/>> [zitiert am 6.7.2022]
- Birke FM, Bae S, Schober A, Gerster-Bentaya M, Knierim A, Asensio P, Kolbeck M, Ketelhodt C (2021) AKIS and advisory services in Germany: Report for the AKIS inventory (Task 1.2) of the i2connect project, zu finden in <<https://i2connect-h2020.eu/resources/akis-country-reports/>> [zitiert am 12.7.2022]
- Blanc S, Massaglia S, Borra D, Mosso A, Merlino VM (2020) Animal welfare and gender: a nexus in awareness and preference when choosing fresh beef meat? Italian Journal of Animal Science 19(1):410-420. doi: 10.1080/1828051X.2020.1747952
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2016) Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Penzberg, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de>> [zitiert am 2.9.2019]
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2017) 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Tabellenanhang mit Kreisdaten, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/114010>> [zitiert am 22.1.2020]
- Bock BB, Derksen P (2008) Barriers to women's participation in rural policy making. In: Bock BB, Asztalos Morell I (eds) Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring. Amsterdam, London: Elsevier JAI: pp 263-281. doi: 10.1016/S1057-1922(07)13001-8
- Boll C, Jahn M, Lagemann A, Puckelwald J (2016) Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper (98), zu finden in <<http://hwwi.org>> [zitiert am 2.9.2019]
- Brendel U (2022) 23. Tätigkeitsbericht. Bremen: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (ZGF), zu finden in <<https://www.frauen.bremen.de/service/infobroschueren-und-mehr/allgemein-10944>> [zitiert am 23.2.2023]
- 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](https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/Flyer_und_Broschueren/2013_dlv_Studie_Erwerbsentscheidungen.pdf) [zitiert am 2.9.2019]
- 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

- Damyanovic 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
- Damyanovic 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
- Davier Z von, Padel S, Edebohls I, Devries U, Nieberg H (2023) *Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen*, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Working Paper 207, zu finden in <https://www.thuenen.de/de/thuenen-institut/infothek/schriftenreihen/thuenen-working-paper> [zitiert am 15.05.2023]
- Dehoff A, Roosen J (2021) *Bäuerinnenstudie Bayern 2019: Ein Stimmungsbild zur Arbeits- und Lebenssituation sowie der sozialen Absicherung der bayerischen Bäuerinnen*. gefördert durch das bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung an der Technischen Universität München, TUM School of Management, zu finden in [https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/mcr/Projects/Baeuerinnenstudie\\_Bayern\\_2019\\_Final.pdf](https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/mcr/Projects/Baeuerinnenstudie_Bayern_2019_Final.pdf) [zitiert am 12.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2011) *Fachserie 3 Heft 4: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2010*. Statistisches Bundesamt, zu finden in [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/LandForstwirtschaft/ViehbestandTierischeErzeugungs/Viehhaltung2030213079004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/LandForstwirtschaft/ViehbestandTierischeErzeugungs/Viehhaltung2030213079004.pdf?__blob=publicationFile) [zitiert am 6.12.2018]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017a) *Agrarstrukturerhebung 2016 - Arbeitskräfte*; Fachserie 3, Reihe 2.1.8, zu finden in [https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/\\_inhalt.html#sprg239572](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html#sprg239572) [zitiert am 27.11.2019]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017b) *Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland: Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden*. Wiesbaden, zu finden in [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/\\_inhalt.html#sprg233616](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html#sprg233616) [zitiert am 3.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2020a) *Bevölkerung nach Geschlecht - Stichtag 31.12. - regionale Tiefe: Gemeinden: Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. Stichtag 31.12.2016*, zu finden in <https://www-genesis.destatis.de> [zitiert am 6.2.2020]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2020b) *GV-ISys: Verzeichnis der Regional- und Gebietseinheiten. Definitionen und Beschreibungen*, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Regionales/Gemeindeverzeichnis/Administrativ/beschreibung-gebietseinheiten.html> [zitiert am 9.3.2023]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021a) *Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2020*, zu finden in [https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/hofnachfolge-lw-betriebe-5411403209005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile.htm](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/hofnachfolge-lw-betriebe-5411403209005.xlsx?__blob=publicationFile.htm) [zitiert am 6.12.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021b) *Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer: Landwirtschaftszählung 2020*, Fachserie 3 Reihe 2.1.8, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html?nn=371820> [zitiert am 13.3.2023]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022a) *Statistik der Prüfungen*, Fachserie 11, Reihe 4.2 Tabelle 21321-0003, zu finden in <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [zitiert am 11.7.2022]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022b) *Statistik der Studierenden*, Fachserie 11, Reihe 4.1 Tabelle 21311-0003, zu finden in <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [zitiert am 11.7.2022]

- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022c) Statistik der Studierenden, Fachserie 11, Reihe 4.1 Tabelle 21311-0006, zu finden in <<https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>> [zitiert am 11.7.2022]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2022d) Wohnen, zu finden in <[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/\\_inhalt.html#sprg580428](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Wohnen/_inhalt.html#sprg580428)>
- 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](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/NI_EB_Bericht_Befragung_Berat-Anbieter_2018__Endversion.pdf)> [zitiert am 12.5.2022]
- 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/eler\\_alt/Publikationen\\_de/Projektberichte\\_de/2021/4\\_2021-NI\\_EB\\_MS.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler_alt/Publikationen_de/Projektberichte_de/2021/4_2021-NI_EB_MS.pdf)> [zitiert am 28.3.2022]
- Eberhardt W (2022) Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agri) – Zwischenbilanz 2021/22: Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014 - 2022. Braunschweig, 5-Länder-Evaluation 6/2022, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung/>> [zitiert am 10.10.2022]
- Eckl S, Giess-Stüber P, Wetterich J (2005) Kommunale Sportentwicklungsplanung und Gender Mainstreaming: Konzepte, Methoden und Befunde aus Freiburg. Münster
- EIGE [Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen] (2019) Gleichstellungsindex 2019: Deutschland, zu finden in <<http://eige.europa.eu/gender-equality-index>> [zitiert am 12.10.2022]
- Eigner-Thiel S, Ludden K (2022) Abschlussbericht Modellansatz Soziale Dorfentwicklung Niedersachsen, pro-t-in; HAWK
- 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](https://www.landfrauen.info/fileadmin/Redaktion/PDF/Publikationen/2020_12_WEB_dlv_Studie_Gleichstellung_Selbst_ist_die_Frau.pdf) [zitiert am 16.5.2023]
- entera (2017) Bürgerinformation für das PFEIL-Programm Niedersachsen und Bremen 2014–2020: Zum erweiterten jährlichen Durchführungsbericht - Berichtszeitraum 2016. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML), zu finden in <[https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu\\_forderung\\_zur\\_entwicklung\\_im\\_landlichen\\_raum/pfeil\\_2014\\_2020/pfeil-foerderung-2014–2020-informationen-und-berichte-147844.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu_forderung_zur_entwicklung_im_landlichen_raum/pfeil_2014_2020/pfeil-foerderung-2014–2020-informationen-und-berichte-147844.html)> [zitiert am 26.10.2022]
- entera (2020) Bürgerinformation für das PFEIL-Programm Niedersachsen und Bremen 2014–2020: Zum erweiterten jährlichen Durchführungsbericht - Berichtszeitraum 2019. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML), zu finden in <[https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu\\_forderung\\_zur\\_entwicklung\\_im\\_landlichen\\_raum/pfeil\\_2014\\_2020/pfeil-foerderung-2014–2020-informationen-und-berichte-147844.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu_forderung_zur_entwicklung_im_landlichen_raum/pfeil_2014_2020/pfeil-foerderung-2014–2020-informationen-und-berichte-147844.html)> [zitiert am 26.10.2022]
- entera (2022) Jährlicher Durchführungsbericht 2021: über die Umsetzung von PFEIL 2014–2022, Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014 bis 2022, hg. v. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML)
- Erlinghagen M, Saka B, Steffentorweihen I (2015) Führungspositionen im Ehrenamt – ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen?, hg. v. Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen. Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung, zu finden in <<https://www.uni-due.de/imperia/md/images/soziologie/dbsf-2015-03.pdf>> [zitiert am 12.4.2022]
- EU-COM [European Commission] (2016) Strategic Engagement for Gender Equality 2016 - 2019. Brussels, zu finden in [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf) [zitiert am 8.7.2021]
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2016) Attitudes of Europeans towards Animal Welfare. Special Eurobarometer 442 4158. Brüssel

- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Brüssel, COM(2020) 152 final
- EuRH [Europäischer Rechnungshof] (2021) Gender Mainstreaming im EU-Haushalt: Auf Worte sollten nun Taten folgen, Europäische Union. Sonderbericht, zu finden in [https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21\\_10/SR\\_Gender\\_mainstreaming\\_DE.pdf](https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_DE.pdf) [zitiert am 17.6.2021]
- 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;jsessionid=DCE3CA867F821E15B330B5887637ADC7.live842?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_laendliche-Regionen/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf;jsessionid=DCE3CA867F821E15B330B5887637ADC7.live842?__blob=publicationFile&v=2) [zitiert am 19.1.2022]
- Fährmann B, Bathke M, Bergschmidt A, Eberhardt W, Ebers H, Fengler B, Flint L, Franz K, Forstner B, Grajewski R, Peter H, Pollermann K, Raue P, Reiter K, Roggendorf W, Sander A, Trostorff B (2018a) Feinkonzept zum Bewertungsplan PFEIL - Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen. Stand 10/2021 (unveröffentlicht), 226 p
- Fährmann B, Bergschmidt A, Bathke M, Eberhardt W, Ebers H, Fengler B, Flint L, Forstner B, Grajewski R, Pollermann K, Reiter K, Roggendorf W, Sander A (2018b) Analyse der Inanspruchnahme und Umsetzung. PFEIL-Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen. Braunschweig: Thünen-Institut (TI); entera - Umweltplanung & IT, 5-Länder-Evaluation 8/2018, zu finden in [https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/TI\\_NI-HB\\_Inanspruchnahmebericht\\_endg\\_neu.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/TI_NI-HB_Inanspruchnahmebericht_endg_neu.pdf) [zitiert am 12.5.2022]
- 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](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/18_2019_SPB6B-Bericht-NI-endg.pdf) [zitiert am 15.3.2023]
- Fengler B, Raue P (2016) Ex-post-Bewertung PROFIL 2007 bis 2013: Modulbericht 7.2\_MB ILE und Leader. Braunschweig, zu finden in [https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/NI/7-2\\_MB\\_ILE\\_und\\_Leader.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/NI/7-2_MB_ILE_und_Leader.pdf) [zitiert am 12.5.2022]
- Fieldsend AF, Cronin E, Varga E, Biró S, Rogge E (2021) 'Sharing the space' in the agricultural knowledge and innovation system: multi-actor innovation partnerships with farmers and foresters in Europe. *The Journal of Agricultural Education and Extension* 27(4):423-442. doi: 10.1080/1389224X.2021.1873156
- Forstner B (2020) Evaluation des Programms zur Förderung von Investitionen in die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse (V&V-Förderung – TM 4.2 des EPLR): Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014–2020 (PFEIL). Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 12/2020, zu finden in [https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/12\\_2020\\_NI-HB\\_VV-EPLR.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/12_2020_NI-HB_VV-EPLR.pdf) [zitiert am 17.3.2021]
- Forstner B, Ebers H, Roggendorf W, Bergschmidt A (2020) Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014–2020 (PFEIL) - Evaluation des Agrarinvestitionsförderungsprogramms (AFP - TM 4.1 des EPLR). Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 5/2020, zu finden in [https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/5\\_2020\\_-\\_2020\\_0605\\_NIHB\\_AFP\\_Modulbericht\\_final\\_MS.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/5_2020_-_2020_0605_NIHB_AFP_Modulbericht_final_MS.pdf) [zitiert am 3.6.2020]
- FORUM, PlanwerkStadt (2015) Regionales Entwicklungskonzept 2014–2020 der Nachhaltigkeitsregion Isenhagener Land zum LEADER-Auswahlverfahren, hg. v. Nachhaltigkeitsregion Isenhagener Land, zu finden in <https://www.leader-isenhagener-land.de/mein-isenhagener-land> [zitiert am 25.11.2022]
- Franz A, Deimel I, Spiller A (2012) Concerns about animal welfare: a cluster analysis of German pig farmers. *British Food Journal* 114(10):1445-1462. doi: 10.1108/00070701211263019

- Frey R, Claus T, Pimminger I, Ahrens P (2007) Externe Analyse und Beratung zur Ziel 2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming. WuH, zu finden in <[http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht\\_Gender\\_Mainstreaming.4140.pdf](http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht_Gender_Mainstreaming.4140.pdf)> [zitiert am 6.6.2014]
- 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/jspui/handle/difu/238466>> [zitiert am 6.12.2021]
- Fynn L-L (2020) Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der ILE-Regionen in Niedersachsen im Jahr 2019 (19 Regionen): Excel-Abfrage
- Fynn L-L, Pollermann K (2020) Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der LAGs in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein im Jahr 2019 (115 LEADER-Regionen): Excel-Abfrage
- Fynn L-L, Pollermann K (2022) Länderübergreifender Bericht zur Umsetzung von LEADER in der Förderperiode 2014–2022 : vergleichende Untersuchung im Rahmen der laufenden Bewertung der Entwicklungsprogramme für den ländlichen Raum der Länder Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2022, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/5-Länder-Evaluation\\_5-2022.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2022/5-Länder-Evaluation_5-2022.pdf)> [zitiert am 6.9.2022]
- Gehrmann C (o. J.) Dein Berufseinstieg – Frau und Beruf im Isehagener Land, zu finden in <<https://dein-berufseinstieg.de>> [zitiert am 23.11.2022]
- Genderkompetenzzentrum (2012) Gender Kompetenz, zu finden in <<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>> [zitiert am 15.7.2021]
- Grajewski R (2016) Vier ländliche Entwicklungsprogramme im Vergleich: PFEIL Niedersachsen-Bremen, LPLR Schleswig-Holstein, NRW-Programm Ländlicher Raum und EPLR Hessen: Finanzen - Fördermaßnahmen - Prioritäten - Investitionstypen - Zielgruppen - Implementation. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 1/2016, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2016/Programmuebersicht\\_4\\_EPLR-Stand\\_2016.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2016/Programmuebersicht_4_EPLR-Stand_2016.pdf)> [zitiert am 12.5.2022]
- Grajewski R, Bathke M, Bergschmidt A, Eberhardt W, Ebers H, Fengler B, Forstner B, Franz K, Gröner C, Peter H, Pollermann K, Pufahl A, Raue P, Reiter K, Sander A, Roggendorf W (2019) Ergebnisse der laufenden Bewertung von PFEIL - Beitrag zu Kapitel 7 des erweiterten Durchführungsberichts 2018. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR); Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW); Thünen-Institut für Internationale Waldwirtschaft und Forstökonomie (TI-WF); entera Umweltplanung & IT, 5-Länder-Evaluation 13/2019, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/Fortschrittsbericht-NI\\_HB-2019\\_mit\\_Beitrags\\_Kapitel\\_7-endg.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/Fortschrittsbericht-NI_HB-2019_mit_Beitrags_Kapitel_7-endg.pdf)> [zitiert am 12.5.2022]
- Grontmij GmbH (2014) Regionales Entwicklungskonzept (REK) Soesteneriederung: Ein starkes Image für eine starke Region, hg. v. LAG Soesteneriederung, zu finden in <<https://lkclp.de/unser-landkre/wirtschaft--gewer/leader-region-soesteneriederung.php>> [zitiert am 22.11.2022]
- Harteisen U, Eigner-Thiel S (2017) Lebensqualität und Dorfentwicklung. Eine Fallstudie aus Niedersachsen. Raumforschung und Raumordnung 75(2):157-170. doi: 10.1007/s13147-016-0459-7
- Hausmann A-C, Kleinert C (2014) Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer und Frauendomänen kaum verändert, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). IAB-Kurzbericht, zu finden in <<http://hdl.handle.net/10419/158430>> [zitiert am 16.3.2022]
- Heise H (2016) Tierwohl in der Nutztierhaltung: Eine Stakeholder-Analyse, Fakultät für Agrarwissenschaften, Georg-August-Universität Göttingen (Uni Göttingen). Dissertation, zu finden in <<https://ediss.uni-goettingen.de/bitstream/handle/11858/00-1735-0000-0023-3DFF-C/Dissertation31.03.2017.pdf?sequence=1>> [zitiert am 29.6.2021]
- 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 18.2.2021]
- Hessami Z, da Fonseca ML (2020) Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. European Journal of Political Economy 63. doi: 10.1016/j.ejpolco.2020.101896

- Hobler D, Klenner C, Pfahl P, Sopp P, Wagner A (2017) Wer leistet unbezahlte Arbeit?, hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans-Böckler-Stiftung. WSI Report, zu finden in <[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf)>
- Holtkamp L, Schnittke S (2008) Erklärungsmodelle für die Unterrepräsentation von Frauen: Eine Analyse am Beispiel der Kommunalparlamente von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. *femina politica* (2):53-64, zu finden in <<https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3224/feminapolitica.v17i2.07>> [zitiert am 3.2.2021]
- 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
- ILEK-RL: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Erarbeitung integrierter ländlicher Entwicklungskonzepte (2014), zu finden in <[https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/entwicklung\\_des\\_landlichen\\_raums/integrierte\\_landliche\\_entwicklungskonzepte\\_ilek\\_ab\\_2014/foerderung-von-integrierten-laendlichen-entwicklungskonzepten-ilek-125077.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/entwicklung_des_landlichen_raums/integrierte_landliche_entwicklungskonzepte_ilek_ab_2014/foerderung-von-integrierten-laendlichen-entwicklungskonzepten-ilek-125077.html)> [zitiert am 28.6.2022]
- Jasper G, Putzing M (2017) Frauen auf dem Lande. Merkmale ihrer Erwerbsverläufe: Ursachen und Folgen: Studie im Auftrag der Landwirtschaftlichen Rentenbank, Söstra. Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
- Jørgensen A, Fallov MA, Nielsen RS (2021) 'Just ask Eric': On the Importance of Governance Efficacy, Territorial Ties and Heterogenous Networks for Rural Development. *Sociol Ruralis* 61(2):303-321. doi: 10.1111/soru.12328
- 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. Working Paper, zu finden in <[https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/ifmstudien/workingpaper-01\\_2021.pdf](https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/ifmstudien/workingpaper-01_2021.pdf)> [zitiert am 19.10.2021]
- 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](https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn065001.pdf)> [zitiert am 17.11.2022]
- Klünder N (2017) Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <<https://doi.org/10.25595/1368>> [zitiert am 20.5.2021]
- Knotter S, Kretz D, Zeqo K (2019) Operational Groups Assessment 2018: Final Report. For: EIP-AGRI, Agriculture & Innovation, zu finden in <<https://ec.europa.eu/eip/agriculture/en/publications/eip-agri-operational-groups-assessment-2018>> [zitiert am 17.11.2022]
- Kompetenzteam Bürger:innenservice und Kommunikation (2020) Handreichung Gendersensible Sprache in der Bremer Verwaltung. Bremen: Aus- und Fortbildungszentrum für den bremischen öffentlichen Dienst, zu finden in <<https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/geschlechtersensible-sprache-handreichung-fuer-bremer-verwaltung-350369>> [zitiert am 6.3.2023]
- KoRIS [Kommunikative Stadt- und Regionalentwicklung] (2015) Entwicklungsprogramm für Niedersachsen und Bremen 2014–2020: SÖA/SWOT - Langfassung -. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, zu finden in <[http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=35128&article\\_id=125826&\\_psmand=7](http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=35128&article_id=125826&_psmand=7)> [zitiert am 5.4.2022]
- Kuhlmann H (2016) Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, hg. v. Rheinischer LandFrauenverband e. V., Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., zu finden in <[https://www.wllv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/Downloads/Download\\_BBF\\_2016\\_kpl.pdf](https://www.wllv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/Downloads/Download_BBF_2016_kpl.pdf)> [zitiert am 23.6.2021]
- Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern (2020) Fachstelle EPLR: Unterstützung der Umsetzung, Begleitung und Stärkung des Gleichstellungsaspektes in der Durchführung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Mecklenburg-Vorpommern 2014 – 2020, zu finden in <<https://landesfrauenrat-mv.de/themen-projekte/projekte/fachstelle-eplr/>> [zitiert am 15.3.2022]
- LEADER-Auswahl, Bewertungskriterien: Anlage 2 zum Fördererlass mit Bewertungskriterien (2014), zu finden in <[http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=34892&article\\_id=125072&\\_psmand=7](http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=34892&article_id=125072&_psmand=7)> [zitiert am 28.6.2022]



- LEADER-Erlass, Anlage 1: Anlage 1 zum Fördererlass mit Anforderungen an das REK (2014), zu finden in <[http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=34892&article\\_id=125072&psmand=7](http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=34892&article_id=125072&psmand=7)> [zitiert am 28.6.2022]
- LEADER-RL: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Umsetzung von LEADER (2019c) In: Niedersächsisches Ministerialblatt 69 (74): pp 1289-1291, zu finden in <[https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu\\_forderung\\_zur\\_entwicklung\\_im\\_landlichen\\_raum/leader/lenkungsausschuss/leader-vordrucke-und-richtlinie-147119.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu_forderung_zur_entwicklung_im_landlichen_raum/leader/lenkungsausschuss/leader-vordrucke-und-richtlinie-147119.html)> [zitiert am 23.11.2022]
- LEB [Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e. V.] (2022) Qualifizierung Dorfmoderator\*in BMQ Niedersachsen, zu finden in <<https://goettingen.leb-niedersachsen.de/qualifizierung-dorfmoderatorin.html>> [zitiert am 23.11.2022]
- 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](https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehmerinnen_endbericht.pdf)> [zitiert am 16.5.2023]
- Lehner K, Öser C (2021) „Stadtplanung ist nie geschlechtsneutral“: Wien als Vorreiterin. ORF.at, zu finden in <<https://orf.at/stories/3204407/>> [zitiert am 3.11.2022]
- Lengerer F, Steinführer A, Haartsen T (2022) To participate, or not to participate – That is the question. (Non-)participation of older residents in rural communities. *Journal of Rural Studies* 91:47-57. doi: 10.1016/j.jrurstud.2022.02.008
- Liebig S, Goebel J, Schröder C, Grabka M, Richter D, Schupp J, Bartels C, Fedorets A, Franken A, Jacobsen J, Kara S, Krause P, Kröger H, Metzling M, Nebelin J, Schacht D, Schmelzer P, Schmitt C, Schnitzlein D, Siegers R, Wenzig K, Zimmermann S, Gerike M, Griese F, König J, Liebau E, Petrenz M, Steinhauer HW, DIW Berlin [Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung] (2021) Sozio-oekonomisches Panel, Daten der Jahre 1984-2019 (SOEP-Core, v36, EU Edition)
- Lien S (2017) Wohnstandort und räumliche Mobilität im Kontext steigender Frauenerwerbstätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden [zitiert am 17.3.2022]
- LSN [Landesamt für Statistik Niedersachsen] (2020) Tabellen 1-5 zur Kommunalwahl 2016. per Mail bereitgestellt am 23.01.2020, zu finden in <[www.statistik.niedersachsen.de](http://www.statistik.niedersachsen.de)>
- LSN [Landesamt für Statistik Niedersachsen] (2021a) 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen: Tabellenteil, hg. v. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (MS), 1. Aufl., zu finden in <[https://www.ms.niedersachsen.de/download/162832/4.\\_Nds.\\_Gleichstellungsatlas.pdf](https://www.ms.niedersachsen.de/download/162832/4._Nds._Gleichstellungsatlas.pdf)> [zitiert am 23.2.2022]
- LSN [Landesamt für Statistik Niedersachsen] (2021b) 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
- Mahler Walther K (2017) Wie können kleine und mittlere Unternehmen bei der Ermöglichung von Zeitsouveränität für ihre Beschäftigten unterstützt werden?, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <<https://doi.org/10.25595/1373>> [zitiert am 20.5.2021]
- McEvoy C (2016) Does the Descriptive Representation of Women Matter? A Comparison of Gendered Differences in Political Attitudes between Voters and Representatives in the European Parliament. *Pol Gender* 12(04):754-780. doi: 10.1017/S1743923X16000118
- Milbert A, Blätgen N (2021a) Interaktiver Gender Index, zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 2.8.2021]
- Milbert A, Blätgen N (2021b) Interaktiver Gender Index: Domäne Arbeit - Einzelindikatoren - Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im tertiären Sektor am Arbeitsort je 100 Beschäftigten (2019), zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 16.3.2021]
- Milbert A, Müller-Kleißler R, Sturm G (eds) (2015) Gender-Index revisited. Bonn: BBR, 24 p. BBSR-Analysen KOMPAKT 2015,8

- Milbert A, Sturm G, Walther A (2013) Auf der Suche nach dem guten Leben. Geschlechtstypische Wanderungen in Deutschland, hg. v. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Analysen KOMPAKT, zu finden in [https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL\\_4\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL_4_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [zitiert am 24.6.2021]
- Mittertrainer M, Thiessen B (o. J.) Wenig Lust auf sehr viel Frust: Partizipation im Männer-Dschungel. In: Bayerischer Forschungsverbund „Die Zukunft der Demokratie“ (ed) For Democracy 2021, zu finden in <https://fordemocracy.hypotheses.org/?p=3166> [zitiert am 25.1.2022]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2015a) Anlage 5-1 zum EPLR bzw. der Strategie zu den Querschnittszielen "Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung" sowie "Gute Arbeit". ML, zu finden in [http://www.ml.niedersachsen.de/download/98479/Anlg.\\_5-1\\_Strategie\\_Querschnittsziel\\_Forstwirtschaft.pdf.pdf](http://www.ml.niedersachsen.de/download/98479/Anlg._5-1_Strategie_Querschnittsziel_Forstwirtschaft.pdf.pdf) [zitiert am 5.2.2016]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2015b) Informations- und PR-Strategie für das ELER-Entwicklungsprogramm der Länder Niedersachsen und Bremen, zu finden in [https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu\\_forderung\\_zur\\_entwicklung\\_im\\_landlichen\\_raum/pfeil\\_2014\\_2020/begleitausschuss/2-sitzung-des-pfeil-bga-139515.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu_forderung_zur_entwicklung_im_landlichen_raum/pfeil_2014_2020/begleitausschuss/2-sitzung-des-pfeil-bga-139515.html) [zitiert am 5.2.2016]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2015c) Pfeil 2014–2020 - Gezielt ins Land. Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, zu finden in [http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=35128&article\\_id=125826&psmand=7](http://www.ml.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=35128&article_id=125826&psmand=7) [zitiert am 22.9.2015]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ref. 101] (2015d) Einzelbetriebliche Beratung - Förderfähige Beratungsleistungen: Anlage 1 zur Leistungsbeschreibung - Fachlicher Teil (Teil B). Stand 13.08.2015, zu finden in [https://www.ml.niedersachsen.de/download/117301/Foerderfaehige\\_Beratungsleistungen\\_nicht\\_vollstaendig\\_barrierefrei\\_.pdf](https://www.ml.niedersachsen.de/download/117301/Foerderfaehige_Beratungsleistungen_nicht_vollstaendig_barrierefrei_.pdf) [zitiert am 5.4.2022]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Ref. 101] (2018) Einzelbetriebliche Beratung - Förderfähige Beratungsleistungen: Anlage zur Leistungsbeschreibung - Fachlicher Teil (Teil B). Stand 04.06.2018, zu finden in [https://www.agrarfoerderung-niedersachsen.de/agrarfoerderung/news/32338\\_Beratung\\_zur\\_Verbesserung\\_der\\_Nachhaltigkeit\\_in\\_der\\_Landwirtschaft\\_EB](https://www.agrarfoerderung-niedersachsen.de/agrarfoerderung/news/32338_Beratung_zur_Verbesserung_der_Nachhaltigkeit_in_der_Landwirtschaft_EB) [zitiert am 7.9.2022]
- ML [Niedersächsisches Ministerium für den ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2019a) Programm für die Entwicklung im Ländlichen Raum 2014 -2020 NI-HB: Version 5.0
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten] (2019b) Jährlicher Durchführungsbericht 2018 über die Umsetzung von PFEIL 2014–2020. Hannover, zu finden in [https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu\\_forderung\\_zur\\_entwicklung\\_im\\_landlichen\\_raum/pfeil\\_2014\\_2020/pfeil-foerderung-2014-2020-informationen-und-berichte-147844.html](https://www.ml.niedersachsen.de/startseite/themen/eu_forderung_zur_entwicklung_im_landlichen_raum/pfeil_2014_2020/pfeil-foerderung-2014-2020-informationen-und-berichte-147844.html) [zitiert am 19.10.2022]
- ML [Ministerium für den ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2021) Liste der Ansprechpartner der ILE-Regionen: Stand 12/2020
- ML [Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2022) Zahlungsdaten PFEIL, 16.10.2015 - 31.03.2021: Email. Hannover
- MS [Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung] (2015) Rahmenplan geschlechtergerechtes Niedersachsen, zu finden in [https://www.ms.niedersachsen.de/download/99883/Rahmenplan\\_geschlechtergerechtes\\_Niedersachsen.pdf](https://www.ms.niedersachsen.de/download/99883/Rahmenplan_geschlechtergerechtes_Niedersachsen.pdf) [zitiert am 23.2.2022]
- N. N. (2023) Gender Mainstreaming, zu finden in <https://landesportal.bremen.de/senat/gender-mainstreaming> [zitiert am 23.2.2023]
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2016) Dare to Share - Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris, zu finden in <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2021) Entrepreneurship Policies through the Gender Lens. Paris: OECD Publishing. OECD Studies on SMEs an Entrepreneurship

- Perrin PJ (2005) Geschlechts- und ausbildungsspezifische Unterschiede im Investitionsverhalten. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Bern. Dissertation, zu finden in <[https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg\\_ger.pdf](https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg_ger.pdf)> [zitiert am 29.6.2021]
- Peter H (2020) Evaluation der Fördermaßnahme „Transparenz schaffen – von der Ladentheke bis zum Erzeuger“ - PFEIL – Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 2/2020, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/02\\_2020\\_-\\_NI\\_HB\\_16.9\\_Bericht\\_Transparenz\\_schaffen\\_final.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/02_2020_-_NI_HB_16.9_Bericht_Transparenz_schaffen_final.pdf)> [zitiert am 27.10.2022]
- 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](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 27.10.2022]
- Peter H, Pollermann K, Trostorff B (2019) Schwerpunktbereich 6B – Förderung von lokaler Entwicklung in ländlichen Gebieten: Evaluierung des Entwicklungsplans für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 16/2019, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/16\\_2019\\_HE\\_6b\\_Bericht\\_TI\\_end\\_mit\\_Anhaengen.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/16_2019_HE_6b_Bericht_TI_end_mit_Anhaengen.pdf)> [zitiert am 15.3.2022]
- Pieper JL, Padel S (2020) Die unterschätzte Rolle von Frauen. B&B Agrar (3):14-16
- Pieper JL, Niens C, Bolten A, Wicklow D, Nack M, Storm F, Refisch M, Geef L, Neu C (2023) Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland, hg. v. Georg-August-Universität Göttingen (Uni Göttingen), zu finden in <<https://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?gro-2/121846>> [zitiert am 6.3.2023]
- Pimminger I (2011) Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen, hg. v. Agentur für Gleichstellung im ESF, zu finden in <[http://esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/leitfaden\\_evaluation\\_agentur\\_gleichstellung\\_esf\\_2011.pdf](http://esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/leitfaden_evaluation_agentur_gleichstellung_esf_2011.pdf)> [zitiert am 22.6.2021]
- Pimminger I (2017) Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski A, Kelle U, Reith F (eds) Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: pp 39-60
- Pimminger I (2019) Gleichheit – Differenz: die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit in der Geschlechterforschung. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung 65. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 45-54
- Pollermann K (2017) Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der ILE-Regionen in Niedersachsen im Jahr 2016 (19 Regionen): Excel-Abfrage
- 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
- Pollermann K, Trostorff B (2017) Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der LAGs in den Bundesländern Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein im Jahr 2016 (115 LEADER-Regionen): Excel-Abfrage
- Pollermann K, Raue P, Schnaut G (2013) Xls-Abfrage (LEADER-Regionen): Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der LAGn in den Bundesländern Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (96 Leader Regionen), jährliche Erfassung, 2008 bis 2012
- pro-t-in GmbH (2022) Netzwerk Dorfmoderation Niedersachsen., zu finden in <<https://dorfmoderation-niedersachsen.de/dorfregionen.html>> [zitiert am 23.11.2022]
- 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 (2013) Xls-Abfrage (ILE-Regionen): Standardisierte Abfrage zu Eckdaten der regionalen Organisationsstrukturen und Aktivitäten der ILE-Regionen in den Niedersachsen, jährliche Erfassung, 2008 bis 2012

- Raue P (2021) Beitrag des Landesprogramms Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 - 2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2021, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>> [zitiert am 16.9.2022]
- Raue P (2022) Beitrag des hessischen Entwicklungsprogramms Ländlicher Raum (EPLR) 2014 - 2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 7/2022, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>> [zitiert am 13.9.2022]
- RL BMQ: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Berufsbildung und Qualifikation für Erwerbstätige und Berater der Land- oder Forstwirtschaft, im Gartenbau und weiterer Personen im ländlichen Raum in der Freien Hansestadt Bremen oder Niedersachsen (2016)
- RL Transparenz schaffen 2016: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Durchführung von Bildungs- und Informationsveranstaltungen zu den Themenfeldern Umwelt, Landwirtschaft und Ernährung zur Schaffung von Netzwerken (RL Transparenz schaffen - von der Ladentheke bis zum Erzeuger) (2016)
- RL Transparenz schaffen 2020: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Durchführung von Bildungs- und Informationsveranstaltungen zu den Themenfeldern Umwelt, Landwirtschaft und Ernährung zur Schaffung von Netzwerken (RL Transparenz schaffen - von der Ladentheke bis zum Erzeuger) (2020), zu finden in <[https://www.agrarfoerderung-niedersachsen.de/agrarfoerderung/news/35688\\_Bildungsprojekt\\_Transparenz\\_schaffen](https://www.agrarfoerderung-niedersachsen.de/agrarfoerderung/news/35688_Bildungsprojekt_Transparenz_schaffen)> [zitiert am 7.7.2022]
- Robeyns I (2003) Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant Capabilities. In: *Feminist Economics* 9 (2/3): pp 61-92
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021) Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <[www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf)>
- Schanz H, Baur K, Biro B (2018) Frauen in der Landwirtschaft: Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg. Band I: Ergebnisse, hg. v. Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Forschungsbericht, zu finden in <<https://freidok.uni-freiburg.de/data/16804>> [zitiert am 12.1.2022]
- Schmidt M, Bartels O (2014) Regionales Entwicklungskonzept (REK) Elm-Schunter, hg. v. Lokale Aktionsgruppe "Elm-Schunter", zu finden in <<https://www.elm-schunter.de/regionales-entwicklungskonzept/>> [zitiert am 22.11.2022]
- Schumacher KP, Kunz A (2016) Gendered Rural Labour Markets and Intent to Migrate — A Case Study in Northwestern Germany. In: Wiest K (ed) *Women and Migration in Rural Europe* 44. London: Palgrave Macmillan UK: pp 109-130
- Sen A (1993) Capability and Well-Being. In: Nussbaum M, Sen A (eds) *The Quality of Life*. Oxford University Press: pp 30-53
- Simonson J, Kelle N, Kausmann C, Tesch-Römer C (2021) Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019, hg. v. Deutsches Zentrum für Altersfragen, zu finden in <[https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges\\_Engagement\\_in\\_Deutschland\\_-\\_der\\_Deutsche\\_Freiwilligensurvey\\_2019.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/Dokumente/Forschung/Publikationen%20Forschung/Freiwilliges_Engagement_in_Deutschland_-_der_Deutsche_Freiwilligensurvey_2019.pdf)> [zitiert am 17.11.2022]
- SPD Niedersachsen, Bündnis 90/Die Grünen Niedersachsen (2013) Erneuerung und Zusammenhalt. Nachhaltige Politik für Niedersachsen. Koalitionsvereinbarung 2013-2018. SPD Niedersachsen, zu finden in <[http://www.spdnds.de/imperia/md/content/landesverbandniedersachsen/ltw2013/koalitionsvereinbarung\\_der\\_jahre\\_2013-2018.pdf](http://www.spdnds.de/imperia/md/content/landesverbandniedersachsen/ltw2013/koalitionsvereinbarung_der_jahre_2013-2018.pdf)> [zitiert am 2.9.2019]
- Spitzner M, Hummel D, Stieß I, Alber Gotelind, Röhr U (2020) Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik, hg. v. Umweltbundesamt (UBA). Texte 30/2020, zu finden in <<https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/interdependente-genderaspekte-der-klimapolitik>> [zitiert am 18.3.2021]
- Stadt Wien, Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Bauten und Technik (o. J.) Geschlechtssensible Freiraumgestaltung, zu finden in <<https://www.wien.gv.at/stadtentwicklung/alltagundfrauen/freiraum.html>> [zitiert am 3.11.2022]

- 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](https://info.bmlrt.gv.at/dam/jcr:0b9d31db-0f08-4dc3-8a25-b2e7e31a14f5/Endbericht_Evaluation_Wissenstransfer_IFA%20Steiermark_6.4.2020.pdf)> [zitiert am 14.12.2021]
- Tietz A, Neumann R, Volkenand S (2021) Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Report 85, zu finden in <<http://dx.doi.org/10.3220/REP1616572218000>> [zitiert am 19.10.2021]
- Tietz A, Horlitz T, Eberhardt W, Fähmann B, Grajewski R, Raue P, Reiter K, Röder N, Sander A (2015) Ex-ante-Bewertung von PFEIL 2014–2020, Programm zur Förderung der Entwicklung im ländlichen Raum. Braunschweig, zu finden in <<https://www.ml.niedersachsen.de/download/99697/Ex-Ante-Bericht.pdf>> [zitiert am 10.1.2016]
- Tietz A, Grajewski R, Bathke M, Bergschmidt A, Dickel R, Eberhardt W, Ebers H, Fähmann B, Fengler B, Forstner B, Franz K, Peter H, Pufahl A, Reiter K, Roggendorf W, Sander A, Schwarz G, Spengler M, Moser A, Pollermann K (2016) Ex-post-Bewertung PROFIL 2007 bis 2013 - Programm zur Förderung im ländlichen Raum Niedersachsen und Bremen. Braunschweig, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/NI/0\\_Ex-post-Bewertung\\_PROFIL\\_Endbericht.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/NI/0_Ex-post-Bewertung_PROFIL_Endbericht.pdf)> [zitiert am 2.9.2019]
- Tuitjer G (2016) Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993, 2012: Vol. 6, Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen – Frauen als Chance. Braunschweig. Thünen Report 32, Vol. 6, zu finden in <[https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-report/Thuenen-Report\\_32-6.pdf](https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-report/Thuenen-Report_32-6.pdf)> [zitiert am 24.6.2021]
- Veith K (1991) Dorferneuerung - mit oder ohne Frauen? In: Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung, Österreichische Gesellschaft für Land- und Forstwirtschaftspolitik (eds) 2. Europäischer Dorferneuerungskongress: Jugend, Familie und alte Menschen im Dorf: Internationales Symposium. Reichenbach: pp 86-87
- VO (EU) 1305/2013: Verordnung (EU) Nr. 1305/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 über die Förderung der ländlichen Entwicklung durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 (2013)
- Vogel A (2016) Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein - Ein Überblick auf Basis der Landwirtschaftszählung 2010, hg. v. Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (Statistikamt Nord). Statistische Analysen
- 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
- 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
- Wotha B (2011) Chancengleichheit von Frauen und Männern zwischen wettbewerbsfähiger Landwirtschaft, nachhaltiger Ressourcenbewirtschaftung und lebenswerten Ländlichen Räumen: Wie geht es weiter in der ländlichen Entwicklungspolitik ab 2014 - mit Chancengleichheit von Frauen und Männern zu (mehr) PROFIL in der Zukunft?! Workshop mit Expertinnen und Experten für die Entwicklung ländlicher Räume. Abschlussbericht, Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft, Verbraucherschutz und Landesentwicklung (ML)
- ZAMM unterwegs (o. J) ZAMM unterwegs Zertifikatslehrgang "Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“, zu finden in <<https://www.zamm-unterwegs.at/zamm-unterwegs-zertifikatslehrgang-professionelle-vertretungsarbeit-im-laendlichen-raum+2400+2734423>> [zitiert am 15.3.2022]
- Zentrum für Sportwissenschaft und Universitätssport, Universität Wien, tilia - Büro für Landschaftsplanung (2007) Schulfreiräume und Geschlechterverhältnisse: Abschlussbericht

ZGF [Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau], WAE [Die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa], SK [Senatskanzlei] (2022) Mehr Frauen in Arbeit und Führung bringen: Landesstrategie Gendergerechtigkeit im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit beschlossen. Bremen, zu finden in <<https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/mehr-frauen-in-arbeit-und-fuehrung-bringen-410099?asl=bremen146.c.25714.de>> [zitiert am 13.3.2023]

ZILE-Richtlinie: Ministerium für den ländlichen Raum, Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur integrierten ländlichen Entwicklung (ZILE) (2007)

ZILE-RL: Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der integrierten ländlichen Entwicklung (ZILE), RdErl. d. ML v. 1.1.2017 (2017), zu finden in <[www.ml.niedersachsen.de](http://www.ml.niedersachsen.de)> [zitiert am 1.9.2017]

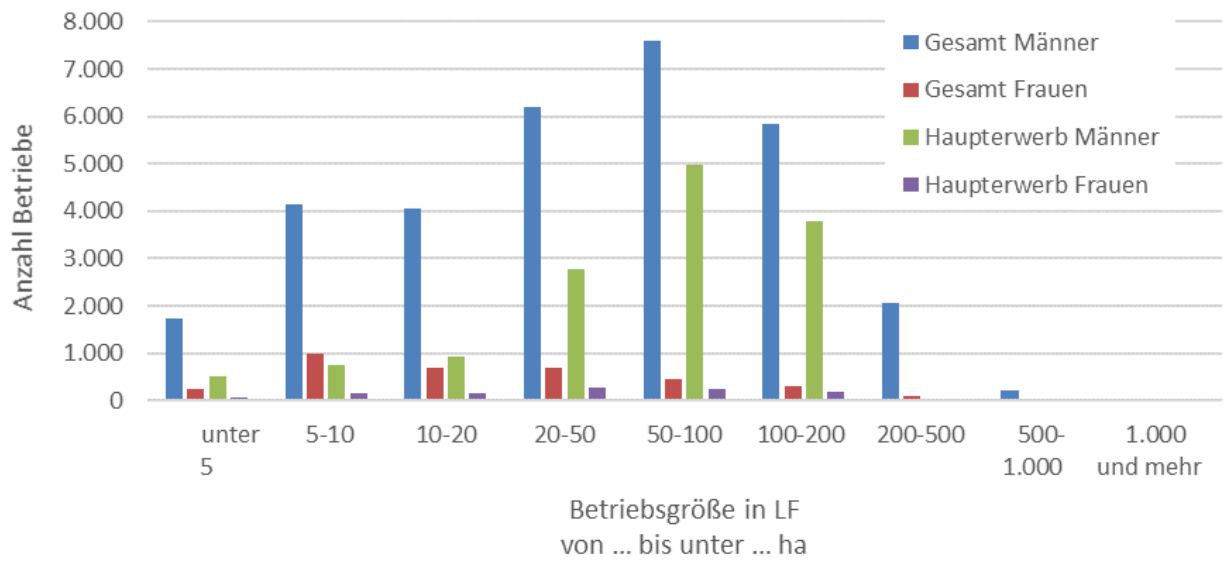
## **Anhang**

## Verzeichnis der Anhänge

Abbildung A1:	Anzahl landwirtschaftlicher Einzelunternehmen in Niedersachsen nach Geschlecht der Betriebsleitung und Größenklasse der landwirtschaftlich genutzten Fläche (LF) ..... 87
Tabelle A1:	Anteil der männlichen und weiblichen Bevölkerung mit Immobilien- und Grundbesitz 2017, Deutschland insgesamt und differenziert nach Gemeindegröße..... 88
Tabelle A2:	Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG ..... 90
Tabelle A3:	Geschlecht und Rolle ..... 90
Tabelle A4:	Geschlecht und Alter..... 90
Tabelle A5:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik ..... 91
Tabelle A6:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell..... 91
Tabelle A7:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Marginale Effekte..... 91
Tabelle A8:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik ..... 92
Tabelle A9:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Multivariates Modell..... 92
Tabelle A10:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Marginale Effekte..... 92
Tabelle A11:	Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft nach Geschlecht: Deskriptive Statistik ..... 93
Tabelle A12:	Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Multivariates Modell ..... 93
Tabelle A13:	Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Marginale Effekte ..... 94
Tabelle A14:	Berücksichtigung des Themas Tourismus nach Geschlecht: Deskriptive Statistik..... 95
Tabelle A15:	Berücksichtigung des Themas Tourismus: Multivariates Modell ..... 95
Tabelle A16:	Berücksichtigung des Themas Tourismus: Marginale Effekte ..... 96



**Abbildung A1: Anzahl landwirtschaftlicher Einzelunternehmen in Niedersachsen nach Geschlecht der Betriebsleitung und Größenklasse der landwirtschaftlich genutzten Fläche (LF)**



Quelle: Eigene Darstellung, DESTATIS, 2017a.

**Tabelle A1: Anteil der männlichen und weiblichen Bevölkerung mit Immobilien- und Grundbesitz 2017, Deutschland insgesamt und differenziert nach Gemeindegröße**

Art des Immobilien- bzw. Grundbesitzes	Geschlecht	% mit Besitz			p-Wert <sup>1</sup>
		= Ja	95 % Konfidenzintervall		
<b>Deutschland insgesamt</b>					
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (selbst genutzt)</i>	Männer	44,0	42,3	45,7	
	Frauen	40,8	39,2	42,4	0,001
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (aber nicht selbst genutzt)</i>	Männer	7,4	6,4	8,3	
	Frauen	6,2	5,5	6,9	0,030
<i>Mehrfamilienhaus/Mietshaus</i>	Männer	2,2	1,7	2,6	
	Frauen	1,6	1,2	2,0	0,033
<i>Ferienwohnung/Wochenendwohnung</i>	Männer	0,8	0,5	1,1	
	Frauen	0,8	0,5	1,0	0,983
<i>Unbebautes Wohngrundstück innerhalb einer Gemeinde/Stadt</i>	Männer	0,6	0,3	0,8	
	Frauen	0,4	0,2	0,6	0,192
<i>Unbebautes land- oder forstwirtschaftliches Grundstück</i>	Männer	2,9	2,4	3,5	
	Frauen	1,8	1,4	2,2	0,000
<i>Sonstige Immobilie</i>	Männer	0,9	0,6	1,1	
	Frauen	0,6	0,3	0,8	0,072
<b>Bevölkerung in Gemeinden unter 20.000 Einwohnern<sup>2</sup></b>					
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (selbst genutzt)</i>	Männer	50,3	46,9	53,6	
	Frauen	45,7	42,5	48,9	0,021
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (aber nicht selbst genutzt)</i>	Männer	5,8	4,4	7,2	
	Frauen	4,9	3,8	6,0	0,259
<i>Mehrfamilienhaus/Mietshaus</i>	Männer	2,3	1,4	3,3	
	Frauen	1,6	0,8	2,3	0,094
<i>Ferienwohnung/Wochenendwohnung</i>	Männer	0,5	0,1	0,9	
	Frauen	0,6	0,2	1,0	0,622
<i>Unbebautes Wohngrundstück innerhalb einer Gemeinde/Stadt</i>	Männer	0,4	0,0	0,9	
	Frauen	0,3	0,1	0,4	0,383
<i>Unbebautes land- oder forstwirtschaftliches Grundstück</i>	Männer	4,1	2,9	5,2	
	Frauen	2,7	1,7	3,6	0,050
<i>Sonstige Immobilie</i>	Männer	1,2	0,6	1,8	
	Frauen	1,2	0,4	2,0	0,967
<b>Bevölkerung in Gemeinden ab 20.000 Einwohnern<sup>2</sup></b>					
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (selbst genutzt)</i>	Männer	42,0	40,0	43,9	
	Frauen	39,2	37,4	41,0	0,008
<i>Einfamilienhaus/Eigentumswohnung (aber nicht selbst genutzt)</i>	Männer	7,9	6,8	8,9	
	Frauen	6,6	5,7	7,5	0,050
<i>Mehrfamilienhaus/Mietshaus</i>	Männer	2,1	1,6	2,6	
	Frauen	1,6	1,2	2,0	0,107
<i>Ferienwohnung/Wochenendwohnung</i>	Männer	0,9	0,5	1,2	
	Frauen	0,8	0,5	1,1	0,868
<i>Unbebautes Wohngrundstück innerhalb einer Gemeinde/Stadt</i>	Männer	0,6	0,3	0,9	
	Frauen	0,4	0,2	0,7	0,280
<i>Unbebautes land- oder forstwirtschaftliches Grundstück</i>	Männer	2,6	2,0	3,2	
	Frauen	1,5	1,1	1,9	0,002
<i>Sonstige Immobilie</i>	Männer	0,8	0,4	1,1	
	Frauen	0,4	0,2	0,5	0,025

Notizen:

<sup>1</sup> F-Test des Vergleichs der geschätzten Bevölkerungsanteile für Frauen und Männer. Lesebeispiel: 44.0 % der Männer in Deutschland besitzen ein Einfamilienhaus / eine Eigentumswohnung, in der sie selbst leben. Bei Frauen liegt dieser Anteil bei 40.8 %. Die Differenz (von 44.0-40.8 = 3.2 Prozentpunkten) ist statistisch signifikant (p = 0.001).

<sup>2</sup> Grundlage ist die BIK Region (siehe DESTATIS, 2020b: S. 8) in der die Befragungsperson lebt. Sie unterscheidet nach Gemeinden mit "> 500.000 Einwohner:innen", "100.000-500.000 Einwohner:innen", "50.000-100.000 Einwohner:innen", "20.000-50.000 Einwohner:innen", "5.000-20.000 Einwohner:innen", "2.000- 5.000 Einwohner:innen" und "Unter 2.000 Einwohner:innen".

Quelle: Eigene Analyse, Sozio-ökonomisches Panel (SOEP). Version v36. Gewichtete Schätzungen für 2017.



**Tabelle A2: Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG**

	<b>N</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standard- abweichung</b>	<b>Median</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
Befragte ist weiblich (1=ja)	708	0,32	0,47	0,00	0,00	1,00
Alter	708	53,87	10,93	53,87	16,00	82,00
Anteil Frauen in der LAG	708	0,29	0,11	0,29	0,08	0,60

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A3: Geschlecht und Rolle**

<b>Rolle</b>	<b>Befragte ist weiblich</b>		<b>Total</b>
	<b>nein</b>	<b>ja</b>	
Staat	240 (50 %)	66 (29 %)	306 (43 %)
Zivilgesellschaft	174 (36 %)	127 (57 %)	301 (43 %)
Wirtschaft	70 (14 %)	31 (14 %)	101 (14 %)
Total	484 (100 %)	224 (100 %)	708 (100 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A4: Geschlecht und Alter**

<b>Befragte ist weiblich</b>	<b>N</b>	<b>Mittelwert</b>	<b>Standard- abweichung</b>	<b>Median</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
nein	484	55,08471	10,77701	56	16	82
Ja	224	51,24107	10,8266	52	18	77

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A5: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik**

Zielgruppe Frauen	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	3 (1 %)	7 (3 %)	10 (1 %)
eher zu wenig (2)	75 (15 %)	64 (29 %)	139 (20 %)
angemessen (3)	385 (80 %)	144 (64 %)	529 (77 %)
eher zu viel (4)	7 (1 %)	3 (1 %)	10 (1 %)
Total	2 (0 %)	0 (0 %)	2 (0 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A6: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell**

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

	Koeffizient	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Rolle						
Staat	,5871748	,2376477	2,47	0,013	,1213939	1,052956
Wirtschaft	,6183105	,2856163	2,16	0,030	,058513	1,178108
Befragte ist weiblich						
Alter	-,756522	,2146912	-3,52	0,000	-1,177309	-,3357351
Anteil Frauen in der LAG	,0045509	,0091684	0,50	0,620	-,0134189	,0225206
/cut1	-,7592419	,5928972			-1,921299	,4028152
/cut2	4,745168	,5607111			3,646195	5,844142

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A7: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Marginale Effekte**

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Befragte ist weiblich						
1	,1323856	,0397389	3,33	0,001	,0544987	,2102725
2	-,1215847	,0373877	-3,25	0,001	-,1948632	-,0483063
3	-,0108009	,0044384	-2,43	0,015	-,0195001	-,0021017
Rolle						
Staat						
1	-,0978299	,0384935	-2,54	0,011	-,1732757	-,022384
2	,0886393	,0355875	2,49	0,013	,018889	,1583896
3	,0091906	,0043283	2,12	0,034	,0007073	,0176738
Zivilgesellschaft (Vergleichsgruppe)						
Wirtschaft						
1	-,1021629	,0423037	-2,41	0,016	-,1850767	-,0192491

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
2	,092325	,0374548	2,46	0,014	,0189148	,1657351
3	,0098379	,0065078	1,51	0,131	-,0029172	,022593

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A8: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik**

Thema Umwelt und Naturschutz	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	21 (4 %)	7 (3 %)	28 (4 %)
eher zu wenig (2)	76 (16 %)	49 (22 %)	125 (18 %)
angemessen (3)	310 (64 %)	140 (63 %)	450 (65 %)
eher zu viel (4)	54 (11 %)	18 (8 %)	72 (10 %)
zu viel (5)	14 (3 %)	4 (2 %)	18 (3 %)
Total	484 (100 %)	224 (100 %)	708 (102 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A9: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Multivariates Modell**

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

	Koeffizient	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Rolle						
Staat	,4607158	,1699028	2,71	0,007	,1277125	,7937191
Wirtschaft	1,310437	,2873922	4,56	0,000	,7471587	1,873716
Befragte ist weiblich	-,2179389	,1655431	-1,32	0,188	-,5423974	,1065197
Alter	,0085373	,0089728	0,95	0,341	-,009049	,0261237
Anteil Frauen in der LAG	,7314661	,7647563	0,96	0,339	-,7674288	2,230361
/cut1	-,3223705	,6566133			-1,609309	,964568
/cut2	2,975272	,6877024			1,6274	4,323144

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A10: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Marginale Effekte**

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Zivilgesellschaft (Vergleichsgruppe)						
Staat						
1	-,083632	,0321322	-2,60	0,009	-,14661	-,0206541

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
2	,0398222	,019053	2,09	0,037	,0024789	,0771654
3	,0438099	,0142616	3,07	0,002	,0158576	,0717622
Wirtschaft						
1	-,1873069	,0368689	-5,08	0,000	-,2595686	-,1150452
2	,0150753	,0312415	0,48	0,629	-,0461569	,0763075
3	,1722316	,0472417	3,65	0,000	,0796396	,2648237

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A11: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft nach Geschlecht: Deskriptive Statistik**

Thema Landwirtschaft	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	8 (2 %)	13 (6 %)	21 (3 %)
eher zu wenig (2)	102 (21 %)	60 (27 %)	162 (23 %)
angemessen (3)	323 (67 %)	128 (57 %)	451 (65 %)
eher zu viel (4)	41 (8 %)	14 (6 %)	55 (8 %)
zu viel (5)	3 (1 %)	2 (1 %)	5 (1 %)
Total	484 (100 %)	224 (100 %)	708 (102 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A12: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Multivariates Modell**

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

	Koeffizient	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Zu viel (Vergleichsgruppe)						
Zu wenig						
Rolle						
Zivilgesellschaft	-,317814	,2111113	-1,51	0,132	-,731588	,0959532
Wirtschaft	-,6090419	,2815771	-2,16	0,031	-,1,160923	-,0571609
Befragte ist weiblich						
Alter	,0204461	,0083515	2,45	0,014	,0040775	,0368147
Anteil Frauen in der LAG	,4076616	,6793938	0,60	0,548	-,9239257	1,739249
angemessen						
Rolle						
Zivilgesellschaft	,9401462	,3573734	2,63	0,009	,2397072	1,1640585
Wirtschaft	,8119633	,3446228	2,36	0,018	,136515	1,487412

	Koeffizient	Standard- fehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Befragte ist weiblich	-,4222774	,192029	-2,2	0,028	-7986474	-0,0459074
Alter	-,0068428	,0105777	-0,65	0,518	-,0275747	,0138892
Anteil Frauen in der LAG	2,287176	1,020005	2,24	0,025	,2880028	4,28635

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A13: Berücksichtigung des Themas Landwirtschaft: Marginale Effekte**

	Marginaler Effekt	Standard- fehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Staat (Vergleichsgruppe)						
Zivilgesellschaft						
1	,0582874	,0386326	1,51	0,131	-,0174311	,134006
2	-,1272126	,039297	-3,24	0,001	-,2042333	-,050192
3	,0689252	,0288997	2,38	0,017	,0122829	,1255675
Wirtschaft						
1	,1190501	,057478	2,07	0,038	,0063953	,2317049
2	-,1752281	,0512899	-3,42	0,001	-,2757546	-,0747017
3	,056178	,0276643	2,03	0,042	,0019569	,1103992
Befragte ist weiblich						
1	,082529	,0391338	2,11	0,035	,0058281	,1592298
2	-,0515587	,0270416	-1,91	0,057	-,1045592	,0014419
3	-,0309703	,012906	-2,40	0,016	-,0562656	-,005675

Quelle: Eigene Berechnungen.



**Tabelle A14: Berücksichtigung des Themas Tourismus nach Geschlecht: Deskriptive Statistik**

Thema Tourismus	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	4 (1 %)	2 (1 %)	6 (1 %)
eher zu wenig (2)	60 (12 %)	24 (11 %)	84 (12 %)
angemessen (3)	311 (64 %)	153 (68 %)	464 (67 %)
eher zu viel (4)	85 (18 %)	36 (16 %)	121 (17 %)
zu viel (5)	19 (4 %)	3 (1 %)	22 (3 %)
Total	484 (100 %)	224 (100 %)	708 (102 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A15: Berücksichtigung des Themas Tourismus: Multivariates Modell**

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationen in 1 (zu wenig) wurde ein Logit-Modell geschätzt. Die abhängige Variable war wie folgt codiert: 1 => zu wenig/eher zu wenig; 2=> angemessen; 3=> eher zu viel/zu viel

	Koeffizient	Standard- fehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Zu viel (Vergleichsgruppe)						
Zu wenig						
Rolle						
Zivilgesellschaft	-,643256	,2248305	-2,86	0,004	-1,083916	-,2025964
Wirtschaft	-,483263	,3185462	-1,52	0,129	-1,107602	,1410761
Befragte ist weiblich	,2783945	,2193885	1,27	0,204	-,15199	,7083881
Alter	,0014143	,0077815	0,18	0,856	-,0138371	,0166656
Anteil Frauen in der LAG	-1,602237	,9504257	-1,69	0,092	-3,465037	,2605634
angemessen						
Rolle						
Zivilgesellschaft	,5509404	,2208202	2,49	0,013	,1181409	,98374
Wirtschaft	,5236411	,3474738	1,51	0,132	-,1573951	1,204677
Befragte ist weiblich	-,4043301	,1970415	-2,05	0,040	-,7905243	-,0181359
Alter	-,0278168	,0075086	-3,70	0,000	-,0425334	-,0131002
Anteil Frauen in der LAG	-1,602237	,9504257	-1,69	0,092	-3,465037	,2605634

Quelle: Eigene Berechnungen.

**Tabelle A16: Berücksichtigung des Themas Tourismus: Marginale Effekte**

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Staat (Vergleichsgruppe)						
Zivilgesellschaft						
1	,0698988	,0237611	2,94	0,003	,0233279	,1164697
2	-,1555145	,0373713	-4,16	0,000	-,2287609	-,0822681
3	,0856157	,0324024	2,64	0,008	,0221082	,1491232
Wirtschaft						
1	,0698988	,0237611	2,94	0,003	,0233279	,1164697
2	-,1555145	,0373713	-4,16	0,000	-,2287609	-,0822681
3	,0856157	,0324024	2,64	0,008	,0221082	,1491232
Befragte ist weiblich						
1	-,0297623	,0223698	-1,33	0,183	-,0736062	,0140817
2	,0908646	,0314001	2,89	0,004	,0293216	,1524076
3	-,0611023	,0284565	-2,15	0,032	-,1168761	-,0053285

Quelle: Eigene Berechnungen.