

Beitrag des hessischen Entwicklungsprogramms Ländlicher Raum (EPLR) 2014–2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Petra Raue

5-Länder Evaluation 7/2022



Finanziell unterstützt durch:



EUROPÄISCHE UNION



HESSEN



Hessisches Ministerium für Umwelt,
Klimaschutz, Landwirtschaft und
Verbraucherschutz

Publiziert:

DOI-Nr.: 10.3220/5LE1662972783000

www.eler-evaluierung.de

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

Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen

Dipl.-Ing. agr. Petra Raue

Bundesallee 64, 38116 Braunschweig

Tel.: 0531 596-5518

Fax: 0531 596-5599

E-Mail: petra.raue@thuenen.de

Johann Heinrich von Thünen-Institut

Bundeforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Bundesallee 50

38116 Braunschweig

Braunschweig, September 2022

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Karten- und Tabellenverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
0 Zusammenfassung und Summary	1
Zusammenfassung	1
Summary	1
1 Einleitung	3
2 Untersuchungsdesign	3
2.1 Konzeptioneller Ansatz	4
2.2 Identifikation relevanter Handlungsfelder	5
2.3 Methodisches Vorgehen	5
3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche	6
3.1 Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern	6
3.2 Frauen in der Landwirtschaft	8
3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit	10
3.4 Bevölkerungsstruktur	12
3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen	14
3.6 Fazit	17
4 Gender Mainstreaming im EPLR Hessen	17
4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments des EPLR Hessen	17
4.2 EPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten	19
4.2.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen	21
4.2.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen	21
4.3 Gender Mainstreaming in der Umsetzung auf Programmebene	23
4.3.1 Interessenvertretung/Repräsentanz	23
4.3.2 Weitere Instrumente	25
4.3.3 Offene Potenziale	25
5 Beitrag der Förderung zu gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern	26
5.1 Beschäftigung und berufliche Entwicklung	26
5.1.1 Direkte Unternehmensförderung	27
5.1.2 Beschäftigungseffekte	31
5.2 Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit	32
5.3 Teilhabe an Entscheidungsprozessen	36
5.3.1 LEADER	36
5.3.2 Dorfentwicklung	40
5.3.3 Innovation und Zusammenarbeit (IuZ)	43
6 Schlussfolgerungen	45
7 Empfehlungen	47

7.1	Mehr Genderkompetenz ins System bringen	47
7.2	Vernetzung, Kommunikation und Unterstützung	48
7.3	Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln	49
7.4	Ansatzpunkte für den Agrarsektor	50
7.5	Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern	50
Literaturverzeichnis		51
Anhang		63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im EPLR Hessen 2014-2022	4
Abbildung 2:	Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge (2010)	10
Abbildung 3:	Alltägliches Wegemuster einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Muster	11
Abbildung 4:	Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Hessen 2016 und 2011 nach Gemeindegrößenklassen	15
Abbildung 5:	Verwaltungsspitzen der Kommunen (Landrät:innen bzw. Ober-/ Bürgermeister:innen) nach Geschlecht	16
Abbildung 6:	Geplante öffentliche Mittel des EPLR 2014 bis 2020 (ohne Top-ups) nach Gleichstellungsrelevanz (Stand 4. Änderungsantrag)	20
Abbildung 7:	Förderung von Kleinstunternehmen: Anzahl ZWE nach Rechtsform und Geschlecht, nach Bewilligungsjahren	30
Abbildung 8:	Bereiche der Daseinsvorsorge, die mit den Vorhaben im Rahmen der TM 7.4 und TM 19.2 adressiert wurden (Mehrfachzuordnung möglich)	33
Abbildung 9:	LEADER: Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung in die Projektentwicklung	34
Abbildung 10:	Einschätzung der LAG-Mitglieder der hessischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“	35
Abbildung 11:	Frauenanteile in den Entscheidungsgremien der hessischen LEADER-Regionen in der letzten und aktuellen Förderperiode	37
Abbildung 12:	Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in Hessen nach Geschlecht	38
Abbildung 13:	Frauenanteile beim Regionalmanagement der hessischen LEADER-Regionen in der letzten und aktuellen Förderperiode	39
Abbildung 14:	Ergebnisse der LAG-Befragung: Wie werden die folgenden Themen bei der Umsetzung des Entwicklungskonzepts berücksichtigt?	40
Abbildung 15:	Zusammensetzung der Steuerungsgruppen der Förderschwerpunkte der Dorfentwicklung in Hessen nach Geschlecht	41
Abbildung 16:	In welcher Rolle bzw. Funktion sind Sie Mitglied in der Steuerungsgruppe?	42
Abbildung 17:	Welche Interessen vertreten Sie in der Steuerungsgruppe?	43
Abbildung 18:	Anteil Frauen an den Studierenden und Absolventinnen in landwirtschaftlichen Studiengängen	44
Abbildung 19:	Zusammensetzung der Angestellten in Beratungsorganisationen nach Art der Organisation	44

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Genderindex 2019 auf Kreisebene	8
Karte 2:	Geschlechterverhältnis der 20 bis unter 40jährigen Bevölkerung in den Gemeinden Hessens (Stand 2017)	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen	6
Tabelle 2:	Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)	9
Tabelle 3:	Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des EPLR	20
Tabelle 4:	Anzahl Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Geschlecht (Stand 31.12.2020)	27
Tabelle 5:	Zuwendungsempfänger:innen der TM 6.4 nach Rechtsform und Geschlecht	28
Tabelle 6:	Inanspruchnahme der Förderangebote zur Kleinstunternehmensförderung in LEADER nach Rechtsform und Geschlecht	30
Tabelle 7:	Direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten LEADER-Projekten (TM 19.2) n=306	32
Tabelle 8:	Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern	46

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Auflösung
AFP	Agrarinvestitionsförderungsprogramm
AK	Arbeitskreis
AWK	Auswahlkriterien
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BGA	Begleitausschuss
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
DVS	Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume
ebd.	ebenda
EGFL	Europäischer Garantiefonds für die Landwirtschaft
EFRE	Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung
EIGE	European Institute for Gender Equality
EIP	Europäische Innovationspartnerschaft
ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums
EPLR	Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESI-Fonds	Europäische Struktur- und Investitionsfonds
ESIF-VO	Europäische Struktur- und Investitionsfonds-Verordnung
et. al.	und andere
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EU-COM	European Commission
EU-KOM	Europäische Kommission
EuRH	Europäischer Rechnungshof
f.	folgende
FID	Förderung von Investitionen zur Diversifizierung
FÖJ	freiwilliges ökologisches Jahr
ggf.	gegebenenfalls
GO	Geschäftsordnung
IK	Implementationskosten
IKEK	Integriertes Kommunales Entwicklungskonzept
ILE	Integrierte ländliche Entwicklung
InVeKoS	Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem
IuZ	Innovation und Zusammenarbeit

Abkürzung	Auflösung
km	Kilometer
LAG	Lokale Aktionsgruppe
LEADER	Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft; aus dem Französischen: Liaison entre actions de développement de l'économie rural
LES	Lokale Entwicklungsstrategie
LLH	Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen
M	Maßnahme
n	Anzahl
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. g.	oben genannte
OG	Operationelle Gruppe
QZ	Querschnittsziel
REK	Regionales Entwicklungskonzept
RL	Richtlinie
RM	Regionalmanagement
S.	Seite
SH	Schleswig-Holstein
SPB	Schwerpunktbereich
s. o.	siehe oben
SWOT	Stärken-Schwächen-Analyse (Strength, weaknesses, opportunities, threats)
TM	Teilmaßnahme
TN	Teilnehmer:innen
u. a.	unter anderem
VB	Verwaltungsbehörde
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
V&V	Verarbeitung und Vermarktung
z. B.	zum Beispiel
ZWE	Zuwendungsempfänger:in

0 Zusammenfassung und Summary

Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wird der Beitrag des hessischen Entwicklungsprogramms Ländlicher Raum 2014 bis 2022 (EPLR) zum Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen untersucht. Es erfolgt eine Analyse der Programminhalte, Strukturen und Abläufe im Hinblick auf die Anwendung des Gender Mainstreamings sowie die Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen und des Beitrags des Programms zur Gleichstellung.

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Hessen 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 eine stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung.

Die Analyse des Mitteleinsatzes im EPLR zeigt, dass zwei Drittel der geplanten öffentlichen Mittel für Maßnahmen vorgesehen sind, die als gleichstellungsneutral eingestuft werden. Rund ein Drittel wird für Maßnahmen in gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern eingesetzt. Von diesem Drittel ist allerdings nur ein geringer Teil für Fördermaßnahmen vorgesehen, die Gleichstellung auch in der Maßnahmenausgestaltung berücksichtigen. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in der Begleitung der EPLR-Umsetzung ist noch nicht zu erkennen. Mit der Unterstützung des von Mitgliedern des Begleitausschusses gegründeten Arbeitskreises „Frauen im ländlichen Raum“ durch die Verwaltungsbehörde sowie weiteren Aktivitäten wurden positive Schritte hin zu einer besseren Verankerung des Gender Mainstreaming in der EPLR-Umsetzung gegangen. Damit wurde mit Mitteln der Technischen Hilfe ein eindeutig positiver Beitrag zum QZ geleistet. Im Rahmen der Förderung der Diversifizierung, von Basisdienstleistungen und LEADER gibt es zwar positive Beiträge (u. a. Beschäftigungseffekte). Die Beteiligung von Frauen in den Steuerungsgremien der Dorfentwicklung und den Entscheidungsgremien der LEADER-Regionen ist allerdings unzureichend. Auch in den Auswahlkriterien der LEADER-Regionen wurde der Gleichstellungsaspekt nur unzureichend verankert. Insgesamt profitieren Männer stärker von der Förderung des EPLR als Frauen und haben auch mehr Möglichkeiten, das Programm und die Umsetzung mitzugestalten.

Die bereits erfolgten Schritte in Richtung einer gendersensiblen Umsetzung der ELER-Förderung sollten fortgeführt und auch in der nächsten Förderperiode kontinuierlich weiterentwickelt werden. Zentrale Elemente sind die Stärkung der Genderkompetenz der an der Umsetzung des EPLR beteiligten Stellen, die Weiterentwicklung des bestehenden Förderangebots sowie die sichtbare Verankerung des Themas in den Politiken zur Entwicklung ländlicher Räume über den ELER hinaus.

Summary

This report examines the contribution of the Hessian Rural Development Program 2014 to 2022 (RDP) to the cross-cutting objective of gender equality. The program content, structures and processes are analysed with regard to the application of gender mainstreaming as well as the gender-related impacts and the contribution of the program to gender equality.

With regard to gender equality in Hessen, a clear need for action can be identified. In rural areas, the disparities in the agricultural sector, the insufficient representation of women in local politics and administration and, in some regions, a stronger out-migration of young women are of particular importance.

The analysis of the use of funds in the RDP shows that two-thirds of the planned public funds are earmarked for measures that are classified as gender-neutral. About one third is used for measures in areas of action relevant

to gender equality. However, only a small proportion of this third is earmarked for funding measures that also take gender equality into account in the design of the measures. A balanced participation of women and men in the monitoring of the implementation of the RDP is not yet observed. However, positive steps have been taken towards better anchoring gender mainstreaming in the implementation of the RDP through the support provided by the managing authority to the working group "Women in Rural Areas", which was founded by members of the monitoring committee, as well as other activities. Thus, a clearly positive contribution to the cross-cutting objective was made with Technical Assistance funds. In the context of promoting diversification, basic services and LEADER, there are some positive contributions (including employment effects). However, the participation of women in the steering committees of village development and the decision-making bodies of LEADER regions is insufficient. The gender equality aspect was also insufficiently anchored in the selection criteria of the LEADER regions. Overall, men benefit more from the funding of the RDP than women and also have more opportunities to contribute to shaping the program and its implementation.

The steps already taken towards a gender-sensitive implementation of EAFRD funding should be continued and also continuously developed in the next funding period. Central elements are the strengthening of the gender competence of the agencies involved in the implementation of the EAFRD, the further development of the existing funding opportunities as well as the explicit integration of the topic in the policies for rural development beyond the EAFRD.

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 benennt die Europäische Kommission (EU-KOM) Alter, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung, ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibung, Behinderung, Geschlecht.

Der vorliegende Bewertungsbericht fokussiert auf den Aspekt der Gleichstellung von Männern und Frauen und untersucht, in welchem Umfang im EPLR 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.

In Kapitel 2 erfolgt zunächst eine Klärung der verwendeten Begriffe sowie die Erarbeitung eines zum Politikfeld passenden Bewertungsansatzes. Da im EPLR keine umfassende geschlechterdifferenzierte Situationsanalyse vorgenommen wurde, wird dies für einige relevante Handlungsbereiche in Kapitel 3 nachgeholt. Daran anschließend wird die Berücksichtigung des QZ im EPLR untersucht und die potenziellen Beiträge der einzelnen Fördermaßnahmen werden 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). Kapitel 5 stellt die Beiträge der EPLR-Förderung in den relevanten Handlungsfeldern zusammen. 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 Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung umfasst daher zwei Ebenen (vgl. Pimminger, 2011):

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

Die Analyse der Ebene „Gender Mainstreaming als Strategie“ beinhaltet die Fragestellungen: 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?

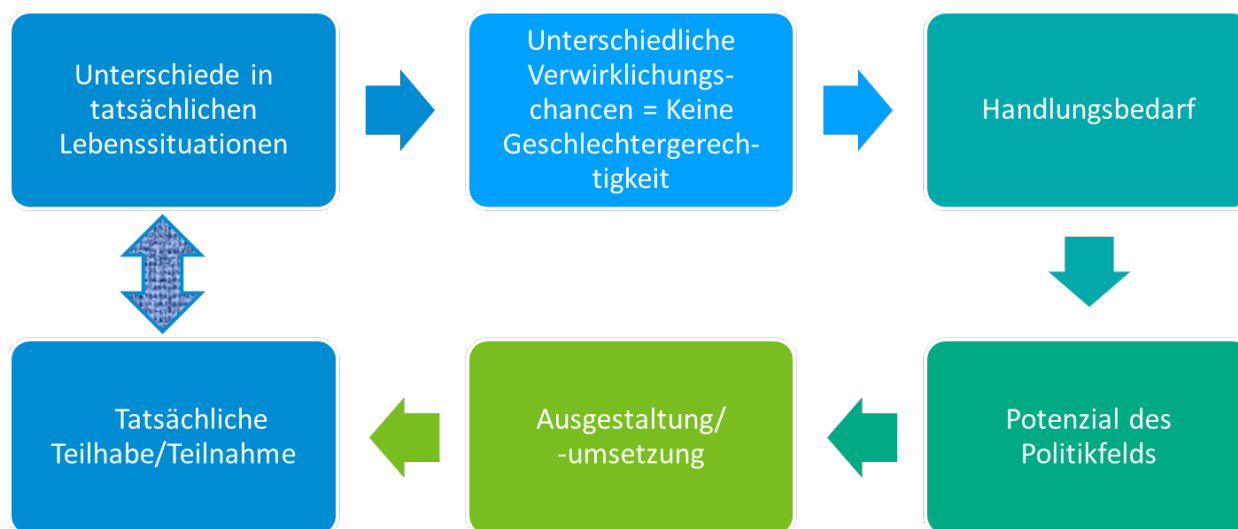
Die Analyse der geschlechtsbezogenen Wirkungen setzt eine entsprechende Datenlage voraus. Sie beinhaltet zunächst die geschlechtersegregierte Auswertung der Förderdaten sowie darauf aufbauend die Erfassung weiterer Kennwerte, der Identifikation relevanter Projekte und deren Einordnung in den jeweiligen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

2.1 Konzeptioneller Ansatz

Ohne die begriffliche Vielfalt von Gleichstellung, Gleichheit, Gerechtigkeit genauer in den Blick zu nehmen (s. 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, 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 EPLR Hessen 2014-2022



Quelle: Eigene Darstellung.

Unterschiede in tatsächlichen Lebenssituationen weisen auf unterschiedliche Verwirklichungschancen hin, es besteht keine Geschlechtergerechtigkeit. 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). Hessen fokussiert im Koalitionsvertrag von 2019 neben dem Schutz von Frauen vor Gewalt vor allem auf „mehr Frauen in Führungspositionen, den Abbau von Lohnunterschieden und Benachteiligungen im gesellschaftlichen Leben“ (Landesregierung Hessen, 2018: S. 29).

Voraussetzungen für wirtschaftliche Unabhängigkeit sind zum einen entsprechende Erwerbsmöglichkeiten und zum anderen die Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Der ELER kann die grundlegenden Schief lagen 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 EPLR zur Gleichstellung der Geschlechter in den Handlungsfeldern

- Beschäftigung und berufliche Entwicklung
- Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit
- Teilhabe an Entscheidungsprozessen

beiträgt. Daneben ist von Bedeutung, ob in der EPLR-Umsetzung darauf geachtet wird, 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 EPLR Hessen, Richtlinien, Auswahlkriterien, Durchführungsberichten sowie der Auswertung von Förderdaten stützt sich diese Studie auf verschiedene im Rahmen der 5-Länder-Evaluierung 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 wurden von der Autorin 2021 Interviews mit drei ausgewählten Mitgliedern des Arbeitskreises (AK) Frauen im ländlichen Raum und Vertreter:innen der Verwaltungsbehörde (VB) geführt.

Tabelle 1: Für die vorliegende Studie genutzte Erhebungen

ELER-Code	(Teil-)Maßnahme	Analysierte Primär- und Sekundärdaten (Erhebungsjahr)	Fundstelle für ausführliche Darstellung der Daten/Erhebungen
4.1	Agrarinvestitionsförderprogramm (AFP)	Befragung der Zuwendungsempfänger:innen (ZWE, 2018), Investitionskonzepte*	(Forstner et al., 2020b)
6.4	Förderung der Diversifizierung (FID)	ZWE-Befragung (2018), Investitionskonzepte*	(Ebers und Forstner, 2020)
4.2	Verarbeitung und Vermarktung (V&V)	Erhebungsbögen* (Beschäftigungseffekte)	
7.1	Dorfentwicklungspläne	Befragung der Steuerungsgruppen der Förderschwerpunkte (2021)	(Peter, 2022; Peter et al., 2019)
7.4	Basisdienstleistungen	ZWE-Befragung (2018)	
19	LEADER	ZWE-Befragung (2018) Befragung der Mitglieder der LEADER-Entscheidungsgremien der Regionalforen (LAG-Befragung, 2017, 2021) Regionsabfrage (2017, 2020)	(Peter et al., 2019; Fynn und Pollermann, 2022)
	Implementationskosten-Analyse (IK-Analyse)	Interviews mit Bewilligungsstellen (2021)	

* mehrere Jahre.

Quelle: Eigene Darstellung.

3 Geschlechterdifferenzierte Betrachtung ausgewählter Themenbereiche

Da die Situationsanalyse des EPLR hinsichtlich der geschlechterdifferenzierten Betrachtung der Ausgangslage einige Fehlstellen aufweist (s. Kapitel 4.1), wird dies im Folgenden für ausgewählte Themenfelder nachgeholt, die vom EPLR adressiert werden (können). In Kapitel 3.1 erfolgt ein Überblick über ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Männern und Frauen in Deutschland; danach wird spezifisch auf ländliche Räume und die Situation in Hessen eingegangen.

3.1 Überblick: ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern

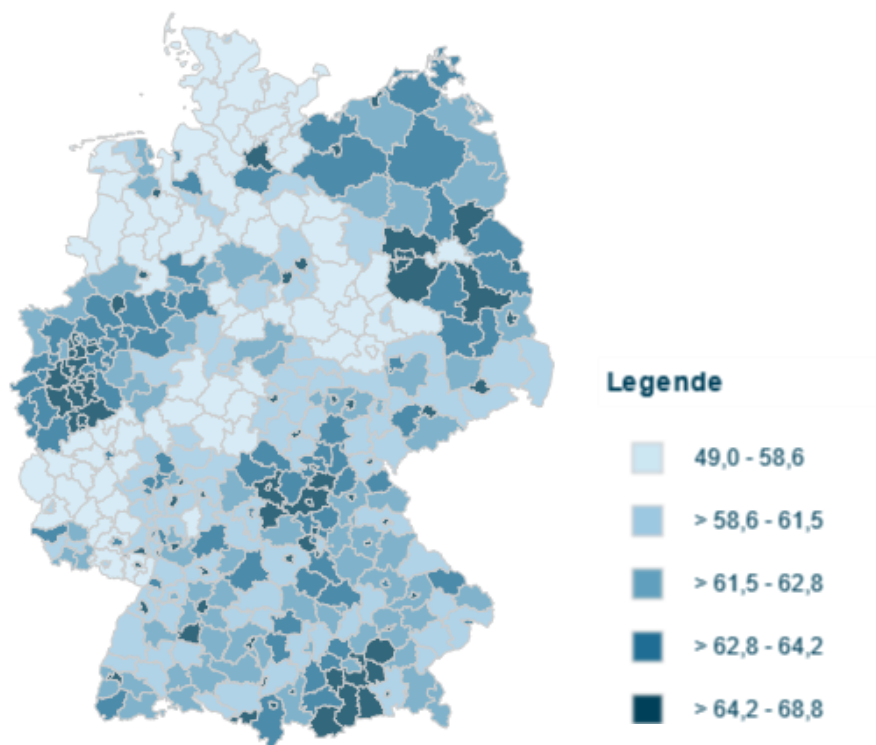
In vielen gesellschaftlichen Bereichen bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in der Lebenssituation von Männern und Frauen. So weist der EU-Gender-Equality-Index¹ 2015 für Deutschland auf einer Skala von 1 (keine Geschlechtergleichstellung) bis 100 (vollkommene Geschlechtergleichstellung) einen Wert von 65 aus (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>). Für 2019 zeigt 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:

¹ Der Gender-Equality-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 Männern (EIGE, 2019).
- 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“* (Klunder, 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 (Klunder, 2017). Der Gender Care Gap unterscheidet sich zwar nach Haushaltsgröße, Erwerbssituation und höchstem Berufsabschluss, liegt aber auch im Vergleich Vollzeitbeschäftigter in Einpersonenhaushalten bei 29,4 %. In Paarhaushalten mit Kindern lag er bei 83,3 %.
- Die höhere Belastung mit Haus- und Sorgearbeit ist mit ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige Existenzsicherung und ausreichende Altersversorgung verbunden (Hobler et al., 2017). Dies zeigt sich im höheren Anteil von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung bei Frauen, in Einkommensunterschieden (Gender Pay Gap) und insbesondere bei der Betrachtung von Lebenserwerbseinkommen (Gender Lifetime Earnings Gap) und Alterssicherung.
- Der Gender Lifetime Earnings Gap ist der prozentuale Unterschied in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern zwischen Erwerbseinstieg und deren letztem Beobachtungsjahr nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen der Männer. Der unbereinigte Gender Lifetime Earnings Gap liegt im Durchschnitt bei 49,8 %. 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.
- 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 das Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (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 insbesondere in der nördlichen Hälfte Hessens, aber auch im südlichen Regierungsbezirk Darmstadt.

Karte 1: Genderindex 2019 auf Kreisebene



© Geobasis-DE/BKG

Quelle: Milbert und Blätgen, 2021a.

3.2 Frauen in der Landwirtschaft

Frauen machen in Deutschland rund ein Drittel der Arbeitskräfte auf landwirtschaftlichen Betrieben aus, in Hessen 40 %; von diesen ist der ganz überwiegende Teil auf den landwirtschaftlichen Betrieben teilbeschäftigt (81 % in Deutschland und 89 % in Hessen). Bei den männlichen Arbeitskräften liegt die Teilzeitquote deutlich niedriger, aber auch hier sind in Hessen 69 % teilzeitbeschäftigt auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, in Deutschland insgesamt 57 %.

Von den Betriebsleitungen waren laut Agrarstrukturerhebung 2016 in Hessen lediglich 11 % weiblich; bei Haupterwerbsbetrieben sogar nur 8 %. Von dieser schon geringen Anzahl an Betriebsleiterinnen sind nur 28 % Vollzeitbetriebsleiterinnen. Allerdings liegt auch bei den Männern der Anteil der Vollzeitbetriebsleitungen in Hessen lediglich bei 36 %.

Tabelle 2 zeigt ausgewählte Angaben zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Überblick für Deutschland, Hessen und weitere ausgewählte Bundesländer im Vergleich.

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

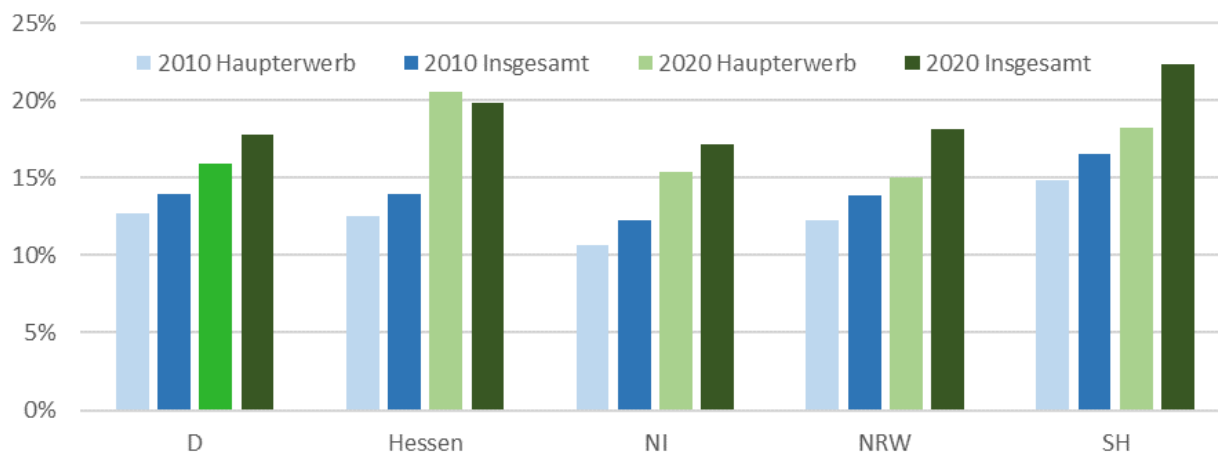
	Anteil weibliche Arbeitskräfte		Anteil männliche Arbeitskräfte in Teilzeit	Anteil Frauen an den Betriebsleiter:innen			Anteil Frauen mit Vollzeit-Betriebsleitung	Anteil Männer mit Vollzeit-Betriebsleitung
		davon in Teilzeit		gesamt	in Haupterwerbsbetrieben	in Nebenerwerbsbetrieben		
Deutschland	36%	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.

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 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 Frauen auf dem Betrieb mitarbeiten, aber nicht in Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Formaljuristisch hatten allerdings zwei Drittel der befragten Frauen keine Entscheidungsgewalt (Schanz et al., 2018).

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 ist², so weisen die in Tabelle 1 dargestellten Angaben doch auf eine deutliche Schiefelage im Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben zwischen Männern und Frauen hin. Wenn man davon ausgeht, dass das Geschlechterverhältnis des Nachwuchses in landwirtschaftlich geprägten Familien nicht völlig von dem der Gesamtgesellschaft abweicht und im Durchschnitt ungefähr die Hälfte weiblich sein dürfte, 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. Bei den Betrieben, in denen es eine Hofnachfolge gibt, lag der Anteil der Hofnachfolgerinnen sowohl deutschlandweit als auch in Hessen in der Landwirtschaftszählung 2010 bei 14 % (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen zwar eine Zunahme. So ist der Anteil der Hofnachfolgerinnen in den letzten zehn Jahren deutschlandweit auf knapp 18 % gestiegen und in Hessen auf 20 %. Von gleichen Chancen männlicher und weiblicher Nachkommen auf die Hofnachfolge kann aber nicht gesprochen werden.

² 73 % der Befragten in BW (Band II), 77 % in NRW, in Bayern 79 %, davon 37 % alleine.

Abbildung 2: Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge (2010)

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

Insgesamt ist das Wissen über die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben unzureichend. Das Statistikkamt Nord hat 2016 eine detaillierte Analyse zu von Frauen geführten Betrieben in Schleswig-Holstein basierend auf der Landwirtschaftszählung 2010 vorgelegt (Vogel, 2016). Aktuellere Studien liegen lediglich für Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018), NRW (Kuhlmann, 2016) und Bayern (Dehoff und Roosen, 2021) vor. Eine zur Zeit laufende Studie des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und der Universität Göttingen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben dürfte den Kenntnisstand deutlich verbessern (vgl. Pieper und Padel, 2020). Eine Veröffentlichung der Ergebnisse ist für Mitte 2022 geplant.

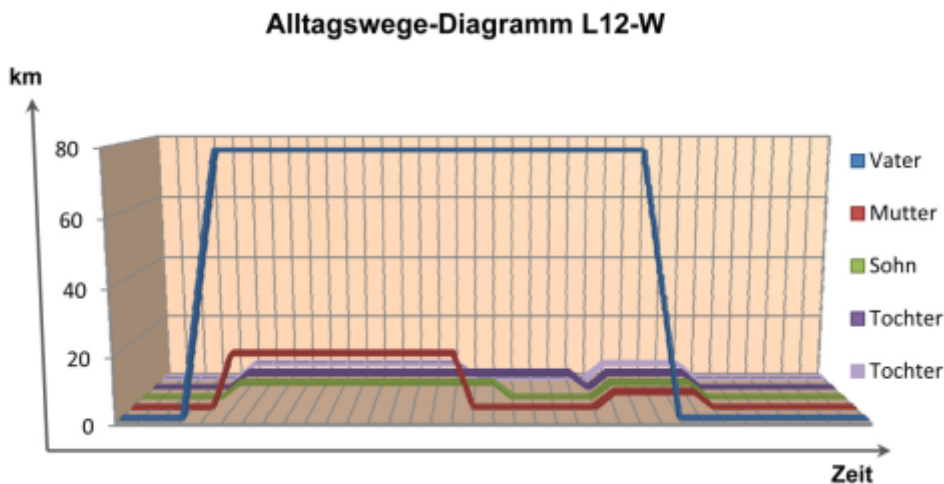
3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit

In Hessen lag die Frauen-Erwerbsquote bei 77,1 % in 2017, die Männer-Erwerbsquote bei 85,1 %. Auch wenn sich die Erwerbsquote von Männern und Frauen im Verlauf der letzten Jahre etwas angenähert hat, unterscheidet sich die weibliche und männliche Erwerbstätigkeit zum Teil deutlich. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit – in Hessen 26,3 % gegenüber 7,6 % bei den Männern (BBSR, 2020) – oder sind geringfügig beschäftigt. Insbesondere die geringfügige Beschäftigung ist unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten negativ zu bewerten, da sie nicht für die Erwirtschaftung eines existenzsichernden Einkommens, einer eigenständigen Altersversorgung und damit wirtschaftlicher Unabhängigkeit ausreicht.

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 (BMFSFJ, 2016; DESTATIS, 2017b). Wahrscheinlich ist der Gender Care Gap (siehe Kap. 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 (Herget, 2013).

Abbildung 3: Alltägliches Wegemuster einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Muster



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

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

Gründungsgeschehen

Auf die starke 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 Hessen galt dies für 85,6 % der Frauen und 58,6 % 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 Selbständigkeit 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 Selbständigen in Deutschland weiblich (Kay und Welter, 2021) und 40 % aller Existenzgründungen in Deutschland gingen auf Frauen zurück (Empirica ag, 2020)³. Die sektorale Verteilung Selbständiger 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 Selbständigen 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 gewerblichen Gründungen in ländlichen Räumen zwischen 2015 und 2019 relativ konstant bei knapp 32 % lag während im städtischen Raum 29 % aller Gewerbeneugründungen von Frauen angemeldet wurden. Auf Kreisebene gibt es allerdings erhebliche Unterschiede (ebd.).

Zentrale Erkenntnisse der Studie waren:

- Die Gründungsintensität⁴ 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 in den Speckgürteln wirtschaftlich starker Großstädte (Hamburg, München, Frankfurt a. M., 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, Finanzierungsmöglichkeiten⁵ 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 an älteren Bevölkerungsgruppen entsprechend höher. So lag der Anteil der Frauen an der Bevölkerung in den hessischen Landkreisen in der Altersgruppe der 85-Jährigen und älter im Jahr 2017 zwischen 62 % und 70 %, in den kreisfreien Städten bewegte sich der Anteile zwischen 68 % und 70 %. Bei den 75- bis unter 85-Jährigen betrug der Anteil in den Landkreisen zwischen 54 % und 57 %.

³ Je nach Datenquelle kommt man hier zu unterschiedlichen Werten. So werden etwa freiberufliche Gründungen nicht in der Gewerbeanzeigenstatistik erfasst.

⁴ Definiert als Neugründungen je 10.000 Erwerbsfähige.

⁵ Weniger Fremdkapitaleinsatz, Beträge sind Banken zu klein.

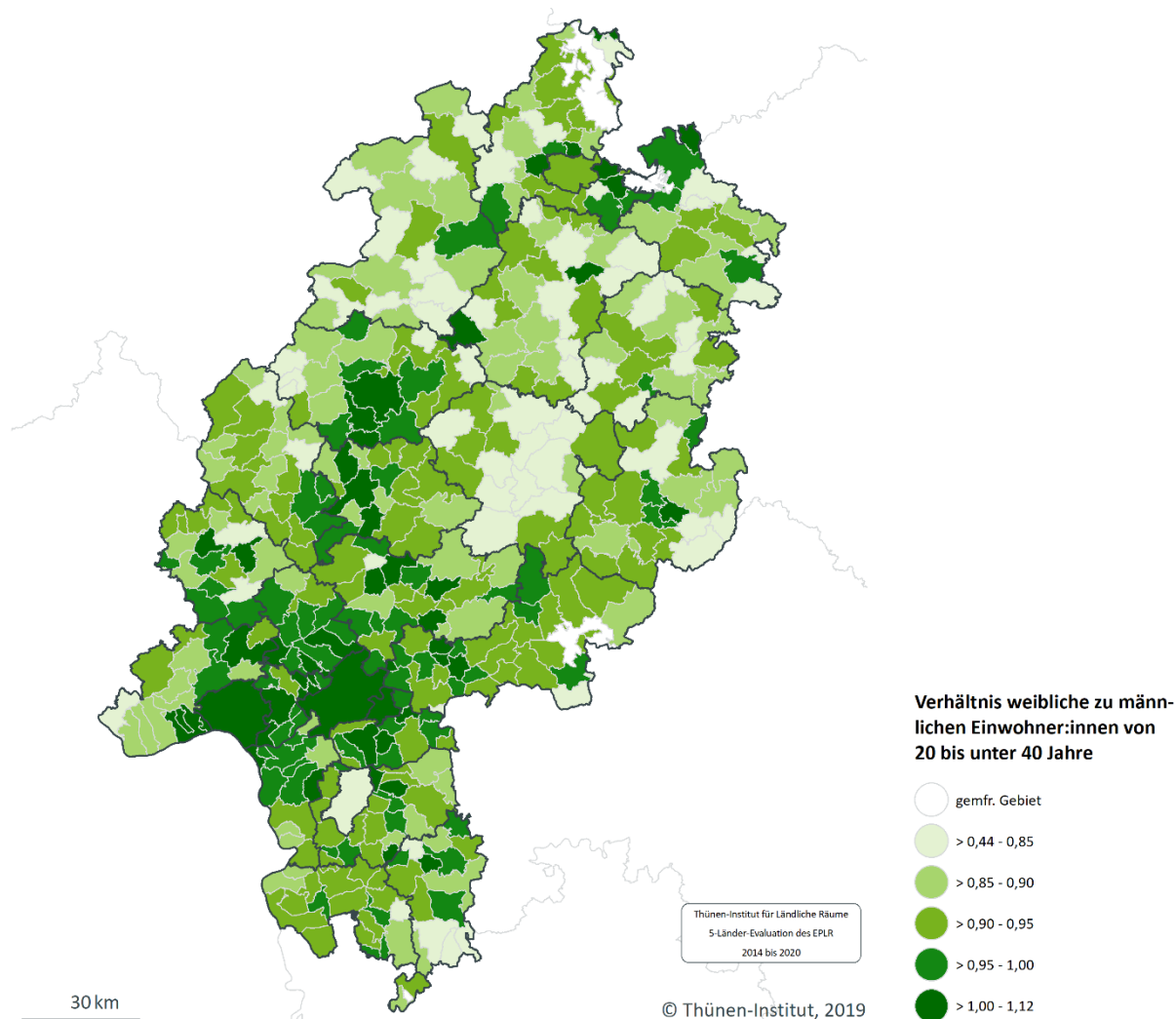
In den jüngeren Altersgruppen sieht das Verhältnis etwas anders aus. So ist die stärkere Abwanderung junger Frauen im Vergleich zu jungen Männern aus ländlichen Räumen nicht nur ein ostdeutsches Phänomen (vgl. Schumacher und Kunz, 2016). Im Vergleich des Binnenwanderungsverhaltens verschiedener Altersgruppen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

In den hessischen Landkreisen lag der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2017 zwischen 44 % und 51 % (Gießen, Marburg-Biedenkopf), in den kreisfreien Städten zwischen 43 % (Darmstadt) und 51 % (Kassel). Zum Teil konnte in dieser Altersgruppe in den Landkreisen Nord- und Mittelhessens ein deutlicher Rückgang der weiblichen Bevölkerung von 2012 bis 2017 beobachtet werden (Odenwaldkreis -11,5 %, Vogelsbergkreis -9,5 %, Schwalm-Eder-Kreis -7,7 %). Neben Darmstadt (+9 %) und dem Landkreis Gießen (+10,8 %) gab es aber auch in einigen weiteren Landkreisen vor allem Südhessens Zunahmen von z. B. 6,1 % im Main-Taunus-Kreis oder 4,6 % im Rheingau-Taunuskreis (BBSR, 2020).

Ein geringerer Anteil junger Frauen impliziert in der Tendenz auch weniger Familiengründungen und kann damit Abwärtstendenzen verstärken. D. h. 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 Hessen. 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.

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



Quelle: Eigene Darstellung nach BBSR, 2019.

Insgesamt zeigt sich ein deutliches Süd-Nord-Gefälle. So weisen vor allem die ländlichen Gemeinden Nord- und Mittelhessens einen deutlichen Männerüberschuss in der betrachteten Altersgruppe auf. In 66 Gemeinden leben nur bis zu 0,85 Frauen pro Mann der betrachteten Altersgruppe. Nur zehn dieser Gemeinden liegen in Südhessen. Insbesondere der Vogelsbergkreis ist von einem Frauendefizit in der Altersgruppe der 20- 40-Jährigen betroffen, aber auch die angrenzenden Kreise Waldeck-Frankenberg, Schwalm-Eder-Kreis und Hersfeld-Rotenburg. Der vergleichsweise hohe hessische Durchschnitt von 0,96 (zum Vergleich Deutschland: 0,94) ist vor allem auf die Großstädte und Stadt-Umland-Gemeinden, insbesondere Südhessens (mit Ausnahme von Darmstadt) aber auch z. B. Kassel, Gießen und Marburg und deren Umland zurückzuführen. Fast drei Viertel der hessischen Gemeinden liegen unterhalb dieses Durchschnitts.

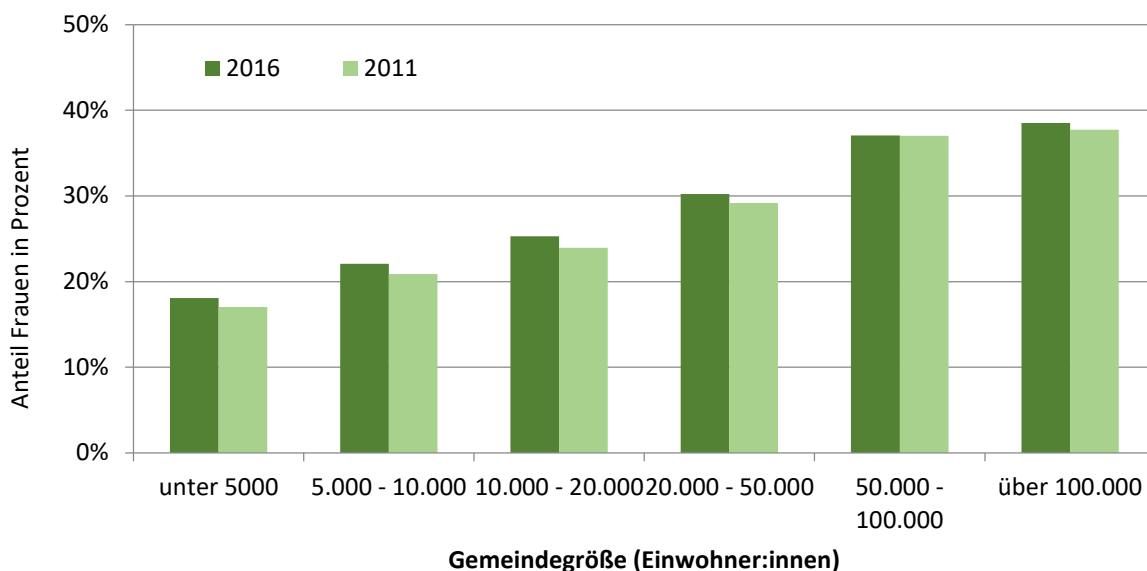
3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen

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 Hessen lag der Anteil 2017 im Durchschnitt bei 32,4 % und damit an der Spitze der Flächenländer (BMFSFJ, 2017). In den Gemeinden findet man ein größeres Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Frauen sind sowohl in den Stadt- und Gemeinderäten als auch bei den Verwaltungsspitzen unterrepräsentiert. Abbildung 4 zeigt die Frauenanteile in den Stadt- und Gemeinderäten nach Gemeindegrößenklassen. In den kleineren Kommunen liegt der durchschnittliche Frauenanteil deutlich unter 30 % und nimmt mit abnehmender Größe der Gemeinden weiter ab. Nur in Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohner:innen wird in den Räten ein durchschnittlicher Frauenanteil von über 30 % erreicht. Von 2011 auf 2016 zeigt sich zwar eine Zunahme des durchschnittlichen Frauenanteils, die aber eher marginal ist.

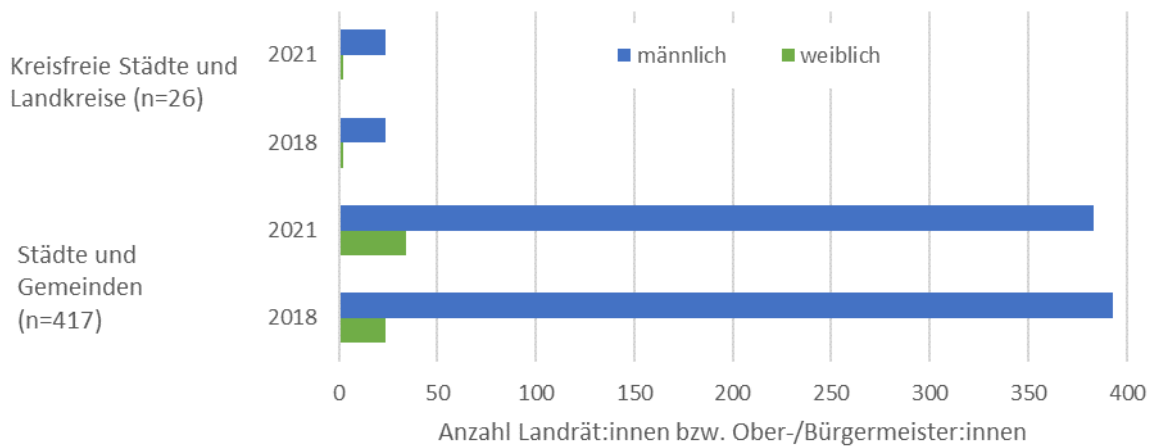
Abbildung 4: Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Hessen 2016 und 2011 nach Gemeindegrößenklassen



Quelle: Eigene Berechnungen, HSL, 2016, Tabelle 8 und HSL, 2017b.

In den leitenden Funktionen der Gemeinden, Städte und Kreise sind Frauen kaum vertreten (vgl. Abbildung 5). Lediglich 6 % der Bürgermeister:innen der hessischen Städte und Gemeinden (24 der 418) waren in 2018 weiblich, bei den Spitzen der Kreise und kreisfreien Städte waren es lediglich zwei von 26, was einem Anteil von 8 % entspricht. In 2021 hat sich der Anteil der Bürgermeisterinnen in den Städten und Gemeinden zwar auf 34 erhöht (=8 %), ist aber immer noch weit von einer gleichberechtigten Teilhabe entfernt. Bei den Spitzen der Kreise und kreisfreien Städte gab es in 2021 keine Veränderung gegenüber 2018.

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



Quelle: Eigene Auswertung basierend auf HSL, 2018, 2021.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in politischen Funktionen führt dazu, dass die Erfahrungshintergründe, Bedürfnisse und Fähigkeiten eines Großteils der Bevölkerung 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 zu ausgewählten Politikfeldern als bei Kandidaten.

Eine in Bayern durchgeführte Studie 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 die männlichen Abgeordneten (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).

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).

3.6 Fazit

Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Hessen 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 EPLR Hessen

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 Maßnahmen⁶ 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 in 2017 und 2019 über die Beachtung des Artikels 7 der ESIF-VO zu berichten. Dieser inkonsistente Handlungsrahmen führt zu Brüchen und Leerstellen in der Programmierung. Diese werden im Folgenden näher beleuchtet.

4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments des EPLR Hessen

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 EPLR Hessen richtet sich an landwirtschaftliche Betriebe und öffentliche Stellen (vgl. Grajewski, 2016: S. 42).

⁶ ELER, ESF, EFRE, EGFL, ERASMUS+.

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 Unversehrtheit⁷ ist der ELER nicht das zentrale Förderprogramm und Politikinstrument zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen (wie z. B. die ausgeprägte Ungleichverteilung von Landbesitz (vgl. Tietz et al., 2021) und die unterschiedliche Entgelthöhe, die sogenannte Pay gap). Hier sind eher nationale arbeitsmarkt- und familienpolitische Instrumente und rechtliche Rahmenseetzungen 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 Schiefenlagen zu reproduzieren und damit zu verfestigen.⁸

In Hessen erfolgte eine ausführliche Analyse der Ausgangssituation gemeinsam für EFRE, ESF und ELER (vgl. Hessen Agentur, 2013). In dieser wird sowohl der Bildungsbereich als auch der Arbeitsmarkt (Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit) geschlechterdifferenziert betrachtet. Im Hinblick auf die Bevölkerungsentwicklung, das Gründungsgeschehen und den für den EPLR wichtigen Agrarsektor fehlt eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Ausgangssituation. Für alle Förderbereiche wurden im Anschluss an die Ist-Analyse die relevanten Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken (SWOT) tabellarisch zusammengefasst. In der SWOT-Tabelle für den ELER werden Frauen nur im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktintegration adressiert (z. B. Risiko „Niedrige Teilzeitbeschäftigung von Frauen“ oder Chance „Potenzial zur Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen“).

Im EPLR Hessen wurden die Bedarfe Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Bedarf 18) und die Steigerung der Attraktivität ländlicher Räume für Familien (Bedarf 19) formuliert. In Kapitel 5.3 des EPLR wird dargelegt, dass Gender Mainstreaming bei den als relevant erachteten Maßnahmen zur Anwendung kommt und soweit zutreffend auf Maßnahmenebene die geschlechts- bzw. altersgruppendifferenzierte Erfassung ausgewählter gemeinsamer Indikatoren erfolgt (HMUKLV, 2015a). Herausforderungen wurden u. a. im Informations- und Erfahrungsaustausch, dem Transfer von Kompetenzen sowie der Durchführung von Schulungsmaßnahmen zur Entwicklung der Genderkompetenz gesehen. Allerdings fehlt eine Erläuterung, wie diesen Herausforderungen begegnet werden soll (vgl. IfLS et al., 2014).

In Teilen des EPLR wurde die Gleichstellung von Männern und Frauen also durchaus berücksichtigt. Das Land Hessen geht davon aus, dass Wirkungen des EPLR im gesamtgesellschaftlichen Kontext eher gering sind und durch andere Wirkungen überlagert werden (vgl. HMUKLV, 2015b). Allerdings sind Teile des EPLR bisher „genderblind“ – etwa bei der Betrachtung des Agrarsektors, der Bevölkerungsentwicklung oder des Gründungsgeschehens⁹. Auch die deutliche Kritik des EU-Rechnungshofes an der unzureichenden Rahmenseetzung der EU-KOM auch für den ELER verweist darauf, dass in diesem Politikfeld deutlich mehr möglich

⁷ Siehe <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html>

⁸ Indem durch die geschaffenen Beschäftigungsmöglichkeiten z. B. die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes (hoher Anteil von Frauen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, geringe Entlohnungsstufen, hoher Anteil überwiegend mithelfender Familienangehörige) verfestigt werden.

⁹ In der gemeinsamen Situationsanalyse wird lediglich erwähnt, dass 1/3 der Selbstständigen Frauen sind.

wäre (vgl. EuRH, 2021). Inwieweit Gleichstellung in der Maßnahmenausgestaltung aufgegriffen wird, wird im folgenden Kapitel beleuchtet.

4.2 EPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten

Die Potenziale der ELER-Förderung werden vor allem darin gesehen, die Wirksamkeit von Maßnahmen durch eine gendersensible Planung und Umsetzung zu verbessern (insbesondere im Schwerpunktbereich (SPB) 6B), die Gleichstellung von Männern und Frauen durch Qualifizierung/Wissensvermittlung, in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen sowie durch Förderung von Unternehmer:innentum und Beschäftigung zu unterstützen. Mithilfe der Förderung sollen ggf. vorhandene Disparitäten abgebaut und nicht weiter verfestigt werden (vgl. HMUKLV, 2017: S. 139).

In einem ersten Schritt wurden, basierend auf Angaben der Fachreferate und der Analyse von Programmdokumenten (EPLR, Richtlinien, Auswahlkriterien), die Maßnahmen des EPLR nach ihrer „Gleichstellungsrelevanz“ beurteilt und folgenden Kategorien zugeordnet:

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

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse dieses Screenings im Überblick.

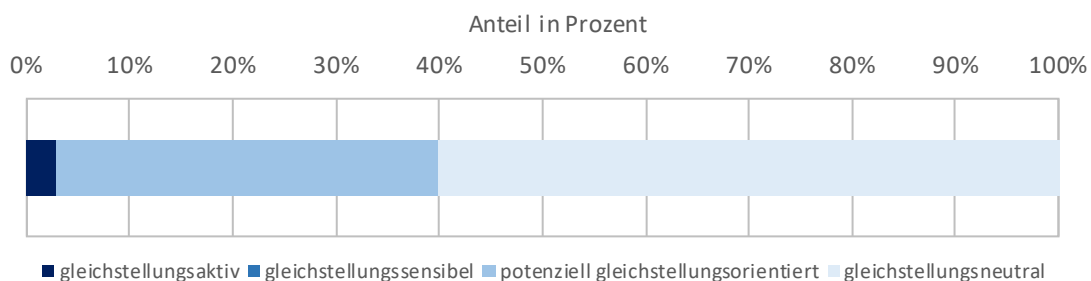
Tabelle 3: Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des EPLR

Gleichstellungsrelevanz	Definition	Fördermaßnahmen
gleichstellungsneutral	Fördermaßnahmen zielen nicht auf gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder ab.	Forstmaßnahmen (Wegebau Forst, Flächenräumung, Bodenschutzkalkung), Flurneuordnung, Flächenmaßnahmen (Vielfältige Kulturen im Ackerbau, Ökolandbau, Ausgleichszulage), Breitband
potenziell gleichstellungsorientiert	Fördermaßnahmen/einzelne Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten.	AFP, V&V, FID, Dorfentwicklungspläne, Kleine Infrastrukturen, Basisdienstleistungen, Innovation und Zusammenarbeit (IuZ) LEADER
gleichstellungssensibel	Fördermaßnahmen/einzelne Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten und dies wird über die Zielformulierung und/oder Auswahlkriterien formuliert.	- / -
gleichstellungsaktiv	Fördermaßnahme verfolgt gezielt die Verbesserung der Gleichstellung.	Technische Hilfe

Quelle: Eigene Darstellung.

Damit entfallen 60 % der geplanten öffentlichen Mittel des EPLR auf gleichstellungsneutrale (Teil-) Maßnahmen. 40 % der Mittel sollen in Handlungsfeldern verausgabt werden, die für Gleichstellung relevant sind. Davon adressieren mit der Technischen Hilfe nur 3 % der Mittel explizit das Gleichstellungsziel (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Geplante öffentliche Mittel des EPLR 2014 bis 2020 (ohne Top-ups) nach Gleichstellungsrelevanz (Stand 4. Änderungsantrag)



Quelle: Eigene Berechnung, HMUKLV, 2020a.

4.2.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen

Als gleichstellungsneutral werden alle Flächenmaßnahmen (TM 10.1 AUKM, M 11 Ökolandbau, und TM 13.2 Ausgleichszulage), die Forstmaßnahmen (TM 4.3-1 Forstlicher Wegebau, TM 8.4 Flächenräumung¹⁰, TM 8.5 Bodenschutzkalkung) und die Flurneuordnung (TM 4.3-2) betrachtet. 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.¹¹

Auch die Förderung des Breitbandausbaus (TM 7.3) 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 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. Wie weit diese Gleichstellungseffekte entfaltet (positiv wie negativ), hängt aber von den Digitalisierungsstrategien der verschiedenen Akteure (Bund, Land, Kommunen, Unternehmen, ...) ab (vgl. Fahning et al., 2018).

4.2.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen

Die weiteren Fördermaßnahmen des EPLR sind als potenziell gleichstellungsorientiert eingeordnet, weil sie Wirkungen in den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

- Beschäftigung und berufliche Entwicklung,
- Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit,
- Teilhabe an Entscheidungsprozessen

entfalten können. Die Technische Hilfe wird als gleichstellungsaktiv eingeordnet.

Einzelbetriebliche Investitionen im Agrarsektor

Die einzelbetriebliche Förderung landwirtschaftlicher Betriebe im AFP (TM 4.1) und die Förderung der Verarbeitung und Vermarktung (TM 4.2) können sowohl positiv als auch negativ wahrgenommene Beschäftigungseffekte entfalten. Im Falle des landwirtschaftlichen Betriebs betreffen die durch Investitionen induzierte Veränderungen in der Arbeitswirtschaft häufig die gesamte Familie und sind somit relevant für das innerfamiliäre Genderregime. In Unternehmen des nachgelagerten Bereichs kann eine Ausweitung der Kapazitäten zu neuen Arbeitsplätzen führen, was zu wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeiten beitragen kann. Der Aufbau neuer Einkommenskombinationen erfolgt auf den landwirtschaftlichen Betrieben häufig federführend durch Frauen (siehe Kapitel 5.1.1). Die Förderung der Diversifizierung (TM 6.4 FID) kann daher ebenfalls Möglichkeiten zu wohnortnaher Erwerbstätigkeit und beruflicher Weiterentwicklung eröffnen.

¹⁰ Diese Fördermaßnahme kommt nur im Katastrophenfall zur Anwendung.

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

Dorf- und ländliche Regionalentwicklung

Die Förderung der Dorfbildung (TM 7.1 und TM 7.4) berührt verschiedene der o. g. Handlungsfelder. Im Rahmen der Planungsprozesse (in Hessen die Erstellung des Integrierten kommunalen Entwicklungskonzepts (IKEK)) und in der Umsetzungsbegleitung durch Steuerungsgruppen 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 zu einer Planung führt, welche die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen und Lebenssituationen berücksichtigt, also zu einer Planung für ALLE.

Daneben adressieren die geförderten investiven Vorhaben die Verbesserung der lokalen Infrastruktur und können damit indirekt oder auch direkt über neu geschaffene wohnortnahe Arbeitsplätze zur Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit beitragen.

Auch in LEADER kann eine ausgewogene Zusammensetzung der Entscheidungsgremien der Regionalforen zur gleichberechtigten Teilhabe in Entscheidungsprozessen beitragen. Auch hier gilt, dass die explizite Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensverhältnisse und Bedarfe der Geschlechter, aber auch unterschiedlicher Altersgruppen etc. in den Regionalen Entwicklungskonzepten (REK) und in der Entwicklung konkreter Vorhaben, zu einer Verbesserung der Wirksamkeit der Förderung beitragen kann. Durch die Förderung investiver Maßnahmen (TM 19.2 und 19.3) können Beiträge zur Verbesserung der lokalen Infrastruktur im Hinblick auf Nahversorgung, Freizeit, etc. erfolgen. Darüber hinaus entstehen durch die Förderung von Kleinstunternehmen oder Landtourismusangeboten Möglichkeiten der wohnortnahen Beschäftigung und beruflichen Weiterentwicklung.

In den Förderangeboten der Richtlinie (RL) des Landes Hessen zur Förderung der ländlichen Entwicklung wird dieser potenziellen Gleichstellungsorientierung Rechnung getragen, indem der Grundsatz formuliert wird, dass bei der Umsetzung eines Projektes die Beachtung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gewährleisten ist (vgl. RL Ländliche Entwicklung 2015, Teil III, Ziffer 20). Eine weitere Operationalisierung, etwa über Auswahlkriterien, erfolgte seitens des Landes nicht.

Auch die TM 7.2 Kleine Infrastrukturen adressiert die Verbesserung der ländlichen Infrastruktur insbesondere durch Wegebau- und Brückenbaumaßnahmen. Sie kann damit einen Beitrag zur besseren Erreichbarkeit von Einrichtungen des täglichen Bedarfs und somit zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit leisten.

RL Innovation und Zusammenarbeit (IuZ)

Die Richtlinie IuZ beinhaltet die Förderung der

- Einrichtung und Tätigkeit Operationeller Gruppen (OG) der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktion und Nachhaltigkeit Fördermaßnahmen“ (TM 16.1 EIP-Agri),
- Zusammenarbeit zwischen Akteuren der Versorgungskette zur Schaffung und Entwicklung kurzer Versorgungsketten und lokaler Märkte und für Absatzförderungsmaßnahmen (TM 16.4 IuZ Versorgung),
- Zusammenarbeit im Hinblick auf die Eindämmung des Klimawandels oder die Anpassung an dessen Auswirkungen (TM 16.5 IuZ Klima) und
- Zusammenarbeit im Hinblick auf die Unterstützung von lokalen Strategien, die nicht unter die von der örtlichen Bevölkerung betriebenen Maßnahmen zur lokalen Entwicklung fallen (TM 16.7 IuZ lokale Strategien).

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, Forschung) 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 die männlich dominierten Netzwerke erschwert werden. Daneben kann eine heterogene Zusammensetzung der OG auch hinsichtlich Geschlecht und Lebenssituation der beteiligten Akteur:innen dazu beitragen, möglichst vielfältige Perspektiven zu berücksichtigen. Gleiches gilt ggf. auch bei im Rahmen der Teilmaßnahmen 16.4, 16.5 und 16.7 geförderten Kooperationen, soweit entsprechende Gremien gebildet werden.

Technische Hilfe

Nur die Technische Hilfe beinhaltet explizit die Förderung von „Aktionen, die in geeigneter, modellhafter Weise zur [...] Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung beitragen“ und ist damit als gleichstellungsaktiv zu betrachten.

4.3 Gender Mainstreaming in der Umsetzung auf Programmebene

In der Umsetzung auf Programmebene sind vor allem zwei Fragen relevant. Zum einen gilt es zu beleuchten, wieweit in der Begleitung der EPLR-Umsetzung die Interessen von Frauen und Männern gleichermaßen präsent sind. Zum anderen stellt sich die Frage, ob von den Programmverantwortlichen weitere Instrumente eingesetzt werden um Gender Mainstreaming in die Umsetzung zu integrieren oder Geschlechterdisparitäten in der Teilnahme und Teilhabe an den Maßnahmen des EPLR zu vermindern.

4.3.1 Interessenvertretung/Repräsentanz

Zentrales Gremium für die Begleitung der Umsetzung des EPLR ist der Begleitausschuss (BGA). Eine ausgewogene Geschlechterzusammensetzung der BGA-Mitglieder und der Wirtschafts- und Sozialpartner:innen wurde seitens der VB angestrebt. Bei den Wirtschafts- und Sozialpartner:innen des BGA lag der Frauenanteil 2018 bei rund 29 % (vgl. HMUKLV, 2019a), was nicht als ausgewogene Zusammensetzung bezeichnet werden kann. Aufgrund fehlender Einflussmöglichkeiten der Verwaltungsbehörde (VB) auf die entsendenden Organisationen kann der Frauenanteil im BGA kaum direkt gesteuert werden. Es zeichnet sich aber trotzdem eine positive Entwicklung des Frauenanteils im BGA ab. So lag der Anteil von Frauen an den BGA-Mitgliedern im Jahr 2020 sowohl bezogen auf die WiSo-Partner:innen als auch insgesamt bei 42 % (vgl. HMUKLV, 2020b).

Der Bereich „Gleichstellung“ ist einer von zehn stimmberechtigten Bereichen im BGA (vgl. HMUKLV, 2017; Grajewski, 2018). Neben Hessen ist auch in Sachsen und Baden-Württemberg der Bereich Gleichstellung als eigenständiger Bereich im BGA vertreten (SMUL, 2020; MLR, 2015). In anderen Bundesländern werden Vertreter:innen von Organisationen, welche die Interessen von Frauen vertreten, wie etwa Landfrauenverband, Landesfrauenrat oder Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, eher einem Bereich wie „Übergreifende Politikbereiche“ oder „Jugend, Kultur, Soziales, Gleichstellung“ zugeordnet (vgl. Raue, 2021; Stk, 2014; BSELF, 2022).

Die Vertreterinnen des Bereichs Gleichstellung und weitere im BGA vertretene Frauen haben sich im Jahr 2015 zum Arbeitskreis (AK) „Frauen im ländlichen Raum“ zusammengeschlossen. Die Interessen von Frauen sollten im Kontext der EPLR-Umsetzung stärker gebündelt werden. Diese Initiative wurde von der VB ausdrücklich begrüßt und Unterstützung zugesichert. Im AK sind u. a. Vertreterinnen des Landfrauenverbandes, der hessischen Regionalforen, der kommunalen Gleichstellungsbüros, der Kirchen und des Landesfrauenrats beteiligt.

Ziele des AK waren

- Lobbyarbeit für Frauen in ländlichen Räumen,
- den Zugang für Frauen in ländlichen Räumen zu den Fördermitteln des EPLR zu verbessern¹² sowie
- Kompetenzentwicklung und Vernetzung.

Die wiederholte Forderung des AK, ein frauenspezifisches Förderangebot ähnlich wie die „Innovativen Maßnahmen für Frauen“ (IMF) in Baden-Württemberg aufzusetzen, wurde seitens des Landes nicht aufgegriffen. IMF verknüpft drei Förderansätze in einem Paket: die investive Förderung für Existenzgründung, Beratung und Qualifizierung sowie Vernetzung. Aus Sicht der VB adressiert Hessen diese Förderbereiche bereits teilweise, allerdings als Angebote, die Frauen und Männern offen stehen und nicht als ein Gesamtpaket. Die Förderung von Beratungs- und Qualifizierungsangeboten erfolgt in Hessen grundsätzlich außerhalb des EPLR; Existenzgründungen werden nur im Rahmen von LEADER gefördert. Die Förderung der Vernetzung über die Richtlinie Innovation und Zusammenarbeit (RL IuZ) hat sich für den Bedarf des AK nicht als passend erwiesen.

Weitere Versuche des AK, Einfluss auf die Ausgestaltung des Förderangebots zu nehmen, erfolgten nur punktuell bei konkreten Anliegen, wie z. B. der Förderfähigkeit von Teilzeitexistenzgründungen (s. Kapitel 5.1.1).

Zwischen VB und dem AK fanden jährlich Gespräche über die Anliegen des AK und die EPLR-Umsetzung statt. Daneben unterstützte die VB den AK bei der Organisation von Veranstaltungen. So wurde mit Mitteln der Technischen Hilfe im Jahr 2015 die Durchführung der Tagung „Frauen Macht“ und in 2019 der Workshop „Sag mir, wo die Frauen sind – Förderung von Frauen im ländlichen Raum“ unterstützt (vgl. N.N., 2015; Spohr, 2019). Im BGA im Juni 2018 erfolgte eine Präsentation des Arbeitskreises zur „Notwendigen Berücksichtigung der Geschlechterorientierung bei der Förderumsetzung“ (ELER-VB Hessen, 2018).

Die gemeinsam durchgeführten Veranstaltungen haben sowohl zur Vernetzung der Akteurinnen untereinander als auch zur Kompetenzentwicklung im Hinblick auf die Förderpolitiken zur Entwicklung ländlicher Räume beigetragen. Der AK und der engere Kontakt der AK-Mitglieder mit der VB hat zu einer höheren Sichtbarkeit des Themas Gleichstellung geführt, als wenn die Akteurinnen ihre Anliegen einzeln vertreten hätten. Aus Sicht der befragten AK-Mitglieder hat die Lobbyarbeit des AK auch dazu beigetragen, dass im Rahmen der Kleinstunternehmensförderung die Förderung von Teilzeit-Existenzgründungen wieder möglich wurde (s. Kapitel 5.1.1) und dass in der Förderperiode 2023-2027 eine paritätische Besetzung der LEADER-Entscheidungsgremien eine Voraussetzung für die Anerkennung als LEADER-Region sein soll (s. Kapitel 5.3.1).

Die Mitarbeit im AK wurden von den beteiligten Akteurinnen ehrenamtlich, bei hauptamtlichen Akteurinnen zusätzlich zu den „normalen“ Aufgaben, geleistet. Dies führte zum Teil zu erheblichen Belastungen und begrenzten Handlungsmöglichkeiten. In den Jahren 2019/2020 begann ein Prozess der Neuaufstellung des AK, der von einer Mitarbeiterin der Akademie für den ländlichen Raum (ALR) moderiert wurde und zum Netzwerk „LandHessinnen“ führte. Der Kreis der beteiligten Akteurinnen hat sich deutlich erweitert und es wurden neue Ideen entwickelt. Die ALR übernahm in der Folge auch die Geschäftsstellenfunktion des Netzwerks, was eine deutliche organisatorische Stärkung bedeutete (vgl. Reschke et al., o. J.). Hier bestätigt sich, dass für ein handlungsfähiges Netzwerk ein organisatorischer Kern sehr hilfreich ist (vgl. Pollermann, 2021).

Inhaltlich erfolgte eine Erweiterung und Neufokussierung des Netzwerks (vgl. Weis und Reschke, 2020). Um Leistungen von Frauen in ländlichen Räumen sichtbarer zu machen, soll zukünftig alle zwei Jahre ein Preis „LandHeldin“ vergeben werden (vgl. Weis, 2021; Netzwerk LandHessinnen, 2022). Das vorgesehene Preisgeld soll aus Mitteln der ALR finanziert werden.

¹² Dies war u. a. inspiriert vom Förderangebot „Innovative Maßnahmen für Frauen“ (IMF) des ELER-Programms Baden-Württemberg (MLR (o. J.); Infodienst Landwirtschaft – Ernährung – Ländlicher Raum (o. J.).)

Auch im Rahmen der hessischen Initiative zur ländlichen Entwicklung „Land hat Zukunft“ (HMUKLV, o. J.), die die für den ländlichen Raum relevanten Politiken der Landesregierung bündelt, wird das Netzwerk nach Einschätzung der Befragten zunehmend als Akteur wahrgenommen.

Die Unterstützung des Netzwerks hat sich von der VB zu anderen Organisationseinheiten der Landesverwaltung wie der ALR und dem Fachreferat „Ländliche Regionalentwicklung“ verschoben. Die VB beabsichtigt, weiter mit dem Netzwerk LandHessinnen im Gespräch zu bleiben und die Vernetzung mit den relevanten Initiativen anderer hessischer Ministerien im Rahmen der Initiative „Land hat Zukunft“ voranzubringen.

4.3.2 Weitere Instrumente

Bereits erwähnt wurde der Einsatz der Technischen Hilfe für die Förderung der zwei vom AK durchgeführten Veranstaltungen. In Abstimmung mit dem AK wurde auf der Internetseite des HMUKLV eine Seite „Frauen im ländlichen Raum“ eingerichtet sowie ein Leitfaden zur Berücksichtigung von Genderbelangen in der Förderung entwickelt.

Auf der Internetseite sind als genderrelevante Förderangebote des EPLR LEADER, luZ und FID dargestellt. Darüber hinaus wird auf Beratungsangebote, weiterführende Informationen und Links außerhalb des EPLR hingewiesen. Damit bietet die Internetseite ein breites Informationsangebot zum Thema „Frauen im ländlichen Raum“. Vergleichbares gibt es in den anderen Bundesländern der 5-Länder-Evaluation nicht. Grundsätzlich ist die Bereitstellung von Informationen, die Frauen zu einer stärkeren Teilhabe am Förderangebot des EPLR ermutigen, positiv zu sehen, da hier nach wie vor „Luft nach oben“ besteht (siehe folgende Kapitel). Allerdings kann durch die Nennung einer Auswahl an Förderangeboten der Eindruck entstehen, dass die nicht genannten Angebote sich eher an Männer richten. Insbesondere mit der Nicht-Nennung des AFP wird das Stereotyp „Männer machen den landwirtschaftlichen Betrieb und Frauen die Diversifizierung“ unterstützt.

Der von VB und AK in 2018 gemeinsam erstellte Leitfaden wurde an die Fachreferate und Bewilligungsstellen kommuniziert sowie auf der Internetseite zum EPLR eingestellt.¹³ In 2019 wurde der Leitfaden zur Erinnerung erneut an die Bewilligungsstellen versandt. Die befragten Mitglieder des AK schätzen die Wirksamkeit des Leitfadens eher verhalten ein. Für die Sensibilisierung von Mitarbeiter:innen der Bewilligungsstellen und Fachreferate für das Thema Gleichstellung sind aus ihrer Sicht weitere Anstrengungen erforderlich. Hilfreich wären Vorbilder bzw. gute Beispiele, die die Nutzung des Leitfadens voranbringen können. Auch durch ein Gender-Kompetenztraining, in dem man sich mit den Inhalten des Leitfadens auseinandersetzt, könnte eine Sensibilisierung der zuständigen Stellen erreicht werden. Die Aussagen der zwei im Rahmen der IK-Analyse befragten Bewilligungsstellen deuten ebenfalls auf eine geringe Praxisrelevanz des Leitfadens hin.

4.3.3 Offene Potenziale

Insgesamt stellten die befragten Mitglieder des Netzwerks eine große Offenheit für das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern“ bei den Mitarbeiter:innen der Verwaltungsbehörde und im Fachreferat Ländliche Entwicklung fest. Die VB hätte das Thema gerne stärker vorangetrieben, konnte aufgrund der begrenzten Ressourcen aber nicht mehr leisten. Die VB begrüßt daher das Engagement der Akademie für den Ländlichen Raum Hessen (ALR). Seitens der Befragten wurde auch darauf hingewiesen, dass die VB nicht völlig frei in ihrem

¹³ Aufgrund der Neugestaltung des Internetauftritts der hessischen Landesregierung ist der Leitfaden zum Zeitpunkt der Berichtslegung nicht zugänglich.

Handeln ist, sondern an den von der Politik gesetzten Rahmen gebunden ist. Bemängelt wurde allerdings die geringe Gendersensibilität im Sprachgebrauch, z. B. bei Formularen oder bei Veranstaltungen der Landkreise.

Befragt nach ihren **Wünschen für die nächste Förderperiode** nannten die Befragten folgende Aspekte:

- weiter mit der VB im Gespräch sein, von VB/Fachreferaten auch weiterhin einbezogen/angesprochen werden in die Aktivitäten/Diskussionen,
- paritätische Gremienbesetzung,
- mehr Themenvielfalt und Flexibilität bei LEADER, z. B. im Hinblick auf die Themen Familien, Mobilität,
- stärkerer Fokus auf nicht-investive Bereiche wie Stärkung der Resilienz der Menschen (z. B. bei psychosozialen Belastungen der landwirtschaftlichen Familien) oder Demokratiestärkung.

Daneben wurden LEADER-spezifische Wünsche geäußert, die unabhängig vom Thema „Gleichstellung“ sind, wie weniger Bürokratie, mehr Kontinuität zwischen den Förderperioden und Vermeidung wechselnder Rahmenbedingungen. Diese LEADER-spezifischen Anmerkungen der Befragung werden im Rahmen der LEADER-Evaluation aufgegriffen (Fynn und Pollermann, 2022).

Auf die Frage, welchen **Beitrag „mehr Gleichstellung“ für die ländliche Entwicklung** leisten könnte, wurden von den befragten Akteurinnen und der VB folgende Aspekte angesprochen:

- Es kämen andere Themen auf die Agenda wie Familien, Nah-Mobilität, Unterstützung für Care-Arbeit,
- Die Umsetzung von Vorhaben sei flexibler, mit mehr Bereitschaft zum Lernen und weniger „Das haben wir schon immer so gemacht“.
- Es gäbe eine andere Kommunalpolitik bzw. in der Kommunalpolitik eine andere Kultur des Miteinanders, eher sach- und kompromissorientiert und weniger auf parteipolitische Konfrontation und Status ausgerichtet. Auch die Siedlungsentwicklung wäre vermutlich eine andere, weniger an Wachstum durch die Ausweisung von Neubaugebieten interessiert, sondern eher kleinteiliger.
- Es würden vielfältigere Perspektiven berücksichtigt. Es könne mehr Neues entstehen und vorgebracht werden. Vernetzung und die Anerkennung für das vielfach vorhandene ehrenamtliche Engagement können Frauen stärken und ermutigen. Und dies könne den ländlichen Raum wieder attraktiver machen.

Die VB plant, in der Projektgruppe der Maßnahmenverantwortlichen zur Weiterentwicklung von Richtlinien für die Förderperiode 2023-2027 stärker den Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit zu thematisieren. Angestrebt wird auch eine paritätische Besetzung des regionalen Begleitausschusses Hessen zum GAP-Strategieplan, auch wenn die VB keinen direkten Einfluss auf die Auswahl der Vertreter:innen der Mitgliedsorganisationen hat. Die Technische Hilfe soll weiterhin auch zur Förderung des Netzwerks zur Verfügung stehen.

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 Beschäftigung und berufliche Entwicklung

In Hessen gibt es eine lange Tradition der einzelbetrieblichen Förderung innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft im Rahmen des EPLR. Landwirtschaftliche Betriebe werden mit den Fördermaßnahmen AFP und FID angesprochen, außerlandwirtschaftliche Existenzgründungen oder Erweiterungen von Kleinstunternehmen

sowie landtouristische Aktivitäten können im Rahmen von LEADER gefördert werden. Daneben ist außerhalb des EPLR seit 2018 die Förderung von Kleinunternehmen mit GAK-Mitteln möglich.

5.1.1 Direkte Unternehmensförderung

Einzelbetriebliche Förderung für landwirtschaftliche Betriebe

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

Bis Ende 2020 wurden 303 Vorhaben von Einzelunternehmen und Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR) bewilligt. Tabelle 4 zeigt den Anteil von Frauen unter den Zuwendungsempfänger:innen (ZWE) sowie die durchschnittliche Investitionssumme und die durchschnittlichen Zuwendungen.

Tabelle 4: Anzahl Zuwendungsempfänger:innen des AFP nach Geschlecht (Stand 31.12.2020)

Unternehmensform	Indikator	Geschlecht der Zuwendungsempfänger:in		
		Männlich	Weiblich	Anteil weibl.
Einzelunternehmen	Anzahl Förderfälle	183	17	8,5%
	durchschnittliche förderfähige Investitionen	384.214	365.424	
	durchschnittliche Zuwendungen	109.947	108.820	
GbR	Anzahl Förderfälle	120	16	13,3%
	durchschnittliche förderfähige Investitionen	672.169	776.301	
	durchschnittliche Zuwendungen	185.683	212.118	

Quelle: Eigene Auswertungen, WiBank (Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen) Investitionskonzepte 2014–2020.

Bei den geförderten Einzelunternehmer:innen liegt der Anteil von Frauen an den ZWE bei 8,5 %. Dies entspricht ungefähr dem Frauenanteil an den Haupterwerbsbetrieben in 2016. Im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen von insgesamt 11 % sind Frauen aber unterrepräsentiert (vgl. Tab. 2 in Kap. 3.2). In der vergangenen Förderperiode war die Unterrepräsentanz von Frauen allerdings noch deutlicher (vgl. Forstner et al., 2016: S. 305). Bei den geförderten GbRs liegt der Anteil der ZWE mit weiblicher Beteiligung mit 13,3 % noch etwas höher. Da keine Vergleichsdaten über die Grundgesamtheit der GbRs vorliegen, ist hier keine Aussage zur Über- oder Unterrepräsentanz möglich. Damit lässt sich hinsichtlich der Teilhabe von Frauen am AFP eine leicht positive Entwicklung feststellen, auch wenn das Grundproblem der Unterrepräsentanz von Frauen in der Leitung landwirtschaftlicher Betriebe fortbesteht.

Frauen wird zum Teil ein zurückhaltenderes Investitionsverhalten zugeschrieben (vgl. OECD, 2021; Perrin, 2005). Der Vergleich der durchschnittlichen Investitionskosten in Tabelle 4 zeigt für Einzelunternehmen hier nur geringe Unterschiede, bei GbRs mit weiblicher Beteiligung liegen die Investitionskosten sogar höher. 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 in den landwirtschaftlichen Betrieb wurden von Betriebsleiterinnen allerdings tendenziell kritischer hinterfragt (Lehmann et al., 2020: S. 71).

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

Untersuchungen 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.

Ein weiteres Förderangebot für landwirtschaftliche Betriebe ist die **Diversifizierungsförderung (FID TM 6.4)**. Bis Ende 2020 wurden 72 Vorhaben bewilligt. Tabelle 5 zeigt die Rechtsform, den Anteil Frauen unter den ZWE der Rechtsform Einzelunternehmen sowie die durchschnittliche Investitionssumme und die durchschnittlichen Zuwendungen.

Tabelle 5: Zuwendungsempfänger:innen der TM 6.4 nach Rechtsform und Geschlecht

	juristische Person/ Personen-	Einzelunternehmen		Gesamt
		männlich	weiblich	
Anzahl Vorhaben	20	38	14	72
Anteil in %	28%	53%	19%	100%
durchschnittliche Nettoinvestition/Vorhaben (Euro)	364.974	325.686	390.489	349.200
durchschnittlicher Zuschuss/Vorhaben (Euro)	84.699	77.914	89.917	82.132

Quelle: Eigene Auswertungen, WiBank (Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen) Investitionskonzepte 2014–2020.

Auch bei der FID dominieren Männer als ZWE, der Anteil der Frauen beträgt 19 % und ist damit gegenüber der Förderperiode 2007-2013 (15 %) gestiegen. Insgesamt gibt es in Hessen 17 % landwirtschaftliche Betriebe mit Einkommenskombination (HSL, 2017a). Der Anteil der Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung geht aus der amtlichen Statistik nicht hervor.

Erhebungen der vergangenen Förderperiode haben gezeigt, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben überwiegend die Federführung für den geförderten, diversifizierten Betriebszweig innehaben, ungeachtet ihres rechtlichen Status (vgl. Klimmer, 2015). Daher ist auch bei den in dieser Förderperiode geförderten Vorhaben davon auszugehen, dass Frauen in nennenswertem Umfang von der FID-Förderung profitieren. Allerdings ist nicht sichergestellt, dass sie auch Eigentumsrechte am geförderten Betriebszweig haben.

Auffallend ist die deutlich höhere Investitionssumme von Einzelunternehmen mit weiblicher Betriebsleitung im Vergleich zu denen mit männlicher Betriebsleitung. Dies betrifft fast alle Investitionsbereiche wie Direktvermarktung, landwirtschaftliche Dienstleistungen, Tourismus, jedoch nicht die Pensionstierhaltung. Über die Gründe für diese Unterschiede im Investitionsverhalten kann allerdings nur spekuliert werden.

Einzelbetriebliche Förderung außerhalb der Landwirtschaft

Zur Förderung der Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen sieht die hessische RL zur Förderung der ländlichen Entwicklung durch **LEADER** zwei Varianten vor:

- die Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen mit verpflichtender Schaffung von Arbeitsplätzen,

- die Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen ohne verpflichtende Schaffung von Arbeitsplätzen.

Hinsichtlich der Anforderungen an die zu schaffenden Arbeitsplätze, der Förderhöchstsumme sowie der Förderinhalte erfolgten im Laufe der Förderperiode einige Veränderungen (RL Ländliche Entwicklung 2015; Richtlinie DE/RE 2018; Richtlinie DE/RE 2019):

- Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen mit verpflichtender Schaffung von Arbeitsplätzen
 - Arbeitsplatzanforderung mit der RL von 2018 geändert von min. einer Vollzeitarkbeitskraft (VZ-AK) zu beschäftigungsäquivalent einer VZ-AK (ohne Anrechnung von geringfügiger Beschäftigung)
 - Förderhöchstsumme mit der RL-Änderung von 2019 von 45.000 auf 100.000 erhöht.
- Gründung und Entwicklung von Kleinstunternehmen ohne verpflichtende Schaffung von Arbeitsplätzen
 - in der RL von 2015 fokussiert auf „Natur- und Landerlebnis“ mit max. 25.000 Fördersumme
 - mit der RL von 2018 ergänzt um die Förderung der Umnutzung von regionaltypischer Bausubstanz für Ferienwohnungen/Ferienhäuser mit einer max. Fördersumme von 25.000 Euro je Wohneinheit und 75.000 Euro insgesamt
 - in der RL von 2019 keine inhaltlichen Einschränkungen mehr und eine max. Fördersumme von 25.000 Euro

Die verpflichtende Schaffung von Arbeitsplätzen wurde von den LEADER-Akteuren ebenso wie von den im AK Frauen im ländlichen Raum beteiligten Organisationen deutlich kritisiert (vgl. Schnaut et al., 2018). Sie sahen darin eine Ausgrenzung von Frauen, da diese häufiger in Teilzeit gründen (s. auch Kapitel 3.3). Die oben skizzierten Veränderungen entsprechen zum Teil den Wünschen des AK Frauen im ländlichen Raum und könnten die Inanspruchnahme der Förderangebote durch Frauen beeinflusst haben.

Wie Tabelle 6 zeigt, liegt der Anteil weiblicher ZWE an den geförderten Einzelunternehmen mit verpflichtender Schaffung von Arbeitsplätzen bei 32 % und bei 36 % ohne diese Verpflichtung. Diese Anteile bewegen sich in ähnlichen Größenordnungen wie in der vergangenen Förderperiode.¹⁴ Der Frauenanteil an den ZWE der geförderten Kleinstunternehmen bewegt sich auch auf einem ähnlichen Niveau wie der Anteil an den Gewerbeanmeldungen in ländlichen Räumen (32 %, vgl. Kapitel 3.3).

¹⁴ 2007 bis 2013 lag der Anteil der weiblichen ZWE bei den im Rahmen der Kleinstunternehmensförderung geförderten Einzelunternehmen bei 36 %, bei den touristisch orientierten Vorhaben von Einzelunternehmen bei 33 % (vgl. Forstner et al. (2016)).

Tabelle 6: Inanspruchnahme der Förderangebote zur Kleinstunternehmensförderung in LEADER nach Rechtsform und Geschlecht

LEADER-Förderbereich (RL-Ziffer)	Anzahl bis Ende 2020 bewilligter Vorhaben	davon Einzel- unternehmen/ Privatperson		davon männliche ZWE		davon weibliche ZWE		Familie/ Ehepaar/ n. z. als ZWE	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Kleinstunternehmen mit VZ_Arbeitsplatz*	181	134	74%	88	66%	43	32%	3	2%
Kleinstunternehmen ohne VZ_Arbeitsplatz**	79	58	73%	29	59%	21	36%	7	5%

* Richtlinienziffern LA 19.2a bis 2019, ab 2019 1.2.2 a

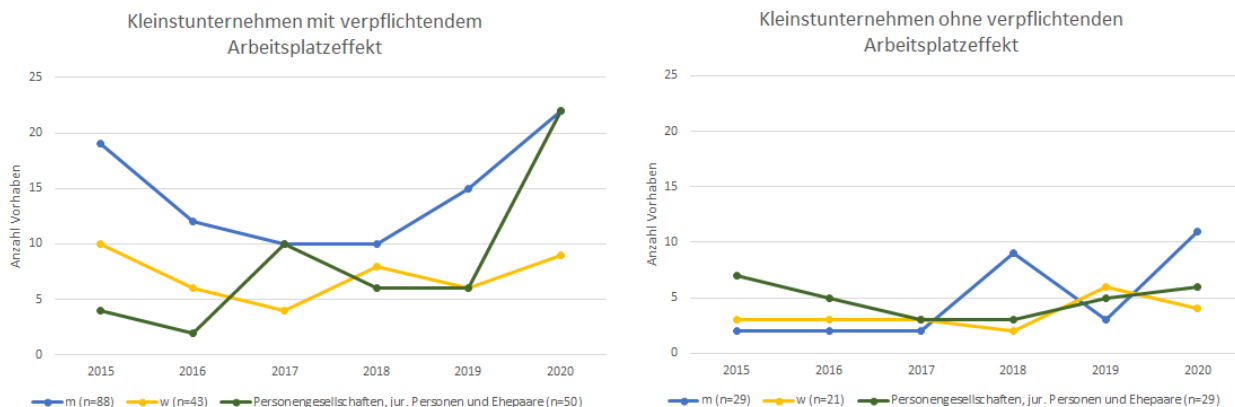
** Richtlinienziffern LA 19.2b bis 2019, ab 2019 1.2.2b

n. z. = nicht zuzuordnen

Quelle: Eigene Auswertung, WiBank: Förderdaten 2014 bis 2020.

Wie Abbildung 7 zeigt, gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bewilligungsjahren. Die Inanspruchnahme der Förderung durch Frauen ist infolge der RL-Änderungen nicht angestiegen, aber die Inanspruchnahme von Personengesellschaften/juristischen Personen und Männern ist seit der Erhöhung der max. Fördersumme mit der RL-Änderung von 2019 deutlich gestiegen. Ob tatsächlich ein ursächlicher Zusammenhang besteht, müssten allerdings weitere Untersuchungen zeigen.

Abbildung 7: Förderung von Kleinstunternehmen: Anzahl ZWE nach Rechtsform und Geschlecht, nach Bewilligungsjahren



Quelle: Eigene Auswertungen, WiBank: Förderdaten 2014 bis 2020.

Hinsichtlich der regionalen Verteilung zeigt sich, dass über die Hälfte der geförderten Kleinstunternehmen von Frauen in fünf LEADER-Regionen liegt. So wurden bis Ende 2020 allein in der Region Werra-Meißner zwölf und in der Schwalbmaue acht Vorhaben von Frauen gefördert.

Neben dem ELER-kofinanzierten Förderangebot wird seit 2018 auch die **GAK-Förderung** „Kleinstunternehmen zur Grundversorgung“ (RL-Ziffer 1.5; ab 2019 RL-Ziffer 1.5.2) und seit 2019 auch die Förderung von „Kleinstunternehmen im Gastgewerbe“ (RL-Ziffer 1.5.3) angeboten. Auch wenn sie nicht Bestandteil des EPLR sind und damit auch nicht Gegenstand der Evaluation, stellen diese Förderangebote für interessierte Frauen ggf. eine Alternative zu der LEADER-Förderung dar. Daher soll kurz auf sie eingegangen werden.

In diesem Förderbereich (RL-Ziffern LA 1.5 der RL von 2018 sowie die RL-Ziffern 1.5.2 und 1.5.3 der RL von 2019) wurden bis Ende 2020 173 Vorhaben bewilligt, davon 135 von Einzelunternehmen. Der Anteil Frauen liegt bei den ZWE der geförderten Einzelunternehmen bei lediglich 15 % und damit deutlich unter dem Anteil der im Rahmen von LEADER geförderten Kleinstunternehmen. Dieser Unterschied kann vielleicht auf die unterstützende Arbeit des Regionalmanagements und der Lokalen Aktionsgruppe (LAG) in den LEADER-Regionen zurückgeführt werden. Möglicherweise spiegeln sich hier aber auch strukturelle Unterschiede der Branchen der geförderten Unternehmen.

5.1.2 Beschäftigungseffekte

Neue Arbeitsplätze sollen durch die FID- und LEADER-Förderung geschaffen werden. Für diese beiden Maßnahmen ist ein Beschäftigungsziel im EPLR formuliert, wenngleich weitere (Teil-)Maßnahmen Beschäftigungseffekte haben.

Für die FID-geförderten Betriebe hat die Schaffung von Arbeitsplätzen eine untergeordnete Bedeutung. Im Vordergrund steht die Verbesserung des Betriebseinkommens durch eine bessere Nutzung der vorhandenen Arbeitskräfte. Aus Sicht der überwiegenden Zahl der Befragten wurde die Auslastung der Arbeitskräfte auch verbessert. Dies dürfte in erheblichem Maße die Frauen betreffen. Eine Quantifizierung der Arbeitsplatzeffekte erwies sich als schwierig. Insgesamt wurden Arbeitsplätze für 47 Personen (brutto) geschaffen. Davon waren knapp drei Viertel prekäre Beschäftigungsmöglichkeiten (geringfügige Beschäftigung, Saisonjobs), die oft von Frauen wahrgenommen werden (Ebers und Forstner, 2020).

Für die AFP-Förderung konnten bisher keine belastbaren geschlechterdifferenzierten Arbeitsplatzeffekte ermittelt werden (Ebers et al., 2018; Forstner et al., 2020b). Bei der Förderung der Verarbeitung und Vermarktung ist, ausgehend von den Planzahlen der bis Anfang 2021 bewilligten 40 Vorhaben, mit einer Steigerung der Beschäftigung in den geförderten Betrieben gegenüber dem Ausgangsniveau von 9 % zu rechnen. Rund 40 % dieser Steigerung soll Frauen zugutekommen, was knapp 34 vollzeitäquivalenten Arbeitsplätzen entspricht. Ob diese Arbeitsplatzeffekte tatsächlich auftreten, kann erst nach Abschluss der Vorhaben festgestellt werden. Eine in der zweiten Jahreshälfte 2021 durchgeführte Befragung der geförderten Unternehmen wird zurzeit ausgewertet. Die Ergebnisse werden voraussichtlich in 2022 veröffentlicht.

Die direkten Beschäftigungseffekte abgeschlossener LEADER-Vorhaben (TM 19.2) wurden in der ZWE-Befragung 2018 ermittelt und sind in Tabelle 7 dargestellt. Bis Ende 2021 wurden 1081 LEADER-Projekte bewilligt und 837 abgeschlossen. Die aktuellen Beschäftigungseffekte von LEADER dürften daher deutlich über den Werten in Tabelle 6 liegen.

Tabelle 7: Direkt geschaffene Arbeitsplätze in den befragten LEADER-Projekten (TM 19.2) n=306***

	Arbeitsplätze (bewilligte und abgeschlossene Projekte, n = 104)	Anteil Männer**	Anteil Frauen	Arbeitsplätze (nur abge- schlossene Projekte, n = 55)
	FTE*	Prozent	Prozent	FTE
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	73,8	32	68	35,5
Geringfügig Beschäftigte (z. B. Minijobs, Saisonkräfte)	77,4	25	75	41,8
Auszubildende	15,0	65	35	6,0
Selbstständige	29,0	43	57	14,0
Mithelfende Familienangehörige	13,7	k. A.	k. A.	5,0
Sonstige Beschäftigte (z. B. Leiharbeit, freie Mitarbeit, FÖJ, BFD)	3,0	67	33	3,0
Gesamt	211,9	34	66	105,3

* full time equivalent (Vollzeitäquivalent)

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

*** ohne Arbeitsplätze in Vorhaben, die auch ohne Förderung geschaffen worden wären (vollständige Mitnahme)

Quelle: Peter et al., 2019: S. 116.

Durch die LEADER-Förderung wurden bis 2018 etwa 105 Arbeitsplätze (nur abgeschlossene Vorhaben) geschaffen. Insgesamt überwiegen Beschäftigungseffekte für Frauen. Zwei Drittel der geschaffenen vollzeitäquivalenten Arbeitsplätze wurden mit Frauen besetzt. Dies dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass die entstandenen Arbeitsplätze vor allem im Dienstleistungssektor angesiedelt sind (Peter et al., 2019). Kritisch zu sehen ist auch hier der hohe Anteil geringfügiger Beschäftigung. Positiv hervorzuheben ist, dass auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überwiegend Frauen zugutekommt. Bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überwiegt in Deutschland sonst der Männeranteil (BA, 2021).

Durch die Förderung von Basisdienstleistungen (TM 7.4) entstanden nur in geringem Umfang direkte Beschäftigungseffekte, überwiegend sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Frauen.

Sowohl bei LEADER (TM 19.2) als auch bei Basisdienstleistungen (TM 7.4) sind auch **indirekte Beschäftigungseffekte** relevant. In den geförderten Einrichtungen zur Daseinsvorsorge erfolgt z. T. eine Ausweitung vorhandener Angebote oder die Ansiedlung neuer Dienstleistungen, wodurch weitere wohnortnahe Beschäftigungseffekte auch bzw. vor allem für Frauen möglich sind. Gleiches gilt für eine Stärkung der touristischen Attraktivität (vgl. Peter et al., 2019).

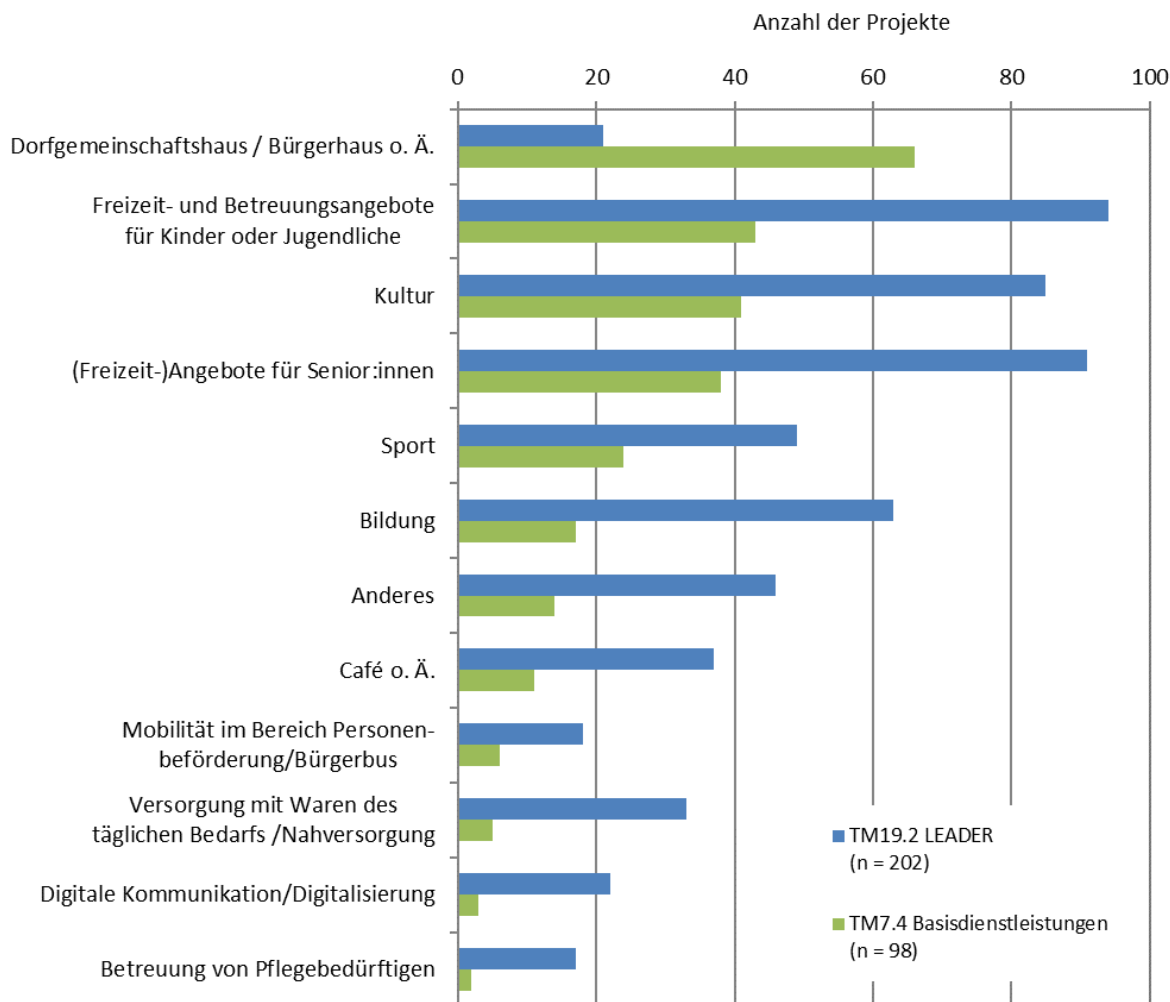
5.2 Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit

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 werden sowohl mit der Förderung von Basisdienstleistungen (TM 7.4) als auch in LEADER adressiert (vgl. Abbildung 8). Rund die Hälfte der befragten LEADER-Projekte beinhaltet Angebote zur

Daseinsvorsorge, vorrangig in den Bereichen Freizeit- und Betreuungsangebote für Kinder oder Jugendliche (47 %),¹⁵ Freizeitangebote für Senior:innen (45 %), Kultur (42 %) und Bildung (31 %). Bei der TM 7.4 stehen Dorfgemeinschaftshäuser im Vordergrund (67 %),¹⁶ gefolgt von Freizeit- und Betreuungsangeboten für Kinder und Jugendliche (44 %) und Senior:innen (39 %).

Abbildung 8: Bereiche der Daseinsvorsorge, die mit den Vorhaben im Rahmen der TM 7.4 und TM 19.2 adressiert wurden (Mehrfachzuordnung möglich)



Befragt wurden bewilligte und abgeschlossene Projekte des Förderzeitraums 2014–2017.

Quelle: Peter et al., 2019: S. 107.

Themen wie Mobilität und Nahversorgung werden bisher kaum adressiert. 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.

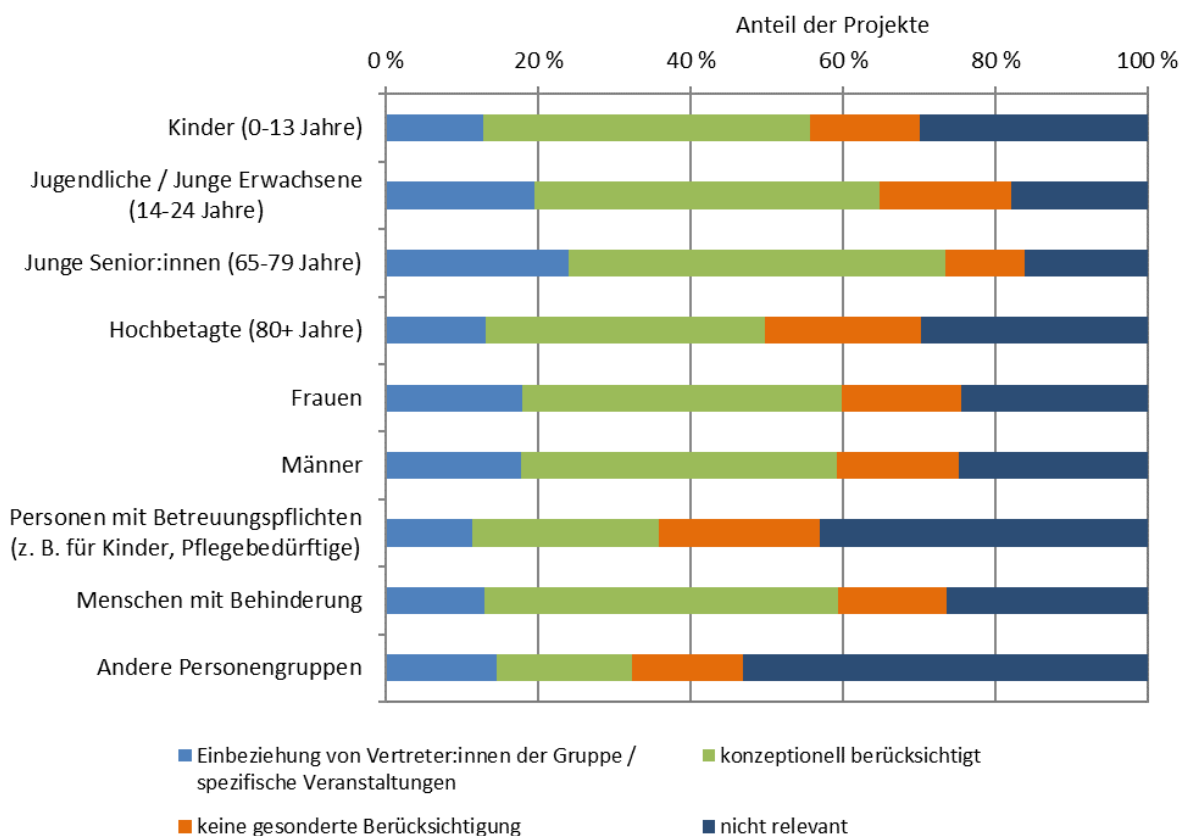
¹⁵ Alle im Weiteren genannten Prozentangaben beziehen sich auf die 202 LEADER-Vorhaben, in denen es laut Befragung Angebote zur Daseinsvorsorge gibt.

¹⁶ Alle im Weiteren genannten Prozentangaben beziehen sich auf die 98 Vorhaben nach TM 7.4, in denen es laut Befragung Angebote zur Daseinsvorsorge gibt.

Reduzierung von Fahrdiensten. Sie können aber auch zu einem erhöhten Bedarf an Fahrdiensten führen, wenn mit den geförderten Freizeitangeboten eine neue oder stärkere Nachfrage durch die Kinder und Jugendlichen entsteht. Männer und Frauen profitieren nach Einschätzung der Befragten in ungefähr gleichem Umfang von den geschaffenen Angeboten. Menschen mit Betreuungspflichten (in der Regel Frauen) profitieren allerdings explizit nur in 22 % (LEADER) bzw. 18 % (TM 7.4) der Fälle (vgl. Peter et al., 2019).

Die verschiedenen Personengruppen wurden nur selten direkt in die Projektentwicklung im Rahmen von LEADER einbezogen (vgl. Abbildung 9). Dies gilt in gleicher Weise für die Förderung von Basisdienstleistungen. Abbildung 9 verdeutlicht, dass die geschaffenen Angebote für unterschiedliche Personengruppen relevant sind. Zugleich zeigt sich auch, dass oftmals keine aktive Einbeziehung der unterschiedlichen Gruppen erfolgte. Beispielsweise weist die Tatsache, dass die jeweiligen Anteile bei Männern und Frauen identisch sind, darauf hin, dass es selten eine spezifische proaktive Einbeziehung von Frauen gibt (ebd.).

Abbildung 9: LEADER: Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung in die Projektentwicklung



Projekte mit Antworten auf diese Frage n=180.

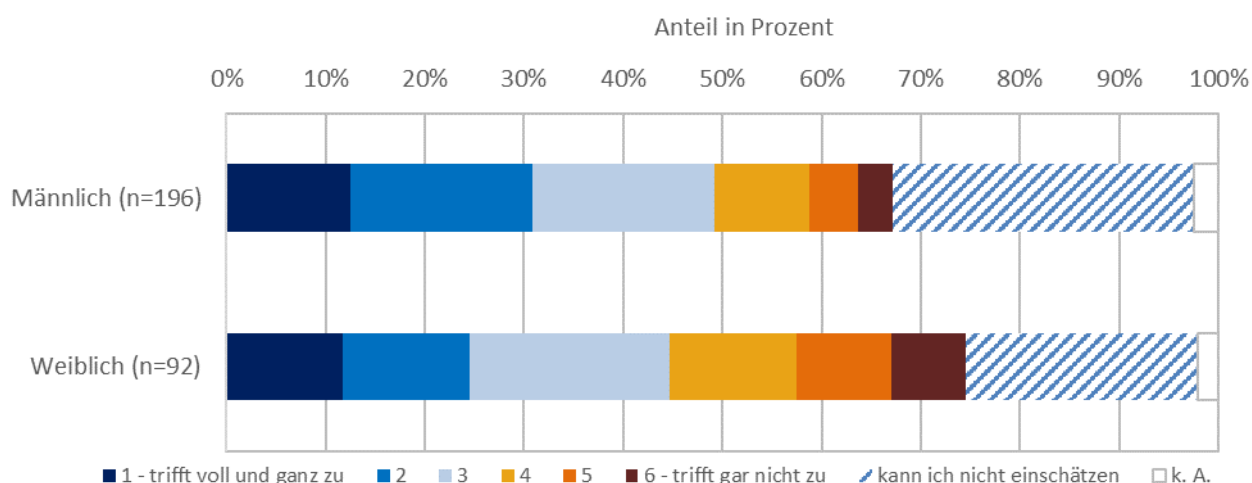
Quelle: Peter et al., 2019: S. 109.

Der Anteil der Vorhaben, bei denen Personen mit Betreuungspflichten einbezogen wurden, ist am geringsten. Unter Umständen ist diese Personengruppe im Verständnis von Planer:innen, Kommunen etc. nicht als eigenständige Gruppe präsent. Möglicherweise werden Personen mit Betreuungspflichten auch in den Kategorien „junge Senior:innen“, „Hochbetagte“ oder „Frauen“ mitgedacht, in denen ein hoher Anteil von Personen mit Betreuungspflichten (für Kinder, Enkelkinder, Partner:innen) zu vermuten ist.

Es bleibt aber festzuhalten, dass das Potenzial einer Einbeziehung der Sichtweisen der angestrebten Zielgruppen nur begrenzt genutzt wird.

Die aktuelle LAG-Befragung (vgl. Fynn und Pollermann, 2022) zeigt hinsichtlich der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von LEADER-Projekten ein gemischtes Bild (vgl. Abbildung 10). Beim Item „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ gaben 28 % der Befragten die Antwort „kann ich nicht einschätzen“, was evtl. auf geringe Genderkompetenz bei diesen Personen hindeutet. Weitere 29 % fanden, dass diese Aussage in ihrer LAG zutrifft bzw. voll und ganz zutrifft und 11 % hielten diese Aussage für nichtzutreffend (Einschätzungen 5 und 6). Allerdings zeigen sich bei den Einschätzungen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Abbildung 10 zeigt, dass weibliche LAG-Mitglieder die Situation deutlich negativer einschätzen als männliche. Die Geschlechterperspektive ist bisher also nur unzureichend in der Projektauswahl verankert.

Abbildung 10: Einschätzung der LAG-Mitglieder der hessischen LEADER-Regionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“



Quelle: Eigene Auswertung, LAG-Befragung 2021.

Die unterschiedlichen Mobilitätserfordernisse von Männern und Frauen, insbesondere in Familien mit Kindern, vor allem die größere Bedeutung des Wegenetzes und Verkehrsangebots im lokalen Umfeld für die Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben wahrnehmenden Mütter (vgl. Kapitel 3.3) könnten sich auch in unterschiedlichen Prioritätensetzungen hinsichtlich der Modernisierung des ländlichen Wegenetzes widerspiegeln. In der Förderung kleiner Infrastrukturen (TM 7.2) berücksichtigen die Auswahlkriterien, neben der Art des Vorhabens und der Erschließungsfunktion, auch Aspekte wie multifunktionale Nutzung oder die Einbindung in ein integriertes Entwicklungskonzept.¹⁷ In den Fallstudien konnten Beiträge der geförderten Wege bzw. Brückenbauwerke zur Verbesserung der Wohnstandortqualität identifiziert werden, z. B. die innerörtliche Entflechtung von Verkehrsströmen oder die bessere Zugänglichkeit zu Friedhöfen oder Sportanlagen (vgl. Bathke, 2020). Diese Effekte werden in den Auswahlkriterien allerdings kaum abgebildet. Unklar ist, wieweit in den antragstellenden Kommunen auch die Perspektiven von Frauen in den unterschiedlichsten Lebenssituation bei der Entscheidung über das beantragte Vorhaben zum Tragen kommen, insbesondere vor dem Hintergrund der Dominanz von Männern in den kommunalen Entscheidungsstrukturen (vgl. Kapitel 3.5) und auch den informellen Beteiligungsprozessen bei der IKEK- oder REK-Erstellung (vgl. Kapitel 5.3).

¹⁷ In den Auswahlkriterien werden IKEK, SILEK (Integrierte Ländliche Entwicklungskonzepte mit räumlichem und thematischem Schwerpunkt, siehe auch HVBG (o. J.)) sowie ILEK (Integriertes ländliches Entwicklungskonzept) genannt.

Das im Rahmen der TM 16.7 „Unterstützung von lokalen Strategien“ geförderte Vorhaben „Comeback online“ zielt auf die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs von arbeitslosen Frauen im ländlichen Raum. Zentrales Anliegen ist die Entwicklung und Erprobung einer Online-Lösung, um Frauen auf dem Land einen deutlich leichteren Zugang zu Beratung, persönlicher Entwicklung und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Dieses bereits 2019 begonnene Vorhaben dürfte aufgrund der Covid-19-Pandemie an Relevanz gewonnen haben. Aber auch in weiteren Vorhaben der EIP Agri (TM 16.1) und der Förderung kurzer Versorgungsketten und lokaler Märkte (TM 16.4) sind vermutlich Frauen beteiligt bzw. die Vorhaben böten ggf. Potenziale für Frauen auf landwirtschaftlichen und Gartenbaubetrieben.¹⁸

5.3 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. Im Rahmen des EPLR sind vor allem LEADER und Dorfentwicklung relevant. Auch für die im Rahmen der RL Innovation und Zusammenarbeit etablierten Kooperationsstrukturen erscheint es sinnvoll zu beleuchten, in welchem Umfang Frauen beteiligt sind.

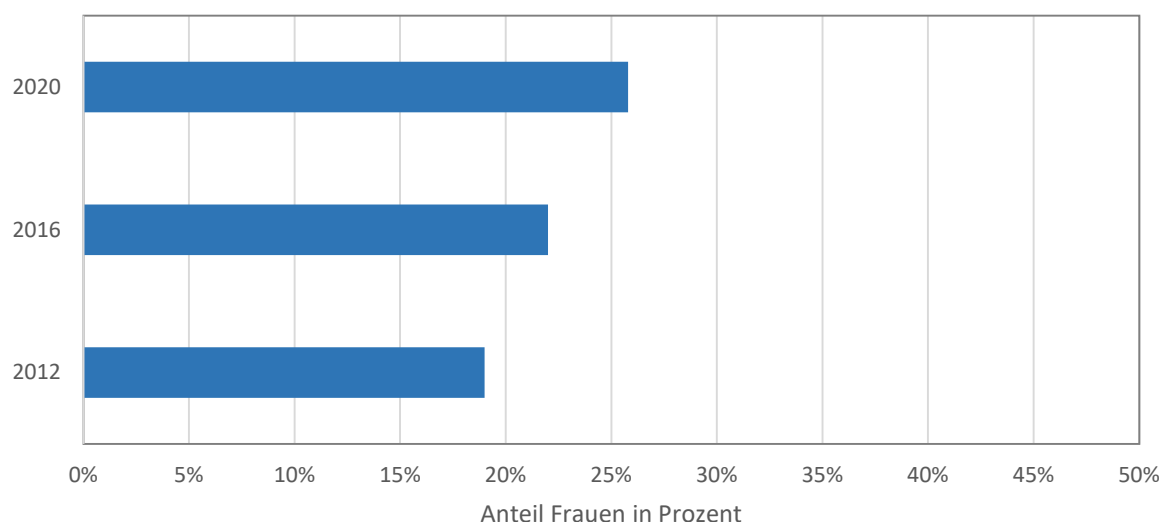
5.3.1 LEADER

In den Anforderungen an die Regionalen Entwicklungskonzepte (REK) wurden hinsichtlich der Repräsentanz von Männern und Frauen im Entscheidungsgremium der LAGs keine konkreten Anforderungen formuliert (HMWVL, 2013).

Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils in den Entscheidungsgremien im Vergleich zur vorherigen Förderperiode. 2020 lag der Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der hessischen LEADER-Regionen bei 26 % und hat sich damit gegenüber dem Anteil in der Förderperiode 2007 bis 2013 (19 %) kontinuierlich erhöht. Damit sind die LAGs aber immer noch weit von einer paritätischen Besetzung entfernt. Würde sich der Trend entsprechend der bisherigen Entwicklung fortsetzen, wäre diese im Jahr 2048 erreicht. Auch der Vorsitz der LAGs lag sowohl 2016 als auch 2020 lediglich in vier der 32 Regionen bei einer Frau.

¹⁸ Aufgrund der Neugestaltung des Internetauftritts der hessischen Landesregierung ist der Leitfaden zum Zeitpunkt der Berichtslegung nicht zugänglich.

Abbildung 11: Frauenanteile in den Entscheidungsgremien der hessischen LEADER-Regionen in der letzten und aktuellen Förderperiode

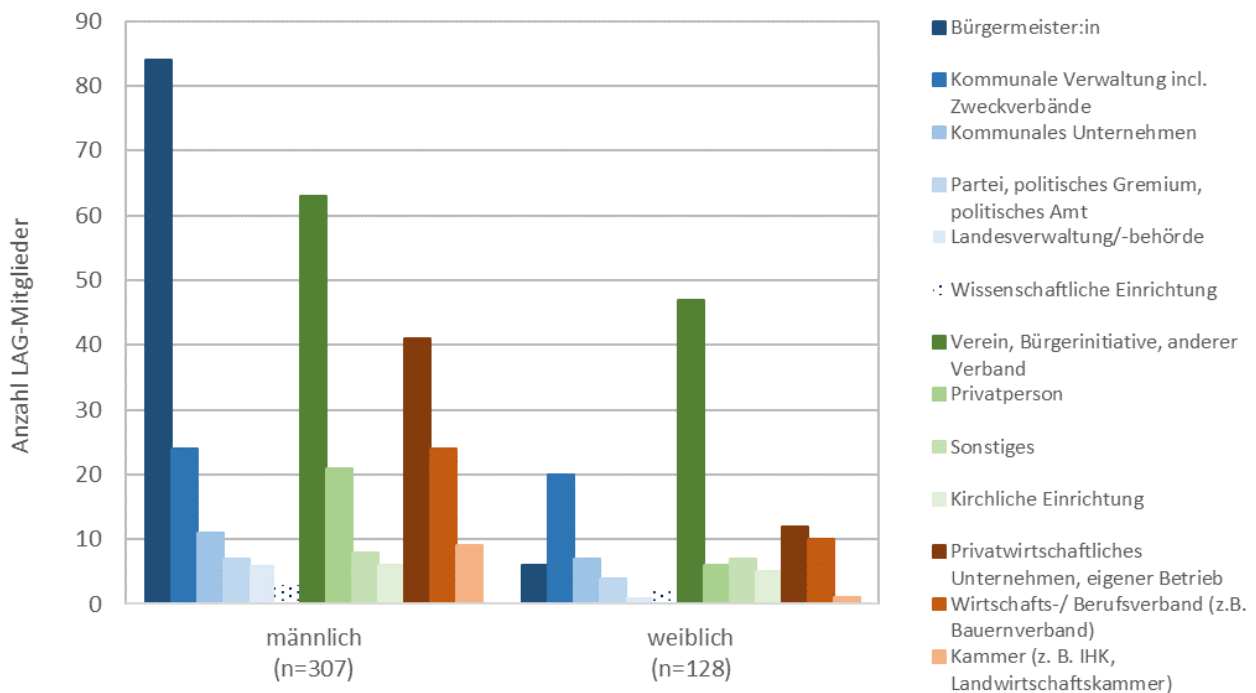


Quelle: Eigene Darstellung, Regionsabfrage 2012, 2016, 2020.

Als Erklärung für den deutlich 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 seien (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.

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 % in 2020 (40 % in 2016) geführt. Dies ist ein deutlicher Anstieg gegenüber der letzten Förderperiode (20 %, 2013).

Den institutionellen Hintergrund der LAG-Mitglieder, differenziert nach Geschlecht, verdeutlicht Abbildung 12.

Abbildung 12: Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder in Hessen nach Geschlecht

Blau: öffentlicher Sektor, Grün: Zivilgesellschaft, Orange: Wirtschaft

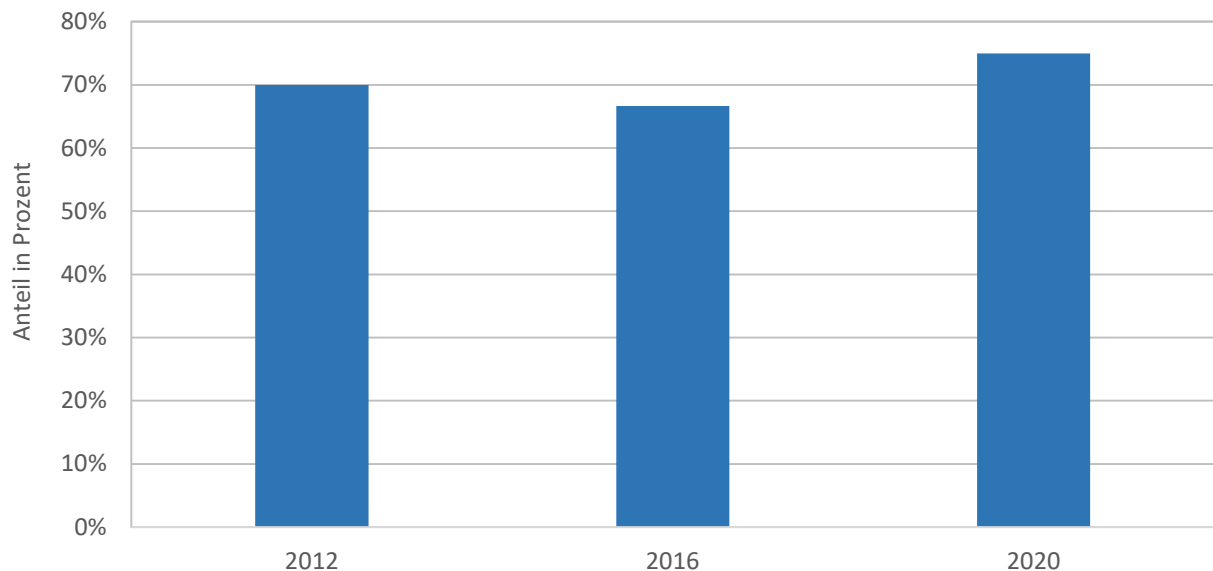
Quelle: Regionsabfrage 2020.

Die kommunalen Interessen in der LAG werden fast ausschließlich von Männern vertreten. So sind lediglich 7 % der in den LAGs vertretenen Bürgermeister:innen weiblich. In der Kategorie „Kommunale Verwaltungen“ sind annähernd so viele Frauen wie Männer vertreten. Von den weiblichen LAG-Mitgliedern sind allerdings zwei Drittel nicht stimmberechtigt, von den männlichen LAG-Mitgliedern nur rund ein Drittel. Frauen vertreten überwiegend Vereine/Verbände – 37 % der weiblichen LAG-Mitglieder vertreten einen Verein/Verband – wobei auch hier die absolute Anzahl der männlichen LAG-Mitglieder überwiegt (63 Personen, 21 % der männlichen LAG-Mitglieder). Auch privatwirtschaftliche Unternehmen werden überwiegend von Männern vertreten. Dieser Kategorie sind 13 % der männlichen LAG-Mitglieder (n=41) und 9 % der weiblichen LAG-Mitglieder (n=12) zuzuordnen.

Insgesamt zeigt sich auch bei der geschlechterdifferenzierten Betrachtung des institutionellen Hintergrunds der LAG-Mitglieder eine deutliche Schiefelage.

Im Regionalmanagement (RM) der LEADER-Regionen sind Frauen deutlich stärker präsent (vgl. Abbildung 13). Die Sichtbarkeit von Frauen in Schlüsselpositionen des regionalen (Förder-)Managements kann die gezielte Ansprache von Frauen und die Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Themen aufgrund der eigenen Erfahrungswelt unterstützen. Allerdings ist dieser bereits in der letzten Förderperiode relativ hohe Anteil von Frauen im RM beschäftigungspolitisch auch problematisch bzw. symptomatisch. Bei den RM handelt es sich in der Regel um befristete und häufig für die Arbeitsbelastung relativ schlecht bezahlte Stellen, auf die sich Männer seltener bewerben. Insofern kann der hohe Frauenanteil auch die bestehenden strukturellen Defizite in Bezug auf Bezahlung und „Qualität“ der Beschäftigung von Frauen und Männern widerspiegeln (Achatz, 2010).

Abbildung 13: Frauenanteile beim Regionalmanagement der hessischen LEADER-Regionen in der letzten und aktuellen Förderperiode



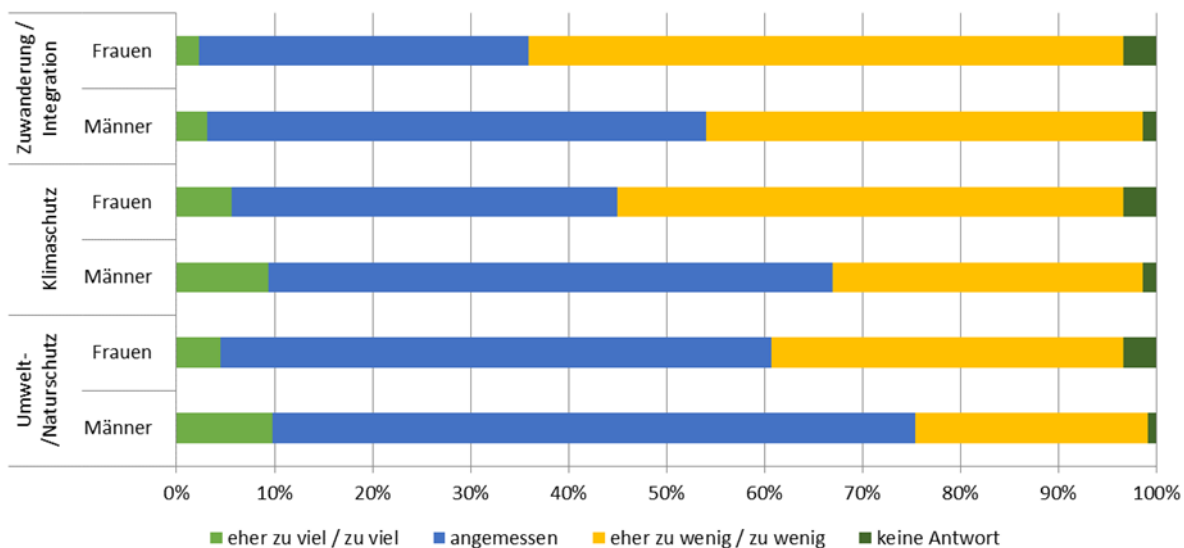
* Die Anzahl der in den Regionalmanagements arbeitenden Personen variiert zwischen den Regionen. Um die Auswertung übersichtlich zu halten, wurde das Geschlecht nur für die „Haupt“-Ansprechperson dargestellt.

Quelle: Eigene Darstellung, Regionsabfrage 2012, 2016, 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 70 % der LAG-Mitglieder in der LAG-Befragung 2017 der Ansicht war, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden, so unterschieden sich die Meinungen weiblicher und männlicher LAG-Mitglieder doch deutlich. 48 % 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 19 %. 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 (s. 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 26 %-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 Unterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Ergebnisse der LAG-Befragung: Wie werden die folgenden Themen bei der Umsetzung des Entwicklungskonzepts berücksichtigt?



Quelle: LAG-Befragung 2017.

Allerdings lassen sich die in Abbildung 14 dargestellten Unterschiede zwischen den Geschlechtern vor allem auf die unterschiedliche institutionelle Herkunft der Befragten zurückführen (vgl. auch Abbildung 12 zur institutionellen Herkunft). So ist z. B. beim Thema Klima die Wahrscheinlichkeit, dass 'zu wenig'/'eher zu wenig' angekreuzt wurde, bei Vertreter:innen der Zivilgesellschaft um 19 %-Punkte höher als bei Vertreter:innen des öffentlichen Sektors, und bei Vertreter:innen der Wirtschaft um 30 %-Punkte niedriger als bei Vertreter:innen der Zivilgesellschaft. Bei den Themen Umwelt-/Naturschutz und Zuwanderung/Integration bewegen sich die Werte in ähnlichen Größenordnungen (s. Anhang). Die Ergebnisse sind statistisch signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 %).

5.3.2 Dorfentwicklung

Bereits in Kapitel 4.2.2 wurde auf die Bedeutung der Genderperspektive in der Dorfentwicklung hingewiesen. Bereits 1991 wurde die Frage nach einer „**Dorfentwicklung – mit oder ohne Frauen?**“ gestellt und die Relevanz ihrer Beteiligung betont (vgl. Veith, 1991). In aktuellen Studien zur Dorfentwicklung ist die Genderperspektive bisher allerdings kaum präsent.¹⁹

In Hessen bieten sich im Rahmen der Dorfentwicklung (DE) Beteiligungsmöglichkeiten vor allem in der Phase der Erstellung des IKEK und in den für die Begleitung der Umsetzung eingerichteten Steuerungsgruppen. In den Leitlinien zur IKEK-Erstellung wird lediglich eine „angemessene“ Beteiligung von Frauen und Männern gefordert, ohne „angemessen“ näher zu spezifizieren. Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse der Ausgangssituation ist nicht Pflicht (vgl. HMUKLV, 2019b; HMWVL, 2012).

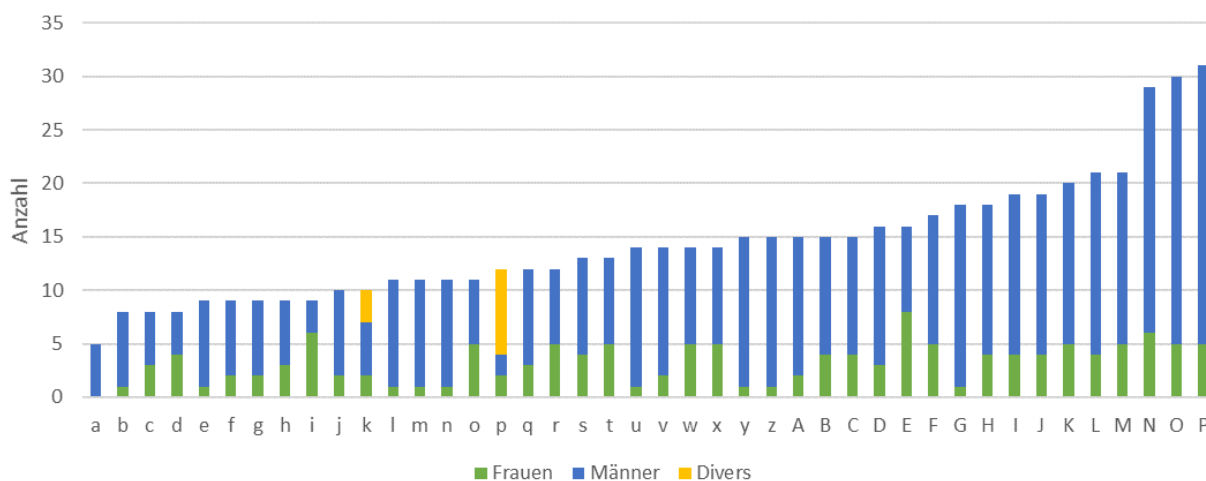
Die Evaluation der bisherigen Umsetzung hat gezeigt, dass Männer im Erstellungsprozess des DE-Konzepts stärker in ehrenamtliche Tätigkeiten eingebunden waren als Frauen (vgl. Peter et al., 2019). Auch auf der Steuerungsebene findet in vielen DE-Prozessen keine ausgewogene Beteiligung statt, wie die in 2021

¹⁹ z. B. Harteisen und Eigner-Thiel (2017); Becker (2021).

durchgeführte Befragung der Förderschwerpunkte gezeigt hat (Peter, 2022). In Hessen liegt der Frauenanteil in den Steuerungsgruppen der befragten Förderschwerpunkte im Durchschnitt bei 27 %. Ähnliche Frauenanteile auf der Managementebene wurden in Österreich in DE-Prozessen gefunden (vgl. Damyanovic und Reinwald, 2014).

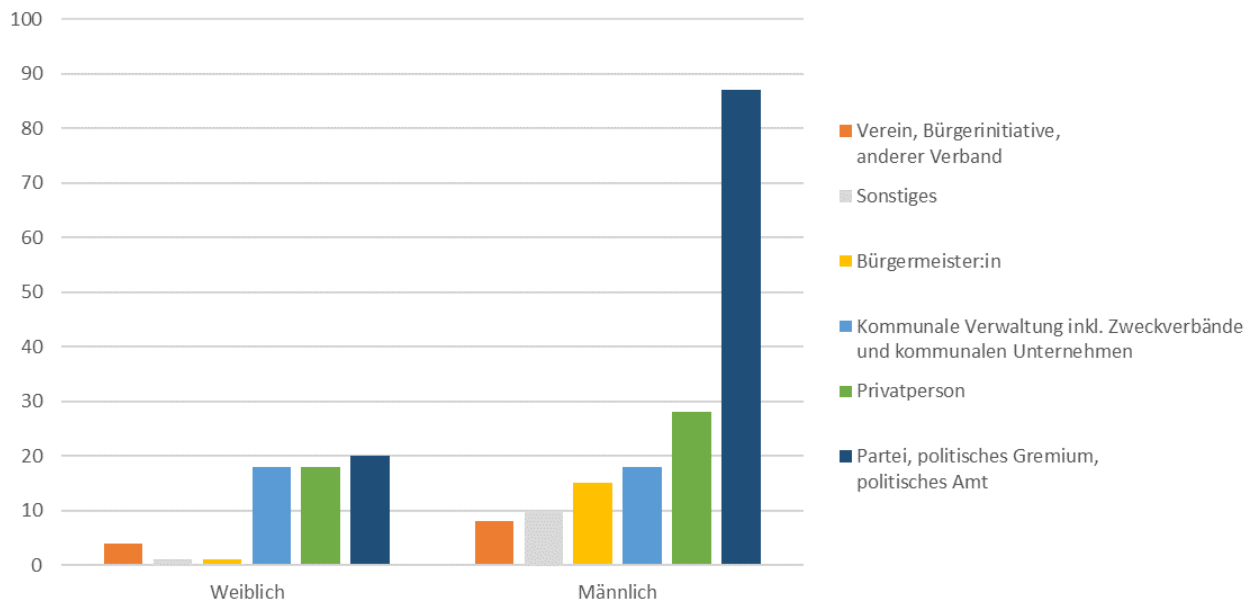
In der Hälfte der DE-Prozesse liegt der Frauenanteil in der Steuerungsgruppe unter 21 % und lediglich ein Viertel erreicht einen Anteil über 30 %. In neun Gemeinden ist lediglich eine Frau beteiligt. Nur in zwei Steuerungsgruppen gelang eine paritätische Besetzung, in einer weiteren Steuerungsgruppe sind zwei Drittel der Mitglieder Frauen. Abbildung 15 zeigt die Zusammensetzung der Steuerungsgruppen im Überblick.

Abbildung 15: Zusammensetzung der Steuerungsgruppen der Förderschwerpunkte der Dorfentwicklung in Hessen nach Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung, Befragung Kommunen (Förderschwerpunkte), s. Peter, 2022.

Bei den befragten Steuerungsgruppenmitgliedern liegt der Anteil der hauptamtlich in der Steuerungsgruppe Beteiligten bei den Frauen bei 29 %, bei den Männern bei lediglich 16 %. Dies korrespondiert mit dem Anteil an Vertreterinnen der kommunalen Verwaltung (vgl. Abbildung 16), die v. a. die Planungs- und Bauabteilungen vertreten. Der Anteil von Frauen, die als politische Akteurinnen, Vereinsvertreterinnen oder Privatpersonen lokale Interessen in die Steuerungsgruppe einbringen, ist damit noch einmal niedriger.

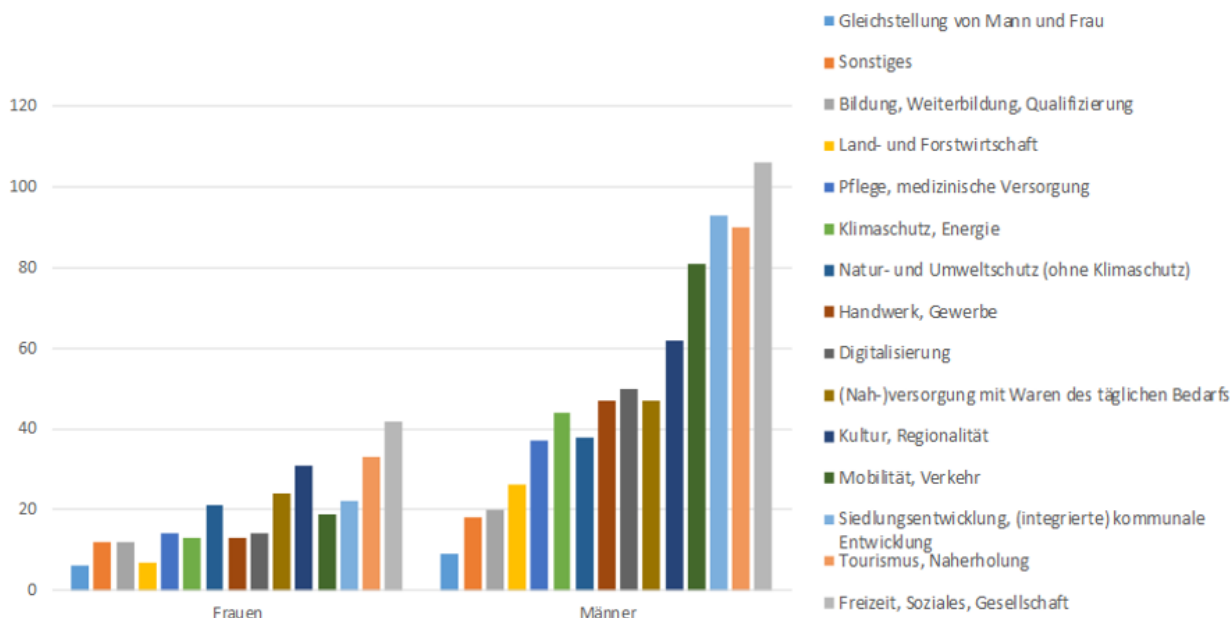
Abbildung 16: In welcher Rolle bzw. Funktion sind Sie Mitglied in der Steuerungsgruppe?

Quelle: Eigene Darstellung, Befragung der Steuerungsgruppenmitglieder, s. Peter, 2022.

Hinsichtlich der thematischen Schwerpunktsetzungen wurden in Österreich auch Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachtet (Damyanovic und Reinwald, 2014).²⁰ Wieweit dies auch für lokale Arbeitskreise bzw. die Erstellungsphase der IKEK zutrifft, kann für Hessen nicht gesagt werden. Aus den Antworten auf die Frage „Welche Interessen vertreten Sie in der Steuerungsgruppe?“ lassen sich nur geringe Unterschiede ablesen. So überwiegt bei Frauen der Anteil bei den Interessen Kultur/Regionalität, Nahversorgung, Natur- und Umweltschutz und Bildung. Bei den Männern ist der Anteil bei den Interessen Siedlungsentwicklung/kommunale Entwicklung und Mobilität/Verkehr deutlich größer. Absolut überwiegen in allen Themenbereichen Männer (vgl. Abbildung 17).

²⁰ „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.“ (Damyanovic und Reinwald (2014))

Abbildung 17: Welche Interessen vertreten Sie in der Steuerungsgruppe?



Quelle: Eigene Darstellung, Befragung Steuerungsgruppe (2021).

In der Befragung der Steuerungsgruppen wurden auch Einschätzungen zur Arbeit der Steuerungsgruppe, zur Angemessenheit der Beteiligung und zur Zufriedenheit mit dem gesamten Prozess abgefragt. Im Vergleich der Einschätzungen zeigten sich kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

5.3.3 Innovation und Zusammenarbeit (IuZ)

Mit der RL IuZ wird vor allem die Europäische Innovationspartnerschaft (EIP-Agri, TM 16.1) gefördert. Weitere Förderbereiche sind die Förderung kurzer Wertschöpfungsketten (TM 16.4) und die Förderung lokaler Entwicklungsstrategien außerhalb von LEADER (TM 16.7). In der TM 16.5 Unterstützung von Aktionen zur Minderung oder Anpassung an den Klimawandel wurden bis Ende 2021 keine Vorhaben umgesetzt. Diese TM wird daher nicht weiter betrachtet. Auch das in TM 16.7 geförderte Vorhaben zur Verbesserung der Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Kapitel 5.2) wird im Weiteren nicht mehr erwähnt. Im Rahmen der EIP-Agri wurden bisher (Calls 1–7) 34 OGs gefördert, in der TM 16.4 zwei OGs.

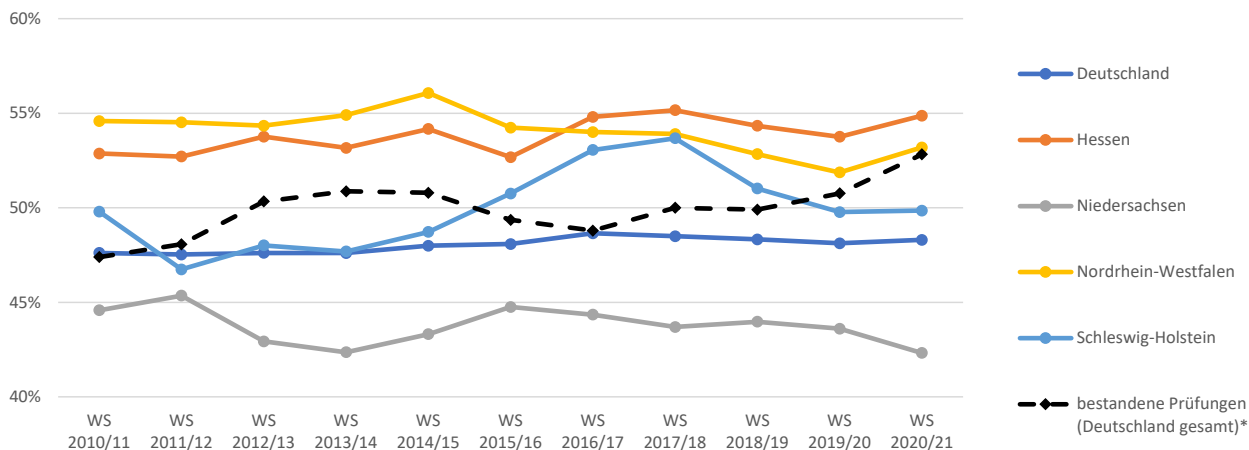
Die Auswertung der Mitgliederlisten der hessischen OGs der Calls 1 bis 7 ergab, dass in 26 der insgesamt 34 OGs von den Mitgliedern auch Frauen als Ansprechpartner:innen genannt wurden. Allerdings waren nur in sechs OGs mehr als zwei Frauen beteiligt.²¹ Insgesamt wurden lediglich bei 18,5 % der OG-Mitglieder auch Frauen als Ansprechpartnerinnen genannt (50 von 270) (vgl. Eberhardt, 2022). Von den in den Steckbriefen benannten Ansprechpartner:innen der hauptverantwortlichen Partner der 36 OGs der Calls 1 bis 6 (inkl. der OG der TM 16.4) wurden lediglich in elf OGs Frauen als Ansprechpartnerinnen genannt.

Tendenziell handelt es sich bei vielen der in den Operationellen Gruppen (OGs) der EIP-Agri gewünschten Akteursgruppen (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 eher Männer als Vertreter der beteiligten Organisationen überwiegen. In

²¹ Zur Einordnung: Im Durchschnitt der Calls 1 bis 7 hatte eine OG acht Mitglieder.

landwirtschaftlichen Studiengängen liegt der Anteil von Frauen an den Studierenden und Absolvent:innen seit Jahren um die 50 % (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Anteil Frauen an den Studierenden und Absolventinnen in landwirtschaftlichen Studiengängen

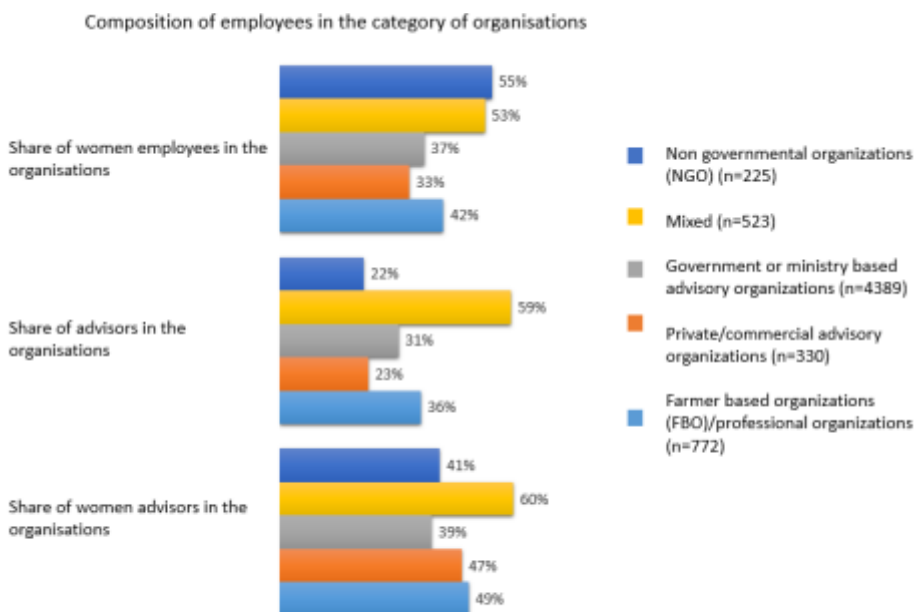


* Die Angaben zu den bestandenen Prüfungen beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr, also bei „WS 2010/11“ auf das 2010 bzw. bei „WS 2020/21“ auf das Jahr 2020.

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

Auch in Beratungsorganisationen sind Beraterinnen laut Birke et al. (2021) gut vertreten (vgl. Abbildung 19). 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 eventuell vorhandenen geschlechtsspezifischen Zugangsbarrieren bekannt ist.

Abbildung 19: Zusammensetzung der Angestellten in Beratungsorganisationen nach Art der Organisation



Quelle: Birke et al., 2021: S. 37.

6 Schlussfolgerungen

„Es gehört zum guten Ton, das Thema für wichtig zu halten, der Verinnerlichungsgrad ist aber unterschiedlich.“

Diese Aussage einer Befragten zum Thema Gender Mainstreaming fasst das Bild zur aktuellen Situation gut zusammen. Gender Mainstreaming ist im EPLR bisher nur unzureichend erfolgt.

In der Umsetzung von Gender Mainstreaming auf der Programmebene, gibt es sowohl in der SWOT als auch in der Programmstrategie und der Maßnahmenausgestaltung Defizite. Demgegenüber steht das aktive Bestreben der VB, den Interessen von Frauen in ländlichen Räumen und dem Thema Gleichstellung mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Dies zeigt sich in der kontinuierlichen Gesprächsbereitschaft der VB, der Unterstützung des AK „Frauen in ländlichen Räumen“ mit Mitteln der Technischen Hilfe sowie der Entwicklung des Leitfadens und des Internetangebots. Damit hat die VB zur Vernetzung, Sichtbarkeit und zum Kapazitätsaufbau des AK und zu dessen Entwicklung zum Netzwerk „LandHessinnen“ beigetragen. Mit der organisatorischen Unterstützung des Netzwerks durch die ALR kamen weitere Akteure ins Boot, was angesichts der Breite und Relevanz des Themas für alle Politiken zur ländlichen Entwicklung zu begrüßen ist.

Viele (Teil-)Maßnahmen des EPLR bzw. die damit verbundenen Mittel wurden als gleichstellungsneutral eingeordnet. Dazu zählen die Flächen- und Forstmaßnahmen, 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 Betriebsleiter:innen stellen.

Einen tatsächlichen Beitrag zu **mehr** Gleichstellung leistet neben der bereits erwähnten Technischen Hilfe die TM 16.7 mit bisher einem geförderten Vorhaben zur Unterstützung von Frauen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Die ungleichen Besitz- und Leitungsstrukturen im Agrarsektor können mit den Fördermaßnahmen des EPLR Hessens nicht adressiert werden. Hier bieten eher rein national finanzierte Bildungs- und Beratungsmaßnahmen Ansatzpunkte.

Positiv zu bewerten ist, dass sich beim AFP die Unterrepräsentanz von Frauen verringert hat, auch wenn dies eher dem Zufall zuzuschreiben ist als gezielten Bestrebungen der umsetzenden Stellen. Dies ist allerdings kein Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern allenfalls zur Gleichbehandlung.

Im Rahmen der FID-Förderung gibt es über die Etablierung neuer Betriebszweige positive Effekte im Hinblick auf Einkommen und Arbeitskräfteauslastung, die vermutlich in hohem Maße Frauen zugutekommen, allerdings häufig ohne gesicherte Besitzansprüche.

Der Anteil von Frauen bei der LEADER-Kleinstunternehmensförderung entspricht in etwa dem Anteil bei den Gewerbeanmeldungen, d. h. bestehende Disparitäten im Gründungsgeschehen wurden weder vermindert noch verstärkt. Wieweit der Unterschied zu dem noch geringeren Anteil von Frauen bei den ZWE der außerhalb des EPLR angebotenen vergleichbaren GAK-Maßnahme auf die LEADER-Rahmenbedingungen oder auf strukturelle Unterschiede in den geförderten Branchen zurückgeführt werden kann, ist unklar.

Kritisch zu sehen ist aus gleichstellungspolitischer Sicht der hohe Anteil geringfügiger Beschäftigung an den Arbeitsplatzeffekten der Förderung bei den FID-geförderten Vorhaben, aber auch bei LEADER. Positiv zu sehen ist, dass bei den LEADER-Projekten auch die entstandenen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze überwiegend Frauen zugutegekommen sind.

Bezogen auf die gesamten ländlichen Räume Hessens ist die Reichweite der genannten Beschäftigungs- und Einkommenseffekte allerdings gering, auch wenn sie in einzelnen Regionen oder Kommunen auch sichtbar zu Beschäftigung und beruflicher Entwicklung von Frauen beitragen.

Unzureichend genutzt werden die Potenziale der Förderung der Dorf- und Regionalentwicklung für eine Entwicklung für die ganze Bevölkerung. Die Perspektive von Frauen wird weder in den Steuerungsgremien noch bei der Konzeptionierung und Auswahl von Vorhaben angemessen berücksichtigt. In den meisten Steuerungsgruppen der Dorfontwicklung und Entscheidungsgremien der Regionalforen wird die Ausgrenzung von Frauen, die in Politik und Gesellschaft insbesondere bei Ämtern und Führungspositionen stattfindet, reproduziert, wenn auch unbeabsichtigt.

Auch der Beitrag der Förderung zur besseren Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit ist eher gering. Nur wenige Projekte adressieren relevante Bereiche wie Nahversorgung oder Mobilität. Entlastung bei Betreuungsaufgaben gibt es unter Umständen durch die geförderten Freizeiteinrichtungen für Kinder und Jugendliche. Die Chancen, die in der aktiven Einbindung angestrebter Zielgruppen in der Konzeptionierungsphase liegen, wurden in den Fördermaßnahmen der ländlichen Dorf- und Regionalentwicklung kaum genutzt. Auch bei der Verankerung der Geschlechterperspektive in der Projektauswahl und insbesondere hinsichtlich einer ausgewogenen Beteiligung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen sind Defizite zu verzeichnen. Letzteres gilt auch für die Dorfontwicklung.

Hinsichtlich der Fördermaßnahmen TM 7.2 Kleine Infrastrukturen, TM 16.4 regionale Wertschöpfungsketten und 16.1 EIP-Agri ist bei der aktuellen Datengrundlage davon auszugehen, dass sie die gesellschaftlichen Verhältnisse eher reproduzieren und kaum zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen. Allerdings ist die Datengrundlage noch unzureichend. Auch zur V&V-Förderung (TM 4.2) liegen noch keine ausreichenden Erkenntnisse vor.

Tabelle 8 zeigt die Einordnung der Fördermaßnahmen im Hinblick auf ihren Beitrag zur Gleichstellung hinterlegt mit den jeweils bis Ende 2020 ausgezahlten Mitteln.

Tabelle 8: Einordnung der gleichstellungsrelevanten Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern

	Art des Beitrags	Fördermaßnahme	Anteil ausgezahlter öffentlicher Mittel*
+	(gering) positiver Beitrag	Technische Hilfe, Lokale Entwicklungsstrategien (TM 16.7)	0,7 %
+ / -	gering positiver Beitrag, aber auch Defizite	FID (TM 6.4), Basisdienstleistungen (TM 7.4) LEADER (M 19)	17,5 %
0	kein Beitrag	AFP (TM 4.1)** Dorfentwicklungsplanung (TM 7.1)	11,6 %
?	unklar, eher zu vernachlässigen	V&V (TM 4.2), kleine Infrastrukturen (TM 7.2), EIP-Agri (TM 16.1), regionale Wertschöpfungsketten (TM 16.4)	3,7 %

* Stand 12/2020

** Positiv ist zu sehen, dass Betriebsleiterinnen in der AFP-Förderung nicht mehr in dem Ausmaß wie in früheren Förderperioden unterrepräsentiert sind. Ein tatsächlicher Beitrag zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Agrarsektor wird aber nicht geleistet. Es wurden jeweils die gesamten in der jeweiligen Teilmaßnahme ausgezahlten Mittel angerechnet, auch wenn nur ein Teil der Mittel in relevante Vorhaben floss.

Quelle: Eigene Darstellung, Spalte 4: eigene Berechnungen basierend auf (HMUKLV, 2021).

Rund 66,5 % der Mittel wurden für Fördermaßnahmen ausgezahlt, die als gleichstellungsneutral eingeordnet wurden. Hierbei ist aber zu bedenken, dass der ganz überwiegende Teil der Mittel für die Flächenmaßnahmen an die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe gezahlt wird, die überwiegend männlich ist.

Insgesamt profitieren Männer stärker von der EPLR-Förderung als Frauen. Männer haben z. B. in den LEADER-Regionen, in der Dorfontwicklung, in den Operationellen Gruppen der EIP-Agri oder im Begleitausschuss des EPLR

Hessen deutlich mehr Möglichkeiten, Einfluss auf das Programm und seine Umsetzung zu nehmen und sind deutlich häufiger Empfänger von Fördermitteln.

7 Empfehlungen

7.1 Mehr Genderkompetenz ins System bringen

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

In der Programmierung des EPLR

Eine nach Geschlechtern differenzierte Analyse der Ausgangslage des EPLR erfolgte bisher nur für einzelne Themen wie den Arbeitsmarkt. Auch für den Agrarsektor sind nach Geschlecht differenzierte Analysen erforderlich, um Stellschrauben zu identifizieren, wo Förderangebote zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landwirtschaft beitragen können. Dabei ist auch zu beleuchten, wie die Reproduktion von Benachteiligung vermieden werden kann. Auch über den Agrarsektor hinaus müssen geschlechterdifferenzierte und auch geschlechtsspezifische Analysen stärker in den Fokus gerückt werden (vgl. EuRH, 2021: S. 48, Ziffer 104). Relevante Themen sind dabei u. a. die demografische Entwicklung, Daseinsvorsorge und Mobilität, Teilhabe an Entscheidungsprozessen und am Gründungsgeschehen. Dies gilt sowohl in der Programmierungsphase für Analysen des Bedarfs als auch in der Umsetzung und Berichterstattung.

Im Monitoring und in der Datenerfassung

Um Unterschiede in der Inanspruchnahme sowie der 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 die Evaluation bereitgestellt werden.

Bei einzelbetrieblicher Förderung (AFP, FID, V&V) sollte auch die Kategorie Betriebsleiter:innenpaar²² als Zuwendungsempfänger:in geführt werden, um gemeinsam geführte landwirtschaftliche Betriebe sichtbar zu machen. In den Förderdaten zu LEADER 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.

²² Hierfür muss natürlich eine klare Definition entwickelt werden, um valide Auswertungen sicherzustellen.

Bei den mit der Umsetzung betrauten Akteuren

Für die mit der Umsetzung der ELER-Förderung betrauten Mitarbeiter:innen in den Fachreferaten und nachgeordneten Behörden sowie weitere zentrale Akteure in der Umsetzung (Innovationsdienstleister:innen der EIP-Agri, Regionalmanagements, LAG-Vorstände, Planungsbüros) sollten weiterhin Informationen (z. B. Best-practice-Beispiele) und Fortbildungen zum Erwerb von Genderkompetenz angeboten werden. Für eine gute Akzeptanz sollte auf eine hohe Praxisorientierung und thematische Relevanz für die potenziellen Teilnehmer:innengruppen geachtet werden. Als Ausgangspunkt könnte z. B. die Diskussion des vorliegenden Leitfadens dienen. Mehr Genderkompetenz bei Akteuren wie Planungsbüros, Regionalmanagements oder Innovationsdienstleister:innen wäre ein wichtiger Baustein, um die Geschlechterperspektive besser in der Umsetzung der Fördermaßnahmen zu verankern und so zu einem wirklichen Gender Mainstreaming in der EPLR-Umsetzung beizutragen. Dies könnte auch über die Ausgestaltung der Förderbedingungen (z. B. verpflichtender Nachweis einer entsprechenden Fortbildung, Berücksichtigung entsprechender Kompetenzen in den Auswahlkriterien) forciert werden.

7.2 Vernetzung, Kommunikation und Unterstützung

Bisherige Aktivitäten beibehalten und weiterentwickeln

Der regelmäßige Austausch zwischen Verwaltungsbehörde und dem Netzwerk LandHessinnen sollte beibehalten und die Arbeit des Netzwerks weiterhin unterstützt werden. Der Leitfaden sollte weiterentwickelt werden. Sinnvoll wären maßnahmenspezifische Checklisten, die den Besonderheiten des jeweiligen Förderbereichs Rechnung tragen. Diese sollten in Zusammenarbeit mit Mitgliedern des Netzwerks und Praktiker:innen des jeweiligen Förderbereichs erarbeitet und aktiv kommuniziert werden. Auch die Bereitstellung von Informationen und Best-practice-Beispielen im Internetauftritt zum EPLR sollte fortgeführt werden.

Gleichstellung als Thema sichtbar organisatorisch verankern

Die Schieflagen zwischen den Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern sind komplex und vielfältig. Um die Akteur:innen der ländlichen Entwicklung darin zu unterstützen, Politiken, Fördermaßnahmen oder einzelne Fördervorhaben geschlechtergerecht auszugestalten, sind konkrete Angebote und Anlaufstellen sinnvoll. Als Beispiel sei auf Mecklenburg-Vorpommern verwiesen, wo in der 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).

In Hessen könnte die Akademie für ländliche Räume eine ähnliche Funktion übernehmen; bundesweit sollte die Deutsche Vernetzungsstelle Ländliche Räume (DVS) das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern in ländlichen Räumen aufgreifen. So wäre sowohl in der Internetpräsenz der DVS eine Rubrik sinnvoll, in der vorhandene Leitfäden, Studien, Erfahrungsberichte zusammengetragen und verlinkt werden, als auch die Integration des Themas in Veranstaltungen zu Dorf- und Regionalentwicklung.

Vermeiden von Stereotypen

Es sollte konsequent darauf geachtet werden, dass in Berichten, Broschüren, Flyern, Unterlagen, Präsentationen und Ähnlichem die Vielfalt der Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen 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.

7.3 Förderangebote der Dorf- und Regionalentwicklung geschlechtergerecht weiterentwickeln

Zum einen muss sichergestellt werden, dass Frauen und Männern gleichermaßen an der Ausgestaltung und Umsetzung von Dorfentwicklung und LEADER beteiligt sind, zum anderen gilt es über eine aktive Einbeziehung von Frauen und Männern die Qualität und Zielgenauigkeit der Entwicklungskonzepte 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 (LES, IKEK, ...) stärker als in der Vergangenheit eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Ist-Situation und Definition der Handlungsbedarfe eingefordert werden. Gleichzeitig sollte dies mit Beratungsangeboten flankiert werden.

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

Sowohl in den 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. Es ist daher begrüßenswert, dass für die Förderperiode ab 2023 eine paritätische Besetzung der Entscheidungsgremien der LEADER-Regionen sowie der Steuerungsgruppen in der Dorfentwicklung verpflichtend sein soll.

Angesichts der geringen Zahl von Frauen in kommunalen Spitzenpositionen dürfte dies für einzelne Regionen eine Herausforderung sein. Daher sollten unterstützende Austausch- und Beratungsformate angeboten werden, um die Regionen auf diesem Weg zu begleiten.

Projektförderung inklusiver gestalten

Bei investiven Vorhaben der Fördermaßnahmen zur ländlichen Entwicklung (LEADER, Basisdienstleistungen) sollte stärker als bisher auf die explizite Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven ländlicher Bevölkerung in der Projektentwicklung geachtet werden. Zur Unterstützung potenzieller Projektträger:innen sind ggf. maßnahmenspezifische Leitfäden und Checklisten, wie sie z. B. in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt wurden (vgl. Landesfrauenrat Mecklenburg Vorpommern, 2020), und die Verbreitung von Best-Practice-Beispielen sinnvoll.

Hinsichtlich der Formulierung der Auswahlkriterien für Vorhaben in den LES 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 (vgl. Abbildung 10).

Die Förderangebote für unternehmerische Tätigkeiten außerhalb der Landwirtschaft sollten beibehalten und möglichst von spezifischen Beratungs- und Vernetzungsangeboten für Frauen flankiert werden. Auch die Förderung von Teilzeitexistenzgründungen sollte möglich sein.

Ausblick – Digitalisierung

Auch bedingt durch die Covid-19-Pandemie haben flexible und mobile Formen des Arbeitens einen Schub erhalten. So werden Co-working 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 Home-Office bzw. standortungebundenes Arbeiten bei entsprechender

Breitbandversorgung neue Möglichkeiten. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in den ländlichen Räumen Hessens allerdings nicht so gut wie etwa in Schleswig-Holstein (vgl. atene KOM GmbH, 2020; Dähler et al., 2021). Insbesondere in Nordhessen ist die Breitbandverfügbarkeit vergleichsweise schlecht (vgl. Breitbandbüro Hessen, 2022). Auch die Etablierung von Co-working Spaces hat erst in jüngster Zeit Fahrt aufgenommen (vgl. Bähr et al., 2020).

Aufseiten der Unternehmen erfordert die Nutzung von Home-Office 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. Nach Einschätzung der VB kommt erschwerend hinzu, dass der Agrarsektor auch insgesamt vor großen Herausforderungen steht, etwa im Hinblick auf die Hofnachfolge, und daher die Offenheit für das Thema Geschlechtergerechtigkeit geringer ist als im Feld der ländlichen Entwicklung. Denkbar wäre die Stärkung der Beratung und Vernetzung von Betriebsleiterinnen, was in den Aufgabenbereich des Landesbetriebs Landwirtschaft Hessen (LLH) fallen würde. Um den besonderen Herausforderungen von Betriebsleiterinnen Rechnung zu tragen, wäre es wünschenswert spezifische Beratungs- und Finanzierungsangebote insbesondere für Hofnachfolgerinnen und Neu-Einsteigerinnen zu etablieren.

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

Für die **EIP-Agri** sollte zunächst eine differenzierte Erfassung der Mitglieder der OG nicht nur nach institutionellem Hintergrund, sondern auch nach Geschlecht etabliert werden. Darüber hinaus wäre es sinnvoll, in Forschungsvorhaben Geschlechterdifferenzen in Zugang und Nutzung der EIP-Agri zu beleuchten, ggf. auch im Rahmen von Studien, die die Akteurslandschaft der EIP agri auch unter weiteren soziodemografischen und sozioökonomischen Aspekten betrachten. Auf dieser Basis könnten dann zu einem späteren Zeitpunkt Empfehlungen für eine gendersensible Umsetzung der EIP-Agri abgeleitet werden.

7.5 Geschlechtergerechtigkeit besser in der Evaluation verankern

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

Daneben sollte die Frage des Beitrags der 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, war völlig unzureichend.

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
- atene KOM GmbH (2020) Bericht zum Breitbandatlas. Teil 1: Ergebnisse. Berlin: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI), zu finden in https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/DG/Digitales/bericht-zum-breitbandatlas-mitte-2020-ergebnisse.pdf?__blob=publicationFile [zitiert am 4.8.2021]
- Bähr U, Biemann J, Lietzau J, Hentschel P (2020) Coworking im ländlichen Raum: Menschen, Modelle, Trends, hg. v. CoWorkLand, Bertelsmann Stiftung, zu finden in <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/coworking-im-laendlichen-raum-all> [zitiert am 4.8.2021]
- BA [Statistik der Bundesagentur für Arbeit] (2021) Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, zu finden in https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10 [zitiert am 7.12.2021]
- Bathke M (2020) Fallstudien zur Förderung der ländlichen Infrastrukturen Teilmaßnahme 7.2, Investitionen in die Schaffung, Verbesserung oder Ausdehnung aller Arten von kleinen Infrastrukturen: Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 3/2020, zu finden in https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/3_2020-HE-Berichte-aus-der-Evaluation-Wegebau-2.pdf [zitiert am 12.5.2022]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2019) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2019. Bonn, zu finden in <https://www.inkar.de/> [zitiert am 2.8.2021]
- BBSR [Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung] (2020) INKAR. Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung. Ausgabe 2020. Bonn, zu finden in <https://www.inkar.de/> [zitiert am 10.5.2021]
- Becker Z (2021) Die Zukunft der Dorfentwicklung im Lichte neuer Verantwortungsstrukturen und Planungsmethoden, Universität Vechta. Vechtaer Studien zur Geographie, zu finden in <http://131.173.82.53/handle/21.11106/319>
- 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, Derkzen 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, zu finden in <<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1016/S1057-1922%2807%2913011-0>> [zitiert am 2.9.2019]
- 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]
- Breitbandbüro Hessen (2022) Dashboard Digitale Infrastruktur in Hessen: abgerufen am 17.01.2022, zu finden in <<https://www.breitbandbuero-hessen.de/dashboard>>
- BSELF [Bayrisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten] (2022) Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum in Bayern 2014–2022: Version 10.0, zu finden in <https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/programm_eplr2020_gesamt.pdf>
- 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>
- Dähner S, Reibstein L, Amberger J, Sütterlin S, Slupina M, Hinz C (2021) Digital aufs Land: Wie kreative Menschen das Leben in Dörfern und Kleinstädten neu gestalten. Berlin, Ludwigsburg: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung; Wüstenrot Stiftung, 74 p, zu finden in <https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/153_Digital_aufs_Land/Digital_aufs_Land_Online.pdf> [zitiert am 17.1.2022]
- Damyhanovic 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
- Damyhanovic 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
- Damyhanovic D, Zibell B (2019) Brief historical review of gendered approaches in spazial 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
- Dehoff A, Roosen J (2021) Bäuerinnenstudie Bayern 2019: Ein Stimmungsbild zur Arbeits- und Lebenssituation sowie der sozialen Absicherung der bayerischen Bäuerinnen. gefördert durch das bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung an der Technischen Universität München, TUM School of Management, zu finden in <https://www.professors.wi.tum.de/fileadmin/w00bca/mcr/Projects/Baeuerinnenstudie_Bayern_2019_Final.pdf> [zitiert am 12.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2011) Fachserie 3 Heft 4: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2010. Statistisches Bundesamt, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/LandForstwirtschaft/ViehbestandTierischeErzeugung/Viehhaltung2030213079004.pdf?__blob=publicationFile> [zitiert am 6.12.2018]

- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017a) Agrarstrukturerhebung 2016 – Arbeitskräfte ; Fachserie 3, Reihe 2.1.8, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html#sprg239572> [zitiert am 27.11.2019]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017b) Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland: Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html#sprg233616> [zitiert am 3.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021) Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2020, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/hofnachfolge-lw-betriebe-5411403209005.xlsx?__blob=publicationFile.htm> [zitiert am 6.12.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (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]
- Eberhardt W (2022) Umsetzung der Europäischen Innovationspartnerschaft „Landwirtschaftliche Produktivität und Nachhaltigkeit“ (EIP-Agri) – Zwischenbilanz 2021/22. Braunschweig, 5-Länder-Evaluation 6/2022, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung/>> [zitiert am 12.7.2022]
- Ebers H, Flint L, Forstner B (2018) Befragung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern zur AFP-Förderung (Fragebogen): Eine Umfrage des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft in Braunschweig im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz
- Ebers H, Forstner B (2020) Evaluation der Förderung von Investitionen zur Diversifizierung (FID – TM 6.4 des EPLR): Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 16/2020, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/16_2020_NRW_AFP-Modulbericht.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- EIGE [Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen] (2019) Gleichstellungsindex 2019: Deutschland, 1 online resource
- ELER-VB Hessen [ELER-Verwaltungsbehörde des Entwicklungsplanes für den ländlichen Raum des Landes Hessen] (2018) 5. Sitzung des Begleitausschusses für den Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessens 2014–2020 (BGA EPLR Hessen 2014–2020) vom 20. bis 21. Juni 2018 in Bad Hersfeld: Protokoll
- Empirica ag (2020) Studie zur Situation von gründungsinteressierten Frauen und Existenzgründerinnen im ländlichen Raum: Schlussbericht, im Auftrag des Deutschen LandFrauenverbands (dlv)
- 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>

- EU-KOM [Europäische Kommission] (2016) Attitudes of Europeans towards Animal Welfare. Special Eurobarometer 442 4158. Brüssel
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Brüssel, COM(2020) 152 final
- EuRH [Europäischer Rechnungshof] (2021) Gender Mainstreaming im EU-Haushalt: Auf Worte sollten nun Taten folgen, Europäische Union. Sonderbericht, zu finden in <https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_DE.pdf> [zitiert am 17.6.2021]
- 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> [zitiert am 19.1.2022]
- Forstner B, Ebers H, Bergschmidt A, Schwarze S (2020a) Evaluation des Agrarinvestitionsförderungsprogramms (AFP-TM 4.1): Ergebnisse der Befragung der Zuwendungsempfänger*innen: Landesprogramm Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 7/2020, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/7_2020-SH_AFP_Ergebnisse_der_Befragung.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- Forstner B, Ebers H, Roggendorf W, Bergschmidt A (2020b) Evaluation des Agrarinvestitionsförderungsprogramms (AFP – TM 4.1 des EPLR): Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft (TI-BW), 5-Länder-Evaluation 11/2020, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2020/11_2020_-_HE_EPLR_AFP.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- Forstner B, Grajewski R, Bathke M, Bergschmidt A, Dickel R, Eberhardt W, Ebers H, Fähmann B, Fengler B, Franz K, Moser A, Pufahl A, Reiter K, Roggendorf W, Sander A, Schnaut G, Schwarz G, Spengler M, Tietz A (2016) Ex-post-Bewertung Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2007 bis 2013. Braunschweig, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/HE/0-Ex-post-Bewertung_Hessen_EPLR_Endbericht.pdf> [zitiert am 26.9.2018]
- Franz A, Deimel I, Spiller A (2012) Concerns about animal welfare: a cluster analysis of German pig farmers. *British Food Journal* 114(10):1445-1462. doi: 10.1108/00070701211263019
- Frey R, Claus T, Pimminger I, Ahrens P (2007) Externe Analyse und Beratung zur Ziel 2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming. WuH, zu finden in <http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht_Gender_Mainstreaming.4140.pdf> [zitiert am 6.6.2014]
- 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, Pollermann K (2022) Länderübergreifender Bericht zur Umsetzung von LEADER in der Förderperiode 2014-2020 (im Erscheinen). Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2022, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>>
- Genderkompetenzzentrum (2012) Gender Kompetenz, zu finden in <<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>> [zitiert am 15.7.2021]
- Grajewski R (2016) Vier ländliche Entwicklungsprogramme im Vergleich: PFEIL Niedersachsen-Bremen, LPLR Schleswig-Holstein, NRW-Programm Ländlicher Raum und EPLR Hessen : Finanzen – Fördermaßnahmen – Prioritäten – Investitionstypen – Zielgruppen – Implementation. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 1/2016, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2016/Programmuebersicht_4_EPLR-Stand_2016.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- Grajewski R (2018) Das Partnerschaftsprinzip im ELER in der Praxis Ergebnisse einer Befragung von Partnern in Niedersachsen/Bremen, Schleswig-Holstein, Hessen und Nordrhein-Westfalen. 5-Länder-Evaluation 3/18. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 3/2018, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/Bericht_Partnerschaftsprofil_endg-stand-Juni2018_RW__komplett.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- 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 63:101896. doi: 10.1016/j.ejpoleco.2020.101896
- Hessen Agentur [Hessen Agentur GmbH] (2013) Sozioökonomische Analyse im Hinblick auf EFRE, ESF und ELER in Hessen für die Förderperiode 2014 bis 2020 einschließlich Stärken-, Schwächen-, Chancen-, Risiken-Analyse. Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung, zu finden in <https://wirtschaft.hessen.de/sites/default/files/HMWVL/soziooekonomische_analyse_hessen_2013.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (o. J.) Land hat Zukunft: Hessische Offensive für die Ländlichen Räume, zu finden in <<https://www.land-hat-zukunft.de/>> [zitiert am 7.3.2022]

- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2015a) Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014–2020 [Leicht gekürzte und besser lesbare Fassung]. Wiesbaden
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2015b) Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020 (SFC-Fassung). Wiesbaden
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2017) Jährlicher Durchführungsbericht Germany – Rural Development Programme (Regional) – Hesse (Zeitraum 01/01/2016–31/12/2016). Wiesbaden, zu finden in <https://umwelt.hessen.de/sites/default/files/media/hmuelv/he_jb16_2014-2020_he_final_29.06.2017_0.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2019a) Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020. Jährlicher Durchführungsbericht für 2018 gemäß Artikel 50 der Verordnung (EU) Nr. 1303/2013, Artikel 75 der Verordnung (EU) Nr. 1305/2013 und Anhang VII der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 808/2014, 232 p, zu finden in <https://umwelt.hessen.de/sites/default/files/media/hmuelv/erweiterter_jaehrlicher_durchfuehrungsbericht_eplr_2018.pdf> [zitiert am 19.12.2019]
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2019b) Leitfaden zur Dorfentwicklung in Hessen, zu finden in <https://umwelt.hessen.de/sites/umwelt.hessen.de/files/2021-07/leitfaden_dorfentwicklung.pdf> [zitiert am 15.11.2021]
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2020a) Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) des Landes Hessen 2014 – 2020: Stand 4. Änderungsantrag (Version 5.1 vom 14.01.2020)
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2020b) Stimmberechtigungen Begleitausschuss EPLR Hessen 2014–2020: Stand: Mai 2020
- HMUKLV [Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz] (2021) Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020 -Jährlicher Durchführungsbericht für 2020
- HMWVL [Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung] (2012) Leitfaden zur Erstellung eines integrierten kommunalen Entwicklungskonzeptes (IKEK)
- HMWVL [Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung] (2013) Leitfaden für die inhaltliche und redaktionelle Ausgestaltung von regionalen Entwicklungskonzepten (REK) als Grundlage für die Auswahl von LEADER-Fördergebieten 2014 – 2020
- 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>
- Holtkamp L, Garske B, Wiechmann E (2020) Die Wahl von Bürgermeister_innen in Deutschland – Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. GENDER 12(1-2020):127-145. doi: 10.3224/gender.v12i1.09
- Holtkamp L, Schnittke S (2008) Erklärungsmodelle für die Unterrepräsentation von Frauen: Eine Analyse am Beispiel der Kommunalparlamente von Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. femina politica(2):53-64, zu finden in <<https://elibrary.utb.de/doi/pdf/10.3224/feminapolitica.v17i2.07>> [zitiert am 3.2.2021]

- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2016) Die Kommunalwahlen am 6. März 2016. Endgültige Ergebnisse der Gemeindevahlen und der Kreiswahlen. Wiesbaden, Statistische Berichte Kennziffer: B VII 3-2 – 5j/16, zu finden in
<https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeServlet/HEHeft_derivate_00005694/BVII3-2_5j16.pdf> [zitiert am 18.11.2021]
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2017a) Agrarstrukturerhebung: Betriebswirtschaftliche Ausrichtung, Einkommenskombinationen und Teilnahme an Förderprogrammen. Wiesbaden, Statistische Berichte Kennziffer: CIV9- 4j/16-4, zu finden in
<https://statistik.hessen.de/sites/statistik.hessen.de/files/CIV9_4j16_4.pdf>
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2017b) Die Hessische Gemeindestatistik 2017: Ausgewählte Strukturdaten aus Bevölkerung und Wirtschaft 2016. Wiesbaden, zu finden in
<https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/HEHeft_mods_00008708>
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2018) Anschriftenverzeichnis der Regierungspräsidien, Landkreise, Städte und Gemeinden in Hessen: Kennziffer: A Verz-3 – September 2018, zu finden in
<<https://www.statistik.hessen.de>>
- HSL [Hessisches Statistisches Landesamt] (2021) Anschriftenverzeichnis der Regierungspräsidien, Landkreise, Städte und Gemeinden in Hessen: Kennziffer: A Verz-3 – Juni 2021, zu finden in
<<https://www.statistik.hessen.de>> [zitiert am 1.9.2021]
- HVBG [Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation] (o. J.) SILEK: Integrierte Ländliche Entwicklungskonzepte mit räumlichem und thematischem Schwerpunkt, zu finden in
<<https://hvbh.hessen.de/bodenmanagement/flurneueordnung/silek>> [zitiert am 7.3.2022]
- IfLS [Institut für Ländliche Strukturforchung], ART [Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf], PRAC [Planung&Forschung Bergs und Issa Partnergesellschaft], entera [entera – Ingenieurgesellschaft für Planung] (2014) Ex-ante-Evaluierung inkl. stratgeischer Umweltverträglichkeitsprüfung (SUP) "Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014-2020 (EPLR)". HMUKLV, zu finden in
<https://umweltministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hmuelv/anlage_1_-_ex-ante-evaluierung_eplr_hessen_2014-2020_-_06122014.pdf> [zitiert am 2.9.2019]
- Infodienst Landwirtschaft – Ernährung – Ländlicher Raum (o. J.) Innovative Maßnahmen für Frauen im Ländlichen Raum (IMF), zu finden in <https://foerderung.landwirtschaft-bw.de/pb/,Lde/Startseite/Foerderungswegweiser/Innovative+Massnahmen+fuer+Frauen+im+laendlichen+Raum+_IMF_>> [zitiert am 3.3.2022]
- 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. *Sociologia Ruralis* 61(2):303-321. doi: 10.1111/soru.12328

- Kamphans M, Metz-Göckel S, Selent P (2017) Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Lehre. In: Robertson-von Trotha CY, Albers A, Albuquerque JPd, Anderl R, Berendes J, Bergmann G, Brall S, Burkardt N, Deigendesch T, Fuchs W, Gapski H, Glaser H, Görisch J, Görts W, Isenhardt I, Jarchow M, Jorzik B, Kamphans M, Kaschke M, Keller A, Koban IH, Krucker C, Mainzer K, Maring M, Metz-Göckel S, Otten M, Pock M-Cv, Rein K, Rolf A, Rothfuss U, Rüll H, Selent P, Simon E, Völz D, Wägenbaur T, Woschnack U, Zimmerli WC (eds) Schlüsselqualifikationen für Studium, Beruf und Gesellschaft: Technische Universitäten im Kontext der Kompetenzdiskussion. Karlsruhe: KIT Scientific Publishing: pp 277-316, zu finden in <<https://books.openedition.org/ksp/3326>> [zitiert am 12.7.2022]
- Kay R, Welter F (2021) Female and male entrepreneurs in Germany: How did the coronavirus pandemic affect their businesses?, hg. v. Institut für Mittelstandsforschung Bonn. Workingpaper, zu finden in <https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/ifmstudien/workingpaper-01_2021.pdf> [zitiert am 19.10.2021]
- Klimmer M (2015) Entwicklung und Erfolgsfaktoren diversifizierender Landwirtschaftsbetriebe: Schriftliche Befragung und Auswertung geförderter und nicht geförderter Betriebe in Hessen
- 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]
- 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> [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]
- Landesregierung Hessen (2018) Aufbruch im Wandel durch Haltung, Orientierung und Zusammenarbeit. KOALITIONSVERTRAG zwischen CDU Hessen und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN Hessen für die 20. Legislaturperiode, zu finden in <https://www.hessen.de/sites/default/files/media/staatskanzlei/koalitionsvertrag_20._wahlperiode.pdf> [zitiert am 1.9.2021]
- 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>
- Lien S (2017) Wohnstandort und räumliche Mobilität im Kontext steigender Frauenerwerbstätigkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden [zitiert am 17.3.2022]
- 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
- Metz-Göckel S, Roloff C (2002) Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. *Journal Hochschuldidaktik* ; 13. Jahrgang 2002 Heft 1. doi: 10.17877/DE290R-992
- Milbert A, Blätgen N (2021a) Interaktiver Gender Index, zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 2.8.2021]
- Milbert A, Blätgen N (2021b) Interaktiver Gender Index: Domäne Arbeit – Einzelindikatoren – Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im tertiären Sektor am Arbeitsort je 100 Beschäftigten (2019), zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 16.3.2021]
- Milbert A, Müller-Kleißler R, Sturm G (eds) (2015) *Gender-Index revisited*. Bonn: BBR, 24 p. BBSR-Analysen KOMPAKT 2015,8
- Milbert A, Sturm G, Walther A (2013) Auf der Suche nach dem guten Leben. Geschlechtstypische Wanderungen in Deutschland, hg. v. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Analysen KOMPAKT, zu finden in <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL_4_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 24.6.2021]
- Mittertrainer M, Thiessen B 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]
- MLR [Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg] (o. J.) Innovative Maßnahmen für Frauen, zu finden in <<https://mlr.baden-wuerttemberg.de/de/unsere-themen/laendlicher-raum/foerderung/innovative-massnahmen-frauen/>> [zitiert am 3.3.2022]
- MLR [Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg] (2015) Geschäftsordnung des Begleitausschusses "Maßnahmen- und Entwicklungsplan Ländlicher Raum Baden-Württemberg 2014 bis 2020 (MEPL III), zu finden in <https://foerderung.landwirtschaft-bw.de/pb/site/pbs-bw-mlr/get/documents_E1280714056/MLR.LEL/PB5Documents/mlr/MEPL/mepI_extern/MEPL_BA_extern/17.06.2015%20beschlossene%20Gesch%C3%A4ftsordnung%20MEPL%20III-Begleitausschuss_unterschrieben.pdf> [zitiert am 7.3.2022]
- N.N. (2015) Dokumentation der Fachtagung "FRAUEN MACHT im ländlichen Raum": 13. Juni 2015 in Schwalmstadt-Treysa, hg. v. Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN, zu finden in <https://umwelt.hessen.de/sites/default/files/media/hmuelv/doku_frauen_macht_internet.pdf> [zitiert am 12.8.2021]
- Netzwerk LandHessinnen (2022) *Der Preis Landheldin 2022*. Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV), zu finden in <<https://www.land-hat-zukunft.de/landheldin.html>> [zitiert am 15.3.2022]
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2016) *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris, zu finden in <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>>
- OECD [Organisation for Economic Co-operation and Development] (2021) *Entrepreneurship Policies through the Gender Lens*. Paris: OECD Publishing. OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship

- Perrin PJ (2005) Geschlechts- und ausbildungsspezifische Unterschiede im Investitionsverhalten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Bern. Dissertation, zu finden in https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg_ger.pdf [zitiert am 29.6.2021]
- Peter H (2022) Umsetzung von Dorfentwicklungsplänen in Hessen – Lokale Governance-Arrangements und die Rolle der Steuerungsgruppen zur Verstetigung der Dorfentwicklungsprozesse: Teilmaßnahme 7.1 des EPLR Hessen 2014 bis 2020. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation (in Vorbereitung) #/2022 [zitiert am 15.6.2022]
- 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 [zitiert am 12.5.2022]
- Pieper JL, Padel S (2020) Die unterschätzte Rolle von Frauen. B&B Agrar 73(3):14-16, zu finden in https://www.bildungsserveragrar.de/fileadmin/Redaktion/Fachzeitschrift/2020-3/5003_2020_bub-agrar_x007.pdf [zitiert am 3.2.2021]
- Pimminger I (2011) Leitfaden zur Evaluierung des Querschnittsziels Gleichstellung in Programmen, hg. v. Agentur für Gleichstellung im ESF, zu finden in http://esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/leitfaden_evaluation_agentur_gleichstellung_esf_2011.pdf [zitiert am 22.6.2021]
- Pimminger I (2017) Theoretische Grundlagen zur Operationalisierung von Gleichstellung. In: Wroblewski A, Kelle U, Reith F (eds) Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: pp 39-60
- Pimminger I (2019) Gleichheit – Differenz: die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit in der Geschlechterforschung. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung 65. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: pp 45-54
- Pollermann K (2021) Regional Governance: Begriffe, Wirkungszusammenhänge und Evaluationsansätze. Braunschweig. Thünen Report 87, zu finden in https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn063779.pdf
- Ramstetter L, Habersack F (2020) Do women make a difference? Analysing environmental attitudes and actions of Members of the European Parliament. Environmental Politics 29(6):1063-1084. doi: 10.1080/09644016.2019.1609156
- Raue P (2021) Beitrag des Landesprogramms Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014–2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Braunschweig: Thünen-Institut für Lebensverhältnisse in ländlichen Räumen (TI-LV), 5-Länder-Evaluation 5/2021, zu finden in https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2021/5_2021-SH_Gleichstellung.pdf [zitiert am 8.12.2021]
- Reschke L, Schnaut G, Weis K (o. J.) Akademie für den ländlichen Raum, Jahresprogramm 2021. Akademie für den ländlichen Raum Hessen, zu finden in <https://www.land-hat-zukunft.de/files/content/downloads/alr/ALR%20Jahresprogramm%202021.pdf>
- Richtlinie DE/RE 2018: Richtlinie des Landes Hessen zur Förderung der ländlichen Entwicklung vom 22.03.2018. Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, VII 8 – 086 b – 02.02 – Gült.-Verz. 50. – (2018)

- Richtlinie DE/RE 2019: Richtlinie des Landes Hessen zur Förderung der ländlichen Entwicklung vom 23.07.2019. Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, VII 8 – 086 b – 02.02 – Gült.-Verz. 50. – (2019)
- RL Ländliche Entwicklung 2015: Richtlinie des Landes Hessen zur Förderung der ländlichen Entwicklung, Stand 16.02.2015 (2015)
- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021) Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf>
- Schanz H, Baur K, Biro B (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]
- Schnaut G, Fähmann B, Bathke M, Eberhardt W, Ebers H, Fengler B, Flint L, Forstner B, Franz K, Grajewski R, Peter H, Pufahl A, Reiter K, Roggendorf W, Sander A (2018) Analyse der Inanspruchnahme und Umsetzung. Entwicklungsplan für den ländlichen Raum des Landes Hessen 2014 – 2020. 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 7/2018, zu finden in <https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/2018-08-20_Bericht_zu_Inanspruchnahme_EPLR_HE_Enwurf_Ueberarbeitung2_TI_RW_20190320.pdf> [zitiert am 12.5.2022]
- 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
- SMUL [Sächsisches Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft] (2020) Geschäftsordnung des Begleitausschusses für das Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum im Freistaat Sachsen 2014-2020: CCI 2014DE06RDRP019, Stand: 19.06.2020, zu finden in <https://www.smul.sachsen.de/foerderung/download/Geschaeftsordnung_Stand_20200619.pdf> [zitiert am 7.3.2022]
- Spitzner M, Hummel D, Stieß I, Alber Gotelind, Röhr U (2020) Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik, hg. v. Umweltbundesamt (UBA). Texte, zu finden in <<https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/interdependente-genderaspekte-der-klimapolitik>> [zitiert am 18.3.2021]
- Spohr B (2019) Sag mir, wo die Frauen sind – Förderung von Frauen im ländlichen Raum in Hessen. In: Hessische Akademie der Forschung und Planung im ländlichen Raum (ed) Frauen(leben) im ländlichen Raum 58.: pp 30-32, zu finden in <<https://www.hessische-akademie.de/publikationen/hal-mitteilungen/>> [zitiert am 12.8.2021]
- Stk [Niedersächsische Staatskanzlei] (2014) Anlage 2 zur Einladung zur ersten Sitzung des vorläufigen Begleitausschusses für das Programm zur Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums für Niedersachsen/Bremen in der Förderperiode 2014–2020: BA- und Wiso-Partner-Liste

- Stoppacher P, Saurug M (2020) Begleitstudie zur Bewertung der Umsetzung und der Wirkung von Wissenstransfermaßnahmen (Bildung und Beratung) im Rahmen des Österreichischen Programms für die ländliche Entwicklung (LE14-20): Endbericht, Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), zu finden in <https://info.bmlrt.gv.at/dam/jcr:0b9d31db-0f08-4dc3-8a25-b2e7e31a14f5/Endbericht_Evaluation_Wissenstransfer_IFA%20Steiermark_6.4.2020.pdf> [zitiert am 14.12.2021]
- Tietz A, Neumann R, Volkenand S (2021) Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Report, zu finden in <<http://dx.doi.org/10.3220/REP1616572218000>> [zitiert am 19.10.2021]
- Tuitjer G (2016) Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993, 2012 : Vol. 6, Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen – Frauen als Chance. Braunschweig. Thünen Report 32, Vol. 6, zu finden in <https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-report/Thuenen-Report_32-6.pdf> [zitiert am 24.6.2021]
- Veith K (1991) Dorfentwicklung – mit oder ohne Frauen? In: Europäische ARGE Landentwicklung und Dorferneuerung, Österreichische Gesellschaft für Land- und Forstwirtschaftspolitik (eds) 2. Europäischer Dorferneuerungskongress: Jugend, Familie und alte Menschen im Dorf: Internationales Symposium. Reichenbach: pp 86-87
- VO (EU) 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
- Weis K (2021) Preis LandHeldin: Konzeptpapier
- Weis K, Reschke L (2020) Arbeitskreis Frauen im Ländlichen Raum: Protokoll des Treffens des Kernteams am 16.06.2020 auf Schloss Rauschholzhausen
- Wiechmann E (2019) Politische Repräsentanz und Geschlecht: Political Gender Gap. In: Kortendiek B, Riegraf B, Sabisch K (eds) Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS: pp 1245-1255
- ZAMM unterwegs (o. J) ZAMM unterwegs Zertifikatslehrgang "Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“, zu finden in <<https://www.zamm-unterwegs.at/zamm-unterwegs-zertifikatslehrgang-professionelle-vertretungsarbeit-im-laendlichen-raum+2400+2734423>> [zitiert am 15.3.2022]

Anhang

Verzeichnis der Anhänge

Tabelle A1:	Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG	65
Tabelle A2:	Geschlecht und Rolle	65
Tabelle A3:	Geschlecht und Alter	65
Tabelle A4:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik.....	66
Tabelle A5:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell	66
Tabelle A6:	Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Marginale Effekte	66
Tabelle A7:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik	67
Tabelle A8:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Multivariates Modell	67
Tabelle A9:	Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Marginale Effekte	68
Tabelle A10:	Berücksichtigung des Themas Klimaschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik	69
Tabelle A11:	Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Multivariates Modell.....	69
Tabelle A12:	Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Marginale Effekte.....	70
Tabelle A13:	Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration nach Geschlecht: Deskriptive Statistik	71
Tabelle A14:	Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration: Multivariates Modell	71
Tabelle A15:	Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration: Marginale Effekte	71

Tabelle A1: Deskriptive Statistiken für die unabhängigen Variablen Alter, Geschlecht und Anteil Frauen in der LAG

	N	Mittelwert	Standardabweichung	Median	Minimum	Maximum
Befragte ist weiblich (1=ja)	253	0,26	0,44	0,00	0,00	1,00
Alter	253	55,36	9,75	55,00	20,00	83,00
Anteil Frauen in der LAG	253	0,23	0,12	0,24	0,05	0,50

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A2: Geschlecht und Rolle

Rolle	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
Staat	87 (47 %)	16 (24 %)	103 (41 %)
Zivilgesellschaft	49 (26 %)	39 (58 %)	88 (35 %)
Wirtschaft	50 (27 %)	12 (18 %)	62 (25 %)
Total	186 (100 %)	67 (100 %)	253 (100 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A3: Geschlecht und Alter

Befragte ist weiblich	N	Mittelwert	Standardabweichung	Median	Minimum	Maximum
nein	186	55,91935	9,487913	55	32	83
Ja	67	53,79105	10,3595	55	20	78

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A4: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

Zielgruppe Frauen	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	2 (1 %)	4 (6 %)	6 (2 %)
eher zu wenig (2)	34 (18 %)	28 (42 %)	62 (25 %)
angemessen (3)	143 (77 %)	34 (51 %)	177 (71 %)
eher zu viel (4)	4 (2 %)	0 (0 %)	4 (2 %)
Total	186 (100 %)	67 (100 %)	253 (102 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A5: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Multivariates Modell

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

	Koeffizient	Standard- fehler	z	P> z	[95% Vertrauensintervall]	
Rolle						
Staat	,1206524	,3555268	0,34	0,734	-,5761672	,8174721
Wirtschaft	,9599748	,4455581	2,15	0,031	,0866969	1,833253
Befragte ist weiblich	-1,328819	,3820557	-3,48	0,001	-2,077634	-,5800035
Alter	-,03811	,0117655	-3,24	0,001	-,06117	-,01505
Anteil Frauen in der LAG	-1,327208	1,433353	-0,93	0,354	-4,136529	1,482113
Konstante	3,613553	1,034518	3,49	0,000	1,585936	5,641171

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A6: Berücksichtigung der Zielgruppe Frauen: Marginale Effekte

	Marginaler Effekt	Standard- fehler	z	P> z	[95% Vertrauensintervall]	
Befragte ist weiblich	-,2661632	,0783813	-3,40	0,001	-,4197876	-,1125387
Rolle						
Staat	,0229163	,0674882	0,34	0,734	-,1093581	,1551906
Wirtschaft	,1543016	,0625484	2,47	0,014	,0317091	,2768942

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A7: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

Thema Umwelt und Naturschutz	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	2 (1 %)	4 (6 %)	6 (2 %)
eher zu wenig (2)	45 (24 %)	17 (25 %)	62 (25 %)
angemessen (3)	117 (63 %)	41 (61 %)	158 (63 %)
eher zu viel (4)	18 (10 %)	4 (6 %)	22 (9 %)
zu viel (5)	2 (1 %)	0 (0 %)	2 (1 %)
Total	186 (100 %)	67 (100 %)	253 (101 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A8: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Multivariates Modell

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationsen 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	,9180968	,2257202	4,07	0,000	,4756934	1,3605
Wirtschaft	1,56339	,3065391	5,10	0,000	,9625848	2,164196
Befragte ist weiblich	,0943723	,2881939	0,33	0,743	-,4704774	,659222
Alter	,0227976	,0170591	1,34	0,181	-,0106378	,0562329
Anteil Frauen in der LAG	-1,023264	1,082703	-0,95	0,345	-3,145324	1,098795

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A9: Berücksichtigung des Themas Umwelt- und Naturschutz: Marginale Effekte

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95% Vertrauensintervall]	
Staat (Vergleichsgruppe)						
Zivilgesellschaft						
1	,1955462	,0494366	3,96	0,000	,0986523	,2924401
2	-,1390376	,0384707	-3,61	0,000	-,2144388	-,0636364
3	-,0565086	,0160806	-3,51	0,000	-,0880259	-,0249912
Wirtschaft						
1	-,094313	,0363889	-2,59	0,010	-,165634	-,022992
2	,0211113	,0137647	1,53	0,125	-,005867	,0480896
3	,0732017	,0356467	2,05	0,040	,0033354	,143068
Staat						
1	-,1955462	,0494366	-3,96	0,000	-,2924401	-,0986523
2	,1390376	,0384707	3,61	0,000	,0636364	,2144388
3	,0565086	,0160806	3,51	0,000	,0249912	,0880259
Zivilgesellschaft (Vergleichsgruppe)						
Wirtschaft						
1	-,2898592	,0531342	-5,46	0,000	-,3940004	-,185718
2	,1601489	,0388201	4,13	0,000	,084063	,2362349
3	,1297103	,036503	3,55	0,000	,0581657	,2012548

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A10: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

Thema Klimaschutz	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	6 (3 %)	3 (4 %)	9 (4 %)
eher zu wenig (2)	57 (31 %)	31 (46 %)	88 (35 %)
angemessen (3)	102 (55 %)	28 (42 %)	130 (52 %)
eher zu viel (4)	18 (10 %)	4 (6 %)	22 (9 %)
zu viel (5)	1 (1 %)	0 (0 %)	1 (0 %)
Total	186 (100 %)	67 (100 %)	253 (101 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A11: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Multivariates Modell

Aufgrund der geringen Anzahl an Observationsen 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						
Zivilgesellschaft	-,7797318	,2487718	-3,13	0,002	-1,267315	-,2921481
Wirtschaft	,5642158	,2403845	2,35	0,019	,0930708	1,035361
Befragte ist weiblich	-,3720684	,2824368	-1,32	0,188	-,9256344	,1814975
Alter	,000035	,0125497	0,00	0,998	-,0245619	,0246319
Anteil Frauen in der LAG	-1,162396	1,633659	-0,71	0,477	-4,36431	2,039517

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A12: Berücksichtigung des Themas Klimaschutz: Marginale Effekte

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95% Vertrauensintervall]	
Staat (Vergleichsgruppe)						
Zivilgesellschaft						
1	,1877672	,0585424	3,21	0,001	,0730263	,3025082
2	-,1402307	,0488352	-2,87	0,004	-,2359459	-,0445156
3	-,0475365	,0168896	-2,81	0,005	-,0806394	-,0144335
Wirtschaft						
1	-,1149714	,0494898	-2,32	0,020	-,2119696	-,0179731
2	,0561132	,0300127	1,87	0,062	-,0027107	,114937
3	,0588582	,024713	2,38	0,017	,0104216	,1072948
Staat						
1	-,1877672	,0585424	-3,21	0,001	-,3025082	-,0730263
2	,1402307	,0488352	2,87	0,004	,0445156	,2359459
3	,0475365	,0168896	2,81	0,005	,0144335	,0806394
Zivilgesellschaft (Vergleichsgruppe)						
Wirtschaft						
1	-,3027386	,0602317	-5,03	0,000	-,4207905	-,1846867
2	,1963439	,0560676	3,50	0,000	,0864535	,3062343
3	,1063947	,0226008	4,71	0,000	,0620979	,1506915

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A13: Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration nach Geschlecht: Deskriptive Statistik

Thema Zuwanderung und Migration	Befragte ist weiblich		Total
	nein	ja	
zu wenig (1)	12 (6 %)	9 (13 %)	21 (8 %)
eher zu wenig (2)	67 (36 %)	35 (52 %)	102 (41 %)
angemessen (3)	98 (53 %)	20 (30 %)	118 (47 %)
eher zu viel (4)	4 (2 %)	1 (1 %)	5 (2 %)
zu viel (5)	2 (1 %)	1 (1 %)	3 (1 %)
Total	186 (100 %)	67 (100 %)	253 (102 %)

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A14: Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration: Multivariates Modell

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

	Koeffizient	Standardfehler	z	P> z	[95% Vertrauensintervall]	
Rolle						
Staat	,8411538	,2648287	3,18	0,001	,3220991	1,360208
Wirtschaft	1,380383	,4019103	3,43	0,001	,5926534	2,168113
Befragte ist weiblich	-,6746061	,3881364	-1,74	0,082	-1,435339	,0861271
Alter	-,0072849	,0156649	-0,47	0,642	-,0379875	,0234177
Anteil Frauen in der LAG	-1,310394	,736398	-1,78	0,075	-2,753708	,1329191
Konstante	,2200963	,9553567	0,23	0,818	-1,652368	2,092561

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tabelle A15: Berücksichtigung des Themas Zuwanderung/Migration: Marginale Effekte

	Marginaler Effekt	Standardfehler	z	P> z	[95 % Vertrauensintervall]	
Rolle						
Staat	,1985286	,0629442	3,15	0,002	,0751602	,321897
Wirtschaft	,3225241	,0885352	3,64	0,000	,1489982	,49605

Quelle: Eigene Berechnungen.