

# Beitrag des Landesprogramms ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2022 zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Petra Raue

5-Länder Evaluation 5/2021



Mit finanzieller Unterstützung von

Wir fördern den ländlichen Raum



Landesprogramm ländlicher Raum: Gefördert durch die Europäische Union - Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER), den Bund und das Land Schleswig-Holstein  
Hier investiert Europa in die ländlichen Gebiete

DOI-Nr.: 10.3220/5LE1637140438000  
[www.eler-evaluierung.de](http://www.eler-evaluierung.de)

Der nachfolgende Text wurde in geschlechtergerechter Sprache erstellt. Soweit geschlechtsneutrale Formulierungen nicht möglich sind, wird mit dem Doppelpunkt im Wort markiert, dass Frauen, Männer und weitere Geschlechtsidentitäten angesprochen sind. Feststehende Begriffe aus Richtlinien und anderen Rechtstexten bleiben unverändert. So wurden die Begriffe Partnerinformationsveranstaltung sowie Bildungs- und Beratungsanbieter nicht geändert.

Thünen-Institut für Ländliche Räume

Dipl.-Ing. agr. Petra Raue

Bundesallee 64, 38116 Braunschweig

Tel.: 0531 596-5518

Fax: 0531 596-5599

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

Johann Heinrich von Thünen-Institut

Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei

Bundesallee 50

38116 Braunschweig

Braunschweig, November 2021

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>III</b>
<b>Kartenverzeichnis</b>	<b>IV</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>IV</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>V</b>
<b>0 Zusammenfassung</b>	<b>1</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>2 Untersuchungsdesign</b>	<b>2</b>
2.1 Konzeptioneller Ansatz	3
2.2 Identifikation relevanter Handlungsfelder	4
<b>3 Ausgangslage – in den ländlichen Räumen Schleswig-Holsteins</b>	<b>5</b>
3.1 Überblick: Ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Deutschland	5
3.2 Frauen in der Landwirtschaft	6
3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit	9
3.4 Bevölkerungsstruktur	11
3.5 Teilhabe an Entscheidungsprozessen	13
3.6 Fazit	15
<b>4 Gender Mainstreaming im LPLR</b>	<b>16</b>
4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments	17
4.2 LPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten	18
4.2.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen	20
4.2.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen	21
4.3 Berücksichtigung in der Umsetzung auf Programmebene	22
<b>5 Beiträge der Förderung zu den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern</b>	<b>24</b>
5.1 Beschäftigung und berufliche Entwicklung	25
5.2 Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit und Erwerbsarbeit	29

5.3	Teilhabe an Entscheidungsprozessen	33
5.4	Aufbrechen/Vermeiden von Stereotypen in Wort und Bild	36
5.5	Fazit	37
<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	<b>38</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>43</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ansatz zur Evaluation des Querschnittsziels „Gleichstellung von Männern und Frauen“ im LPLR	4
Abbildung 2:	Anteil landwirtschaftlicher Betriebe mit weiblicher Hofnachfolge (2010)	8
Abbildung 3:	Alltägliches Wegemuster einer Familie im ländlichen Raum mit rollentypischem Muster	10
Abbildung 4:	Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Schleswig-Holstein (2018)	13
Abbildung 5:	Anteil von Frauen bei Bürgermeister:innen, Amtsvorsteher:innen und hauptamtlichen Gemeinde- und Amtsverwaltungsleitungen der Kreise (Stand 2019)	14
Abbildung 6:	Geplante öffentliche Mittel des LPLR (ohne Top-ups) nach Gleichstellungsrelevanz	20
Abbildung 7:	Teilnehmer:innenbewertung des Workshops „ <i>Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Landwirtschaftsfonds (ELER)</i> “ (n=13)	23
Abbildung 8:	Anteil weiblicher Mitglieder in den Begleitausschüssen von ZPLR und LPLR	24
Abbildung 9:	Anteil Frauen an Teilnehmer:innen und Teilnehmer:innen-Lehrgangstagen in den Kursen der TM 1.1 nach Kursdauer (2015-2019)	27
Abbildung 10:	Teilnehmer:innenbewertung der Kurse im Bereich Einkommenskombination am Kursende, 2017-2019	28
Abbildung 11:	Themencodes der LEADER-Projekte (TM 19.2, n=714 Themencodes von 436 Projekten, Mehrfachnennungen möglich)	30
Abbildung 12:	Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung bei der Projektentwicklung	31
Abbildung 13:	Einschätzung der LAG-Mitglieder der AktivRegionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“	32
Abbildung 14:	Frauenanteile in den Entscheidungsgremien und beim Regionalmanagement der AktivRegionen in der letzten und der aktuellen Förderperiode	33
Abbildung 15:	Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder der AktivRegionen nach Geschlecht	34

## Kartenverzeichnis

Karte 1:	Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-Jährigen Bevölkerung in den Ämtern, amtsfreien Gemeinden und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins (Stand 2017)	12
Karte 2:	Genderindex 2019 auf Kreisebene	16

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)	7
Tabelle 2:	Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des LPLR	19
Tabelle 3:	Zielgruppen der LEADER-Projekte (TM 19.2) zur Daseinsvorsorge	31
Tabelle 4:	Einordnung der Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung	38

## Abkürzungsverzeichnis

<b>A</b>	
AFP	Agrarinvestitionsförderungsprogramm
AWK	Auswahlkriterien
<b>B</b>	
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BGA	Begleitausschuss
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
<b>D</b>	
d. h.	das heißt
<b>E</b>	
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	Europäischer Struktur- und Investitionsfonds
ESIF-VO	Europäische Struktur- und Investitionsfonds-Verordnung
et. al.	et alia (und andere)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EU-COM	European Commission
EU-KOM	Europäische Kommission
EuRH	Europäischer Rechnungshof
EURI	European Recovery Instrument
<b>G</b>	
ggf.	gegebenenfalls
GM	Gender Mainstreaming
GO	Geschäftsordnung
<b>I</b>	
IES	Integrierte Entwicklungsstrategie
ILE	Integrierte ländliche Entwicklung
InVeKoS	Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem
<b>K</b>	
km	Kilometer

<b>L</b>	
LAG	Lokale Aktionsgruppe
LEADER	Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft; aus dem Französischen: Liaison entre actions de développement de l'économie rural
LPLR	Landesprogramm Ländlicher Raum Schleswig-Holstein 2014 – 2022
LVBs	Leitende Verwaltungsbeamt:innen
<b>M</b>	
M	Maßnahme
MELUND	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung
<b>N</b>	
n	Anzahl
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
<b>O</b>	
o. g.	oben genannte
OG	Operationelle Gruppe
<b>Q</b>	
QZ	Querschnittsziel
<b>S</b>	
S.	Seite
SH	Schleswig-Holstein
SPB	Schwerpunktbereich
s. o.	siehe oben
SWOT	Stärken-Schwächen-Analyse (Strengths, weaknesses, opportunities, threats)
<b>T</b>	
TM	Teilmaßnahme
TN	Teilnehmer:innen
<b>U</b>	
u. a.	unter anderem
<b>V</b>	
VA	Vorhabenart
vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
V&V	Verarbeitung und Vermarktung
Vs.	versus
<b>Z</b>	
z. B.	zum Beispiel
ZPLR	Zukunftsprogramm ländlicher Raum 2007 - 2013
ZWE	Zuwendungsempfänger:in



## 0 Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wird der Beitrag des Landesprogramms ländlicher Raum des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2022 (LPLR) zum Querschnittsziel der Gleichstellung von Männern und Frauen untersucht. Hierbei 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 Schleswig-Holstein 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 LPLR 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 weniger als die Hälfte für Fördermaßnahmen vorgesehen, die Gleichstellung auch in der Maßnahmenausgestaltung berücksichtigen. Eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in der Begleitung der LPLR-Umsetzung ist noch nicht zu erkennen. Eindeutig positive Beiträge zum QZ leisten die Fördermaßnahmen 1.1 Fort- und Weiterbildung und 7.4 Basisdienstleistungen. Im Rahmen von LEADER gibt es zwar positive Beiträge (u. a. Beschäftigungseffekte). Die Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien ist allerdings unzureichend und der Gleichstellungsaspekt wurde nicht wirksam in den Projektauswahlkriterien der Aktivregionen verankert. Insgesamt profitieren Männer stärker von der Förderung des LPLR als Frauen und haben auch mehr Möglichkeiten, das Programm und die Umsetzung mitzugestalten.

Erste Schritte in Richtung einer gendersensiblen Umsetzung der ELER-Förderung wurden gemacht. Seitens der Verwaltungsbehörde wurden z. B. Workshops für die beteiligten Fachreferate durchgeführt und eine Checkliste erstellt. Diese Ansätze sollten verstärkt und auch in der nächsten Förderperiode kontinuierlich weiterentwickelt werden.

## 1 Einleitung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört zu den grundlegenden Zielen der Europäischen Union (vgl. EuRH, 2021). Für die Förderung aus allen 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. Als potenzielle Diskriminierungsgründe benennt die 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 LPLR 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 in diesem Kontext verwendeten Begriffe sowie die Erarbeitung eines zu dem Politikfeld passenden Bewertungsansatzes. Da im LPLR keine umfassende geschlechterdifferenzierte Situationsanalyse vorgenommen wurde, wird dies für einige relevante Handlungsbereiche in Kapitel 3 nachgeholt. Daran anschließend wird die Berücksichtigung des Querschnittsziels im LPLR untersucht und die potenziellen Beiträge der einzelnen Fördermaßnahmen dargestellt (Kapitel 4). Daneben gilt es auch aufzuzeigen, wie durch eine an Geschlechtergerechtigkeit orientierte Ausgestaltung und Umsetzung der Förderung Potenziale mobilisiert werden können, die zur Verbesserung der Zielerreichung der Programme beitragen können. „Gender-sensible Umsetzung bedeutet nicht Konflikt mit dem Förderziel, sondern oft eine bessere Zielerreichung: Indem man Frauen und Männer in ihrer Vielfalt in den Blick nimmt, wird die Beachtung von Gleichstellung zu einem Effektivitäts- und Effizienzfaktor“ (Frey et al., 2007). Kapitel 5 stellt die Beiträge der LPLR-Förderung in den relevanten Handlungsfeldern zusammen. Der Bericht endet mit Schlussfolgerungen und Empfehlungen in Kapitel 6.

## 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 (Mechanismus des Gender Mainstreaming) zum langfristigen Abbau benachteiligender Strukturen sowie
- andererseits in Form spezifischer Maßnahmen zum Ausgleich struktureller Nachteile.

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

- (1) Gender Mainstreaming (GM) 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 „GM 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, die Identifikation relevanter Projekte und deren Einordnung in den jeweiligen Kontext.

## 2.1 Konzeptioneller Ansatz

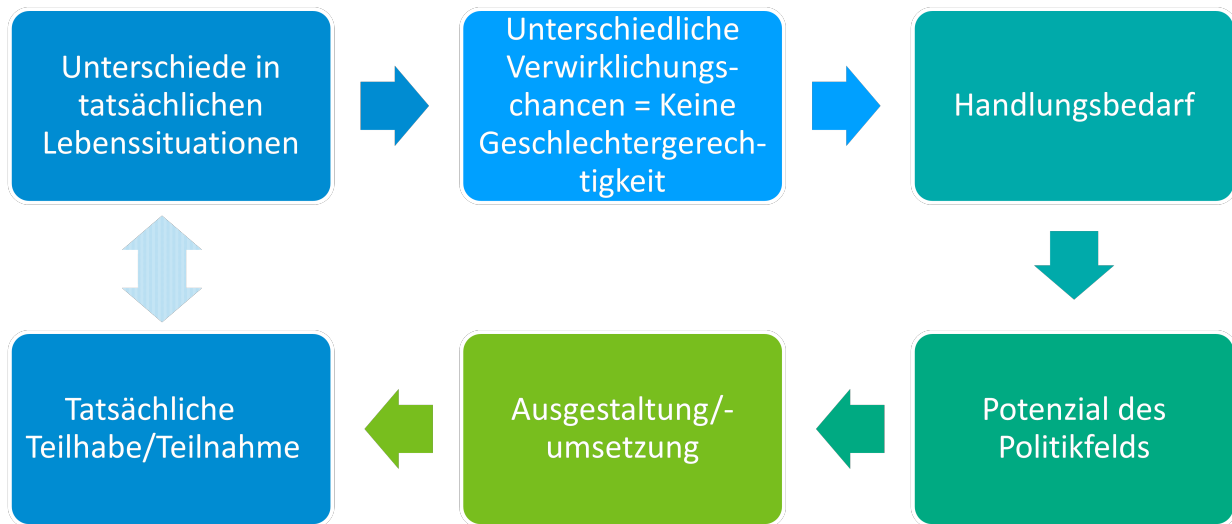
Ohne die begriffliche Vielfalt von Gleichstellung, Gleichheit oder Gerechtigkeit genauer in den Blick zu nehmen, erscheint als Ausgangspunkt die Definition von Geschlechtergerechtigkeit von Pimminger (2017) zur normativen Unterlegung des Gleichstellungsziels hilfreich. Sie bezeichnet Geschlechtergerechtigkeit 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 das folgende vereinfachte Schema ableiten (vgl. Abbildung 1):

Unterschiede in tatsächlichen Lebenssituationen weisen auf unterschiedliche Verwirklichungschancen hin, es besteht keine Geschlechtergerechtigkeit. Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf. Es gilt 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 in Form beispielsweise von Fördermaßnahmen kann dann entsprechende Veränderungen unterstützen.

Zu prüfen ist hier 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.

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



Quelle: Eigene Darstellung.

## 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). Ähnlich wurde das auch im Koalitionsvertrag der schleswig-holsteinischen Landesregierung formuliert (vgl. CDU Schleswig-Holstein et al., 2017: 39 folgende).

Voraussetzungen für wirtschaftliche Unabhängigkeit sind zum einen entsprechende Erwerbsmöglichkeiten und zum anderen die Vereinbarkeit von unbezahlter Fürsorge- und Erwerbsarbeit. Der ELER kann die grundlegenden Schieflagen 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 LPLR 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 LPLR-Umsetzung darauf geachtet wird, Stereotype zu vermeiden bzw. aufzubrechen.

### 3 Ausgangslage – in den ländlichen Räumen Schleswig-Holsteins

Wie es um die Situation von Männern und Frauen in Schleswig-Holstein bestellt ist, wird im Folgenden in verschiedenen Themenfeldern beschrieben, die vom LPLR adressiert werden (können). Zunächst folgt ein Überblick über ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Männern und Frauen in Deutschland; danach wird spezifischer auf ländliche Räume und die schleswig-holsteinische Situation eingegangen.

#### 3.1 Überblick: Ausgewählte Indikatoren zur Lebenssituation von Frauen und Männern in Deutschland

In vielen gesellschaftlichen Bereichen bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in der Lebenssituation von Männern und Frauen. So weist der EU-Gender-Equality-Index 2015 für Deutschland für 2012 auf einer Skala von 0 bis 100 einen Wert von 55 aus (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>). Für 2019 zeigt sich zwar eine Verbesserung auf 67 (EIGE, 2019), die allerdings immer noch viel Luft nach oben lässt. Zentrale Bereiche, in denen Ungleichheit besteht, sind Bildung, die Beteiligung an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit (eng damit verbunden der Komplex Erwerbsbeteiligung und Einkommen) sowie der Bereich Macht und Mitsprache:

- Die Segregation im Bildungsbereich zeigt sich insbesondere bei der Studienfachwahl. So studieren 41 % der Frauen in Deutschland Erziehung und Unterricht, Gesundheit und Sozialwesen oder Geisteswissenschaften und Kunst, aber nur 17 % der Männer (EIGE, 2019).
- Lt. OECD verrichten Frauen in Deutschland 65 % der unbezahlten Arbeit (OECD, 2016). Auswertungen des Statistischen Bundesamts (DESTATIS) 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./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 (BMFSFJ, 2016; DESTATIS, 2017b).
- Der Gender Care Gap beschreibt die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für Care-Arbeit von Frauen und Männern. 2017 betrug der Gender Care Gap im Durchschnitt 52,4 %, d. h. Frauen verrichteten über die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Klunder, 2017). 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) (Boll et al., 2016) 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 mit Frauen mit kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung in allen in der Studie von Boll et al. erfassten Berufssegmenten deutlich geringere Lohnzuwächse bei den Frauen.
- Die Ungleichheit hinsichtlich Macht und Mitsprache zeigt sich u. a. in der Beteiligung an Entscheidungsprozessen in Politik und Gesellschaft. Der EU-Gender-Equality-Index weist 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).

### 3.2 Frauen in der Landwirtschaft

Frauen machen rund ein Drittel der Arbeitskräfte auf landwirtschaftlichen Betrieben aus; von diesen sind der ganz überwiegende Teil auf den landwirtschaftlichen Betrieben teilbeschäftigt (81 % in Deutschland und 82 % in Schleswig-Holstein). Bei den männlichen Arbeitskräften liegt die Teilzeitquote deutlich niedriger, aber auch hier sind in Schleswig-Holstein 50 % teilbeschäftigt auf den landwirtschaftlichen Betrieben, in Deutschland insgesamt 57 %.

Von den Betriebsleitungen waren laut Agrarstrukturerhebung 2016 in Schleswig-Holstein lediglich 10 % weiblich; bei Haupterwerbsbetrieben sogar nur 7 %. Von dieser schon geringen Anzahl an Betriebsleiterinnen sind nur 38 % Vollzeitbetriebsleiterinnen. Demgegenüber liegt bei Männern der Anteil der Vollzeitbetriebsleitungen in Schleswig-Holstein bei 63 %.

Tabelle 1 zeigt ausgewählte Angaben zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Überblick für Deutschland, Schleswig-Holstein und weitere ausgewählte Bundesländer im Vergleich.

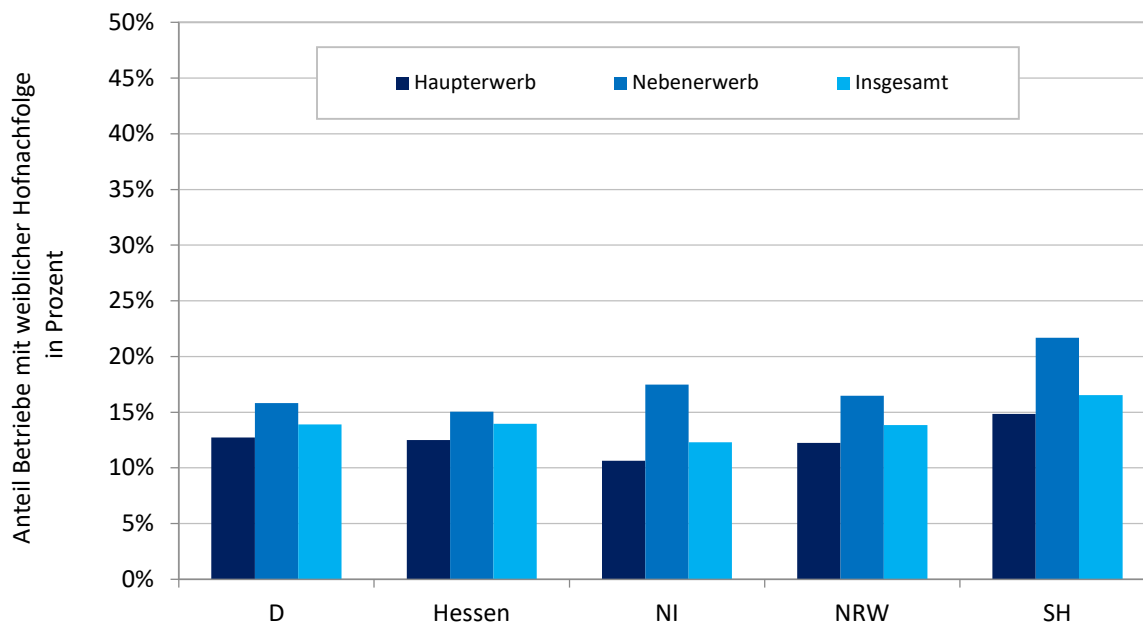
**Tabelle 1: Anteile von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ausgewählten Bundesländern (2016)**

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

Auch wenn die Aussagekraft der Statistik hinsichtlich der tatsächlichen Leitungs- und Entscheidungsstrukturen begrenzt ist, so weist sie doch auf eine Schiefelage 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, legen die o. g. Zahlen die Vermutung nahe, dass nach wie vor überwiegend der männliche Nachkomme den landwirtschaftlichen Betrieb übernimmt. Dies bestätigen auch die Erhebungen zur Hofnachfolge in der Landwirtschaftszählung 2010. Bei den Betrieben, in denen es eine Hofnachfolge gab, lag der Anteil der Hofnachfolgerinnen deutschlandweit in der Landwirtschaftszählung 2010 bei 14 %, in Schleswig-Holstein mit 16 % nur geringfügig darüber (vgl. Abbildung 2). Die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 werden im Laufe des Jahres 2021 sukzessive veröffentlicht<sup>1</sup>. Angaben zur Hofnachfolge und geschlechterdifferenzierte Angaben zu Betriebsleitung und Arbeitskräften lagen zum Zeitpunkt der Berichterstellung lediglich für Deutschland insgesamt, aber noch nicht auf Ebene der Bundesländer vor. Deutschlandweit ist der Anteil der Hofnachfolgerinnen in den letzten zehn Jahren auf knapp 18 % gestiegen (eigene Berechnung basierend auf DESTATIS, 2021).

<sup>1</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftszaehlung2020/ergebnisse.html;jsessionid=685702F2DED466FC25DE8AB836256ED5.live722>

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

Quelle: DESTATIS, 2011.

Das Statistikkamt Nord hat basierend auf den Daten der Landwirtschaftszählung 2010 eine Sonderauswertung durchgeführt, um einen detaillierten Überblick über die von Frauen geleiteten landwirtschaftlichen Betriebe zu geben (Vogel, 2016). Der Bericht belegt, dass es in Schleswig-Holstein deutliche strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben mit männlicher und weiblicher Betriebsleitung gibt. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen (ebd.):

- Betriebe mit männlicher Betriebsleitung sind im Durchschnitt doppelt so groß wie Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung.
- Über die Hälfte (54 %) der von Frauen bewirtschafteten Betriebe sind Einzelunternehmen im Nebenerwerb, bei den Männern liegt dieser Anteil bei unter einem Drittel (31 %). Zwei Drittel der Betriebsleiterinnen sind in ihrem Betrieb teilbeschäftigt.
- Die dominierende Tierart bei von Frauen geführten Betrieben sind Einhufer (54 % der Betriebe) gefolgt von Rindern (35 % der Betriebe), bei Männern dominiert die Rinderhaltung (58 % der Betriebe) gefolgt von Einhufern (29 % der Betriebe). Auch Schweine sind auf weiblich geführten Betrieben seltener anzutreffen als auf männlich geführten Betrieben. Die Bestände sind, mit Ausnahme der Pferde, bei allen Tierarten auf von Frauen geführten Betrieben im Durchschnitt kleiner.
- Einkommenskombinationen haben in weiblich geführten Betrieben deutlich größere Bedeutung als in männlich geführten (36 % der Betriebe mit weiblicher Betriebsleitung und 30 % der Betriebe mit männlicher Betriebsleitung) und tragen in stärkerem Umfang zum Gesamtumsatz des Betriebes bei (Anteil der Betriebe mit einem Beitrag von über 50 % des Gesamtumsatzes



aus Einkommenskombination bei Betrieben mit weiblicher Leitung 46 %, bei Betrieben mit männlicher Leitung 17 %). Bei den Einkommenskombinationen dominiert bei von Frauen geleiteten Betrieben die Pensions- und Reitsportpferdehaltung (58 % der Betriebe), was zur Dominanz von Einhufern (s. o.) passt. Bei von Männern geführten Betrieben sind die Bereiche erneuerbare Energien (28 % der Betriebe) und Arbeiten für andere landwirtschaftliche Betriebe (25 %) am häufigsten.

Diese Auswertungen beruhen allerdings auf der Landwirtschaftszählung 2010. Ein realistisches Bild der aktuellen Situation landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen dürfte die Landwirtschaftszählung 2020 liefern, deren Ergebnisse allerdings, wie bereits erwähnt, erst im Laufe des Jahres veröffentlicht werden.

Insgesamt sind Frauen im Sektor Landwirtschaft stark unterrepräsentiert und in der Regel auch sozioökonomisch benachteiligt (z. B. Alterssicherung). Allerdings ist das Wissen über die Situation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben unzureichend. Aktuellere Studien liegen lediglich für Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018) und NRW (Kuhlmann, 2016) 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).

### 3.3 Erwerbstätigkeit und Fürsorgearbeit

In Schleswig-Holstein lag die Frauenerwerbsquote<sup>2</sup> bei 79,9 % in 2017, die Männererwerbsquote bei 85,8 %. Auch wenn sich die Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen im Verlauf der letzten Jahre etwas angenähert hat (vgl. Burkhardt, 2015; Wanger, 2020), unterscheidet sich die weibliche und männliche Erwerbstätigkeit zum Teil deutlich. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit (in Schleswig-Holstein 28 % gegenüber 7 % bei den Männern (BBSR, 2020)) oder sind geringfügig beschäftigt.

Eine Studie zu Lebensverhältnissen in Dörfern fand hinsichtlich der innerfamiliären Arbeitsteilung bei Familien mit Kindern überwiegend das Ernährermodell und das Dazuverdiener:innenmodell (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 den beide Eltern Vollzeit arbeiteten, allerdings in deutlich geringerem Umfang. 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,

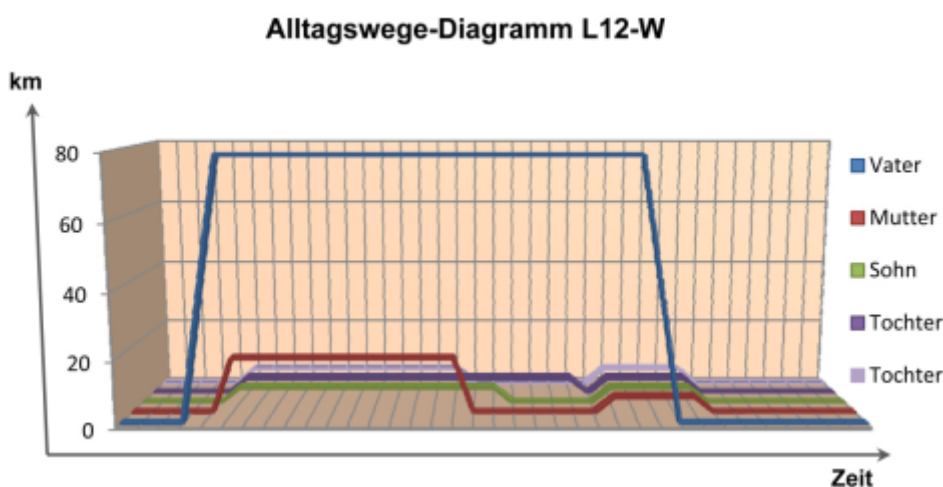
---

<sup>2</sup> Da Angaben auf Kreisebene nur für die Erwerbsquote vorliegen, wird diese für eine räumlich differenzierte Betrachtung verwandt. Die Erwerbsquote bildet das Arbeitskräftepotenzial ab und bezeichnet den Anteil der zivilen Erwerbspersonen, d. h. der Erwerbstätigen und Arbeitslosen, je 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe zwischen 15 und 65 Jahren).

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 rollentypischer Struktur. Daraus wird deutlich, dass die Väter den Tag am Arbeitsplatz verbringen, ohne jegliche 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

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

Eine ländliche Entwicklung, die die Lebensqualität aller Einwohner:innen verbessern will, erfordert es, die Perspektiven von Männern und Frauen in ihren spezifischen Lebenssituationen, d. h. vor allem hinsichtlich Familiensituation und Alter, explizit zu berücksichtigen.

### 3.4 Bevölkerungsstruktur

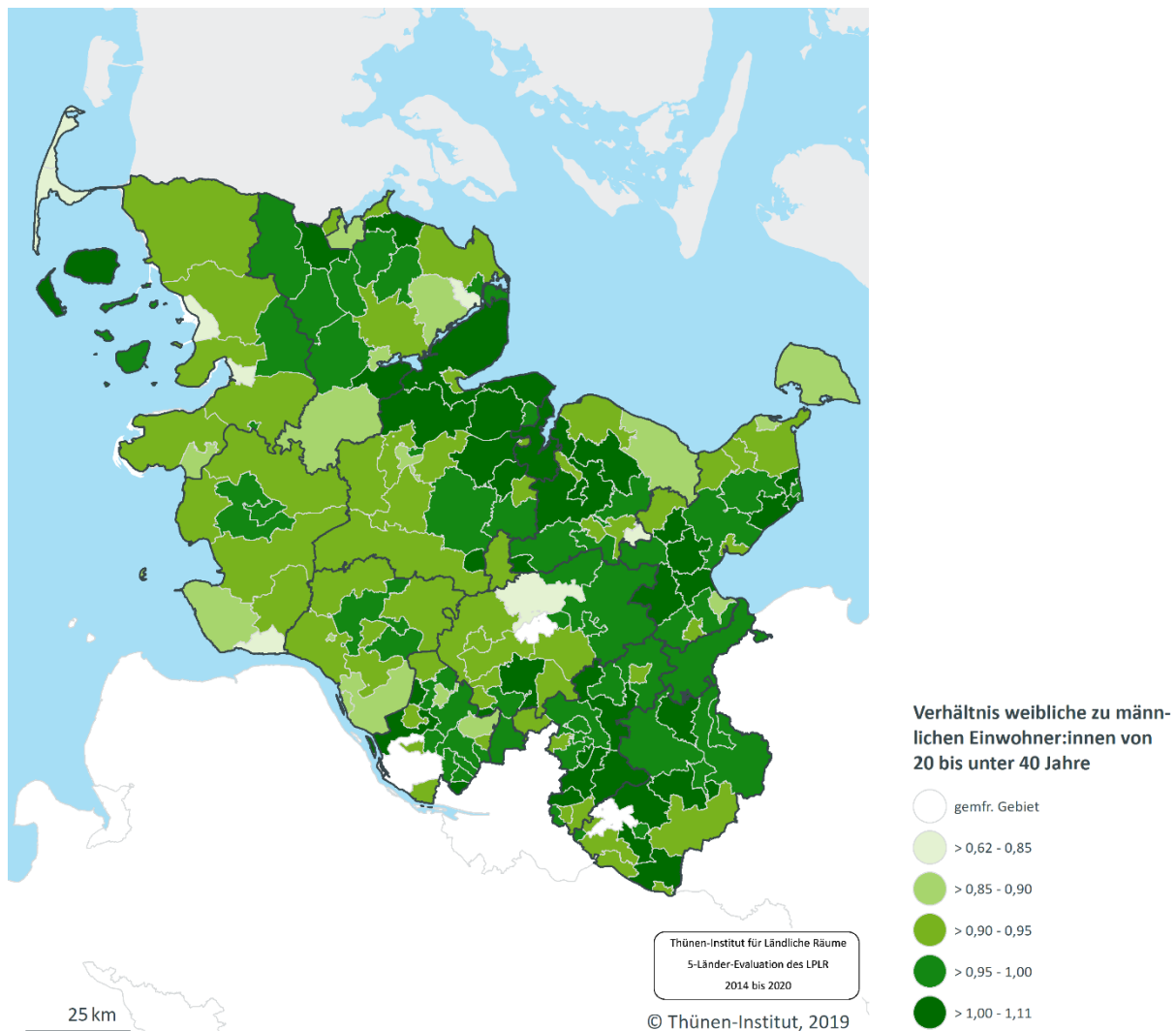
Hinsichtlich der Bevölkerungsstruktur zeigen sich an verschiedenen Stellen Unterschiede. Aufgrund der höheren Lebenserwartung von Frauen ist ihr Anteil an älteren Bevölkerungsgruppen entsprechend höher. So lag der Anteil der Frauen an der Bevölkerung in den schleswig-holsteinischen Kreisen in der Altersgruppe „85-Jahre und älter“ im Jahr 2017 zwischen 66 % und 69 %, in den kreisfreien Städten waren die Anteile noch etwas höher. Bei den 75- bis unter 85-Jährigen betrug der Anteil in den Kreisen zwischen 54 % und 56 %.

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 unter 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 Kreisen Schleswig-Holsteins lag der Anteil der Frauen in der Altersgruppe der 18- bis unter 25-Jährigen im Jahr 2017 zwischen 46 % und 47 %, in den kreisfreien Städten zwischen 47 % und 52 %. Zum Teil konnte in dieser Altersgruppe in den Kreisen ein Rückgang der weiblichen Bevölkerung von 2012 bis 2017 von über 3 % (Ostholstein, Steinburg, Schleswig-Flensburg) beobachtet werden, in den Kreisen im Hamburger Umland und an der Westküste aber auch Zunahmen zwischen 1,5 % (Segeberg) und über 4 % (Dithmarschen, Stormarn, Pinneberg) (BBSR, 2020).

Ein geringerer Anteil junger Frauen impliziert in der Tendenz auch weniger Familiengründungen und kann damit Abwärtstendenzen verstärken. D. h. für die Vitalität ländlicher 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 1 zeigt das Verhältnis von weiblicher zu männlicher Bevölkerung in der sogenannten Familienphase (20 bis unter 40 Jahre) in Schleswig-Holstein. 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 1: Geschlechterverhältnis der 20- bis unter 40-Jährigen Bevölkerung in den Ämtern, amtsfreien Gemeinden und kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins (Stand 2017)**



Quelle: Eigene Darstellung nach BBSR, 2019.

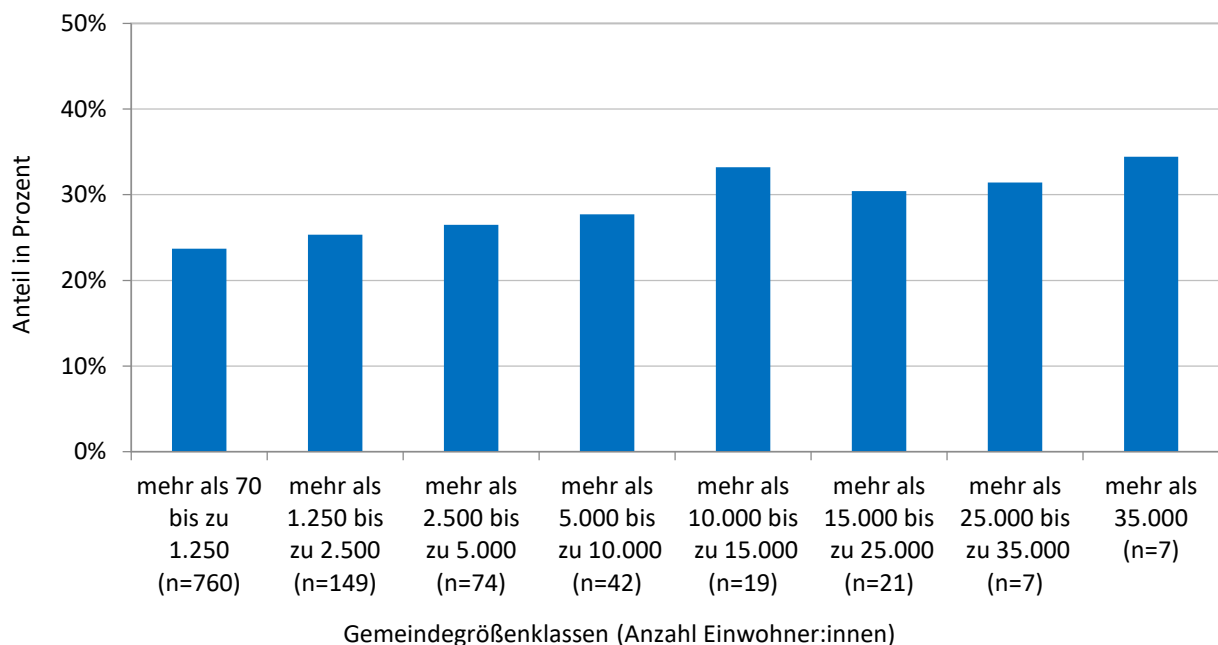
Insgesamt gibt es nur wenige Kommunen mit einem größeren Männerüberschuss. So leben lediglich in neun Gemeinden/Ämtern weniger als 85 Frauen pro 100 Männer der betrachteten Altersgruppe. Es zeigt sich aber auch ein Ost-West-Gefälle. In der westlichen Landeshälfte gibt es deutlich mehr Ämter mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil als im Osten und Süden Schleswig-Holsteins. Schleswig-Holstein insgesamt liegt mit einem Verhältnis von 0,95 knapp über dem auf Bundesebene von 0,94.

### 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 Schleswig-Holstein lag der Frauenanteil 2017 im Durchschnitt bei 30,6 % und damit nach Hessen (32,4 %) an der Spitze der Flächenländer (BMFSFJ, 2017). In den Gemeinderäten findet man ein größeres Missverhältnis zwischen den Geschlechtern. Frauen sind sowohl in den Stadt- und Gemeinderäten als auch in den Verwaltungsspitzen unterrepräsentiert. Abbildung 4 zeigt die Frauenanteile in den Städte- und Gemeinderäten nach Gemeindegrößenklassen. In den kleineren Kommunen liegt der durchschnittliche Frauenanteil deutlich unter 30 % und nimmt tendenziell auch mit abnehmender Größe der Gemeinden ab. Nur in Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohner:innen wird ein durchschnittlicher Frauenanteil von über 30 % erreicht.

**Abbildung 4: Frauenanteile in den Gemeinde- und Stadträten in Schleswig-Holstein (2018)**

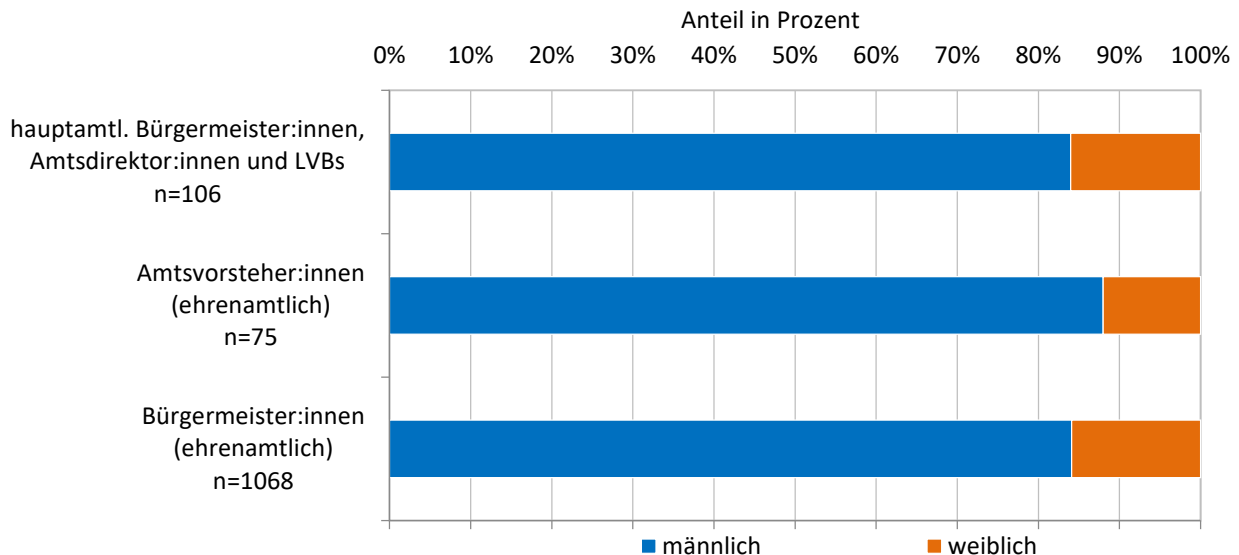


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Statistikamt Nord, 2018.

Um den Frauenanteil in den Spitzen der Kommunen zu ermitteln, erfolgte 2019 eine Recherche im Internet. Soweit die Daten nicht im Internet verfügbar waren, wurden sie per Mail bei den zuständigen Stellen der Kreisverwaltungen angefragt. Die Analyse der Daten zeigt, dass in den leitenden und repräsentierenden Funktionen der Ämter und Gemeinden Frauen kaum vertreten sind (vgl.

Abbildung 5). Lediglich 16 % der ehrenamtlichen Bürgermeister:innen und 13 % der Amtsvorsteher:innen der erfassten Kreise sind weiblich. Auch bei den hauptamtlichen Bürgermeister:innen und Amtsverwaltungsleitungen liegt der Anteil insgesamt nur bei 16 %.

**Abbildung 5: Anteil von Frauen bei Bürgermeister:innen, Amtsvorsteher:innen und hauptamtlichen Gemeinde- und Amtsverwaltungsleitungen der Kreise (Stand 2019)**



Angaben zu LVBs/Amtsdirektor:innen fehlen für die Kreise Ostholstein, Nordfriesland, Steinburg und Rendsburg-Eckernförde, zu Amtsvorsteher:innen für Nordfriesland

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Angaben der Kreise und Internetrecherche. Bürgervorsteher:innen sind nicht dargestellt, weil nur in wenigen Kreisen Angaben vorliegen.

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

Eine Reihe von Studien, die sich auf unterschiedliche Länder und Regionen beziehen (u. a. EU, Deutschland, Frankreich) zeigt deutliche Unterschiede in den sozialen und politischen Präferenzen von Männern und Frauen, wobei Frauen eher ausgleichs- und gemeinwohlorientierte Positionen einnehmen. 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, 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 fand bei Kandidatinnen für das

Europaparlament eine deutlich liberalere Einstellung zu ausgewählten Politikfeldern als bei Kandidaten (McEvoy, 2016).

Eine Studie zu Bayern zeigt ähnliche Zusammenhänge auch auf der kommunalen Ebene. Wird in Kommunalwahlen der letzte einer Partei zukommende Sitz von einer Frau gegen einen Mann gewonnen, beschleunigt dies die Ausgaben für Kinderbetreuung erheblich. Eine weitere Frau im Gemeinderat führt auch zu mehr Redebeiträgen aller weiblichen Gemeinderatsmitglieder. Für Frankreich wurde in einer Studie festgestellt, dass weibliche Abgeordnete eher Anträge zu Themen einbringen, die Frauen betreffen, sowie zu Themen wie Gesundheit und Kinder als männliche Abgeordnete (Hessami und da Fonseca, 2020).

Neben dem bereits oben erwähnten wahrscheinlicheren „Pro-Umwelt“-Abstimmungsverhalten zeigen auch weitere Studien hinsichtlich umwelt- und klimapolitischer Aspekte bei Frauen ein größeres Problembewusstsein und eine stärkere Offenheit für Veränderungsprozesse (Spitzner et al., 2020).

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

- 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 Frauen als Kandidatinnen weniger und wenn, eher auf aussichtslosen Plätzen. Durch eher geschlossene „Old-boys“-Netzwerke unterstützen sich Männer gegenseitig und reproduzieren die bisherige Machtungleichheit (vgl. auch Jørgensen et al., 2021).

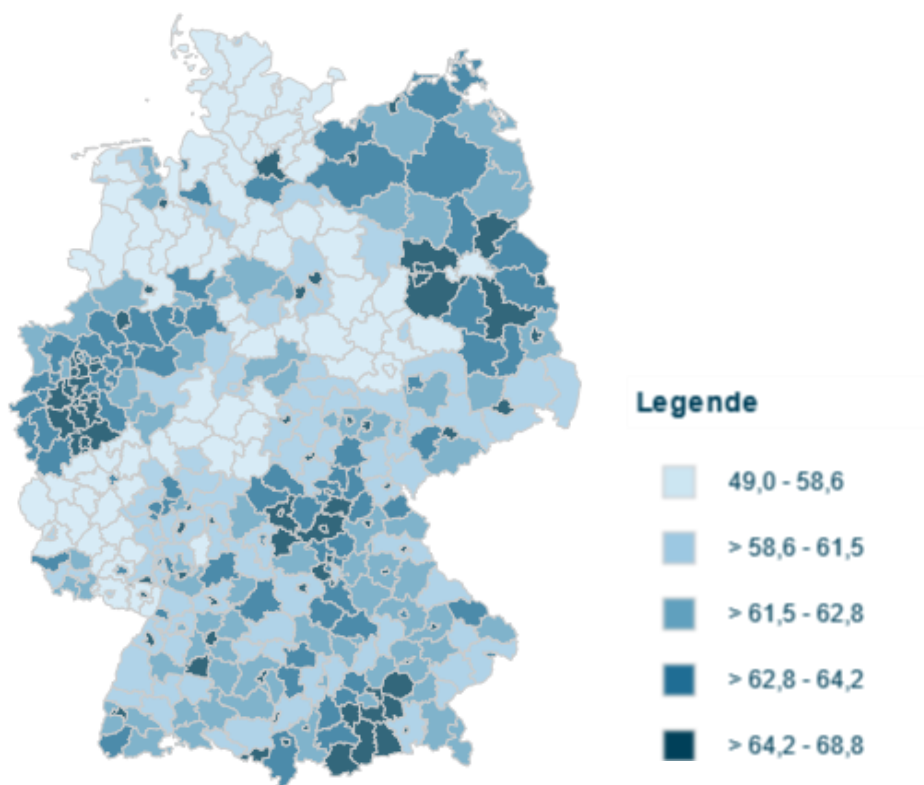
Insbesondere im Mehrheitswahlrecht (Bürgermeister:innenwahlen) führt, neben der Tendenz, Frauen eher für aussichtslose Kandidaturen zu nominieren, der Amtsinhaber:innenbonus zu einer Fortschreibung der schon vorhandenen Überrepräsentanz von Männern. Eine Präferenz der Wähler:innen für ein Geschlecht konnte nicht festgestellt werden (Holtkamp et al., 2020).

### 3.6 Fazit

Insgesamt lässt sich im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Schleswig-Holstein 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 Regionen eine stärkere Abwanderung junger Frauen von Bedeutung. Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung sollte insbesondere der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigung kritisch betrachtet werden.

In Anlehnung an den Gender-Equality-Index des EIGE hat die BBSR für Deutschland einen räumlich differenzierten Genderindex mit den Dimensionen Arbeit, Wissen, Einkommen, Zeitverwendung, Einflussnahme und Gesundheit entwickelt (vgl. Milbert et al., 2015). Der maximale Wertebereich liegt zwischen 1 (absolut fehlende Gleichstellung) und 100 (Gleichstellung zu 100 % erreicht). Karte 2 zeigt den BBSR-Genderindex auf Kreisebene. Sie unterstreicht den Handlungsbedarf nicht nur in Schleswig-Holstein.

**Karte 2: Genderindex 2019 auf Kreisebene**



© Geobasis-DE/BKG

Quelle: Milbert und Blätgen, 2021.

## 4 Gender Mainstreaming im LPLR

Die Verpflichtung zum Gender Mainstreaming resultiert, wie bereits erwähnt, aus Artikel 7 der ESIF-VO. Eine systematische Verankerung des Querschnittsziels fehlt allerdings bei den meisten ESIF-Fonds. So stellt der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht fest, dass die EU-Kommission der geschlechtsspezifischen Analyse der vom Hof untersuchten politischen Maßnahmen<sup>3</sup> und Programme nur wenig Aufmerksamkeit schenkt (EuRH, 2021: S. 21).

<sup>3</sup> ELER, ESF, EFRE, EGFL, ERASMUS+.



Dies zeigt sich auch im spezifischen ELER-Rechtsrahmen. Dort wird das QZ Gleichstellung und Nichtdiskriminierung nicht wieder aufgegriffen und dementsprechend nicht für die Programmierung operationalisiert. Lediglich aufgrund der ELER-Durchführungsverordnung sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, in Kapitel 8 der erweiterten Durchführungsberichte in 2017 und 2019 über die Beachtung des Artikels 7 der ESIF-VO zu berichten. Dieser inkonsistente Handlungsrahmen führt zu einer unzureichenden Beachtung dieses Themas in der Programmierung.

#### 4.1 Analyse des Programmplanungsdokuments

Wie bereits in der Ex-ante-Bewertung festgestellt, wird das QZ Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im LPLR kaum adressiert (DSN Connecting Knowledge und Moderation Schleswig-Holstein, 2014). In der SWOT wurden vereinzelt Aspekte genannt, die auf unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern hinweisen. Als Stärke wurde die bessere Entwicklung des Arbeitsmarktes für Frauen als für Männer in Schleswig-Holstein aufgrund des Wachstums des Dienstleistungssektors postuliert<sup>4</sup>, als Schwäche, dass Frauen bei Selbstständigkeit unterrepräsentiert sind sowie die hohe Teilzeitquote von Frauen und der geringe Frauenanteil unter den Beschäftigten im Agrarsektor. Als Potenziale/Möglichkeiten wurden eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Ausbau der Kindertagesbetreuung als Standortvorteil auch gegenüber Hamburg genannt.

Allerdings erfolgte in der Beschreibung der Ausgangslage in keinem der angesprochenen Themenfelder eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung und auch die weitere Darstellung des LPLR (Ableitung von Bedarfen, Programmstrategie und Maßnahmen) adressierte unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern an keiner Stelle und war damit in diesem Bereich quasi „blind“.

Die Ex-ante-Bewertung (Duckert et al., 2014) weist darauf hin, dass einzelne Maßnahmen insbesondere der Schwerpunktbereiche (SPB) 1C „Förderung des lebenslangen Lernens und der beruflichen Bildung in der Land- und Forstwirtschaft“ und 6B „Förderung der lokalen Entwicklung in ländlichen Gebieten“ indirekte Wirkungen in diesem Bereich entfalten könnten, dass der ELER allerdings insgesamt für die explizite Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau nur ein geringes Potenzial bietet, da die übergeordneten Ziele gemäß Artikel 4 der VO (EU) Nr. 1305/2013 eine inhaltliche Ausrichtung der Programme auf umwelt- und landwirtschaftsrelevante Themen begünstigen. Die überwiegende Anzahl der Maßnahmen richtet sich an (landwirtschaftliche) Betriebe und öffentliche Stellen (Raue et al., 2017).

---

<sup>4</sup> Ein Hinweis zu dieser im LPLR postulierten Stärke: Eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen hat bereits in der Vergangenheit und führt immer noch bei gleichzeitig fortbestehendem Gender Care Gap entweder zu einer stärkeren Belastung der Frauen oder aber zu einer Verlagerung von Teilen der bisher unbezahlten Reproduktionsarbeit hin zu anderen Frauen, die diese dann erwerbsmäßig verrichten. Dies trägt zwar zum Wachstum des Dienstleistungssektors bei, geschieht aber häufig schlecht bezahlt und in prekären Arbeitsverhältnissen und verlagert die Benachteiligung von Frauen nur (vgl. Mölders und Margarian (2021); Milbert et al. (2013)).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Gender Mainstreaming in der Programmierung des LPLR kaum angewandt wurde. Dies kann u. a. durch eine eher unzureichende Gendersensibilität des traditionell eher männlich konnotierten Politikfelds Landwirtschaft bedingt sein. Aber auch die unzureichende Rahmensetzung seitens der EU-KOM, die vom EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht deutlich kritisiert wurde, hatte einen Einfluss (vgl. EuRH, 2021).

Vor dem Hintergrund der strategischen gleichstellungspolitischen Oberziele wie (1) gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, (2) gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit, (3) Gleichstellung in Entscheidungsprozessen und (4) Sicherstellung der Würde und Unversehrtheit<sup>5</sup> ist auch herauszustellen, dass der ELER nicht das zentrale Förderprogramm und Politikinstrument zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen (wie z. B. die sogenannte Pay gap) ist. Hier sind eher der ESF und weitere nationale zentrale arbeitsmarktpolitische Instrumente bzw. rechtliche Regelungen gefragt. Dennoch

- bietet der ELER für bestimmte Maßnahmenbereiche Ansatzpunkte zur Formulierung pragmatischer Ziele, die auf die Kompensation aktueller Benachteiligungen abzielen (existenzsicherndes Einkommen, Qualifizierung, Schaffung von Arbeitsplätzen, Verbesserung der Erreichbarkeit sozialer Infrastrukturen etc.). Diese Ansatzpunkte könnten durch entsprechende Indikatoren, Monitoringsysteme und Evaluationsfragestellungen profiliert und gesteuert werden;
- sollten die Wirkungen der ELER-Förderung in gleichstellungsrelevanten Feldern nicht dazu führen, strukturelle Schief lagen zu reproduzieren und damit zu verfestigen.<sup>6</sup>

Voraussetzung hierfür wäre eine gendersensible und geschlechterdifferenzierte Analyse der Ist-Situation in den relevanten Handlungsfeldern des LPLR, auf dessen Grundlage eine Konkretisierung und Operationalisierung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen und Ansatzpunkte erfolgen könnte.

## 4.2 LPLR-Fördermaßnahmen unter Gleichstellungsgesichtspunkten

Die Potenziale der ELER-Förderung werden vor allem darin gesehen, die Wirksamkeit von Maßnahmen durch gendersensible Planung und Umsetzung insbesondere im SPB 6B zu verbessern, die Gleichstellung von Männern und Frauen durch Qualifizierung/Wissensvermittlung und in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen zu unterstützen und nicht zur Verfestigung von Disparitäten beizutragen bzw. ggf. vorhandene Disparitäten abzubauen (MELUND, 2017a).

---

<sup>5</sup> Siehe <http://www.esf-gleichstellung.de/ziele1.html>

<sup>6</sup> 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 wird.

In einem ersten Schritt wurden daher, basierend auf Angaben der Fachreferate und der Analyse von Programmdokumenten (LPLR, Richtlinien, Auswahlkriterien (AWK)), die Maßnahmen des LPLR nach ihrer Relevanz im Hinblick auf Gleichstellung nach Kategorien differenziert. Die Kategorien sind folgendermaßen definiert:

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

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse dieses Screenings im Überblick.

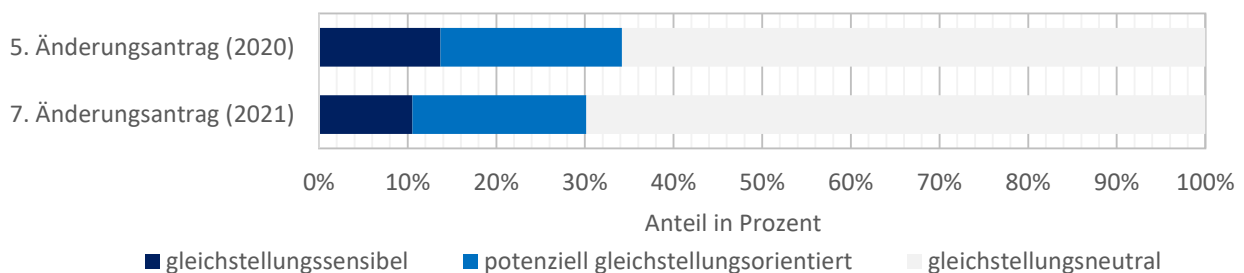
**Tabelle 2: Bewertung der Gleichstellungsrelevanz der Maßnahmen des LPLR**

Kategorie	Definition	Fördermaßnahmen
gleichstellungsneutral	Fördermaßnahmen zielen nicht auf gleichstellungsrelevante Wirkungsfelder ab.	Gewässerschutzberatung (VA 2.1.2), Naturschutz und Landschaftspflege (TM 4.4), Hochwasser- und Küstenschutz (VA 5.1.1 und 5.1.2), Forstmaßnahmen (TM 8.4 und 8.5), AUKM (TM 10.1), Ökolandbau (TM 11.1 und 11.2), Natura-2000-Prämie (TM 12.1), Ausgleichszulage (TM 13.3), Naturnahe Gewässerentwicklung (VA 7.6.2), Breitband (TM 7.3)
potenziell gleichstellungsorientiert	Fördermaßnahmen/individuelle Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten.	Beratung (VA 2.1.1), AFP (TM 4.1), V&V (TM 4.2), Wegebau (TM 7.2), Basisdienstleistungen (TM 7.4), Ländlicher Tourismus (TM 7.5), Kulturerbe (VA 7.6.1), EIP-Agri (TM 16.1), Kooperationen im Naturschutz (TM 16.5)
gleichstellungssensibel	Fördermaßnahmen/individuelle Vorhaben können Wirkungen in einem gleichstellungsrelevanten Wirkungsfeld entfalten und dies wird über die Zielformulierung und/oder AWK formuliert.	Fort- und Weiterbildung (TM 1.1), LEADER (M 19)
gleichstellungsaktiv	Fördermaßnahme verfolgt die Verbesserung der Gleichstellung als Ziel.	-/-

Quelle: Eigene Darstellung.

Damit können zwei Drittel der geplanten öffentlichen Mittel des LPLR als gleichstellungsneutral eingestuft werden. Rund ein Drittel der Mittel sollte in Handlungsfeldern verausgabt werden, die für Gleichstellung relevant sind, davon ist allerdings weniger als die Hälfte für Fördermaßnahmen vorgesehen, die dies auch in der Maßnahmenausgestaltung über entsprechende Zielformulierungen oder Auswahlkriterien berücksichtigen (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Geplante öffentliche Mittel des LPLR (ohne Top-ups) nach Gleichstellungsrelevanz**



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf MELUND, 2020, 2021.

Nach Einplanung der Mittel für die Verlängerung der Förderperiode bis 2022 und der Mittel des Europäischen Wiederaufbaufonds (EURI-Mittel) ist der Anteil der Mittel, die in gleichstellungsrelevanten Maßnahmen verausgabt werden sollen, auf 30 % gesunken. Dies ist vor allem auf die Vorgaben zur Verwendung der EURI-Mittel zurückzuführen (vgl. VO (EU) 2020/2220, Art. 58a).

#### 4.2.1 Gleichstellungsneutrale Fördermaßnahmen

Als gleichstellungsneutral werden alle Flächenmaßnahmen (TM 10.1 AUKM, M 11 Ökolandbau, TM 12.1 Natura-Zahlungen und TM 13.3 Ausgleichszulage), die Forstmaßnahmen (TM 8.5 Waldumbau und TM 8.6 Wiederaufbau) und die in der Regel auf Erhebungen und Planungen sowie für den Hochwasserschutz auch auf Risikobewertungen der Landesbehörden beruhenden Maßnahmen (TM 5.1 Hochwasser- und Küstenschutz, VA 7.6.2 Fließgewässerentwicklung), der investive Naturschutz (TM 4.4) und die Gewässerschutzberatung (VA 2.1.2) betrachtet. Diese Maßnahmen zielen vor allem auf Umweltwirkungen und den Schutz vor Überflutung 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 kann nicht im Rahmen der Evaluation bearbeitet werden.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> So weist der EU-Rechnungshof in seinem Sonderbericht darauf hin, dass Frauen in einzelnen Mitgliedstaaten unterproportional von Direktzahlungen profitieren (EuRH (2021)).

Auch die Förderung des Breitbandausbaus (TM 7.3) wird im Rahmen der Evaluation als gleichstellungsneutral eingeordnet. Der Zugang zu leistungsfähigem Internet kann zwar 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: 125ff.). Es bestehen aber auch Befürchtungen, dass weniger Präsenz am Arbeitsplatz zu weniger Sichtbarkeit der Leistung und damit zu geringeren Karrierechancen führt. Die technische Bereitstellung eines leistungsfähigen Internetzugangs ist somit zwar die Grundvoraussetzung für Digitalisierung, wieweit diese Gleichstellungseffekte entfaltet (positiv wie negativ), hängt von den Digitalisierungsstrategien der verschiedenen Akteure (Bund, Land, Kommunen, Unternehmen ...) ab (Fahning et al., 2018).

#### 4.2.2 Gleichstellungsrelevante Fördermaßnahmen

Die weiteren Fördermaßnahmen des LPLR sind überwiegend als potenziell gleichstellungsorientiert, zum Teil auch als gleichstellungsensibel eingeordnet, weil sie Wirkungen in den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

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

entfalten können.

Die Fördermaßnahmen Fort- und Weiterbildung (TM 1.1) und Beratung für eine nachhaltige Landwirtschaft (VA 2.1.1) können zum einen durch Qualifikation und Erweiterung der Wissensbasis indirekt zur Verbesserung von Erwerbsmöglichkeiten beitragen. Zum anderen können diese Fördermaßnahmen durch die Ausgestaltung der Bildungs- und Beratungsangebote, die Auswahl der Dozent:innen und die Gestaltung von Info- und Kursmaterial auch zum Aufbrechen und Vermeiden von Stereotypen insbesondere in der Landwirtschaft beitragen. In der TM 1.1 wird das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen (Einkommenskombination, Frauen im Agrarbereich, Büroorganisation) über die Auswahlkriterien abgesichert. Die TM 1.1 kann damit als gleichstellungsensibel eingeordnet werden.

Die einzelbetriebliche Förderung landwirtschaftlicher Betriebe im AFP (TM 4.1) und die Förderung der Verarbeitung und Vermarktung (TM 4.2) können Beschäftigungseffekte entfalten. Im Falle des landwirtschaftlichen Betriebs betreffen 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, in denen bekanntermaßen überwiegend Frauen beschäftigt sind, was zu wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeiten, aber auch zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann.

Die Fördermaßnahmen Wegebau (TM 7.2) und Basisdienstleistungen (TM 7.4) adressieren die Verbesserung der ländlichen Infrastruktur und können damit indirekt über bessere Erreichbarkeiten zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit beitragen. Sowohl die Förderung des Tourismus (TM 7.5) als auch der Erhalt des kulturellen Erbes (VA 7.6.1) sollen zur Entwicklung des Tourismus beitragen und damit eines Sektors, in dem ein hoher Anteil der Beschäftigten weiblich ist. Dies kann einerseits durch den Erhalt oder die Zunahme wohnortnaher Beschäftigungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit beitragen. Andererseits sind in diesem Sektor häufig atypische Beschäftigungsverhältnisse anzutreffen (Saisonarbeit, geringfügige Beschäftigung).

Mit den TM 16.1 (EIP Agri) und 16.5 (Kooperationen im Naturschutz) wird die Zusammenarbeit verschiedener Akteur:innen im Hinblick auf ein gemeinsames Ziel (Entwicklung/Erprobung einer Innovation in TM 16.1, naturschutzorientierte Flächennutzung in der TM 16.5) unterstützt. Eine heterogene Zusammensetzung der entsprechenden Gruppen kann dazu beitragen, möglichst vielfältige Perspektiven zu berücksichtigen. Eine ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen kann die Gleichstellung in der Teilhabe an Entscheidungsprozessen unterstützen.

Die einzige weitere gleichstellungssensible Maßnahme des Programms neben der TM 1.1 ist M 19 LEADER. Eine der Anforderungen an die Entwicklungsstrategien der AktivRegionen war, dass das Thema Gleichstellung in den Projektauswahlkriterien der LAGs berücksichtigt wird. Daneben wurde in den Anforderungen an die IES als Qualitätskriterium formuliert, dass für das Entscheidungsgremium der LAGs ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern anzustreben ist (Pollermann, 2014).

### 4.3 Berücksichtigung in der Umsetzung auf Programmebene

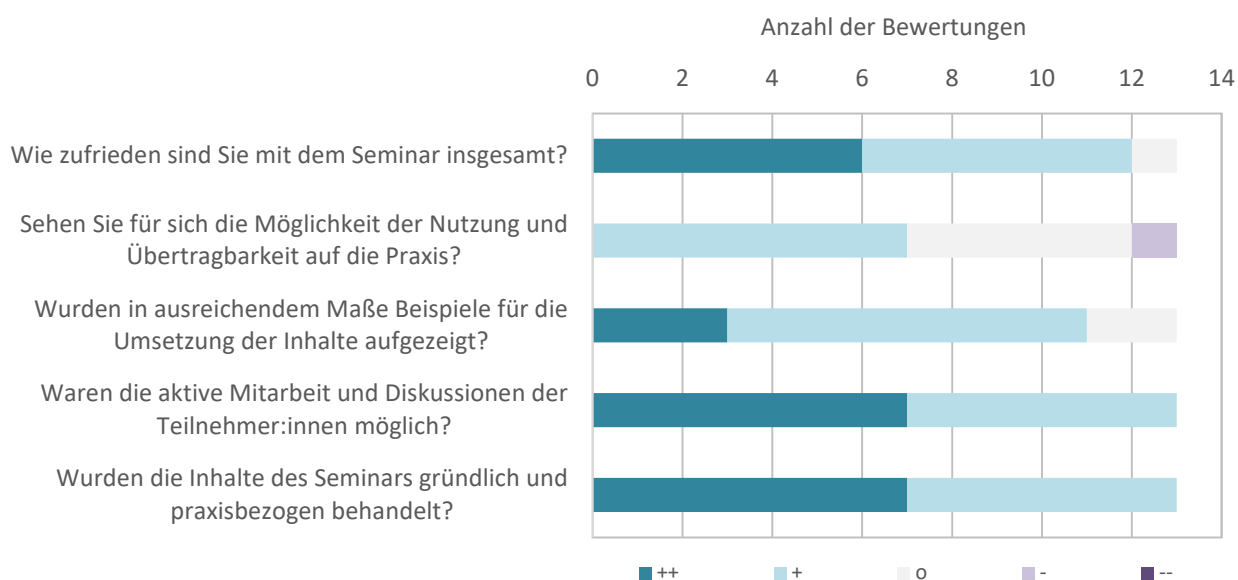
Seitens der Verwaltungsbehörde wurden verschiedene Schritte zur Berücksichtigung des Querschnittsziels in der LPLR-Umsetzung unternommen. Auf der Internetseite mit Informationen zum LPLR erfolgt unter dem Unterpunkt „Gleichstellung und Nichtdiskriminierung im ländlichen Raum“ eine Erläuterung der grundlegenden Begriffe wie Gleichstellung, Gleichberechtigung, Nichtdiskriminierung, Gender und Gender Mainstreaming sowie ein Verweis auf die entsprechenden Rechtsgrundlagen von EU und Land.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/gleichstellungNichtdiskriminierung.html>

Zur Sensibilisierung und Unterstützung der Fachreferate hinsichtlich der Berücksichtigung des Querschnittsziels wurde in 2017 ein Workshop durchgeführt, in dem das Vorgehen des EFRE-Programms bei der Berücksichtigung des QZ, die bisherigen Erkenntnisse der Evaluation des ZPLR 2007 bis 2013 vorgestellt und die Anforderungen des LPLR diskutiert wurden. Insgesamt wurde der Workshop von den Teilnehmer:innen positiv bewertet, die Einschätzung der Praxisnähe war allerdings etwas verhalten, wie Abbildung 7 zeigt.

**Abbildung 7: Teilnehmer:innenbewertung des Workshops „Gleichstellung und Nichtdiskriminierung bei Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Landwirtschaftsfonds (ELER)“ (n=13)**



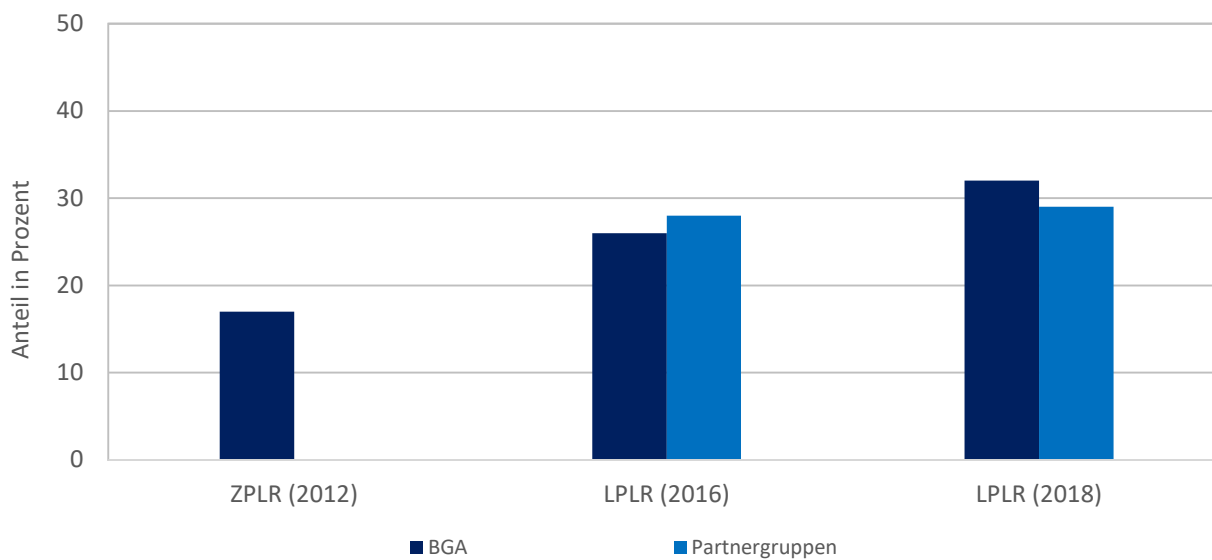
Quelle: Eigene Darstellung basierend auf TN-Rückmeldungen.

Ein weiterer Baustein war die Erarbeitung eines Leitfadens zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen/Vorhaben, der im November 2017 den Fachreferaten zur Verfügung gestellt und im Internet veröffentlicht wurde (MELUND, 2017b). Der Leitfaden enthält Hintergrundinformationen, gibt allgemeine Praxistipps z. B. für die gendersensible Verwendung von Sprache und Bildmaterial und eine Anregung für ein stufenweises Vorgehen zur Berücksichtigung des QZ auf Fördermaßnahmen- bzw. Vorhabenebene.

Wichtiges Element der Begleitung der Umsetzung des LPLR ist die Partner:innenbeteiligung. Diese ist in SH zweistufig aufgebaut. Dem Begleitausschuss, der formal durch die EU-Verordnungen vorgegeben ist, sind Partnerinformationsveranstaltungen vorgeschaltet, die keinen formalen Rahmen einhalten müssen (Grajewski, 2018). Zu diesen Veranstaltungen werden alle Partner:innen eingeladen, also insgesamt 69, von denen zehn im BGA vertreten sind. Zu den Aufgaben des BGA gehört u. a. die Überwachung der Einhaltung der in der ESIF-VO festgelegten QZ (vgl. GO BGA SH). Eine

ausgewogene Zusammensetzung des BGA wurde zwar seitens der Verwaltungsbehörde angestrebt, aber bisher nicht erreicht. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Verwaltungsbehörde keinen direkten Einfluss auf die Benennung der Vertreter:innen hat. Im Vergleich zur letzten Förderperiode zeigt sich aber ein positiver Trend (vgl. Abbildung 8). Auch in der Partner:innengruppe kann von einer paritätischen Zusammensetzung nicht gesprochen werden.

**Abbildung 8: Anteil weiblicher Mitglieder in den Begleitausschüssen von ZPLR und LPLR**



Quelle: Eigene Darstellung nach Pollermann et al., 2016; MELUND, 2017a, 2019.

Thematisiert wurde die Umsetzung des Querschnittsziels im Begleitausschuss bisher eher am Rande: Im Bericht aus der Partnergruppe Übergreifende Politikbereiche wurde der Wunsch des LandfrauenVerbands nach einer Förderung frauenspezifischer Projekte auf der BGA-Sitzung des Jahres 2016 angesprochen (MELUR, 2016) und 2020 erneut betont: „Der LandFrauenVerband warb nachdrücklich dafür, dass die Interessen von Frauen im gesamten Prozess berücksichtigt werden müssen. Der LFV schlägt daher u. a. vor, dass frauenspezifische Themen, wie bspw. „Frauensebstständigkeit im ländlichen Raum“, zukünftig mit aufgenommen und gefördert werden sollen, z. B. als eigener Maßnahmenbereich in einem zukünftigen Förderprogramm. Das Ansinnen und der Vorschlag wurden von der Partnergruppe ebenfalls bestätigt und begrüßt.“ (Partnergruppe "Übergreifende Politikbereiche", 2020). Erkenntnisse der Evaluation zur Umsetzung des QZ wurden in den BGA 2017 und 2021 vorgestellt und zur Kenntnis genommen.

## 5 Beiträge der Förderung zu den gleichstellungsrelevanten Handlungsfeldern

Zuwendungsempfänger:innen (ZWE) sind im Rahmen des LPLR überwiegend landwirtschaftliche Betriebe und öffentliche Einrichtungen. Bei den als gleichstellungssensibel bzw. potenziell



gleichstellungsorientiert eingeordneten Fördermaßnahmen sind über 80 % der Zuwendungsempfänger:innen öffentliche Träger oder andere juristische Personen. Lediglich 7 % sind natürliche Personen und 12 % Unternehmen. Natürliche Personen traten nur beim AFP und bei LEADER auf, Frauen als ZWE nur bei LEADER.

Insgesamt wurden bis 2020 im Bereich ELER-investiv (ohne Forst) elf Vorhaben bewilligt, bei denen Frauen den Förderantrag gestellt haben, davon ein Vorhaben in der als gleichstellungsneutral betrachteten Fördermaßnahme NuL (TM 4.4) und 10 Vorhaben in LEADER, von denen bei einem Vorhaben ein Ehepaar als ZWE erfasst wurde. Dem stehen 43 bewilligte von Männern beantragte Vorhaben gegenüber. Inwieweit Frauen direkt oder indirekt von der Förderung in den als gleichstellungsrelevant eingeordneten Maßnahmen profitieren, etwa von geschaffenen Arbeitsplätzen oder verbesserter Infrastruktur, wird in den folgenden Abschnitten beleuchtet.

## 5.1 Beschäftigung und berufliche Entwicklung

### *Einzelbetriebliche Förderung*

Das **AFP (TM 4.1)** ist in Schleswig-Holstein sehr deutlich auf Tierwohl ausgerichtet. Gefördert werden sollen vor allem beispielhafte Vorhaben, die einen gewissen Leuchtturmeffekt haben. Bis Ende 2019 wurden 27 Vorhaben bewilligt (Forstner et al., 2020), bei denen die Zuwendungsempfänger:innen entweder Männer (21 Vorhaben) oder juristische Personen (sechs Vorhaben) waren. Damit sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil von 10 % an der Grundgesamtheit der Betriebsleitungen in 2016 bzw. von 7 % bei den Haupterwerbsbetrieben (DESTATIS, 2017a) bei den geförderten Betrieben unterrepräsentiert. Auch in der vergangenen Förderperiode bei etwas anderer Ausrichtung des AFP waren Frauen in Schleswig-Holstein im Vergleich zu ihrem Anteil an den Betriebsleitungen deutlich unterrepräsentiert (8,3 % Anteil bei den Betriebsleitungen, 1,6 % beim AFP, vgl. Pollermann et al., 2016: S. 324). Wieweit dies darauf zurückzuführen ist, dass sich von Frauen geführte Betriebe tendenziell in der Betriebsstruktur von männlich geführten Betrieben unterscheiden (vgl. Vogel, 2016), kann nur vermutet werden. So könnte insbesondere die laut Landwirtschaftszählung 2010 geringere Bedeutung von Rinder- und Schweinehaltung sowie die durchschnittlich geringeren Bestandsgrößen in von Frauen geleiteten Betrieben (ebd.) zu weniger Bedarf und/oder Interesse an der AFP-Förderung beitragen.

Daneben mag ein Frauen häufiger zugeschriebenes zurückhaltenderes Investitionsverhalten eine Rolle spielen (vgl. OECD, 2021; Perrin, 2005). So zeigte eine Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Bayern, dass die Investitionsförderung „für Frauen genauso attraktiv wie für Männer“ sei. Größere Investitionen im landwirtschaftlichen Betrieb wurden von Betriebsleiterinnen allerdings tendenziell kritischer hinterfragt (Lehmann et al., 2020: S. 71).

Auch wenn Frauen nicht direkte Zuwendungsempfänger:innen der AFP-Förderung sind, so können sie doch von den Wirkungen der geförderten Investitionen z. B. auf die Arbeitswirtschaft oder das Haushaltseinkommen des geförderten Betriebs betroffen sein. Wie weit die in der Befragung der

geförderten Betriebe festgestellten Effekte (vgl. Forstner et al., 2020) 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). 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.

Das größere Interesse von Betriebsleiterinnen an Einkommenskombinationen (vgl. Vogel, 2016) wird mit dem Förderangebot in Schleswig-Holstein in der aktuellen Förderperiode nicht unterstützt. In der Förderperiode 2007-2013 erfolgte noch eine Diversifizierungsförderung, mit der insgesamt 56 landwirtschaftliche Betriebe gefördert wurden. Von den Beschäftigungseffekten (44,8 vollzeitäquivalente Arbeitsplätze) profitierten überwiegend Frauen (68 %).

Die Förderung der **V&V (TM 4.2)** landwirtschaftlicher Erzeugnisse kann sowohl positive Arbeitplatzeffekte (durch Erweiterungen) als auch negative (durch Rationalisierung) haben und sich so auch unterschiedlich auf die Beschäftigung von Männern und Frauen auswirken. Bei den bis 2019 betrachteten Förderfällen gab es allerdings kaum Arbeitplatzeffekte (vgl. Forstner, 2020).

#### *LEADER und ILE*

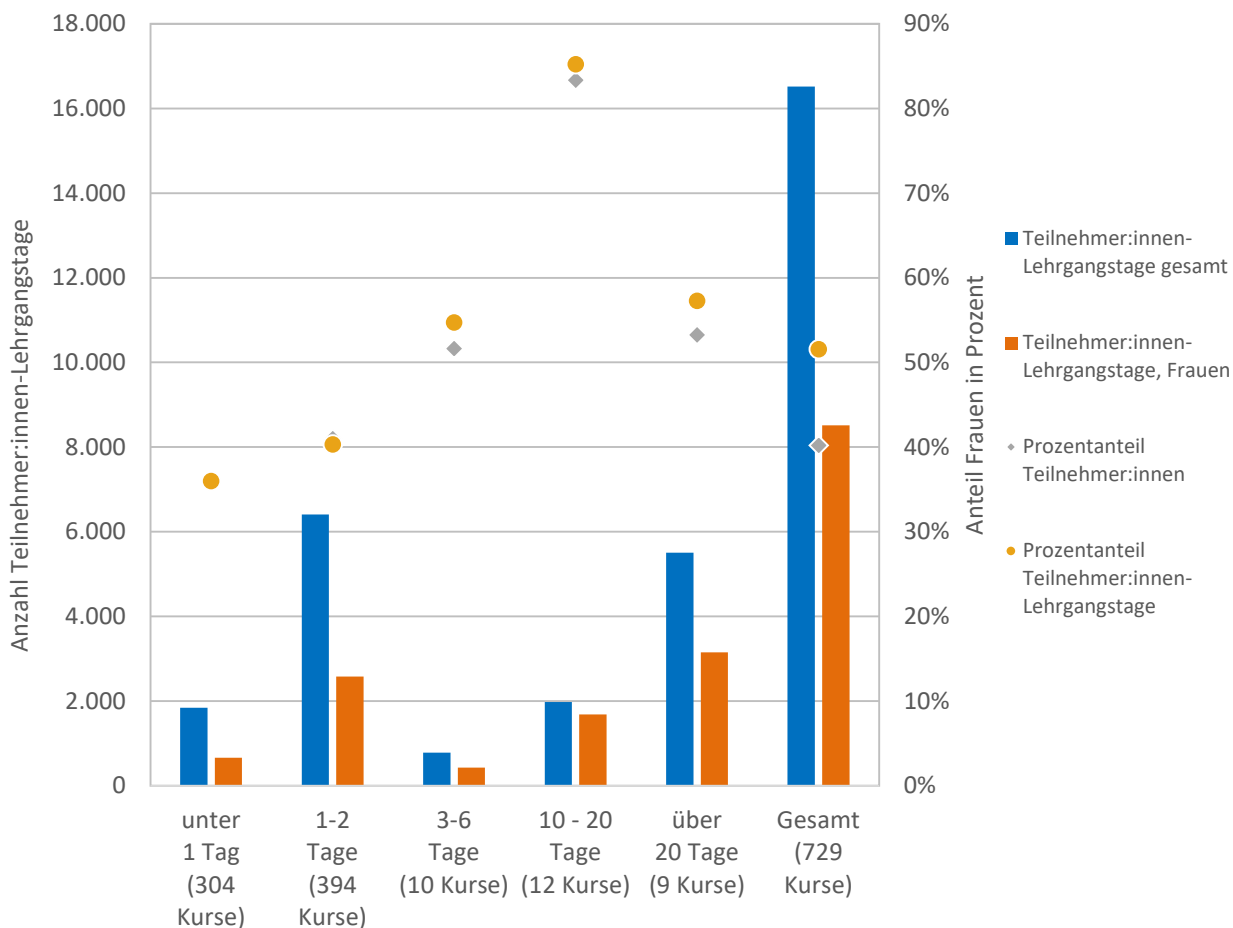
In den in der ZWE-Befragung 2018 erfassten Projekten wurden insgesamt 181 vollzeitäquivalente Arbeitsplätze in **LEADER (M19)** geschaffen, davon wurden 61 % von Frauen besetzt. Dabei überwiegen Frauen nicht nur bei den eher prekären Beschäftigungsverhältnissen, sondern auch bei den regulären Beschäftigungskategorien. Der höhere Beschäftigungseffekt für Frauen bei den geförderten Projekten lässt sich darauf zurückführen, dass die meisten Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor entstanden sind, in dem üblicherweise Frauen stärker vertreten sind (vgl. Fengler und Pollermann, 2019: 107f).

In einigen ILE-Leitprojekten entstehen neue Arbeitsplätze durch wirtschaftliche Nutzung infolge der Verpachtung der Räume in den geförderten Gebäuden (z. B. in den MarktTreffs). Bei den vielfältigen Projekten der TM 7.4 im Bildungsbereich findet eher eine Arbeitsplatzsicherung und teilweise eine Ausweitung statt. Daneben gibt es weitere indirekte Beschäftigungseffekte insbesondere für Frauen auch durch die Stärkung der touristischen Infrastruktur sowohl in den LEADER- als auch den ILE-Leitprojekten, die allerdings nicht zu quantifizieren sind (ebenda).

#### *Humankapital - Bildung und Beratung*

Im Rahmen der **TM 1.1 Fort- und Weiterbildung** wurden zwischen 2015 und 2019 insgesamt 729 Kurse mit 9.962 Teilnehmer:innen gefördert. Der Anteil von Frauen an den Teilnehmer:innen liegt im Durchschnitt bei 40 % und hat sich damit im Vergleich zur Förderperiode 2007 bis 2013 (durchschnittlich 35 %) erhöht.

**Abbildung 9: Anteil Frauen an Teilnehmer:innen und Teilnehmer:innen-Lehrgangstagen in den Kursen der TM 1.1 nach Kursdauer (2015-2019)**



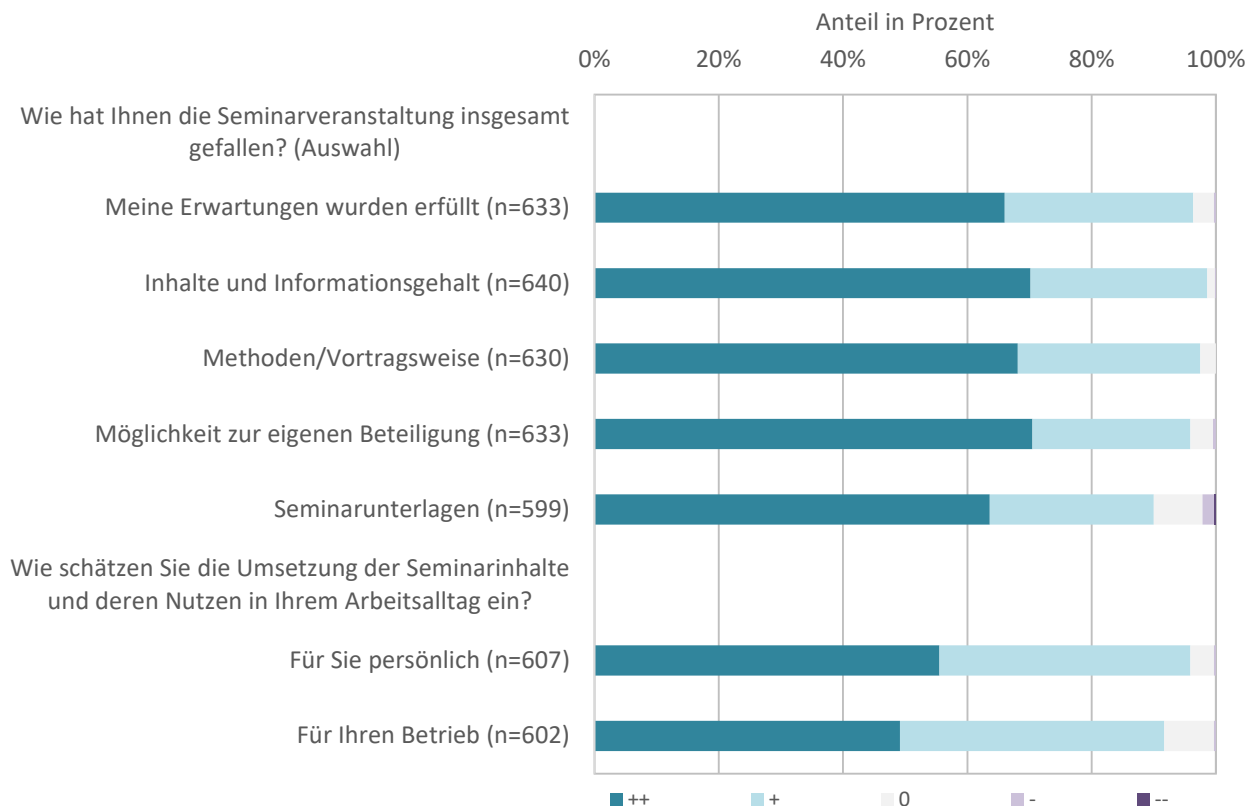
Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Landwirtschaftskammer SH in den jährlichen Projektlisten.

Frauen nehmen dabei überwiegend an den längeren Kursen teil, bei den zehn- bis 20-tägigen Kursen stellen sie sogar über 80 % der TN, bei den Kursen von drei bis sechs Tagen und über 20 Tagen noch über 50 % (vgl. Abbildung 9).

Bei den längeren Kursen (zehn Tage und mehr) handelt es sich überwiegend um qualifizierende Kurse im Hinblick auf Einkommensalternativen wie Bauernhofpädagogik (sechs Kurse) und Reitpädagogik (drei Kurse) sowie um Vorbereitungskurse für berufliche Abschlüsse wie für Meister:innenprüfungen im Bereich Land- und Pferdewirtschaft (sechs), für den Berufsabschluss Hauswirtschaft (vier) und für die Werker:innenausbildung (zwei). Diese Kurse können einen Beitrag zu mehr Gleichstellung im Handlungsfeld Beschäftigung und Unternehmer:inntum leisten. Die Teilnehmerinnen könnten mit dem erworbenen Wissen z. B. neue Einkommensmöglichkeiten auf den landwirtschaftlichen Betrieben etablieren oder bestehende weiterentwickeln. Auch bei den drei- bis sechstägigen Kursen liegt ein Schwerpunkt auf beruflich qualifizierenden Inhalten wie Bürografkraft (drei) und Ausbildereignungsprüfung (zwei). Die Teilnehmer:innenbewertung zum

Ende der Kurse zeigt für den Bereich „Einkommenskombination“ eine hohe Zufriedenheit, wobei der persönliche Nutzen etwas ausgeprägter ist als der betriebliche Nutzen (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Teilnehmer:innenbewertung der Kurse im Bereich Einkommenskombination am Kursende, 2017-2019**



Quelle: Eigene Darstellung nach Auswertungsbögen der Landwirtschaftskammer SH.

Die Beratung für eine nachhaltige Landwirtschaft soll die landwirtschaftlichen Betriebe darin unterstützen, umweltschonender und tierwohlgerechter zu wirtschaften. Damit kann sie zu einer stärkeren Ausrichtung der Betriebe an gesamtgesellschaftlichen Anforderungen wie Tierwohl und Nachhaltigkeit beitragen. Leider liegen keine Angaben zum Geschlecht der Betriebsleitungen der beratenen Betriebe vor, sodass keine Aussagen dazu möglich sind, in welchem Umfang auch Betriebe mit weiblichen Betriebsleitungen beraten werden.

Das schleswig-holsteinische LPLR greift mit dem ökologischen Beratungsangebot einen Teilaspekt der Nachhaltigkeit auf. Erhebungen aus anderen Bundesländern belegen auch anderweitige Bedarfe, etwa aus dem hauswirtschaftlichen und sozialen Bereich (vgl. Lehmann et al., 2020). In Niedersachsen beispielsweise werden diese Aspekte auch im Rahmen der ELER-geförderten Beratung in den Beratungsthemen „Nachhaltigkeitssysteme“ und „Diversifizierung/Sozioökonomie“ adressiert, wobei die Inanspruchnahme im mittleren bzw. unteren Bereich liegt (vgl. Eberhardt, 2021).

## 5.2 Vereinbarkeit von Fürsorgearbeit 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 jedoch Vorhaben zum Mobilitätsangebot, der Breitbandversorgung, 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.

Die TM 7.4 Basisdienstleistungen, 7.5 Tourismus, VA 7.6.1 Kulturerbe und 7.2 Wegebau sowie LEADER adressieren die Aspekte Daseinsvorsorge/Nahversorgung, Naherholung, Beschäftigung (indirekt) und Mobilität. In der RL-Ausgestaltung und den Auswahlkriterien werden Gleichstellungsaspekte allerdings nicht explizit angesprochen. Nur bei LEADER wurden in der Maßnahmenausgestaltung die Aspekte „Gleichstellung“ und „gendersensible Planung und Umsetzung“ adressiert (siehe Kapitel 4.2).

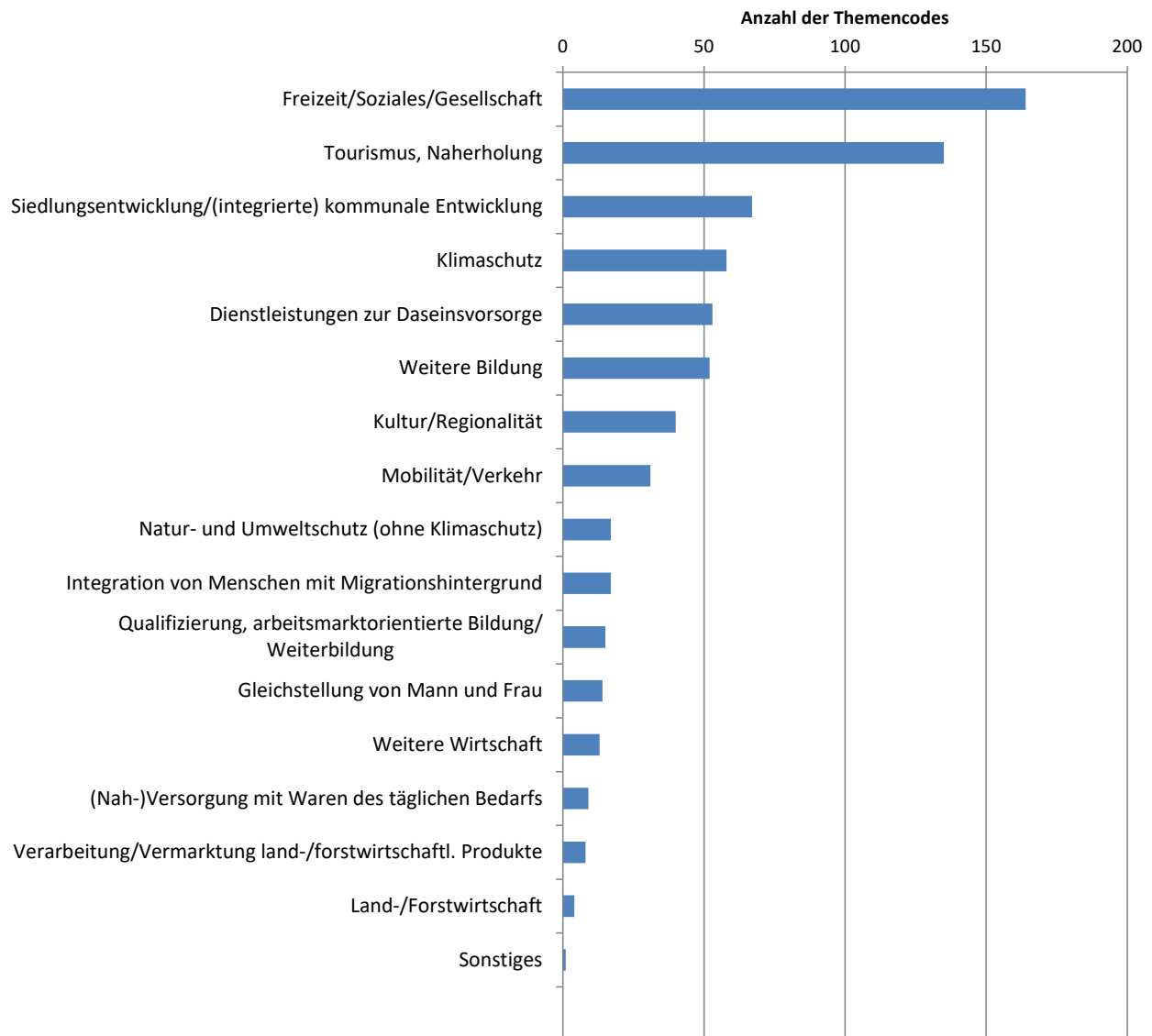
Die TM 7.4 hat einen Schwerpunkt im Bereich Bildung. Von den 19 bis Ende 2018 bewilligten Vorhaben sind 15 diesem Bereich zuzuordnen. Neun Vorhaben sind an Schulen angesiedelt und beinhalten eine Ausweitung der Betreuung in Richtung Ganztagsbetrieb (Fengler und Pollermann, 2019). Daneben wurden mehrere MarktTreffe gefördert, die zur Sicherung der Nahversorgung beitragen und wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

In der TM 7.5 und der VA 7.6.1 wurden bis Ende 2018 nur einige größere Infrastrukturprojekte gefördert (ebenda). Diese können indirekt über die Stärkung der Regionen als Tourismusstandorte zum Erhalt oder zur Entstehung wohnortnaher Arbeitsplätze beitragen. So wurde z. B. im Rahmen der VA 7.6.1 das touristisch bedeutsame Wikingermuseum Haithabu gefördert. Allerdings sind im Tourismussektor sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse (Teilzeit, geringfügig beschäftigt, saisonal) verbreitet, die kritisch zu betrachten sind.

Die unterschiedlichen Mobilitätserfordernisse von Männern und Frauen, insbesondere in Familien mit Kindern (vgl. Kapitel 3.3) könnten sich auch in unterschiedlichen Prioritätensetzungen hinsichtlich der Modernisierung ländlicher Wege widerspiegeln. In der Förderung des Wegebbaus (TM 7.2) hebt die Gestaltung der Auswahlkriterien darauf ab, dass multifunktionale Wege gefördert werden. Neben der Erschließungsfunktion für Landwirtschaft, Tourismus und Gewerbe decken die Kriterien auch weitere Aspekte wie die verbesserte verkehrstechnische Anbindung öffentlicher Einrichtungen oder Schulbusrouten ab. In 2019 wurde die direkte Steuerungswirkung der AWK allerdings noch als gering eingeschätzt. Es kann aber von einer indirekten Steuerungswirkung ausgegangen werden, die die Berücksichtigung der verschiedensten Wegeansprüche unterstützt und damit über bessere bzw. sicherere Erreichbarkeit von Zielen im Nahbereich die Alltagsgestaltung und damit auch die Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit unterstützt (vgl. Bathke, 2019).

Die im Rahmen von LEADER in den AktivRegionen geförderten Vorhaben weisen eine große inhaltliche Vielfalt auf (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Themencodes der LEADER-Projekte**  
(TM 19.2, n=714 Themencodes von 436 Projekten, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Fengler und Pollermann, 2019.

Rund 50 % der befragten LEADER-Projekte beinhalteten Angebote zur Daseinsvorsorge, vorrangig Freizeit- und Betreuungsangebote für Kinder oder Jugendliche (46 %)<sup>9</sup>, Freizeitangebote für Senior:innen (37 %) und Bildung (36 %). Entsprechend profitieren von den Projekten überwiegend Kinder (50 %), Jugendliche (48 %) und junge Senior:innen (49 %). Aber auch andere

<sup>9</sup> Alle im Weiteren genannten Prozentangaben beziehen sich auf die 127 Vorhaben, in denen es laut Befragung Angebote zur Daseinsvorsorge gibt.

Personengruppen profitieren von den befragten Projekten (vgl. Tabelle 3). Allerdings profitieren Menschen mit Betreuungspflichten explizit nur in 16 % der Fälle.

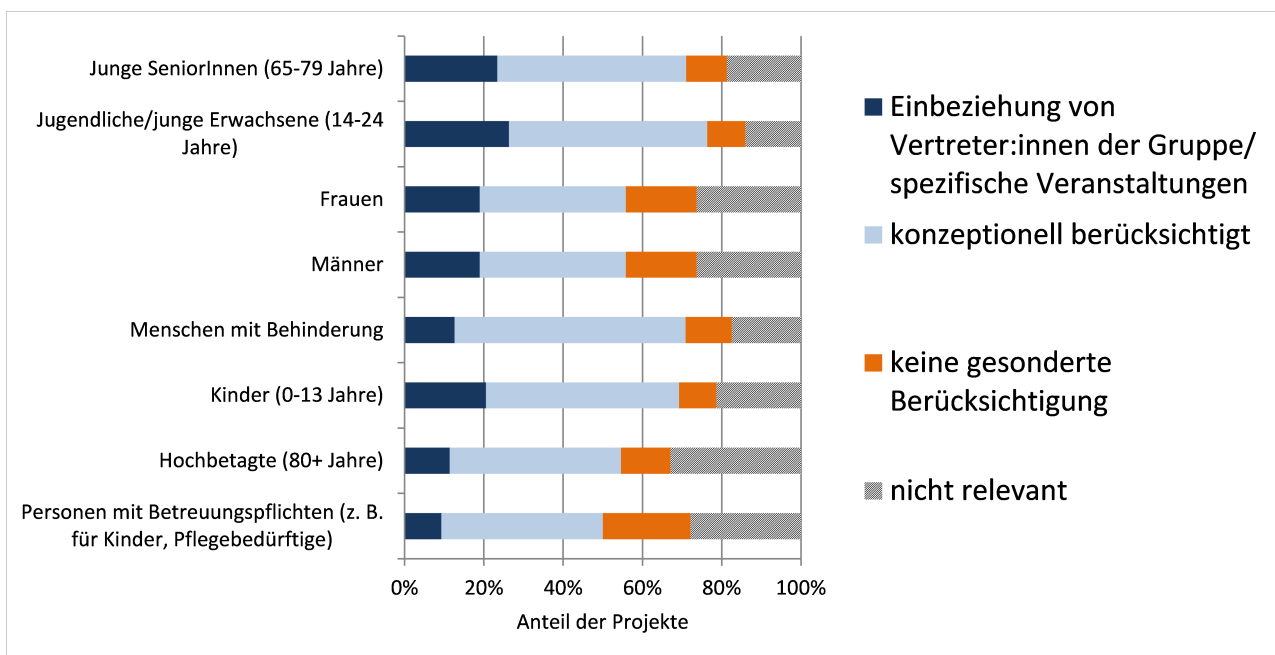
**Tabelle 3: Zielgruppen der LEADER-Projekte (TM 19.2) zur Daseinsvorsorge**

Personengruppen, die besonders von dem Angebot profitieren (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl	Prozent
Kinder (0-13 Jahre)	64	50,0 %
Jugendliche/junge Erwachsene (14-24 Jahre)	62	48,4 %
Junge Senior:innen (65-79 Jahre)	63	49,2 %
Hochbetagte (80+ Jahre)	30	23,4 %
Frauen	38	29,7 %
Männer	36	28,1 %
Personen mit Betreuungspflichten (z. B. für Kinder, Pflegebedürftige)	21	16,4 %
Menschen mit Behinderung	38	29,7 %
keine spezielle Personengruppe	22	17,2 %
Sonstiges	15	11,7 %

Quelle: n = 127, Fengler und Pollermann, 2019.

Die verschiedenen Personengruppen wurden nur selten direkt in die Projektentwicklung einbezogen wie Abbildung 12 zeigt.

**Abbildung 12: Konzeptionelle Berücksichtigung/Einbeziehung bei der Projektentwicklung**



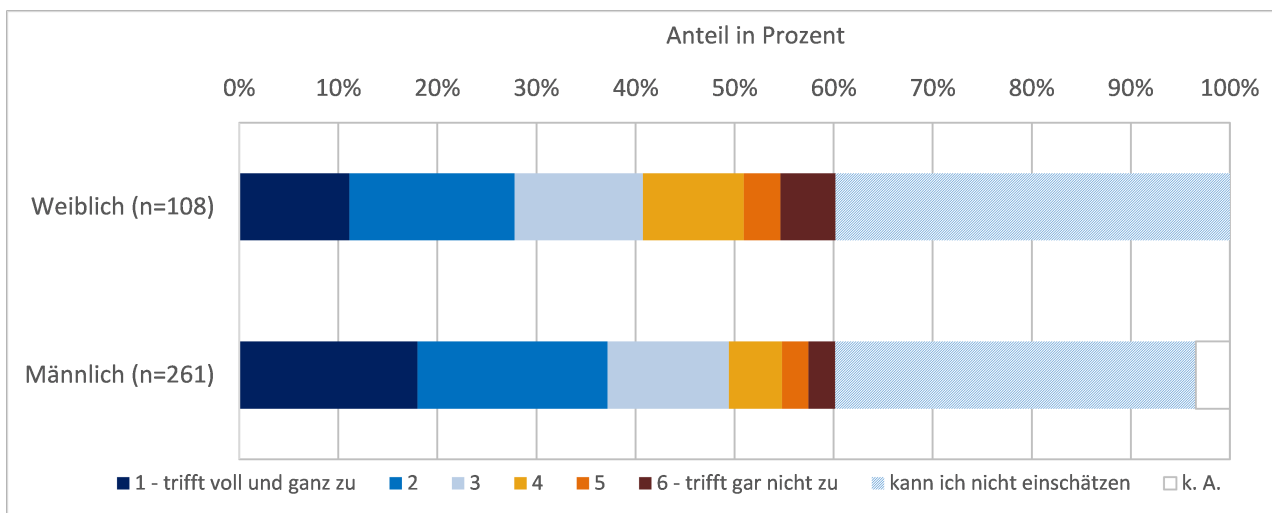
Quelle: n=127, Fengler und Pollermann, 2019.

Auch hier ist der Anteil der Vorhaben, bei denen Personen mit Betreuungspflichten einbezogen wurden, am geringsten. Unter Umständen ist diese Personengruppe im Verständnis von Planer:innen, Kommunen etc. nicht als eigenständige Gruppe präsent, ggf. wird sie auch in den Kategorien „junge Senior:innen“, „Hochbetagte“ oder „Frauen“ mitgedacht, in denen ein höherer Anteil an 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, 2021) zeigt hinsichtlich der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Auswahl von LEADER-Projekten ein gemischtes Bild. Beim Item „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“ gaben 38 % der Befragten die Antwort „kann ich nicht einschätzen“, was evtl. auch auf geringe Genderkompetenz hindeutet. Weitere 35 % fanden, dass diese Aussage in ihrer LAG zutrifft bzw. voll und ganz zutrifft und nur 7 % hielten diese Aussage für nichtzutreffend. Allerdings zeigen sich bei den Einschätzungen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Abbildung 13 zeigt, dass männliche LAG-Mitglieder die Situation deutlich positiver einschätzen als weibliche.

**Abbildung 13: Einschätzung der LAG-Mitglieder der AktivRegionen hinsichtlich der Projektauswahl zur Aussage „Bei den Projektinhalten wird auf Geschlechtergerechtigkeit geachtet“**



Quelle: Eigene Auswertung, LAG-Befragung 2021.

Die bei der Anerkennung der AktivRegionen formulierte Anforderung, „die Gleichstellung bei den Projektauswahlkriterien zu berücksichtigen“, führte nicht zu einer wirksamen Verankerung der Geschlechterperspektive in den IES.



### 5.3 Teilhabe an Entscheidungsprozessen

Die in Kapitel 3.5 dargestellten Ergebnisse verschiedener Studien legen nahe, dass es in Entscheidungsprozessen in Gremien einen Unterschied macht, in welchem Umfang Männer und Frauen beteiligt sind.

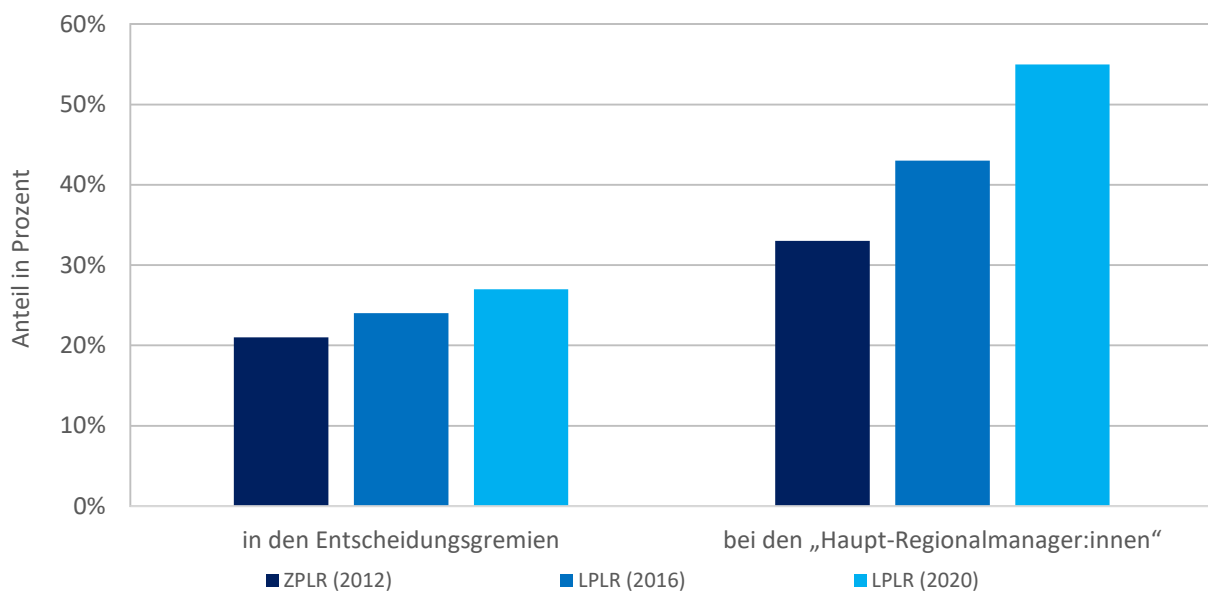
Im Rahmen des LPLR ist vor allem LEADER relevant, daneben bieten auch die im Rahmen der Fördermaßnahme TM 16.1 und 16.5 etablierten Kooperationsstrukturen Potenzial für die Inklusion oder auch Exklusion von weiblichen Akteurinnen.

#### LEADER

In den Anforderungen an die IES wurde als Qualitätskriterium formuliert, dass für das Entscheidungsgremium der LAGs ein Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern anzustreben ist (vgl. Pollermann, 2014). Abbildung 14 zeigt, dass damit die Unterrepräsentanz von Frauen nur in geringem Maße abgebaut wurde.

2020 lag der Frauenanteil in den Entscheidungsgremien der LAGs der AktivRegionen bei 27 % und hat sich damit gegenüber dem Anteil in der Förderperiode 2007 bis 2013 (21 %) 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 2050 erreicht.

**Abbildung 14: Frauenanteile in den Entscheidungsgremien und beim Regionalmanagement der AktivRegionen in der letzten und der aktuellen Förderperiode**



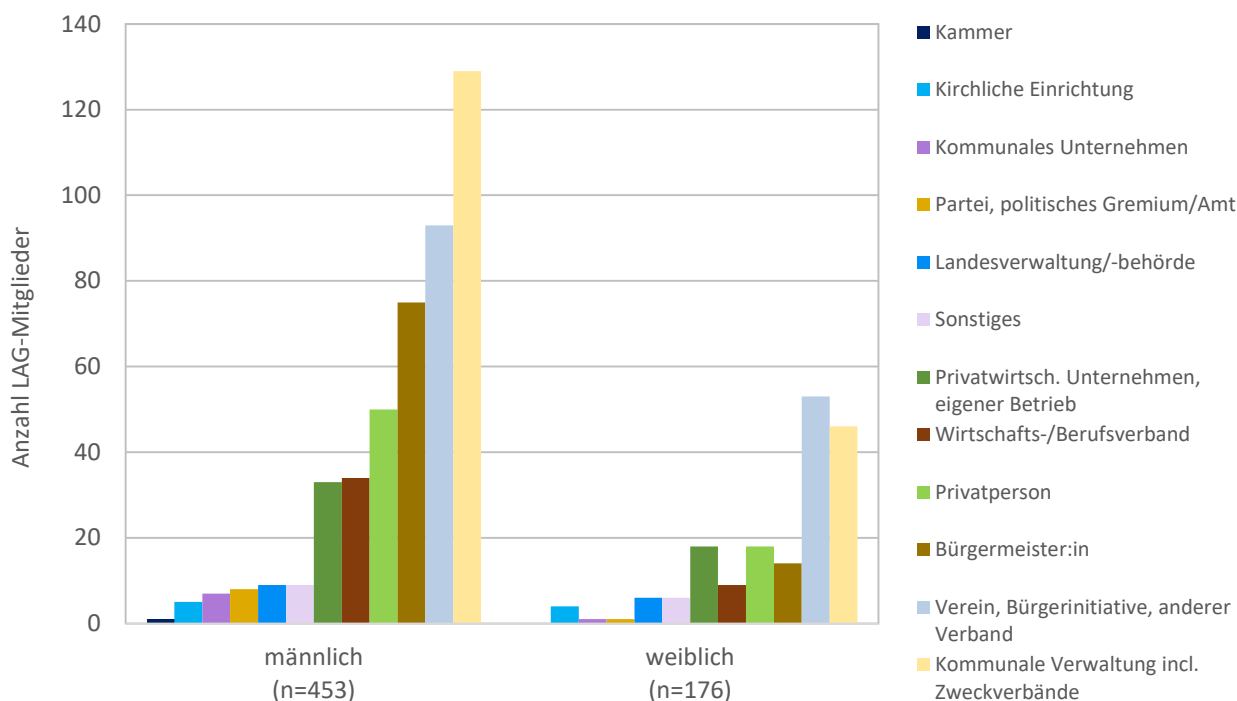
Quelle: Eigene Darstellung nach Pollermann, 2016; Fynn und Pollermann, 2021.

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 sind. 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) und damit zu einem deutlichen Anstieg gegenüber der letzten Förderperiode (20 %, 2013) geführt.

Den institutionellen Hintergrund der LAG-Mitglieder, differenziert nach Geschlecht, verdeutlicht Abbildung 15.

**Abbildung 15: Institutioneller Hintergrund der LAG-Mitglieder der AktivRegionen nach Geschlecht**



Quelle: Regionsabfrage 2020.

Sowohl Männer als auch Frauen vertreten vor allem kommunale Verwaltungen als auch Vereine/Verbände, wobei die Kommunalverwaltungen überwiegend Männer in die LAG entsenden. So sind 45 % der männlichen LAG-Mitglieder den Kategorien „kommunale Verwaltung“ und

„Bürgermeister:in“ zuzuordnen, während bei den weiblichen LAG-Mitgliedern dieser Anteil bei 34 % liegt. Absolut überwiegen in allen Kategorien Männer.

Im Regionalmanagement der AktivRegionen sind Frauen deutlich stärker präsent. In 2016 waren 43 % der „Hauptmanager:innen“ weiblich, in 2020 sogar 55 %. Zu bedenken ist hierbei allerdings, dass es sich um eine befristete Beschäftigung handelt, deren Bezahlung nicht immer den hohen Anforderungen gerecht wird.

Die rein zahlenmäßige Beteiligung alleine stellt allerdings nicht sicher, dass spezifische Belange von Frauen bzw. verschiedene Wahrnehmungen von „Realität“ aufgrund unterschiedlicher Lebenswirklichkeiten angemessen berücksichtigt werden. Auch wenn der überwiegende Teil der LAG-Mitglieder in der LAG-Befragung 2017 der Ansicht war, dass Frauen angemessen berücksichtigt werden (insgesamt 71 %), so unterschied sich die Wahrnehmung weiblicher und männlicher LAG-Mitglieder doch deutlich. 41 % 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 22 %.

Um zu prüfen, ob dieser Unterschied wirklich auf unterschiedliche Wahrnehmungen von Männern und Frauen zurückgeführt werden kann, oder ob auch andere Aspekte wie etwa der institutionelle Hintergrund oder das Alter des LAG-Mitglieds einen Einfluss haben, wurde eine multivariate Logit-Analyse durchgeführt. Die Wahrscheinlichkeit, dass 'zu wenig'/'eher zu wenig' angekreuzt wird, ist bei Frauen um 22 %-Punkte höher als bei Männern. Das Ergebnis ist statistisch signifikant (Irrtumswahrscheinlichkeit von 1 %), wohingegen alle anderen Aspekte nicht signifikant sind.

Aber auch hinsichtlich der Frage, wie weit andere Zielgruppen angemessen berücksichtigt werden, zeigen sich Unterschiede in der Wahrnehmung zwischen weiblichen und männlichen LAG-Mitgliedern, insbesondere im Hinblick auf die Zielgruppen Familien und Menschen mit Handicap. Die Zielgruppe Familien wird aus Sicht von 36 % der weiblichen und 21 % der männlichen LAG-Mitglieder eher zu wenig bzw. zu wenig in der Umsetzung der Entwicklungsstrategie berücksichtigt. Auch diese Unterschiede sind statistisch signifikant mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 %.

### *Europäische Innovationspartnerschaft (EIP)*

Tendenziell handelt es sich bei den in den OGs der EIP-Agri gewünschten Akteursgruppen um eher männlich dominierte Bereiche (vgl. Lehmann et al., 2020). Daher ist davon auszugehen, dass auch in den OGs eher Männer als Vertreter der beteiligten Organisationen überwiegen. Konkrete Informationen zur Zusammensetzung der OGs der EIP-Agri nach Geschlecht liegen nicht vor. Von den 15 namentlich benannten Ansprechpartner:innen der LEAD-Partner der OGs des ersten Calls waren elf männlich und vier weiblich. Beim zweiten Call war das Verhältnis mit elf zu neun deutlich ausgewogener. In der Befragung einer Stichprobe der Mitglieder der OGs des ersten Calls waren lediglich 23 % der Antwortenden weiblich.

### *Kooperationen im Naturschutz*

Für die TM 16.5 Kooperationen im Naturschutz liegen aus der Maßnahmenbewertung keine systematischen Erhebungen über die beteiligten Akteur:innen nach Geschlecht vor. Im Rahmen der bisher durchgeführten Fallstudien konnten laut zuständigem Evaluator keine auffälligen Unterschiede in der Geschlechterverteilung bei der Wahrnehmung der verschiedenen Funktionen zur Steuerung der Kooperationen festgestellt werden.

## **5.4 Aufbrechen/Vermeiden von Stereotypen in Wort und Bild**

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

Für die TM 1.1 liegen Angaben zum Geschlecht der Hauptreferent:innen vor. Der Anteil von Frauen an den Hauptreferent:innen schwankt im Betrachtungszeitraum zwischen 47 % und 37 % und liegt im Durchschnitt der Jahre 2015 – 2019 bei 41 %. Weibliche Hauptreferent:innen dominieren in den Kursen ab drei Tagen (90 %), d. h. bei den Kursen, die auch überwiegend von Frauen besucht werden. Bei den kürzeren Kursen liegt ihr Anteil bei 36 bzw. 42 %.

Von den Berater:innen der VA 2.1.1 waren bei den von 2015 bis 2018 durchgeführten Beratungen rund 30 % weiblich, 40 % der durchgeführten Beratungen erfolgten durch Beraterinnen. Damit ist ihr Anteil an den durchgeführten Beratungen etwas überproportional. Der Anteil der Frauen in diesem Bereich ist zwar als entwicklungsfähig, aber durchaus als erfreulich zu werten. Die Beraterinnen könnten dazu beitragen, dass Frauen im Sektor Landwirtschaft als kompetente, handelnde Akteur:innen wahrgenommen werden.

Auch die Verwendung von Bildern kann zur Vermeidung oder Verfestigung von Stereotypen beitragen. Eine Analyse der in der Präsentation des jährlichen Durchführungsberichts auf den BGA-Sitzungen verwandten Fotos zeigt hier ein gemischtes Bild. Zum großen Teil wurden Fotos verwandt, auf denen keine Personen zu sehen sind. Daneben gibt es häufiger „typische“ Bilder wie Mann im Tiefbau, Mann mit Pflanzmaterial im Wald, Männer sitzend im Feld im Gespräch, Frau zugewandt zu Kind mit Trompete, Frau mit Kindern im Melkstand. Als eher „atypisch“ zu bezeichnende Situationen wurden seltener dargestellt, z. B. Frau mit Pflanzmaterial im Wald, Frau mit Unterlagen auf dem Feld, Frau mit technischem Gerät im Schweinestall. Daneben wurden Fotos verwandt, die als neutral eingestuft werden können, etwa Tourist:innen in Kanus, Frau und Männer zusammenstehend mit Unterlagen. Von den 38 Fotos der Präsentationen zu den Durchführungsberichten 2015 bis 2020, die Personen zeigen, zeigt die Hälfte eher klassische Rollenbilder, 18 % zeigen eher von klassischen Rollenbildern abweichende Situationen und 26 % (in der Regel mit

Personengruppen) können als neutral eingeordnet werden. Damit zeigt knapp die Hälfte der Bilder keine stereotypen Rollenbilder. Allerdings wird das Potenzial, Männer in vom klassischen Rollenbild abweichenden Situationen zu zeigen, kaum genutzt.

## 5.5 Fazit

Insgesamt zeigt sich hinsichtlich des Beitrags der als potenziell gleichstellungsorientiert bzw. gleichstellungssensibel klassifizierten Maßnahmen ein heterogenes Bild. Positive Beiträge leisten die TM 1.1 (Beitrag zu beruflicher Qualifizierung und Weiterentwicklung) und TM 7.4 (Bildungs-, Freizeit- und Nahversorgungsangebote unterstützen Vereinbarkeit von Erwerbs- und Fürsorgearbeit). Auch im Rahmen von LEADER gibt es positive Beiträge etwa zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit sowie direkte und indirekte Arbeitsplatzeffekte. Bei der Verankerung der Geschlechterperspektive in der Projektauswahl und insbesondere hinsichtlich einer ausgewogenen Beteiligung von Männern und Frauen in Entscheidungsprozessen sind Defizite zu verzeichnen. Auch die TM 7.5 und VA 7.6.1 tragen über die Förderung des Tourismus indirekt zu wohnortnahen Beschäftigungsmöglichkeiten und damit zur Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit bei; dies allerdings in einem Segment, das durch einen hohen Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet ist.

Denkbar sind positive Beiträge auch bei den TM 7.2 (Beitrag zu Vereinbarkeit von Fürsorge- und Erwerbsarbeit durch Verbesserung der Erreichbarkeit), VA 2.1.1 (Abbau von Stereotypen durch ausgewogenen Einsatz von männlichen und weiblichen Berater:innen) und TM 16.5 (ausgewogene Beteiligung von Männern und Frauen in den Kooperationen). Allerdings ist hier die Indizienkette noch etwas dünn und der Erkenntnisstand verbesserungswürdig. Beim AFP (TM 4.1) wurden sowohl positive als auch negative Effekte auf die Arbeitsbelastung der geförderten Betriebe festgestellt. Wie weit diese auch die wahrscheinlich auf den Betrieben mitarbeitenden/lebenden Frauen betreffen, ist nicht bekannt. In der Übersicht in Tabelle 4 wurden diese Maßnahmen daher in die Kategorie „unsicher“ eingestuft. In der EIP-Agri werden aus Sicht der Evaluation die Potenziale einer größeren Heterogenität der OGs im Hinblick auf das Geschlecht nicht genutzt. Allerdings ist auch hier die Datengrundlage unzureichend. Keinen Beitrag leistet die TM 4.2.

Tabelle 4 zeigt die Einordnung der Fördermaßnahmen im Hinblick auf ihren Beitrag zur Gleichstellung hinterlegt mit den jeweils bis Ende 2020 ausgezahlten Mitteln.

**Tabelle 4: Einordnung der Fördermaßnahmen nach ihrem Beitrag zur Gleichstellung**

Kategorie	Definition	Fördermaßnahme	Anteil an ausgezahlten Mitteln (12/2020)
++	positiver Beitrag in einem der identifizierten Handlungsfelder	Fort- und Weiterbildung (TM 1.1), Basisdienstleistungen (TM 7.4)	4,4 %
+ / -	Es gibt positive Beiträge, aber auch Defizite.	LEADER (M 19), Ländlicher Tourismus (TM 7.5), Kulturerbe (VA 7.6.1)	10,6 %
0	kein Beitrag	V&V (TM 4.2)	1,0 %
?	unklar, Datengrundlage nicht ausreichend	Beratung (VA 2.1.1), AFP (TM 4.1), Wegebau (TM 7.2), EIP-Agri (TM 16.1), Kooperationen im Naturschutz (TM 16.5)	6,4 %

Quelle: Eigene Darstellung, Spalte 4: eigene Berechnungen basierend auf Durchführungsbericht 2020.

Rund 77 % der Mittel wurden für Fördermaßnahmen ausgezahlt, die als gleichstellungsneutral eingeordnet wurden.

## 6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Insgesamt profitieren Männer stärker von der Förderung des LPLR als Frauen und haben z. B. in den AktivRegionen, den OGs der EIP-Agri oder im BGA auch deutlich mehr Möglichkeiten, das Programm und die Umsetzung mitzugestalten.

Festzuhalten ist: Erste Schritte in Richtung einer gendersensiblen Umsetzung der ELER-Förderung wurden gemacht. Diese sollten verstärkt und in der nächsten Förderperiode kontinuierlich weiterentwickelt werden.

### Mehr Genderkompetenz ins System bringen

Neben der Bereitschaft zu gleichstellungsorientiertem Handeln ist Wissen ein zentrales Element von Genderkompetenz (Genderkompetenzzentrum, 2012).

Für den Agrarsektor sind nach Geschlecht differenzierte Analysen erforderlich, um Stellschrauben zu identifizieren, wie Förderangebote zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landwirtschaft beitragen bzw. die Verfestigung der Benachteiligung vermeiden können. Auch über den Agrarsektor hinaus müssen geschlechterdifferenzierte und auch geschlechtsspezifische Analysen stärker in den Fokus gerückt werden (vgl. EuRH, 2021: S. 48, Ziffer 104). Dies gilt sowohl für die Programmierungsphase für Analysen des Bedarfs als auch für die Umsetzung und Berichterstattung (vgl. EuRH, 2021, Ziffer 104b).

Hierzu bedarf es u. a. einer Weiterentwicklung der Datenerfassung im Rahmen des Fördergeschäfts dahingehend, dass

- das Geschlecht als Kategorie sowohl bei natürlichen Personen als auch bei zentralen Ansprechpersonen juristischer Personen in den mit der Förderung zusammenhängenden Datenbeständen (Zahlstellendaten, InVeKos-Daten) erfasst wird bzw. für Monitoring und Evaluation bereitgestellt wird,
- bei einzelbetrieblicher Förderung auch die Kategorie Betriebsleiter:innenpaar<sup>10</sup> als Zuwendungsempfänger:in geführt wird, um auch in den Förderdaten gemeinsam geführte landwirtschaftliche Betriebe sichtbar zu machen.

Für die mit der Umsetzung der ELER-Förderung betrauten Mitarbeiter:innen in den Fachreferaten und nachgeordneten Behörden sowie weitere zentrale Akteure in der Umsetzung wie Innovationsdienstleister:innen in der TM 16.1, Regionalmanagements und Vorstände der AktivRegionen sollten neben der Bereitstellung von Wissen Fortbildungen zum Erwerb von Genderkompetenz angeboten werden. Bildungs- und Beratungsanbieter sollten die Genderkompetenz der Referent:innen und Berater:innen nachweisen können, etwa durch entsprechende Teilnahmebescheinigungen.

Zur Verbesserung der lokalen Wissensbasis im Hinblick auf Geschlechterdisparitäten sollte in den IES der AktivRegionen stärker als in der Vergangenheit eine geschlechterdifferenzierte Analyse der Ist-Situation und Definition der Handlungsbedarfe eingefordert werden.

### **Teilhabe in Entscheidungsprozessen sicherstellen, insbesondere in den AktivRegionen**

Sowohl in den AktivRegionen 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 z. B. in den AktivRegionen nicht aus, um Veränderungen zu induzieren.

In kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsgremien sollen in Schleswig-Holstein Männer und Frauen zu gleichen Anteilen vertreten sein<sup>11</sup>. Dies entspräche einer 50 %-Quote für beide Geschlechter. Angesichts der geringen Zahl von Frauen in kommunalen Spitzenpositionen (vgl. Abbildung 5) dürfte eine 50 %-Quote die LAGs zum jetzigen Zeitpunkt überfordern. Das Beispiel NRW zeigt aber, dass die Anforderung, dass mindestens ein Drittel der LAG-Mitglieder weiblich sein muss, zu erfüllen ist. Auch hinsichtlich der Formulierung der Projektauswahlkriterien sollte eine Sensibilisierung für Genderaspekte erfolgen. Der hohe Anteil der Antwortkategorie „kann ich nicht einschätzen“ weist auf Defizite oder zumindest Unsicherheiten in Bezug auf Genderkompetenz hin (vgl. Abbildung 13, S. 32).

---

<sup>10</sup> Hierfür muss natürlich eine klare Definition entwickelt werden, um valide Auswertungen sicherzustellen.

<sup>11</sup> <https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/G/gleichstellung/OeffentlicherDienst.html>

Für die OGs der EIP-Agri ist eine Quote nicht sinnvoll, da jeweils spezifische fachliche Kompetenzen erforderlich sind. Dennoch sollte den Akteur:innen nahegelegt werden, auf eine heterogene Zusammensetzung hinsichtlich des Geschlechts zu achten, auch da dies nachweislich Kreativität und Innovation begünstigen kann.

### **Bestehende Förderangebote weiterentwickeln**

Die Geschlechterdisparitäten im Agrarbereich können mit der ELER-Förderung zwar nicht direkt abgebaut werden, etwa im Hinblick auf die Ungleichverteilung des Eigentums landwirtschaftlicher Flächen, aber es sollte geprüft werden, inwieweit

- im Rahmen der **TM 1.1** gezielt Informationsveranstaltungen zum Thema Erbrecht und Hofnachfolge und weitere Formate angeboten werden können, die zum Abbau von Wissensdefiziten und Geschlechterstereotypen beitragen,
- das (ohne EU-Mittel) geförderte **Beratungsangebot** für landwirtschaftliche Betriebe den Bedarf nach sozioökonomischer Beratung in ausreichendem Maße abdeckt und auch soziale Aspekte der Nachhaltigkeit in den Blick nimmt.

Der Verzicht auf eine eigenständige Diversifizierungsförderung wurde von der Ex-post-Bewertung in 2016 angesichts der Potenziale, die in der SWOT-Analyse des LPLR identifiziert wurden, kritisch gesehen. Eine Einstiegsförderung und eine begleitende Qualifizierung wurden als sinnvoll erachtet (Pollermann et al., 2016: S. 162–168). Auch aus Sicht der Evaluatorin sollten Förderangebote für unternehmerische Tätigkeiten von Frauen inner- und außerhalb der Landwirtschaft geschaffen werden, möglichst flankiert von Coaching- und Vernetzungsangeboten. Damit kann sowohl zur Erwerbstätigkeit und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen als auch zu einer vielfältigen ländlichen Wirtschaft beigetragen werden.

Hinsichtlich der AFP-Förderung sollte sorgfältig geprüft werden, ob durch die Richtliniengestaltung systematisch eher von Frauen geleitete Betriebe „durchs Raster“ fallen. Die zur Zeit laufende Studie zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland kann hier wahrscheinlich wertvolle Hinweise geben (vgl. Pieper und Padel, 2020).

In den Fördermaßnahmen zur ländlichen Entwicklung (LEADER, ILE-Leuchtturmprojekte) sollte stärker als bisher auf die explizite Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven ländlicher Bevölkerung in der Projektentwicklung geachtet werden. Zur Unterstützung potenzieller Projektträger:innen wären ggf. maßnahmenspezifische Leitfäden und Checklisten, wie sie z. B. in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt wurden<sup>12</sup>, und die Verbreitung von Best-Practice-Beispielen sinnvoll.

---

<sup>12</sup> <https://landesfrauenrat-mv.de/themen-projekte/projekte/fachstelle-eplr/>



### *Ausblick - Digitalisierung*

Auch bedingt durch die Covid-Pandemie haben flexible und mobile Formen des Arbeitens einen Schub erhalten. So werden Coworking Spaces zunehmend für ländliche Räume als Option gesehen, um junge Menschen/Familien anzuziehen und attraktive Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Auch für die bezahlte Erwerbstätigkeit von Eltern bietet Home-Office bzw. standortungebundenes Arbeiten bei entsprechender Breitbandversorgung neue Möglichkeiten. Die Rahmenbedingungen hierfür sind in Schleswig-Holstein mit seiner im Bundesvergleich hohen Breitbandverfügbarkeit in ländlichen Räumen und bereits zahlreichen Coworking Spaces gut (vgl. atene KOM GmbH, 2020; Bähr et al., 2020). Dies bedeutet aber auch aufseiten der Unternehmen eine 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 mitgedacht werden (vgl. Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2021).

### **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.

### **Gender auch in der Evaluation konsequent mitdenken**

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 Evaluator:innen weiter gestärkt werden.



## Literaturverzeichnis

- 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/Shared-Docs/DE/Anlage/DG/Digitales/bericht-zum-breitbandatlas-mitte-2020-ergebnisse.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmvi.de/Shared-Docs/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]
- Bathke M (2019) Fallstudien zum ländlichen Wegebau Untersuchung im Rahmen der laufenden Bewertung des Landesprogramms Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig - Holstein, Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR). 5-Länder-Evaluation, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/17\\_2019\\_SH\\_Fallstudie\\_Wegebau\\_mit\\_Anhang.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2019/17_2019_SH_Fallstudie_Wegebau_mit_Anhang.pdf)> [zitiert am 19.2.2020]
- 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]
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2016) Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung? Penzberg, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de>> [zitiert am 2.9.2019]
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend] (2017) 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland: Tabellenanhang mit Kreisdaten, zu finden in <<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland/114010>> [zitiert am 22.1.2020]
- Bock BB, Derksen P (2008) Barriers to women's participation in rural policy making. In: Bock BB, Asztalos Morell I (eds) Gender regimes, citizen participation and rural restructuring. Amsterdam, London: Elsevier JAI: pp 263-281, zu finden in <<https://www.emeraldinsight.com/doi/pdf-plus/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]
- Burkhardt D (2015) FrauenDatenReport 2014: Zur Situation von Frauen auf dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt, hg. v. DGB Nord, Abteilung FRauen und Gleichstellung
- CDU Schleswig-Holstein, Bündnis 90/Die Grünen Schleswig-Holstein, FDP Schleswig-Holstein (2017) Das Ziel verbindet weltoffen - wirtschaftlich wie ökologisch stark - menschlich. Koalitionsvertrag für die 19. Wahlperiode des Schleswig-Holsteinischen-Landtages (2017-2022) zwischen der Christlich Demokratischen Union Deutschland Landesverband Schleswig-Holstein Bündnis 90/Die Grünen Landesverband Schleswig-Holstein der Freien Demokratischen Partei Landesverband Schleswig-Holstein. NDR, zu finden in <<http://www.ndr.de/nachrichten/schleswig-holstein/koalitionsvertrag218.pdf>> [zitiert am 2.9.2019]

- 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](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](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/_inhalt.html#sprg239572)> [zitiert am 27.11.2019]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2017b) Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland: Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden. Wiesbaden, zu finden in <[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/\\_inhalt.html#sprg233616](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html#sprg233616)> [zitiert am 3.8.2021]
- DESTATIS [Statistisches Bundesamt] (2021) Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen mit einer/m 55 Jahre und älteren/m Betriebsinhaber/in, zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftszaehlung2020/Ergebnisse/Tabellen/hofnachfolge-einzelunternehmen-betriebsinhaber55undaelter.htm>> [zitiert am 29.7.2021]
- DSN Connecting Knowledge, Moderation Schleswig-Holstein (2014) Ex-ante-Evaluierungsbericht im Rahmen der Ex-ante-Evaluierung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Schleswig-Holstein ELER 2014 bis 2020 sowie die Durchführung einer Strategischen Umweltprüfung (SUP) für das Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein. MELUR, zu finden in <[http://www.schleswig-holstein.de/Umwelt-Landwirtschaft/DE/LandFischRaum/11\\_ZPLR/PDF/Ex\\_ante\\_Evaluierungsbericht\\_\\_blob=publicationFile.pdf](http://www.schleswig-holstein.de/Umwelt-Landwirtschaft/DE/LandFischRaum/11_ZPLR/PDF/Ex_ante_Evaluierungsbericht__blob=publicationFile.pdf)> [zitiert am 28.8.2014]
- Duckert R, Klose D, Kröger I, Schramm Braun B (2014) Ex-ante-Evaluierungsbericht: im Rahmen der Ex-ante-Evaluierung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Schleswig-Holstein ELER 2014 bis 2020 sowie die Durchführung einer Strategischen Umweltprüfung (SUP). für das Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein, DSN – Connecting Knowledge, Moderation Schleswig-Holstein, zu finden in <[https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/Ex\\_ante\\_Evaluierungsbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/Ex_ante_Evaluierungsbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1)> [zitiert am 22.7.2021]
- Eberhardt W (2021) Evaluierung der Einzelbetrieblichen Beratung (TM 2.1) zum 2. Vergabezeitraum 2019-2020: Umsetzung, Corona-Auswirkungen und künftige Ausrichtung.: PFEIL – Programm zur Förderung im ländlichen Raum 2014 bis 2020 in Niedersachsen und Bremen. 5-Länder-Evaluation
- EIGE [Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen] (2019) Gleichstellungsindex 2019: Deutschland, 1 online resource
- EU-COM [European Commission] (2016) Strategic Engagement for Gender Equality 2016 - 2019. Brussels, zu finden in <[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/strategic_engagement_en.pdf)>
- EU-KOM [Europäische Kommission] (2020) Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025. Brüssel, COM(2020) 152 final

- EuRH [Europäischer Rechnungshof] (2021) Gender Mainstreaming im EU-Haushalt: Auf Worte sollten nun Taten folgen, Europäische Union. Sonderbericht, zu finden in <[https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21\\_10/SR\\_Gender\\_mainstreaming\\_DE.pdf](https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR21_10/SR_Gender_mainstreaming_DE.pdf)> [zitiert am 17.6.2021]
- Fahning I, Underwood L, Fock T, Witzel S, Putzing M, Jasper G (2018) Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt – FEMDIGIRURAL: Fach- und Endbericht, hg. v. Agrarsoziale Gesellschaft e. V., Hochschule Neubrandenburg, SÖSTRA GmbH, zu finden in <[https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Landwirtschaft/LaendlicheRaume/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Landwirtschaft/LaendlicheRaume/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?__blob=publicationFile)> [zitiert am 22.10.2019]
- Fengler B, Pollermann K (2019) Schwerpunktbereich 6B – Förderung von lokaler Entwicklung in ländlichen Gebieten: Evaluierung des Landesprogramm Ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2020. Braunschweig. 5-Länder-Evaluation 8/2019, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/publikationen/projektberichte/5-laender-bewertung>> [zitiert am 2.9.2019]
- Forstner B (2020) Evaluierung der Förderung von Investitionen im Bereich der Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse – (Schwerpunktbereich 3A): Landesprogramm ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2020. 5-Länder-Evaluation, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/>> [zitiert am 24.2.2021]
- Forstner B, Ebers H, Bergschmidt A, Schwarze S (2020) 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. 5-Länder-Evaluation 7/2020, zu finden in <[www.eler-evaluierung.de](http://www.eler-evaluierung.de)> [zitiert am 24.2.2021]
- Franz A, Deimel I, Spiller A (2012) Concerns about animal welfare: a cluster analysis of German pig farmers. *British Food Journal* 114(10):1445-1462. doi: 10.1108/00070701211263019
- Frey R, Claus T, Pimminger I, Ahrens P (2007) Externe Analyse und Beratung zur Ziel 2-Umsetzung im Lande Bremen unter dem Fokus Gender Mainstreaming. WuH, zu finden in <[http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht\\_Gender\\_Mainstreaming.4140.pdf](http://www.efre-bremen.de/sixcms/media.php/13/Endbericht_Gender_Mainstreaming.4140.pdf)> [zitiert am 6.6.2014]
- Fynn L-L, Pollermann K (2021) Länderübergreifender Bericht zur Umsetzung von LEADER in der Förderperiode 2014-2020 in Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (im Erscheinen). in Vorbereitung
- Genderkompetenzzentrum (2012) Gender Kompetenz, zu finden in <<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>> [zitiert am 15.7.2021]
- GO BGA SH: Geschäftsordnung für den Begleitausschuss des Landes Schleswig-Holstein zur Durchführung des "Landesprogramms ländlicher Raum" (LPLR) 2014 - 2020. Stand: 08.07.2015 (2015)
- Grajewski R (2018) Partnerinformationsveranstaltungen zur Begleitung des LPLR SH - Ergebnisse einer Online-Befragung von Wirtschafts- und Sozialpartnern. 5-Länder-Evaluation 1/18. Braunschweig: Thünen-Institut für Ländliche Räume (TI-LR), 5-Länder-Evaluation 1/2018, zu finden in <<https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2018/Infoveranstaltungen-SH-Bericht-Online-Befragung-endg1.pdf>>
- 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
- Hobler D, Klenner C, Pfahl P., Sopp P, Wagner A (2017) Wer leistet unbezahlte Arbeit?, hg. v. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Hans-Böckler-Stiftung. WSI Report, zu finden in <[https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf)>
- Holtkamp L, 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]
- Jasper G, Putzing M (2017) Frauen auf dem Lande. Merkmale ihrer Erwerbsverläufe: Ursachen und Folgen: Studie im Auftrag der Landwirtschaftlichen Rentenbank, Söstra. Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
- Jørgensen A, Fallov MA, Nielsen RS (2021) 'Just ask Eric': On the Importance of Governance Efficacy, Territorial Ties and Heterogenous Networks for Rural Development. *Sociol Ruralis* 61(2):303-321. doi: 10.1111/soru.12328
- Klunder N (2017) Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 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](https://www.wllv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/Downloads/Download_BBF_2016_kpl.pdf)> [zitiert am 23.6.2021]
- 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](https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehmerinnen_endbericht.pdf)>
- 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

- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2017a) Erweiterter Jährlicher Durchführungsbericht für 2016 - Rural Development Programme (Regional) - Schleswig-Holstein, MELUND, zu finden in <[https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/jaehrlicherDurchfuhrungsbericht2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/jaehrlicherDurchfuhrungsbericht2016.pdf?__blob=publicationFile&v=1)> [zitiert am 23.1.2020]
- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2017b) Leitfaden zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen/Vorhaben: für das Landesprogramm ländlicher Raum (LPLR) 2014-2020, zu finden in <[https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/genderLeitfaden.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/genderLeitfaden.pdf?__blob=publicationFile&v=1)> [zitiert am 4.8.2021]
- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2019) Jährlicher Durchführungsbericht für 2018 - Rural Development Programme (Regional) - Schleswig-Holstein, zu finden in <[https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/jaehrlicherDurchfuhrungsbericht2018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/F/foerderprogramme/MELUR/LPLR/Downloads/jaehrlicherDurchfuhrungsbericht2018.pdf?__blob=publicationFile&v=1)> [zitiert am 30.3.2020]
- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2020) Landesprogramm ländlicher Raum 2014-2020 (LPLR): 5. Änderungsantrag 2020
- MELUND [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung des Landes Schleswig-Holstein] (2021) Landesprogramm ländlicher Raum 2014-2022 (LPLR): 7. Änderungsantrag 2021
- MELUR [Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume des Landes Schleswig-Holstein] (2016) Protokoll: 2. Sitzung des Begleitausschusses für das Landesprogramm ländlicher Raum 2014-2020 (LPLR)
- Milbert A, Blätgen N (2021) Interaktiver Gender Index, zu finden in <<https://www.bbr-server.de/image-map/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 2.8.2021]
- Milbert A, Müller-Kleißler R, Sturm G (eds) (2015) Gender-Index revisited. Bonn: BBR, 24 p. BBSR-Analysen KOMPAKT 2015,8
- Milbert A, Sturm G, Walther A (2013) Auf der Suche nach dem guten Leben. Geschlechtstypische Wanderungen in Deutschland, hg. v. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR). BBSR-Analysen KOMPAKT, zu finden in <[https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL\\_4\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2013/DL_4_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=2)> [zitiert am 24.6.2021]
- Mölders T, Margarian A (2021) Auswirkungen der Digitalisierung auf die Erbringung von Care-Arbeit. In: Apelt F, Grabow J, Suhrcke L (eds) Buzzword Digitalisierung. Verlag Barbara Budrich: pp 165-184
- 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

- Partnergruppe "Übergreifende Politikbereiche" (2020) Mitteilung aus der Partnergruppe "Übergreifende Politikbereiche": anlässlich der LPLR-Begleitausschuss-Sitzung bzw. des geplanten Umlaufverfahrens im Juni 2020
- Perrin PJ (2005) Geschlechts- und ausbildungsspezifische Unterschiede im Investitionsverhalten, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Universität Bern. Dissertation, zu finden in <[https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg\\_ger.pdf](https://www.ifm.unibe.ch/e39721/e39724/e278347/files495531/2005Joerg_ger.pdf)> [zitiert am 29.6.2021]
- Pieper JL, Padel S (2020) Die unterschätzte Rolle von Frauen. B&B Agrar 73(3):14-16, zu finden in <[https://www.bildungserveragrار.de/fileadmin/Redaktion/Fachzeitschrift/2020-3/5003\\_2020\\_bub-agrar\\_x007.pdf](https://www.bildungserveragrار.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](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
- Pollermann K (2014) Leitfaden zur Erstellung einer Integrierten Entwicklungsstrategie zur Bewerbung als AktivRegion in der ELER Förderperiode 2014 - 2020 in Schleswig-Holstein (Stand 20.3.2014), zu finden in <[http://www.schleswig-holstein.de/UmweltLandwirtschaft/DE/NaturschutzForstJagd/17\\_laendlicheEntwicklung/01\\_AktivRegion/PDF/Entwurf\\_Leitfaden\\_\\_blob=publicationFile.pdf](http://www.schleswig-holstein.de/UmweltLandwirtschaft/DE/NaturschutzForstJagd/17_laendlicheEntwicklung/01_AktivRegion/PDF/Entwurf_Leitfaden__blob=publicationFile.pdf)>
- Pollermann K (2016) Ex-post-Bewertung Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum des Landes Schleswig-Holstein 2007 bis 2013 : Modulbericht 8\_MB Leader/AktivRegionen. Braunschweig, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/SH/8\\_MB\\_SH\\_AktivRegionen.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/SH/8_MB_SH_AktivRegionen.pdf)> [zitiert am 2.9.2019]
- Pollermann K, Grajewski R, Bathke M, Bergschmidt A, Dickel R, Eberhardt W, Ebers H, Fähmann B, Fengler B, Forstner 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. Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum des Landes Schleswig-Holstein 2007 bis 2013. Braunschweig, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/SH/Ex-post-ZPLR\\_Bericht.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/7-Laender-Bewertung/2016/SH/Ex-post-ZPLR_Bericht.pdf)> [zitiert am 2.9.2019]
- 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, Bathke M, Eberhardt W, Ebers H, Fähmann B, Fengler B, Flint L, Forstner B, Franz K, Grajewski R, Pollermann K, Reiter K, Roggendorf W, Sander A (2017) Landesprogramm ländlicher Raum (LPLR) des Landes Schleswig-Holstein 2014 bis 2020 - Analyse der Inanspruchnahme und Umsetzung, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut, 197 p. 5-Länder-Evaluation, zu finden in <[https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2017/SH\\_Inanspruchnahme\\_Endversion.pdf](https://www.eler-evaluierung.de/fileadmin/eler2/Publikationen/Projektberichte/5-Laender-Bewertung/2017/SH_Inanspruchnahme_Endversion.pdf)> [zitiert am 16.5.2019]
- Robeyns I (2003) Sen's Capability Approach and Gender Inequality: Selecting relevant Capabilities. In: Feminist Economics 9 (2/3): pp 61-92



- Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021) Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten: Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, zu finden in <[www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf](http://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/gutachten3gleichstellungsbericht.pdf)>
- Schanz H, Baur K, Biro B (2018) Frauen in der Landwirtschaft: Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg, hg. v. Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Forschungsbericht
- 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
- 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]
- Statistikamt Nord [Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein] (2018) Endgültige Ergebnisse der Gemeindewahlen am 6. Mai 2018 (Excel-Datei), zu finden in <<https://www.statistik-nord.de/wahlen/wahlen-in-schleswig-holstein/kommunalwahlen/2018>> [zitiert am 23.6.2021]
- 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](https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-report/Thuenen-Report_32-6.pdf)> [zitiert am 24.6.2021]
- VO (EU) 2020/2220: Verordnung(EU) 2020/2220 des Europäischen Parlamentes und des Rates mit Übergangsbestimmungen für Förderung aus dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) und dem Europäischen Garantiefonds für die Landwirtschaft (EGFL) in den Jahren 2021 und 2022 und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 1305/2013, (EU) Nr. 1306/2013 und (EU) Nr. 1307/2013 in Bezug auf Mittel und Anwendbarkeit in den Jahren 2021 und 2022 und der Verordnung (EU) Nr. 1308/2013 hinsichtlich der Mittel und der Aufteilung dieser Förderung in den Jahren 2021 und 2022 (2020), zu finden in <<http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2220/oj>> [zitiert am 8.11.2021]
- 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
- Wanger S (2020) Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht, hg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). IAB-Forschungsbericht, zu finden in <<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1620.pdf>> [zitiert am 22.7.2021]
- 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