

# Ländliches Engagement im Wandel

Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven  
am Beispiel der LandFrauen



## Impressum

### Herausgeber:

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. /  
Institut für Gerontologie an der TU Dortmund  
Evinger Platz 13, 44339 Dortmund  
ffg@institut-fuer-gerontologie.de  
www.ffg.tu-dortmund.de

### Autorinnen:

Britta Bertermann  
Verena Reuter

### Unter Mitarbeit von:

Jana Meyer  
Jana Marie Bertermann

### Kooperationspartner:

Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv)  
Claire-Waldoff-Straße 7, 10117 Berlin  
info@landfrauen.de  
www.landfrauen.info



### Bildnachweis:

Titel: dlv; S. 4: privat, FfG; S. 5: Alexander Sell dlv; S. 9: AdobeStock | David Brown; S. 26: AdobeStock |  
Petair; S. 44: AdobeStock | ThomBal; Bilder Werkstattgespräche: FfG 2022;  
Abbildungen: Eigene Darstellungen (FfG 2023)

### Zitiervorschlag:

Bertermann, Britta; Reuter, Verena (2023). Ländliches Engagement im Wandel. Herausforderungen  
und Gestaltungsperspektiven am Beispiel der LandFrauen. Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. /  
Institut für Gerontologie an der TU Dortmund, Dortmund.

### Visuelle Gestaltung:

Mediengestaltung Digital und Print  
Nadine Valeska Kreuder  
www.nadine-kreuder.com

Dortmund, im September 2023

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Grußwort</b>	<b>5</b>
<b>1 Einführung</b>	<b>6</b>
<b>2 Literaturanalyse</b>	<b>8</b>
<b>3 Befragungsergebnisse</b>	<b>11</b>
<b>4 Handlungsempfehlungen</b>	<b>26</b>
<b>5 Fazit und Ausblick</b>	<b>44</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>47</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>48</b>

# Vorwort Autorinnen

**F**rauen auf dem Land engagieren sich in vielfältigster Weise. Sie leisten damit einen wertvollen Beitrag für das Zusammenleben und die Lebensqualität der Menschen vor Ort. Umso wichtiger ist es, vertiefte Einblicke in die konkrete Ausgestaltung des weiblichen Engagements zu erhalten. Aus welchen Motiven engagieren sich die Frauen? In welchen Bereichen sind sie aktiv? Unter welchen Rahmenbedingungen findet ihr Engagement statt? Was sind die Herausforderungen und welche Unterstützungsbedarfe gibt es?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wurde das Forschungsprojekt „Ländliches Engagement im demografischen und sozialen Wandel: Status quo, Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven am Beispiel der LandFrauen (ELA)“ (Laufzeit: Mai 2021 bis September 2023) durchgeführt. Die vorliegende Broschüre fasst die wichtigsten Ergebnisse und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Empfehlungen zusammen.

Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) über das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) gefördert. Mit dem BULE-

plus unterstützt das BMEL Projekte, die Vorbildcharakter haben und Impulse für ländliche Regionen in ganz Deutschland geben. Wir bedanken uns für die Möglichkeit, mit unserer Forschung etwas dazu beizusteuern.

Unser großer Dank gilt allen Personen, die sich an diesem Prozess in vielfältiger Weise – sei es durch Interviews, die Teilnahme an der Fragebogenerhebung und den Werkstattgesprächen – beteiligt und aktiv eingebracht haben. Ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Anregungen haben das Projekt außerordentlich bereichert. Es wäre ohne sie in dieser Form nicht möglich gewesen.

Der Deutsche LandFrauenverband (dlv) hat als Kooperationspartner die Studie maßgeblich unterstützt. Für die konstruktive und wertschätzende Zusammenarbeit möchten wir uns an dieser Stelle ebenfalls bedanken.

Den im Rahmen des Projekts verwirklichten Dialog zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik haben wir als sehr fruchtbar erlebt.

Wir wünschen allen Leser\*innen eine anregende Lektüre!



A handwritten signature in blue ink that reads "Britta Bertermann".

**Britta Bertermann**



A handwritten signature in purple ink that reads "V. Reuter".

**Verena Reuter**

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. / Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

# Grußwort

Liebe Leser\*innen,

freiwilliges Engagement ist eine wertvolle Ressource unserer Gesellschaft. Besonders in ländlichen Räumen profitieren Bewohner\*innen, Kommunen und Unternehmen gleichermaßen von einer lebendigen Ehrenamtsstruktur. Indem sie Menschen auf vielfältige Weise zusammenbringt, bildet sie einen besonderen Standortfaktor. Aus diesem Grund freue ich mich, dass die Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. / Institut für Gerontologie an der TU Dortmund die Herausforderungen für freiwilliges Engagement in ländlichen Räumen in den Blick genommen hat – gemeinsam mit den LandFrauen.

Die Ihnen vorliegende Broschüre ist das Ergebnis der Studie „Ländliches Engagement im demografischen und sozialen Wandel: Status quo, Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven am Beispiel der LandFrauen (ELA)“. Sie zeigt, welche Hürden das Ehrenamt in den kommenden Jahren zu meistern hat, um trotz gravierender gesellschaftlicher Veränderungen erfolgreich bestehen zu können. Durch die Zusammenarbeit mit den LandFrauen offenbart die Studie zudem, welche spezifischen Herausforderungen sich für engagierte Frauen ergeben und wie diese mit entsprechenden Handlungsempfehlungen angegangen werden müssen.

Ich danke der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. für die hervorragende Zusammenarbeit und die Bereitschaft, das Thema aus Perspektive der LandFrauen zu beleuchten. Außerdem bedanke ich mich herzlich bei über 4.000 LandFrauen, die in vielfältigen Formaten an dieser Studie teilgenommen haben. Mit Ihrer Expertise haben Sie die Studie erst möglich gemacht. Zuletzt gilt mein besonderer Dank



A handwritten signature in blue ink that reads "Petra Bentkämper".

**Petra Bentkämper**

Präsidentin Deutscher LandFrauenverband (dlv)

dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), welches die Studie als Teil des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) gefördert hat.

Nun lade ich alle Interessierten aus Ehrenamt, Gesellschaft, Wissenschaft und Politik herzlich ein, sich mit den Studienergebnissen zu befassen, den Diskurs um die Zukunft des Ehrenamtes aktiv zu führen und entsprechende Weichen zu stellen. Freiwilliges Engagement ist demokratische Mitgestaltung und fördert ein starkes gesellschaftliches Miteinander – setzen wir uns gemeinsam dafür ein!

# 1 Einführung

## Hintergrund und Ziele des Projekts

Das ländliche Engagement findet vor allem in Vereinen statt (Priemer et al. 2017). Grundlegende Veränderungen wie die demografische Entwicklung und die zunehmende Individualisierung von Lebensentwürfen stellen derzeit jedoch insbesondere in ländlichen Räumen viele Vereine und andere ehrenamtsgestützte Organisationen vor zentrale Herausforderungen (vgl. Kap. 2). Vor diesem Hintergrund beschäftigte sich das Forschungsprojekt mit dem weiblichen Engagement in ländlichen Regionen. Übergreifendes Ziel war es, am Beispiel der LandFrauen<sup>1</sup> aktuelle Erkenntnisse zum Engagement von Frauen auf dem Land zu gewinnen und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für die Engagementpolitik und die Engagementpraxis zu erarbeiten. Sie sollen dazu beitragen, ehrenamtliche Strukturen in ländlichen Regionen zu erhalten und – mit Blick auf die spezifischen Bedarfe von Frauen – zu stärken.

## Methodisches Vorgehen im Projekt

Mithilfe eines mehrstufigen methodischen Vorgehens (siehe Abbildung 1) konnten umfangreiche und wissenschaftlich fundierte Ergebnisse gewonnen werden.

## Aufbau der Broschüre

In der vorliegenden Broschüre werden die zentralen Erkenntnisse aus dem Projekt zusammenfassend dargestellt. Zunächst erfolgt in kompakter Form ein Überblick über ausgewählte Befunde der Literaturanalyse (Kapitel 2). Danach werden die Kernergebnisse der bundesweiten Fragebogenerhebung ausführlich beschrieben, ergänzt durch Zitate aus den Einzelinterviews mit LandFrauen (Kapitel 3). Im Fokus des folgenden Kapitels (Kapitel 4) stehen die Handlungsempfehlungen, illustriert durch Zitate aus den Experteninterviews und Einzelinterviews mit LandFrauen. Das Schlusskapitel (Kapitel 5) enthält ein Fazit und einen Ausblick.



<sup>1</sup> Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) ist mit 22 Landesverbänden, 400 Kreis- und Bezirksverbänden sowie 12.000 Ortsvereinen der bundesweit größte Verband für Frauen auf dem Land und deren Familien. Ziel ist es, die Lebensqualität, die Arbeitsbedingungen und die gesellschaftliche Teilhabe in ländlichen Räumen zu verbessern. Der dlv vertritt die politischen Interessen aller Frauen in ländlichen Regionen und den Berufsstand der Bäuerinnen.

## Methodisches Vorgehen im Projekt

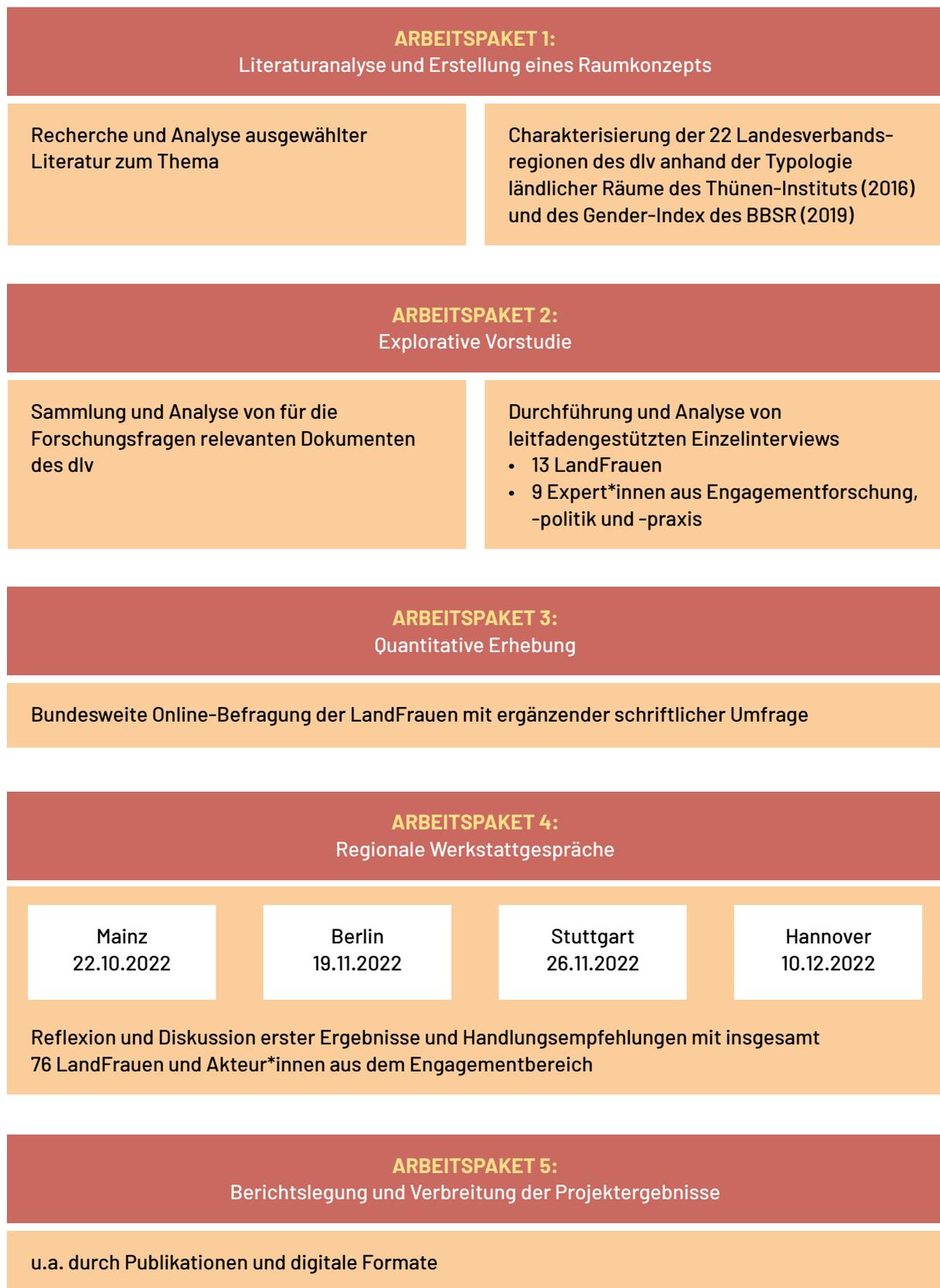


Abbildung 1

## 2 Literaturanalyse

Zur Hinführung auf das Forschungsthema und für einen komprimierten Überblick über den diesbezüglichen Forschungs- und Kenntnisstand werden einige zentrale Kernaussagen aus der Literaturanalyse im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

### Freiwilliges Engagement für ländliche Regionen von hoher Bedeutung

Dem freiwilligen Engagement der Menschen vor Ort wird eine hohe Bedeutung für den sozialen Zusammenhalt, die Unterstützung der Daseinsvorsorge und die Lebensqualität in ländlichen Räumen zugeschrieben (BMFSFJ 2017). Den Daten des Deutschen Freiwilligensurveys<sup>2</sup> (FWS) (2019) zufolge engagieren sich Personen in ländlichen Regionen etwas häufiger als Menschen in urbanen Räumen (41,6 % zu 38,8 %) (Simonson et al. 2022). Auch Berechnungen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)<sup>3</sup> bestätigen die höhere Engagementbeteiligung der Menschen in ländlichen Kommunen (2015: 36,2 % zu 31,6 % in städtischen Räumen, vgl. Kleiner & Klärner 2019). Ein Großteil dieses Engagements findet in Vereinen statt, d.h., sie und andere ehrenamtsgestützte Organisationen leisten oftmals einen entscheidenden Beitrag für den Erhalt und die Weiterentwicklung der ländlichen Infrastrukturen (Priemer et al. 2017).

Zu berücksichtigen ist, dass die ländlichen Regionen in Deutschland äußerst heterogen sind und erhebliche raumstrukturelle Unterschiede aufweisen, bspw. hinsichtlich ihrer Bevölkerungszusammensetzung (z. B. Altersstruktur), wirtschaftlichen und infrastrukturellen Bedingungen (Mose 2018). Während für einige ländliche Räume, darunter z. B. Gebiete in der Nähe von Ballungsräumen, Wachstumstendenzen nachzuweisen sind, stellt sich die Situation insbesondere in den strukturschwachen peripheren ländlichen Räumen deutlich anders dar. Sie sind in besonderem Maße von Abwanderung, geringerer Wirtschaftskraft und Strukturabbau betroffen (ebd.). Diese regionalen Unterschiede gilt es im Blick zu haben, da sie die Engagementbeteiligung ebenso beeinflussen können wie z. B. vorhandene Engagementgelegenheiten und -kulturen (Simonson & Vogel 2018). Vor diesem Hintergrund wird in einer aktuellen Studie zu den Rahmenbedingungen und Strukturen des Engagements in Ostdeutschland die Empfehlung ausgesprochen, Engagementförderung mit raumspezifischen Entwicklungsbedarfen zu verknüpfen (Krimmer et al. 2022).



---

2 Der Deutsche Freiwilligensurvey ist eine repräsentative Befragung zum freiwilligen Engagement in Deutschland, die seit 1999 alle fünf Jahre durchgeführt wird.

3 Das Sozio-oekonomische Panel ist eine repräsentative Langzeitstudie in Deutschland, für die seit 1984 jedes Jahr dieselben Haushalte und Personen befragt werden.



## Veränderungen im Engagement

Die demografische Entwicklung spiegelt sich bei etlichen Vereinen durch Rückgänge in den Mitgliederzahlen, Verschiebungen in der Altersstruktur der Engagierten sowie Nachwuchs- und Nachfolgeprobleme wider (Eckes et al. 2019; BMFSFJ 2017). Dies gilt im Besonderen für Vereine in Dörfern und kleinen Gemeinden (Priemer et al. 2019). So ist auch die Zahl der Vereinsauflösungen in ländlichen Regionen deutlich höher als in städtischen (Gilroy et al. 2018). Darüber hinaus werden die Lebenssituationen der Menschen immer vielgestaltiger, ihre Lebensformen, Wertvorstellungen und Ansprüche verändern sich (BMFSFJ 2017). Neben organisationsgebundenen, institutionalisierten, langfristigen und regelmäßig stattfindenden Engagementformen haben neue, ungebundene Formen an Bedeutung gewonnen (ebd.). Zudem sind digitale Ausprägungen und Praktiken des Engagements entstanden (BMFSFJ 2020).

Eine spezifische Herausforderung ist die Besetzung von ehrenamtlichen Leitungs- und Vorstandspeditionen. Insgesamt zeigt sich, dass der Anteil der Personen, die eine solche Funktion übernehmen, im

Zeitvergleich seit 1999 in allen Altersgruppen deutlich abgenommen hat (Karnick et al. 2021). Es wird vermutet, dass sich viele Engagierte nicht (mehr) langfristig verpflichten und binden möchten, da sie zunehmend mehr zeitlichen Restriktionen unterliegen und Lebensläufe immer weniger planbar sind (ebd.).

## Merkmale des weiblichen Engagements

Die Geschlechterunterschiede in der Engagementbeteiligung haben in den vergangenen Jahrzehnten abgenommen. Während sich bis dahin Männer anteilig stärker engagierten als Frauen, zeigen die Daten des Freiwilligensurveys, dass sich im Jahr 2019 die Engagementquoten von Frauen und Männern erstmals nicht mehr signifikant unterscheiden (Frauen: 39,2 %, Männer: 40,2 %) (Simonson et al. 2022). Diese Angleichung bestätigen auch die Daten des SOEP. Während der Geschlechterunterschied z. B. im Jahr 1990 noch bei 12,2 % lag, betrug er im Jahr 2017 nur noch 2,9 % (Burkhardt & Schupp 2019).

Differenziert nach dem Grad der Ländlichkeit einer Region zeigen sich jedoch nach wie vor Abweichungen zwischen den Geschlechtern (Kleiner & Burkhardt 2021). Besonders hoch ist der Unterschied nach den Daten des SOEP (2017) mit rund 10 % in sehr ländlichen Regionen, während er in weniger ländlichen Räumen bei etwa 5 % und in nichtländlichen Räumen bei 2,6 % liegt (ebd.).

Die Ausgestaltung des Engagements von Frauen wird vor allem im Zusammenhang mit ihren familialen und beruflichen Aufgaben gesehen (Kausmann et al. 2017). Danach wenden sie pro Tag weitaus mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (BMFSFJ 2022). Ursächlich für den sogenannten „Gender Care Gap“ seien gesetzliche Regelungen, betriebliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen sowie gesellschaftliche Wertvorstellungen. Als besonders groß wird der „Gender Care Gap“ in dünn besiedelten ländlichen Regionen beschrieben, was auf nicht ausreichende infrastrukturelle Voraussetzungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten) und ausgesprochen starke zeitliche Beanspruchungen (z.B. durch Wegezeiten zur Arbeit) zurückgeführt wird (ebd.).

Frauen übernehmen überdies deutlich seltener Leitungsfunktionen im Ehrenamt als Männer (2019: 22,1 % zu 30,5 %) (Karnick et al. 2021). Die Wahrscheinlichkeit für die Übernahme einer Funktion sinkt Studienergebnissen zufolge signifikant, wenn schulpflichtige Kinder im Haushalt leben (Erlinghagen et al. 2015). Auch eine Untersuchung, die sich mit der Gewinnung von Frauen für politische Mandate befasst, kommt zu dem Ergebnis, dass durch zeitliche Belastungen, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch unflexible Sitzungszeiten und hohe Mobilitätsanforderungen verursachte Vereinbarkeitsprobleme mit die größten Hürden darstellen, insbesondere für Frauen mit kleineren Kindern (Hübner-Oberndörfer & Nestler 2016).

Das Engagementverhalten von Frauen scheint im Vergleich zu dem der Männer deutlich stärker durch die jeweilige Lebenssituation bestimmt zu werden (Kausmann et al. 2017). Beispielsweise geben Frauen fast doppelt so häufig wie Männer an, ihr Engagement aus familiären Gründen beendet zu haben; ebenso nennen mit 38,7 % erheblich mehr Frauen als Männer (24,1 %) familiäre Gründe für Nicht-Engagement (ebd.).

## LandFrauen und ihr Engagement

Im Kontext des weiblichen Engagements auf dem Land spielen die LandFrauenvereine und -verbände eine große Rolle. Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) ist der bundesweit größte Verband für Frauen auf dem Land und ihre Familien. In ihm formieren sich 22 Landesverbände mit rund 400 Kreis- und Bezirksverbänden und mehr als 12.000 Ortsvereinen zu einem Netzwerk von Frauen. „Aufgrund ihres Engagements, ihres breiten Mitgliederspektrums und ihrer Mitgliederstärke sowie ihrer hohen Durchdringung insbesondere des ländlichen Raums ist den LandFrauen gesellschaftliche Relevanz und Bedeutung als Forschungsgegenstand zuzusprechen.“ (Suarsana 2017: 538)

Eine aktuelle Studie zur Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zeigt, dass 60 % der Befragten trotz vielerlei alltäglicher Anforderungen und Aufgaben ehrenamtlich engagiert sind; mehr als 40 % davon geben an, Mitglied bei den LandFrauen zu sein (von Davier et al. 2023). Die Mehrheit dieser Mitglieder beschreibt ihr Engagement als regelmäßig. Damit ist dieser Anteil größer als der Anteil von Frauen, die nach eigenen Angaben in geschlechtergemischten berufständischen Organisationen regelmäßig aktiv sind. Eine neue Studie zu Frauen in landwirtschaftlichen Verbänden kommt zu dem Schluss, dass verbandliche Strukturen ihnen den Zugang erschweren, wenn sie unbewusst auf Männer ausgerichtet sind (BDL 2022). Die dargestellten Entwicklungen und Veränderungen im Engagement wie z.B. sinkende Mitgliederzahlen und neue Engagementformen sowie die Herausforderungen hinsichtlich der Besetzung von Vorstandsposten zeigen sich jedoch auch bei den LandFrauen (vgl. Michael 2014; dlv 2019). Insofern sind auch sie aufgefordert, ihre Vereinsstrukturen auf den Prüfstand zu stellen und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Angesichts dessen, dass der Forschungs- und Wissensstand zum Engagement von Frauen insgesamt als lückenhaft bewertet wird (Eckes et al. 2019), bieten die nachfolgend präsentierten Ergebnisse eine neue Datengrundlage.

# 3 Befragungsergebnisse

Die quantitative Befragung der LandFrauen (Befragungszeitraum: Juni bis September 2022) war primär als Online-Befragung konzipiert. Sie wurde durch den Deutschen LandFrauenverband (dlv) über verschiedene Kanäle, wie z. B. die Verteiler der Landesverbände, soziale Medien und Netzwerke des dlv, beworben und der Link zur Umfrage verbreitet. Zusätzlich wurden 3.000 Papierfragebögen am 05. Juli 2022 beim Deutschen LandFrauentag in Fulda verteilt.

## 3.1 Beschreibung der Teilnehmenden der Befragung

In die Auswertung konnten 4.073 Fragebögen einbezogen werden. Es haben sich vor allem LandFrauen beteiligt, die ein festes Amt bzw. eine regelmäßige Tätigkeit ausüben (jeweils 63 %). Dies ist bei der Interpretation der Daten zu beachten. Die erhobenen Daten stellen kein repräsentatives Bild aller LandFrauen dar. Aufgrund zu geringer Fallzahlen in einzelnen Regionen können zudem keine Aussagen über den Einfluss regionaler Rahmenbedingungen auf das Engagement getroffen werden.

Rund zwei Drittel (64 %) der Befragten leben in kleineren Orten bis 5.000 Einwohner\*innen, 40 % in Orten mit weniger als 2.000 Einwohner\*innen. Nur sehr wenige der Befragten sind in ihren Wohnorten neu zugezogen. Knapp ein Drittel (30 %) lebt seit Geburt am derzeitigen Wohnort, 61 % seit mehr als zehn Jahren.

Rund die Hälfte der Befragten (48 %) ist 60 Jahre und älter, 37 % zählen zur Altersgruppe der 45- bis 59-Jährigen, 15 % sind 44 Jahre und jünger. Ein Drittel (33 %) befindet sich in der Nacherwerbsphase, mehr als die Hälfte (53 %) ist erwerbstätig (24 % im Umfang von 15-34 Std./Woche, 21 % mehr als 35 Std./Woche) (vgl. Abb. 2).

31 % der erwerbstätigen LandFrauen sind in der Land-/Forstwirtschaft tätig, d. h. ein erheblicher Teil der befragten LandFrauen ist in anderen Branchen erwerbstätig.

96 % der Befragten sind Mitglied bei den LandFrauen, ebenso viele sind ausschließlich ehrenamtlich dort engagiert. Durchschnittlich sind die Befragten seit 16 Jahren bei den LandFrauen aktiv.

12 % der Befragten gehören aktuell einer Gruppe Junger LandFrauen an, dies ist ein vergleichsweise großer Anteil unter den Befragten.

Die meisten Befragten (78 %) sind verheiratet, 9 % verwitwet, 6 % ledig. 51 % haben eine abgeschlossene Ausbildung/Lehre, 26 % einen (Fach)Hochschulabschluss und 18 % einen Meister-, Techniker- oder gleichwertigen Fachschulabschluss als höchsten Ausbildungsabschluss.

## 3.2 Zugangswege in das Engagement

Rund die Hälfte der Befragten (46 %) hat durch die persönliche Ansprache einer anderen LandFrau Zugang zu ihrem Engagement bei den LandFrauen bekommen. Vor allem bei den älteren LandFrauen (60 Jahre und älter) war die persönliche Ansprache ein wesentlich wichtigerer Zugangsweg als bei den jüngeren (vgl. Abb. 3). 63 % von ihnen sind über Mund-zu-Mund-Propaganda zu den LandFrauen gekommen, 57 % vermittelt über eine Kontaktstelle für freiwilliges Engagement bzw. eine Ehrenamtsplattform, 52 % durch eine Teilnahme an den Veranstaltungen der LandFrauen und 48 % über eine persönliche Ansprache durch eine andere LandFrau. Die jüngeren Befragten (bis 44 Jahre) haben vor allem über soziale Medien

## Aktueller Erwerbsstatus

(N = 3.071)

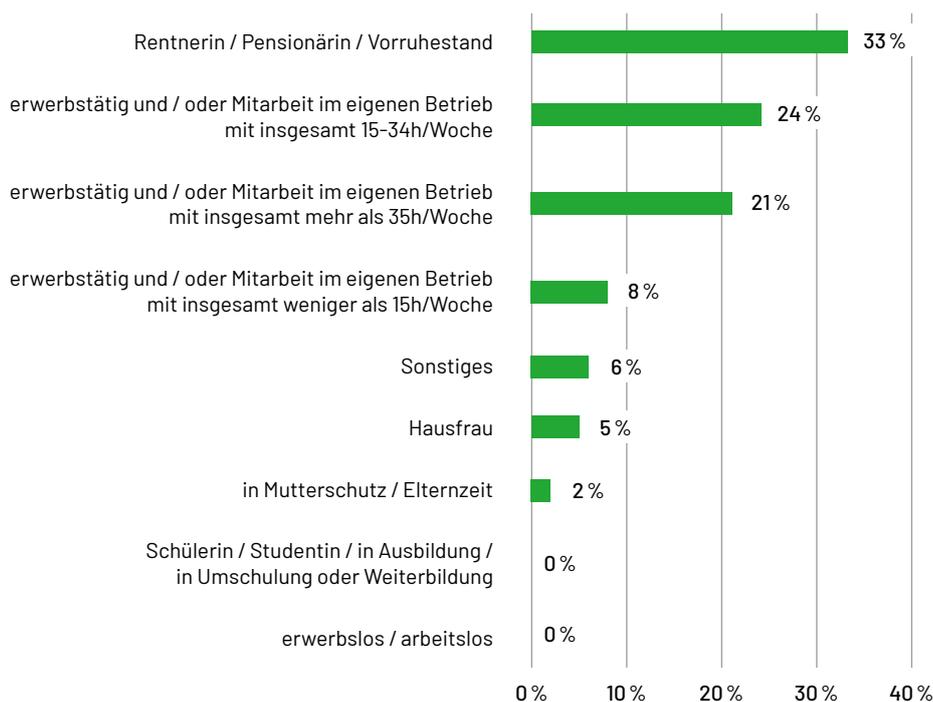


Abbildung 2

und Onlineauftritte Zugang zu ihrem Engagement bei den LandFrauen gefunden. Dies zeigt deutlich, dass es zielgruppenspezifische Ansprachestrategien braucht. Für jüngere Frauen sind soziale Medien ein wichtiger Informations- und Kommunikationskanal.

**„Wir hatten [...] so einen Aktionstag geplant, wo wir mal wirklich gezielt auch Themen anbieten wollten, [...], wo man gezielt diese Altersgruppe anspricht. Einfach auch, um zu zeigen: Wir sind jetzt hier nicht die alten LandFrauen, die sich zum Stricken treffen und Kuchen backen. Sondern wir sind auf der Höhe der Zeit und bieten auch solche Dinge an.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Also vermutlich ist wieder das Paradoxon, dass man jüngere Frauen braucht, um jüngere Frauen zu finden. Weil eigentlich man sich eher gerne mit Gleichgesinnten oder mit ähnlichen Partnern zusammen an den Tisch setzt. Also man müsste sehr gezielt jetzt von denen, die da sind mal einen Wandel vornehmen und vielleicht eigentlich Personen finden, die diese neue Öffnung wahrnehmen und annehmen wollen. Und dann mit denen gemeinsam schauen, wo trifft ihr euch? Was sind die Kommunikationskanäle? Wie funktioniert das? Also, dass man das eher wieder miteinander überlegt. Und das würde sicherlich gut funktionieren, wenn man da zwei, drei findet, die da mitgehen.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Zugangswege zum LandFrauen-Engagement – nach Alter

(N = 3.038; ausgewählte Items, größte Unterschiede)

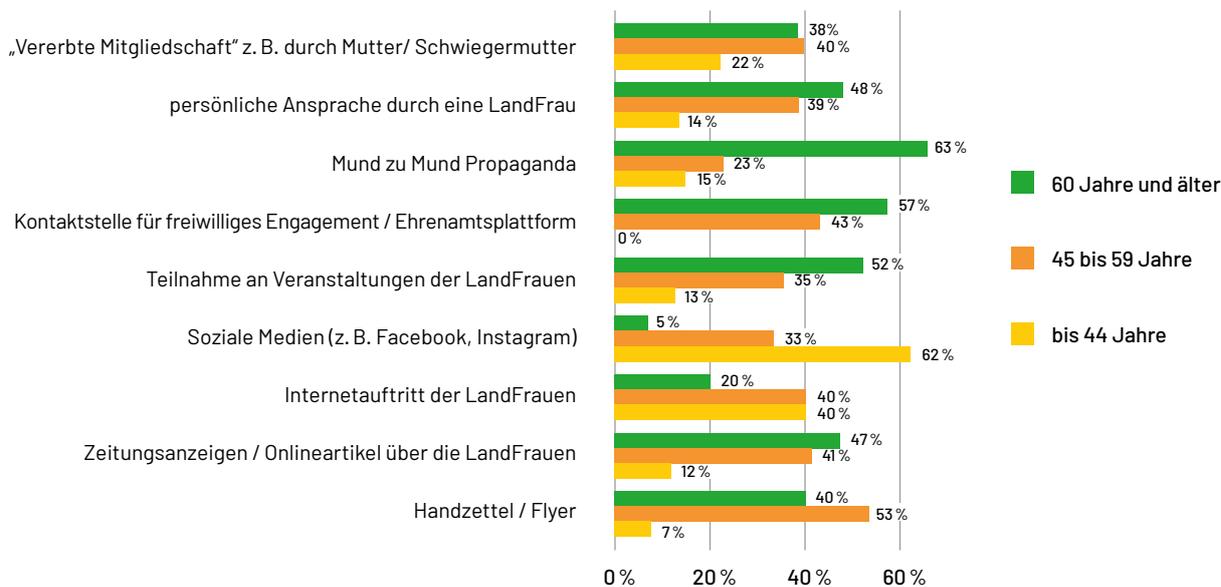


Abbildung 3

**„Also wir haben im Kreisverband direkt eine Gruppe Junge LandFrauen gegründet vor zwei Jahren. [...] also wir haben einen Ortsverein, der hat sich auch ganz toll drum gekümmert. Da sind die Vorstandsmitglieder wirklich von Haus zu Haus gegangen und haben Flyer verteilt und haben gesagt »Kommt doch mal«. Und haben da also viele junge Frauen auch mitgewinnen können. Das war eine ganz tolle Aktion, sind aber auch nicht alle bereit dazu. Also daran arbeiten wir noch. Das ist so ein ständiges Thema: Mitgliedergewinnung und vor allen Dingen jüngere Mitglieder.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



Für die Hälfte der Befragten (56 %) gab es nach eigener Angabe kein besonderes Lebensereignis, das sie zu ihrem Engagement bei den LandFrauen bewogen hat. Von den anderen wird mit Abstand am häufigsten ein Engagement im Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis als Impulsgeber für das eigene Engagement genannt (22 %). Dies entspricht einem zentralen Befund aus dem Deutschen Freiwilligensurvey<sup>4</sup>, wonach häufig Anstöße aus dem persönlichen Umfeld ein Anlass sind, sich zu engagieren (Müller et al. 2017). Weitere Lebensereignisse, die zum Engagement der befragten LandFrauen führten, waren insbesondere ein Wohnortwechsel, die Familiengründung, der Übergang in den Ruhestand sowie der Einstieg in Ausbildung oder Beruf oder eine eigene biografische Neuorientierung.

<sup>4</sup> Der Deutsche Freiwilligensurvey (FWS) ist eine repräsentative Befragung, die seit 1999 alle fünf Jahre über die Entwicklung des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements in Deutschland berichtet.

## Ebene und Art des Engagements

„Auf welcher Ebene des dlV sind Sie hauptsächlich tätig?“ (N = 3.619)

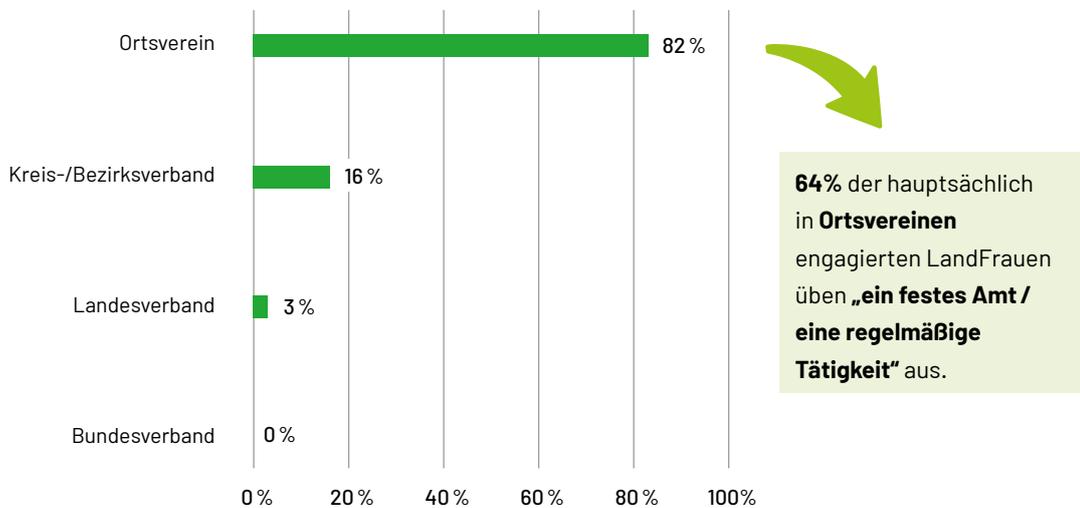


Abbildung 4

### 3.3 Art des Engagements

Die Mehrheit der Befragten engagiert sich hauptsächlich auf Ortsvereinsebene (82 %). 64 % derjenigen, die sich in einem Ortsverein engagieren, üben dort ein festes Amt/eine regelmäßige Tätigkeit aus (vgl. Abb. 4). 22 % beteiligen sich ab und zu aktiv bzw. helfen zeitweise oder projektbezogen aus. 15 % nehmen ausschließlich an Veranstaltungen der LandFrauen teil. Differenziert nach Alter zeigt sich, dass insbesondere die Frauen mittleren Alters (45 bis 59 Jahre) ein festes Amt ausüben (77 % gegenüber 67 % bei den 60-Jährigen und Älteren sowie 64 % bei den jüngeren Frauen bis 44 Jahre)(vgl. Abb. 5).

Das LandFrauen-Engagement ist sehr vielfältig. Im Vordergrund des Engagements der Befragten (vgl. Abb. 6) stehen gesellige Aktivitäten (85 %), Lehr- und Besichtigungsfahrten (53 %) und die Bildungsarbeit (40 %). Besonders engagieren sich die Frauen auch in den Bereichen „Umwelt und Natur, Landwirtschaft“ (34 %), „Kultur, Musik, Brauchtum“ (33 %), Interessen-

vertretung (24 %) und „Familie, Kinder, Jugend“ (22 %). Hier zeigen sich Unterschiede nach Vereins- bzw. Verbandsebene, auf der die Befragten hauptsächlich tätig sind (vgl. Abb. 7): Auf Ortsvereinsebene spielen gesellige Aktivitäten eine weitaus größere Rolle (88 %), während auf Landesverbandsebene die Interessenvertretung (72 %) und politische Aktionen (53 %) eine besonders große Bedeutung haben.

**„Dieses Programm, was die LandFrauen bieten, ich denke, das ist oftmals auch ein Gewinn an Lebensqualität auf dem Lande.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Art des Engagements – nach Alter

(N = 3.107)

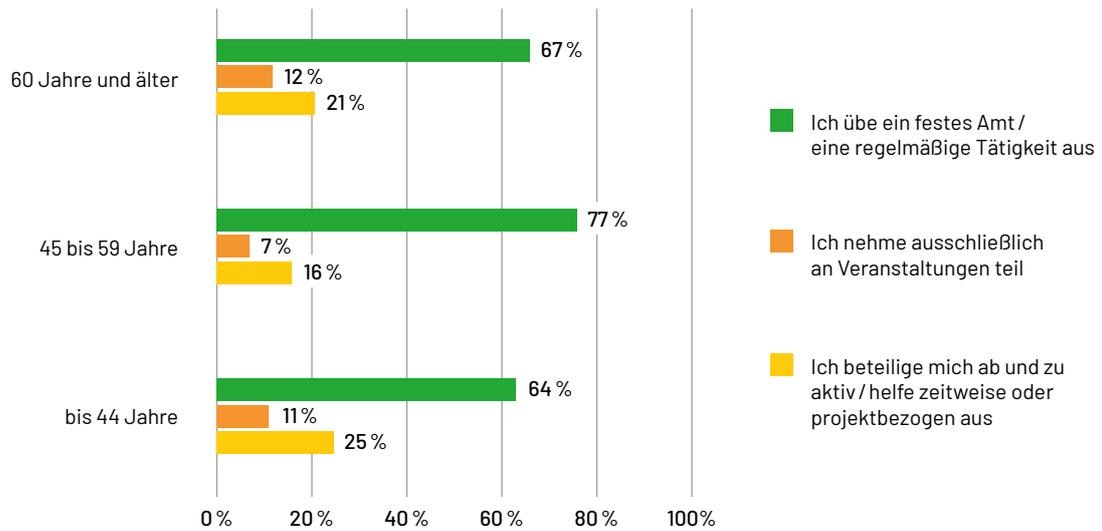


Abbildung 5

## Bereiche des Engagements

(N = 3.353 Fälle; Prozent der Fälle; Mehrfachnennungen möglich)

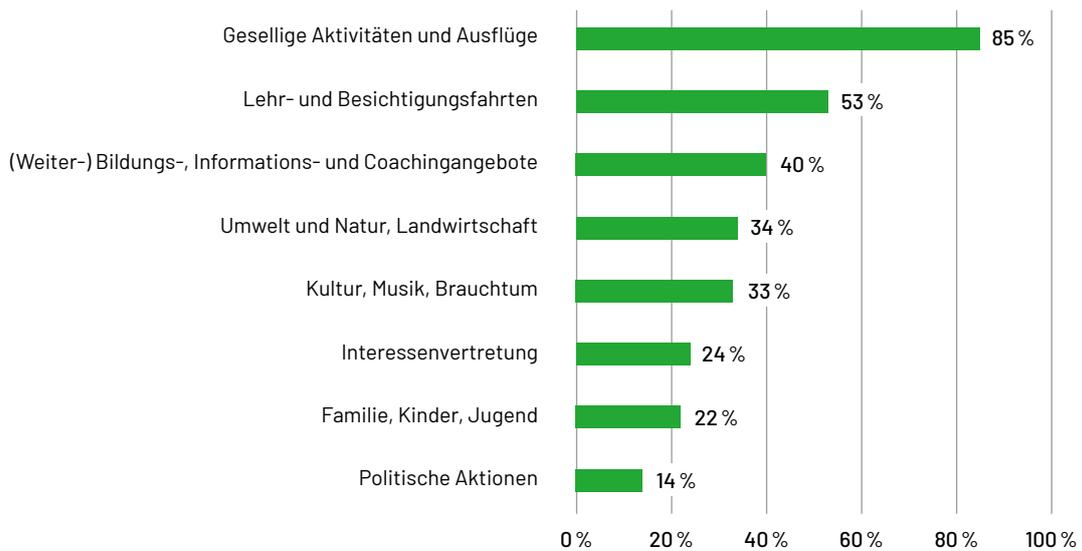


Abbildung 6

## Bereiche des Engagements – nach Vereinsebene

(N = 3.277 Fälle; Prozent der Fälle; Mehrfachnennungen möglich. Ausgewählte Items, größte Unterschiede)

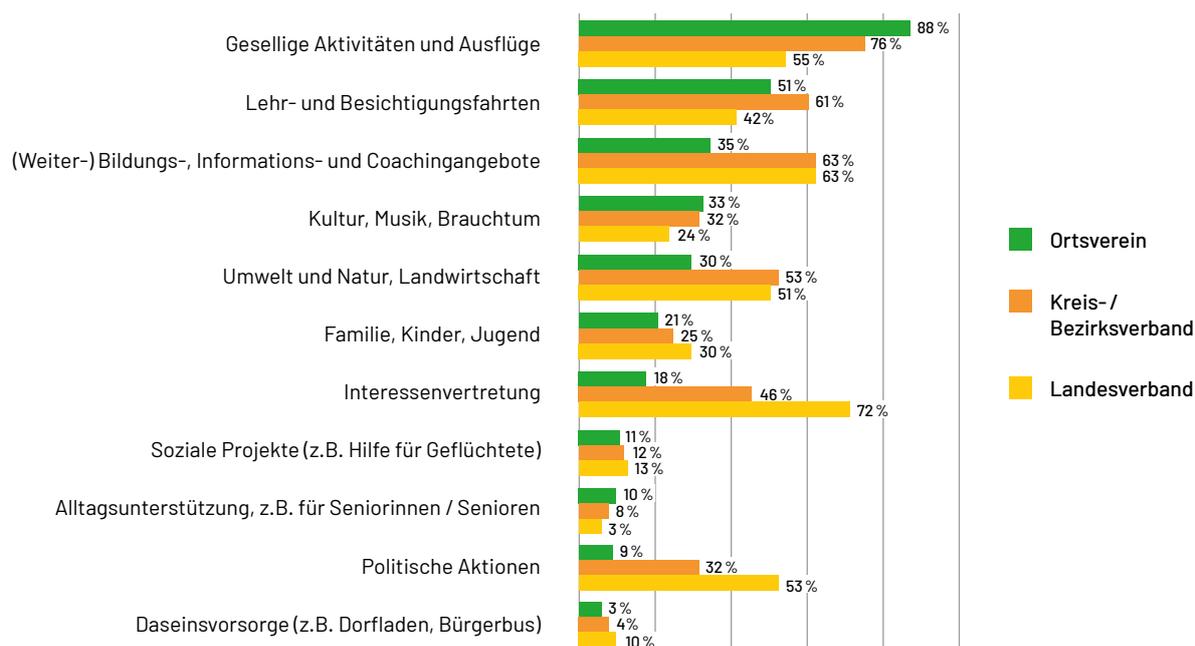


Abbildung 7

### 3.4 Anderweitiges Engagement

Über die Hälfte der Befragten (rund 60 %) ist auch noch außerhalb der LandFrauen regelmäßig ehrenamtlich aktiv, also mehrfach engagiert. Das weitere Engagement findet vor allem in anderen Vereinen (z. B. Sport-, Musik-, Heimatverein) (47 %), in der Kirche bzw. religiösen Gemeinschaften (35 %), politischen Organisationen und Gremien (17 %) sowie in der Schule bzw. Kinderbetreuung (15 %) statt. 19 % engagieren sich außerhalb von Organisationen, Vereinen und Gremien. Dies stimmt mit den Ergebnissen des Freiwilligensurveys (2019) überein, wonach individuell organisiertem und informellem Engagement eine wachsende Bedeutung zukommt (Simonson et al. 2022). 22 % der Befragten, die auch außerhalb der LandFrauen regelmäßig ehrenamtlich aktiv sind, empfinden nach eigener Angabe die Vereinbarkeit mit den weiteren ehrenamtlichen Aufgaben allerdings als Erschwernis für ihr LandFrauen-Engagement.

**„Einfach etwas für die Gemeinschaft zu tun. Und ja, also ich bin auch bei der Feuerwehr. Und für mich ist das irgendwie so, dass man in seinem Ort was tut. Und da sind die LandFrauen für mich eine gute Alternative nochmal zusätzlich, um irgendwo im Dorf einen Posten zu haben und auch was für die Allgemeinheit zurückzugeben.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Motive für das LandFrauen-Engagement. Antworten aus der Kategorie „steht für mich im Vordergrund“

(ausgewählte Items, häufigste Nennungen)

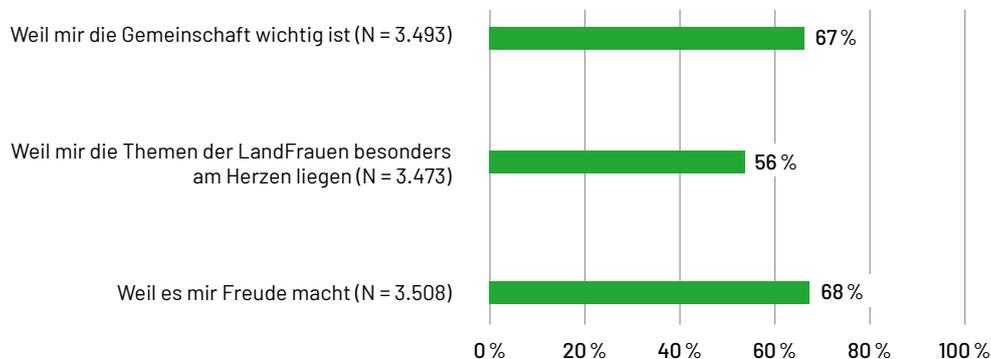


Abbildung 8

### 3.5 Motive

Das Engagement der LandFrauen ist von sehr vielfältigen Motiven geprägt (vgl. Abb. 8 und Abb. 9). Als häufigstes genanntes Motiv für ihr Engagement geben die Befragten an, dass es ihnen Freude macht (für 68 % steht dies im Vordergrund) und ihnen die Gemeinschaft wichtig ist (67%). Den LandFrauen liegen ihre Themen besonders am Herzen und dafür setzen sie sich engagiert ein (56%). Doch auch etwas für andere zu tun (für 54 % spielt dies auch eine Rolle), das Leben vor Ort attraktiver zu machen (50 %) und mit ihrer Tätigkeit etwas zu bewirken (52 %) sind wichtige Motive. Neben Motiven wie Freude und Geselligkeit sind also ebenso altruistische und gemeinwohlorientierte Beweggründe ausschlaggebend für ihr Engagement. Die Engagementmotive variieren je nach Vereins- bzw. Verbandsebene, auf denen die Engagierten hauptsächlich tätig sind: Frauen, die sich hauptsächlich auf Landesverbandsebene engagieren (gefolgt von denen auf Kreis- und Bezirksverbandsebene), tun dies häufiger, weil sie mitgestalten, mitbestimmen und Ein-

fluss nehmen möchten. Hier sind auch die persönliche Weiterentwicklung durch das Engagement und die Erweiterung beruflicher/fachlicher Kenntnisse von größerer Bedeutung.

**„Dass man einfach eine Gemeinschaft hat, wo man als Frau weiß, okay, ich habe hier zwar meinen Job, ich habe meine Kinder. Aber ich habe noch irgendwas, wo einfach die Rechte und einfach die Frauen im Vordergrund stehen und einfach weniger die Familie, der Mann. Also auch, aber es geht da ja hauptsächlich um die Frauen und um die Frauen weiterzubringen und zu stärken und ja, zu motivieren weiterzumachen, auch wenn es mal nicht so toll läuft. Und das finde ich halt schön.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Motive für das LandFrauen-Engagement. Antworten aus der Kategorie „spielt auch eine Rolle“

(ausgewählte Items, häufigste Nennungen)

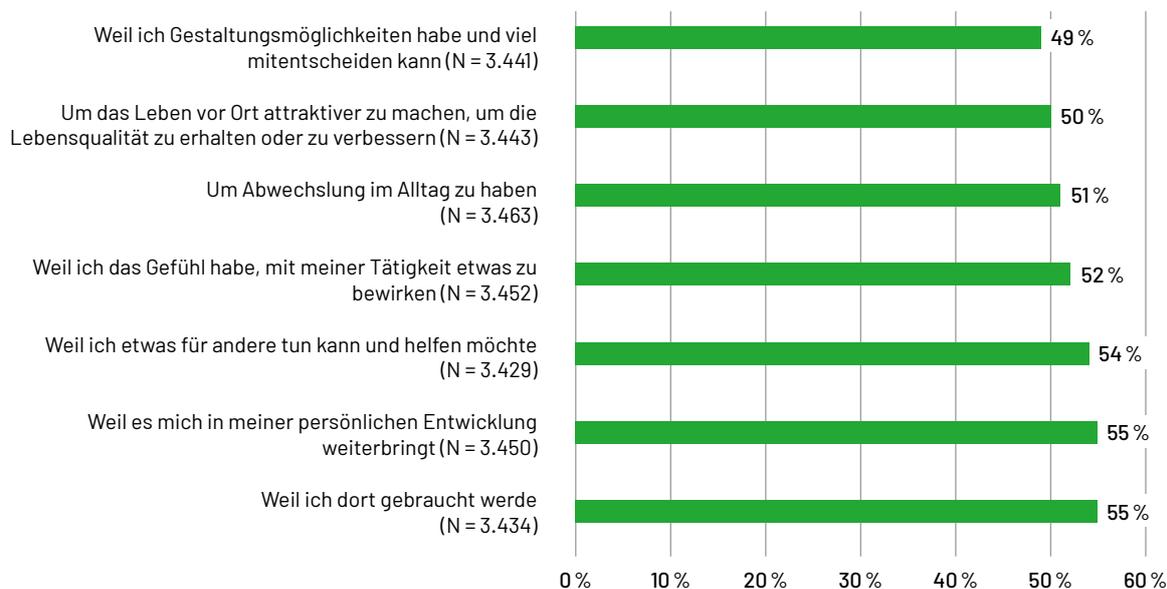


Abbildung 9

„Also es macht einfach Spaß, Veranstaltungen zu (...) ja, also gestalten und auch zu planen. Zu überlegen, was kommt gut an? Beziehungsweise was ist auch politisch notwendig? Wo müssen wir auch mal eine Forderung stellen an die Politik? Oder auch an eine Institution, um auch mal Verbesserungsvorschläge reinzubringen. Und wenn das dann angenommen wird, wenn man auch merkt, das wird umgesetzt, dann ist das der Erfolg. Und diesen Erfolg, ja das ist einfach so ein bisschen auch das Lebenselixier in dieser Richtung.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



„Und hätte ich diesen LandFrauenverband nicht gehabt, hätte ich dieses Wachstum, das persönliche Weiterkommen nicht erlebt. Nicht in der Weise. Und das ist glaube ich für mich der größte Benefit beim LandFrauenverband.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Erschwernisse des Engagements

(N = 3.044 Fälle; Prozent der Fälle; Mehrfachnennungen möglich.  
Ausgewählte Items, häufigste Nennungen)

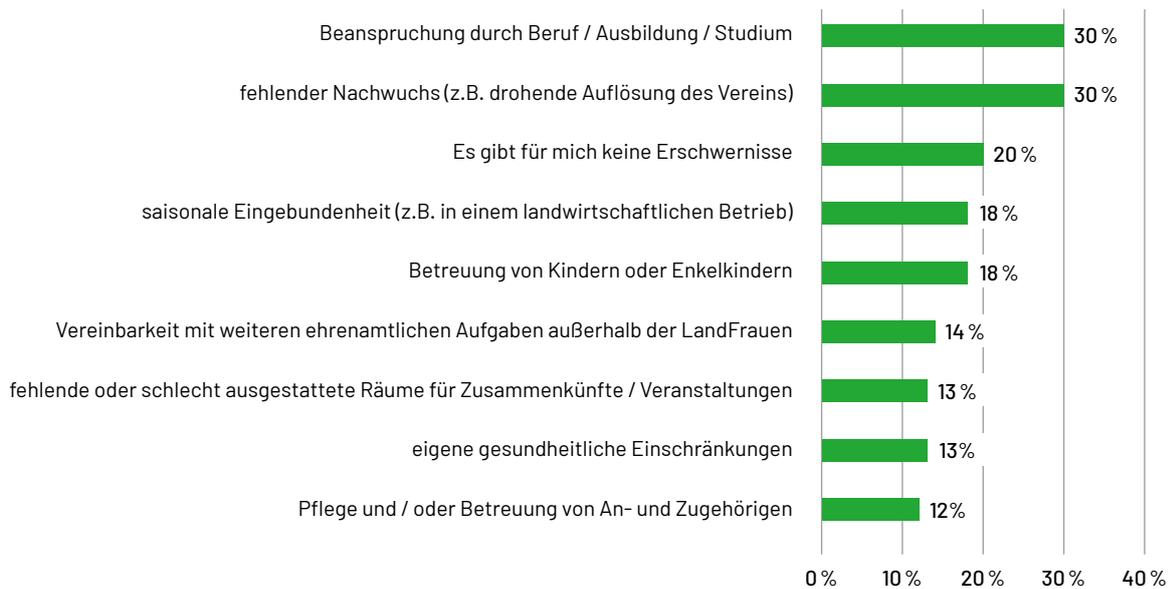


Abbildung 10

### 3.6 Rahmenbedingungen

Als „sehr gute“ und „gute“ Rahmenbedingungen des Engagements werden mehrheitlich die Führung des Vereins bzw. Verbands durch den Vorstand (81 %), die Anerkennung und Wertschätzung des Engagements der Befragten innerhalb des Vereins bzw. Verbands (70 %), die Kommunikation und Informationsweitergabe (69 %), Wochentage/Uhrzeiten von Veranstaltungen/Treffen (67 %) sowie Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung (62 %) genannt. LandFrauen, die mehr als 35 Stunden/Woche erwerbstätig sind, bewerten die Wochentage/Uhrzeiten von Veranstaltungen/Treffen nur zu 55 % als „sehr gut“ oder „gut“.

Neben den Maßnahmen zur Gewinnung neuer Mitglieder (18 %) werden vor allem die infrastrukturellen Rahmenbedingungen häufig als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ beurteilt: Die technische (auch digitale) Ausstattung wird als unzureichend empfunden (21 %), vielerorts scheint es an geeigneten Räumen zu fehlen (17 %) und 16 % der Befragten bewerten die Unter-

stützung durch die örtliche Politik bzw. Kommune als „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“.

### 3.7 Erschwernisse

Für viele Befragte stellt die Beanspruchung durch Beruf/Ausbildung/Studium eine große Erschwernis für ihr Engagement dar (30 %; bei den „Jungen LandFrauen“ sind dies sogar 46 %); außerdem wird der Nachwuchsmangel besonders häufig als Erschwernis benannt (30 %; von den Frauen mit Verantwortungsfunktion 37 %). Auch familiäre Sorgearbeit beeinträchtigt das Engagement der Befragten: Für 18 % stellt die Betreuung von Kindern oder Enkelkindern eine Erschwernis dar (bei den „Jungen LandFrauen“ 36 %), für 12 % die Pflege und/oder Betreuung von An- und Zugehörigen. Darüber hinaus empfinden 18 % der Befragten die saisonale Eingebundenheit (z. B. in einem landwirtschaftlichen Betrieb) und eigene gesundheitliche Einschränkungen (13 %) als hinderlich für ihr Engagement. 13 % führen fehlende oder schlecht ausgestattete

## Verbesserungsbedarfe zur Stärkung des LandFrauen-Engagements – nach Alter

Antworten aus der Kategorie „hoher Bedarf“ (ausgewählte Items, häufigste Nennungen)

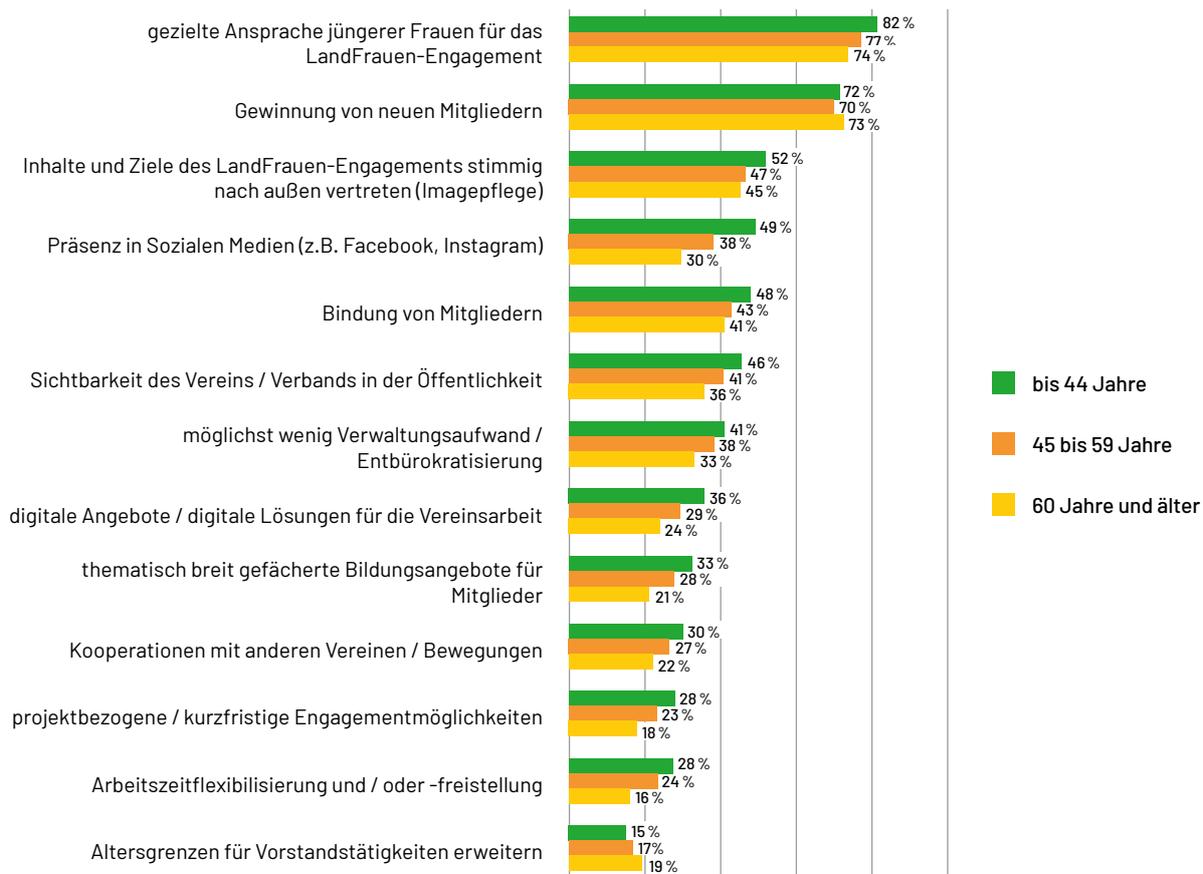


Abbildung 11

Räume für Zusammenkünfte oder Veranstaltungen als Hemmnis an. Insgesamt wird demnach das Engagement der Frauen in einem erheblichen Maße durch ihre private bzw. familiäre Lebenssituation bzw. damit verbundene zeitliche Restriktionen erschwert (vgl. Abb. 10). 20 % der Befragten sehen hingegen aktuell keine Belastungen für ihr Engagement.

„[...] weil hier einfach die Internetverbindungen schlecht sind. Und die letzte Vorstandssitzung quasi an mir vorbeigegangen ist, obwohl ich sie hätte leiten sollen. Weil ich ständig rausgeflogen bin und die anderen irgendwo alles entschieden haben. Das Ergebnis ist gut, aber ich habe mich da nicht wohlgeföhlt und das ist häufiger, dass man an Sachen nicht teilnehmen kann, obwohl sie eben angeboten werden und auch oft gut sind.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



### 3.8 Verbesserungsbedarfe

Hohe Verbesserungsbedarfe sehen die Befragten vor allem bei der Mitgliedergewinnung (71 %), besonders bei der gezielten Ansprache jüngerer Frauen (76 %).

Die älteren Befragten (60 Jahre und älter) und die Frauen ab 45 Jahren halten vor allem eine bessere Sichtbarkeit des Vereins/Verbands in der Öffentlichkeit für erforderlich (36 % bzw. 41 %) (vgl. Abb. 11). Die jüngeren Befragten wünschen sich außerdem mehr Präsenz in den sozialen Medien (49 %), digitale Angebote/Lösungen für die Vereinsarbeit (36 %) sowie thematisch breit gefächerte Bildungsangebote für Mitglieder (33 %) und projektbezogene bzw. kurzfristige Möglichkeiten für ihr Engagement (28 %).

**„Und leider sind eben manchmal auch die Vereine, die es so gibt, ein bisschen sehr starr.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Und ich sehe ein bisschen die Gefahr, wenn hier keine Erneuerung stattfindet, dann natürlich diese Struktur der LandFrauen ein Problem bekommt.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Unterstützung in der Politik oder im Landkreis wäre hin und wieder vielleicht auch noch von Vorteil. Also wenn da ein bisschen mehr käme. Natürlich sind immer alle bei Veranstaltungen ganz groß und sagen: »Die LandFrauen sind wichtig und das ist ganz toll.«“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Also es wäre schön, so ein bisschen mehr finanzielle Anerkennung, um die jüngeren Frauen mitreinzuziehen. Denn da glaube ich, ist das wirklich ein Thema, dass einige sagen: »Warum soll ich mir das antun, die viele Arbeit und was habe ich letztendlich davon?«. Es ist nun mal ein Ehrenamt, ja, aber wenn es da Ermäßigungen gäbe. [...] Das betrifft ja das Ehrenamt im Grunde insgesamt. Sind ja alle sehr aktiv und da wäre schon etwas mehr Anerkennung auf der finanziellen Seite wäre schon schöner.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Also, ich glaube, dass generell bei dieser Altersgruppe so eine Haltung ist, sich jetzt nicht irgendwie verantwortlich-, oder [...] irgendwie einzubringen. Also, ich glaube, da ist eher so der Wunsch, nur mal sporadisch oder wenn einen das Thema interessiert oder als Gast mitzumachen. Das höre ich also nicht nur bei uns, sondern auch von ganz vielen anderen Vereinen, von den Sportvereinen und anderen Sachen auch.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Zukünftiges Engagement

„Werden Sie Ihr Engagement bei den LandFrauen in der Zukunft voraussichtlich...?“ (N = 3.298)

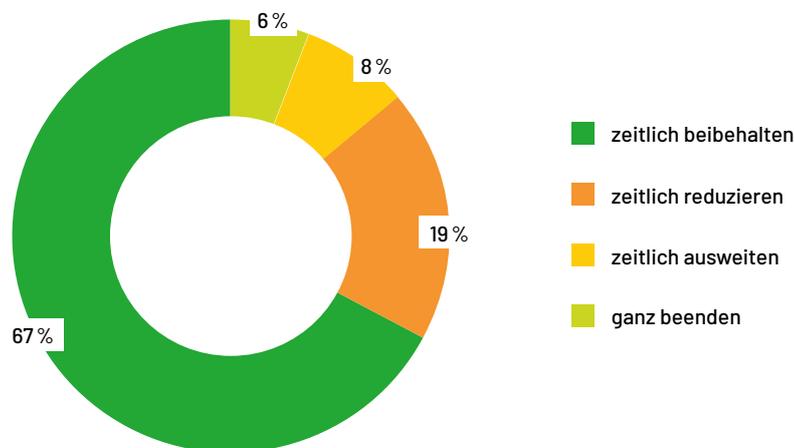


Abbildung 12

### 3.9 Engagementpotenziale

Zwei Drittel (67 %) aller Befragten möchten ihr derzeitiges Engagement in Zukunft zeitlich beibehalten (vgl. Abb. 12). 8 % möchten es zeitlich ausweiten, 19 % geben an, zeitlich kürzer treten zu wollen. 6 % möchten ihr Engagement ganz beenden, dies gilt vor allem für die 60-Jährigen und Älteren.

### 3.10 Übernahme von Leitungs- und Vorstandsfunktionen

Von denjenigen, die bereits eine besondere Verantwortungsfunktion haben (z. B. im Vorstand) – dies sind rund zwei Drittel der Befragten (63 %) – geben 59 % an, diese Funktion auch in naher Zukunft weiter ausüben zu wollen, 24 % möchten sie in naher Zukunft abgeben (dies sind vor allem die älteren LandFrauen) (vgl. Abb. 13). 17 % aller Befragten sind unentschlossen, ob

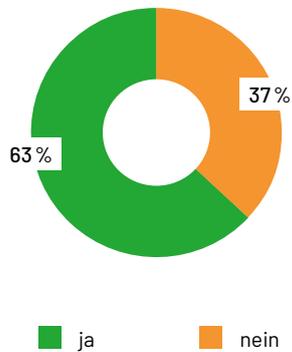
sie ihre Verantwortungsposition beibehalten möchten oder nicht, bei den älteren LandFrauen (60 Jahre und älter) sind dies sogar 47 %.

Von den Frauen, die bisher noch keine besondere Verantwortungsrolle haben, können sich 22 % vorstellen, in Zukunft eine zu übernehmen, ein Viertel (25 %) ist noch unentschlüssig. Dabei zeigen sich die Engagementpotenziale über alle Altersgruppen hinweg (vgl. Abb. 14): 12 % der 60-Jährigen und älteren LandFrauen können sich vorstellen, zukünftig mehr Verantwortung zu tragen, 22 % sind noch unentschlossen.

Die größten Hemmnisse, eine besondere Funktion zu übernehmen (vgl. Abb. 15), sind nach Angabe der Befragten ihre berufliche Arbeitsbelastung (40 %; 59 % bei den „Jungen LandFrauen“), die Scheu vor zusätzlichen Verpflichtungen (31 %) und die Sorgearbeit (Kinder-/Enkelbetreuung, Pflege/Betreuung von An- und Zugehörigen) (28 %; 34 % bei den „Jungen LandFrauen“). Außerdem wissen viele Frauen zu wenig, was auf sie zukommen würde (17 %), halten sich für nicht ausreichend qualifiziert (16 %) oder trauen sich die Aufgabe nicht zu (14 %). Von den „Jungen Land-

## Besondere Funktionen und Bereitschaft diese beizubehalten

„Haben Sie auf der Ebene des dlv, auf der Sie hauptsächlich tätig sind, eine **besondere Funktion** inne (z. B. im Vorstand, einer Geschäftsstelle etc.)?“ (N = 3.644)



„Falls Sie eine besondere Funktion bei den LandFrauen innehaben: Möchten Sie **diese Funktion beibehalten** oder beabsichtigen Sie diese in naher Zukunft abzugeben?“ (N = 2.274)

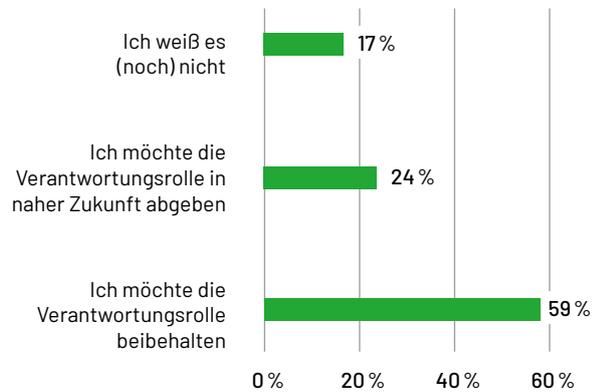


Abbildung 13

## Bereitschaft zukünftig eine Verantwortungsrolle zu übernehmen – nach Alter

„Falls Sie **keine** besondere Funktion bei den LandFrauen innehaben: Können Sie sich grundsätzlich vorstellen, in Zukunft eine Verantwortungsrolle (z. B. im Vorstand) bei den LandFrauen zu übernehmen?“ – nach Alter (N = 970)

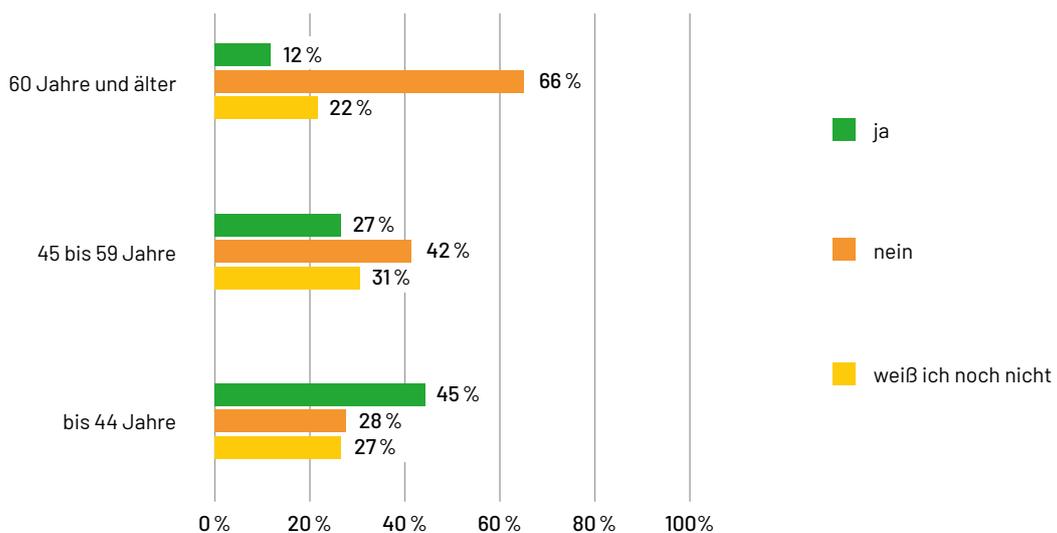


Abbildung 14

## Hemmnisse zur Übernahme einer Verantwortungsrolle

(N = 858 Fälle; Prozent der Fälle; Mehrfachnennungen möglich. Ausgewählte Items, häufigste Nennungen)

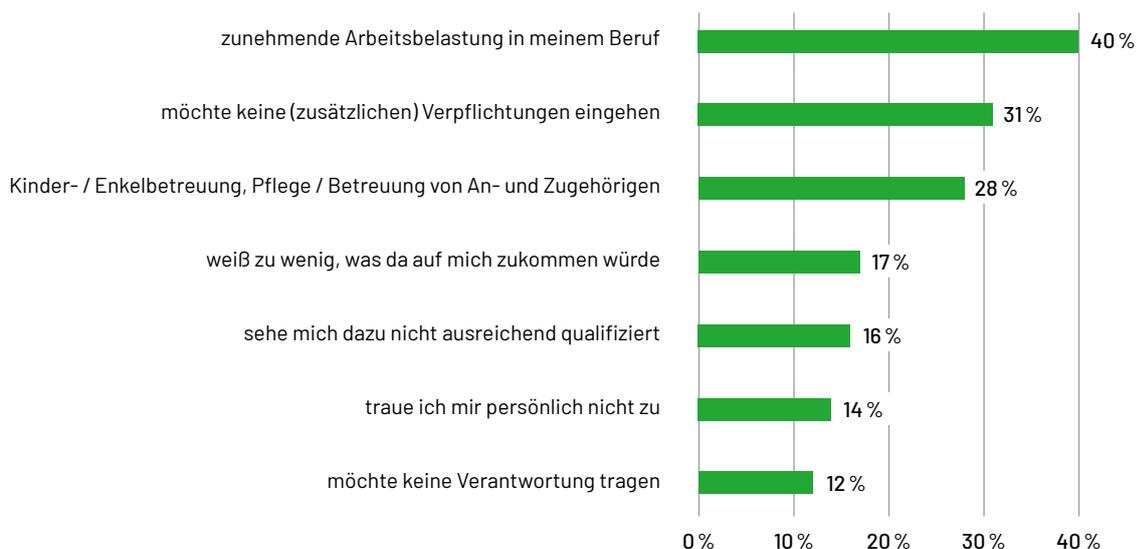


Abbildung 15

Frauen“ werden zudem unflexible/hierarchische Strukturen im Verein/Verband als Hemmnis genannt (14 %).

„[...] das ist eben so bei den Jungen, finde ich, jetzt auch mehr [...], dass sie sagen: »Ja okay, ich pendel zur Arbeit oder hab ein Studium noch und habe da meinen Studienkreis. Und dann möchte ich mich dann noch nicht-, weil ich nicht weiß, ob ich dann regelmäßig teilnehmen kann oder so«, dass sie sich eben für einen Posten nicht bereiterklären.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



„Es wird tatsächlich schwieriger, dass die Frauen, die jetzt im Moment Verantwortung tragen in den Orten, in den Kreisen, [...] dass sie Nachfolger finden. Man spricht tatsächlich öfters Frauen an und erhält ein Nein. Begründet wird das oft mit den vielfältigen Aufgaben, die schon da sind. Oftmals wird es aber auch begründet: »Nein, nein ich kann das nicht. Ich kann nicht so gut vor Leuten sprechen«. Und da ist also so eine eigene Zurückhaltung da, wo mir auch ein Stückweit fehlt, das mal einfach auszuprobieren. Und vielleicht fehlt auch komplett eine Möglichkeit, das einfach mal auszuprobieren.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## Unterstützende Maßnahmen zur Übernahme einer Verantwortungsrolle

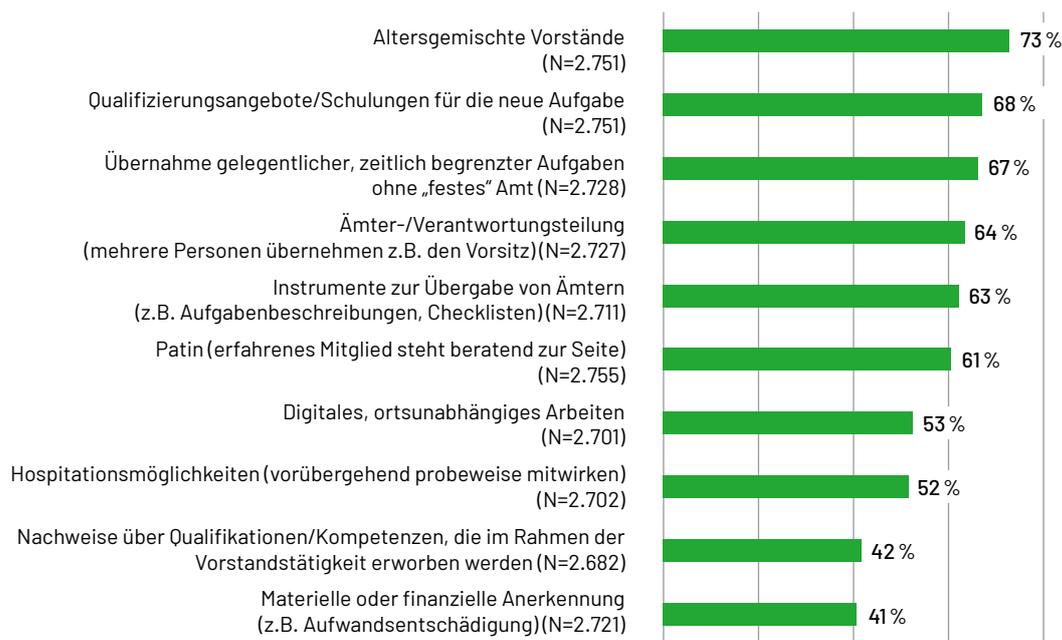


Abbildung 16

### 3.11 Hilfreiche Instrumente für die Motivation zur Übernahme von Leitungs- und Vorstandsfunktionen

Hilfreiche Maßnahmen, welche die Übernahme einer Verantwortungsrolle erleichtern (vgl. Abb. 16), sind aus Sicht der Befragten insbesondere altersgemischte Vorstände (73 %), Qualifizierungsangebote (68 %), die Möglichkeit, Aufgaben gelegentlich und zeitlich begrenzt ohne ein festes Amt zu übernehmen (67 %), geteilte Ämter und Verantwortung (64 %), Übergabeinstrumente (z. B. Checklisten) (63 %) und das Zurseitestellen eines erfahrenen Mitglieds als Patin (61 %). Auch die Möglichkeit zu hospitieren, also vorübergehend probeweise mitzuwirken (52 %) sowie digitales, ortsunabhängiges Arbeiten (53 %) werden als hilfreiche Maßnahmen angesehen.

„Wir haben festgestellt: Das Effektivste ist persönliche Ansprache. Wenn man in die große Runde fragt: »Wer hat noch Lust?«, meldet sich keiner. Und das ist eigentlich so über persönliche Kontakte, dass man irgendwo sagt: »Ja, die Freundin ist dabei«, oder jetzt zur Veranstaltung: »Hast du nicht Lust?« Und: »Die und die ist auch dabei«. So dass man nie alleine irgendwo fremd ist. Manchen macht es nichts aus, aber viele sind eben doch ein bisschen, dass sie nicht wissen, was auf einen zukommt. Und wenn man sich schon persönlich angesprochen fühlt, ist Interesse da, dass man wenigstens das Gefühl bekommt: »Ja, die denken, ich könnte das gut hinbekommen«. Also da ist einfach die persönliche Ansprache die größte Chance.“

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU





## 4 Handlungsempfehlungen

**W**as kann getan werden, um das Engagement von Frauen in ländlichen Regionen zu unterstützen? Wie können die ehrenamtlichen Strukturen erhalten und gestärkt werden? Auf der Grundlage der Ergebnisse aus der Dokumentenanalyse, den Interviews mit LandFrauen und Expert\*innen sowie der bundesweiten Fragebogenerhebung wurden erste Ideen und Lösungsansätze zu diesen Fragen zusammengestellt. Diese wurden in vier regionalen Werkstattgesprächen mit engagierten LandFrauen und anderen Akteur\*innen aus dem Engagementbereich diskutiert und weiterentwickelt. Aufbauend auf diesen umfassenden Erkenntnissen wurden abschließend die folgenden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die sich gleichermaßen an die Engagementpraxis und die Engagementpolitik richten. Den verschiedenen Herausforderungen kann nur durch ein Zusam-

menwirken aller Beteiligten – allen voran politische Entscheidungsträger\*innen, Engagementorganisationen, Kommunen, engagementfördernde Institutionen und nicht zuletzt die Engagierten selbst – begegnet werden.

Zu Beginn jeder Empfehlung steht eine kurze einführende Passage, in der nochmals die zentralen Befragungsergebnisse genannt werden, die den Hintergrund und Begründungszusammenhang für die jeweilige Empfehlung bilden. Im Anschluss daran werden konkrete Unterpunkte aufgeführt und näher erläutert. Die Anregungen und guten Praktiken der Studienteilnehmerinnen sowie die Hinweise der Expert\*innen sind darin eingeflossen. Vereinzelt wurden Originalzitate aus den Interviews eingebunden, um die Ausführungen zu veranschaulichen.

## 1. Neue Engagierte gewinnen



Die Gewinnung von neuen Engagierten ist eine der drängendsten Aufgaben. Laut den Befragungsergebnissen sind vielerorts relativ wenige junge Frauen unter 30 Jahren und/oder mittleren Alters (zwischen 30 und 50 Jahren) vertreten. Alles in allem geht es darum, generell weitere Frauen – gleich welchen Alters – zur Mitwirkung zu motivieren. Fakt ist, dass die Nachwuchssicherung kein Selbstläufer ist. Sie bedarf vielmehr einer konkreten Planung und konsequenten Umsetzung von zielgerichteten Maßnahmen.

### ► „Kümmerer“ finden

Strategisch sinnvoll ist es, wenn der Vorstand die Initiative ergreift und dazu einlädt, das Thema aktiv anzugehen. Im Idealfall bildet sich eine (altersgemischte) Gruppe von Frauen – sowohl Vorstandsmitglieder als auch andere Interessierte aus dem Verein –, die es zu ihrer Aufgabe macht. In einem ersten Schritt sollten folgende Fragen geklärt werden:

- Was für Frauen engagieren sich aktuell bei uns?
- Gibt es Gruppen von Frauen, die wir gerne dabei hätten, aber bislang nicht erreichen konnten?
- Wo finden wir diese Frauen und wie können wir auf sie zugehen?
- Über welche Kontakte verfügen unsere Engagierten, wie ist der Verein vernetzt?
- Welche dieser Zugänge können wir nutzen, um weitere Frauen für ein Engagement anzusprechen?

In diesem Zusammenhang sollte auch selbstkritisch reflektiert werden, inwieweit der Verein und die aktiven Frauen offen für neue Engagierte sind. Sind die Strukturen derart gestaltet, dass sich potenzielle neue Engagierte eingeladen und willkommen fühlen? Oder könnte der Eindruck von geschlossenen Gruppen entstehen? Wie leicht ist es, im Verein Fuß zu fassen?

Neue Engagierte bringen häufig eigene Interessen und andere Perspektiven ein. Je vielfältiger der Verein sich aufstellt, desto facettenreicher können die Vorstellungen und Wünsche der Engagierten sein. Dies ist eine Chance, aber auch eine Herausforderung, denn Vielfalt kann Veränderungen bewirken. Die langjährig Engagierten sollten sich fragen: Möchten wir neue Entwicklungen und lassen wir sie zu? Wie stark sind wir in unseren gewohnten Strukturen und Routinen verhaftet? Es ist an dieser Stelle hilfreich, sich damit auseinanderzusetzen, wofür der Verein steht bzw. stehen möchte, dieses Profil zu schärfen und es nach innen wie nach außen erkennbar zu machen.

### „Welche Diversität lässt denn kulturell eine Organisation intern zu?“

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



### ► Zielgruppenspezifische Strategien der Ansprache einsetzen

Es bedarf unterschiedlicher Wege der Ansprache, um verschiedene Gruppen von Frauen gewinnen zu können. Besonders ergiebig ist die persönliche Ansprache. Prinzipiell können und sollten alle engagierten Frauen auf ihr Engagement aufmerksam und andere neugierig machen – in der Familie und Verwandtschaft, im Freundes- und Bekanntenkreis, in der Nachbarschaft, in beruflichen und außerberuflichen Kontexten (z. B. Ansprache von anderen Müttern bzw. Frauen im Kindergarten, in der Schule und/oder im Sportverein). Überall dort, wo sich Gleichgesinnte befinden, besteht die Chance, dass das eigene Tun Sogwirkung entfaltet und andere mitzieht. So ist ein bedeutender Teil der befragten LandFrauen durch das Engagement von Familien-, Freundes- oder Bekanntenkreis dazu motiviert worden, ehrenamtlich aktiv zu werden. Oftmals wird ein Engagement dann für Menschen zugänglich, wenn es Bezugspunkte zu ihrer persönlichen Lebenssituation aufweist. Die am häufigsten genannten Lebensereignisse, die die Befragten zu ihrem Engagement bei den LandFrauen bewogen haben, waren

der Zuzug in einen neuen Wohnort, die Familiengründung, der Übergang in den Ruhestand, Ausbildung/Berufseinstieg sowie Identitätsfindung/biografische Neuorientierung. Diese Erkenntnisse können sich die Engagementorganisationen nutzbar machen, indem sie Menschen anlassbezogen ansprechen, z.B. Neubürgerinnen, die in ein Dorf zugezogen sind, junge Mütter nach der Geburt ihres Kindes und Frauen, die sich in anderen Phasen der Um- und Neuorientierung befinden, wie z. B. Rentnerinnen und Pensionärinnen, alleinerziehende Frauen nach einer Trennung/Scheidung oder alleinstehende Frauen nach dem Tod eines Angehörigen oder nach einer belastenden Pflegesituation.

Ein weiterer wichtiger Zugangsweg ist die direkte Ansprache im Rahmen von Veranstaltungen (der LandFrauen oder unter Beteiligung der LandFrauen). Hier gilt es im Blick zu haben, ob unbekannte Gesichter dabei sind, auf diejenigen Frauen zuzugehen, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, sie zu den LandFrauen einzuladen, möglichst niedrigschwellig und ohne „Verpflichtungscharakter“. Dies kann in Kombination

mit kreativen Aktionen wie z. B. der Verteilung von Schnupper-Gutscheinen für bestimmte Angebote oder Aktivitäten geschehen.

Mit Blick auf jüngere Frauen gewinnen soziale Medien als Informations-, Zugangs- und Einstiegsweg an Bedeutung. Vereine sollten sich deshalb intensiv damit befassen, wie sie sich in digitaler Form attraktiv darstellen und für eine Mitarbeit werben können. Die „klassischen“ Informationskanäle wie z. B. Zeitungsartikel, Handzettel und Flyer bleiben trotzdem relevant – wenn sie ansprechend, einladend und informativ gestaltet sind (vgl. Empfehlung 8).

### ► Konkreten Mehrwert des Engagements aufzeigen

Wichtig ist herauszufinden, was die (angesprochenen) Frauen in ihrer jeweiligen Lebenssituation gerade brauchen, welche Bedürfnisse sie haben, wonach sie suchen. Es ist entscheidend, ihre Motivlagen und Interessen zu kennen und zu wissen, was sie von einem



Werkstattgespräch am 26.11.2022 in Stuttgart

Engagement erwarten, um bereits beim Erstkontakt feststellen zu können, ob der Verein passende Angebote und Möglichkeiten des Engagements bereithält. Was kann der Verein ihnen bieten? Welche positiven Effekte können mit dem Engagement verbunden sein (z. B. Spaß, sinnhafte Tätigkeit, soziale Kontakte, Lernerfahrungen und persönliche Weiterentwicklung, aktive Mitgestaltung). Bereits engagierten Frauen kann zudem in Print- und Online-Medien „ein Gesicht“ gegeben werden, indem in Kurzportraits dargestellt wird, warum und in welcher Weise sie sich engagieren, was sie selbst davon haben und was ihr Engagement gesellschaftlich bewirkt (siehe Empfehlung 8).

### ► **Neue Engagierte einbinden und begleiten**

Neue Engagierte sollten nicht allein und keinesfalls sich selbst überlassen bleiben. Stattdessen gilt es, ihnen einen guten Start zu ermöglichen, sie aktiv einzubinden, zu fragen, wo sie gerne mitwirken möchten, und sich nach einiger Zeit zu erkundigen, ob sie sich wohl fühlen. Häufig sind es die kleinen Dinge, die es erleichtern, sich willkommen und zugehörig zu fühlen – wenn benötigte Informationen ungefragt zur Verfügung stehen, gängige Rituale erklärt und „Insider-Wissen“ geteilt wird, die neuen Engagierten in die WhatsApp-Gruppe eingeladen und bei Treffen und Versammlungen persönlich vorgestellt werden. Sie sollten auch – nachdem sie „angekommen“ sind und einen ersten Überblick gewonnen haben – gefragt werden, ob sie Anregungen oder neue Ideen haben. Neue Engagierte erkennen oft sehr deutlich, was im Verein gut läuft, aber auch, woran es (noch) hapert. Zudem sollten ihnen Anreize für eine Mitgliedschaft geboten werden, wie z. B. eine einjährige Schnuppermitgliedschaft, Familienangebote oder Gutscheine und Prozentaktionen für Mitglieder.

**„Da, wo es einzelne Ansprechpartnerinnen gibt, die gesagt haben, ich will das auch hier bei uns im Landesverband voranbringen, ich bin hier Ansprechpartnerin und ich gehe auch auf die jungen Frauen zu und schaue, was haben die für Bedürfnisse und**

**setze mich dafür ein, dass es da auch Umsetzungsmöglichkeiten gibt für deren Wünsche. Da war das besonders erfolgreich. Wenn man da natürlich nicht offen für ist und denkt: »Na ja, wir machen so weiter wie bisher und wir fragen einmal, ob sie mitmachen wollen.« Und das war es. Dann ist es zu kurz gesprungen. Also man muss schon sie ernst nehmen und ihnen auch wirklich Gestaltungsmöglichkeiten geben.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU

“



## 2. **Vielfältige Arten des Engagements vorhalten**

Für Vereine ist es zunehmend wichtig, Engagementmöglichkeiten anzubieten, die auf die Lebenswirklichkeit und zeitliche Verfügbarkeit ihrer Engagierten abgestimmt sind. Etliche der befragten Frauen üben ein festes Amt bzw. eine regelmäßige Tätigkeit aus, andere wiederum beteiligen sich ab und zu aktiv, helfen zeitweise oder projektbezogen aus. Dies ist nicht unbedingt vom Lebensalter abhängig, sondern eher davon, in welchem Maße die Frauen in weitere Aufgaben und Aktivitäten eingebunden sind. Festzustellen ist, dass eher jüngere als ältere Frauen projektbezogene bzw. kurzfristige Engagementmöglichkeiten für notwendig erachten. Zugleich gibt es sehr viele ältere Frauen, die ausschließlich an Veranstaltungen teilnehmen.

### ► **Verschiedene Engagementformen anbieten**

Vor diesem Hintergrund ist zu empfehlen, das organisationsgebundene Engagement an die Bedürfnisse und Präferenzen der Frauen anzupassen und neben den „klassischen“ Beteiligungsformen im Verein, die zumeist mit einem höheren Grad an Regelmäßigkeit, Verbindlichkeit und langfristiger Verantwortung ein-

hergehen, auch Gelegenheiten für kurzfristige, spontane und flexible Einsätze zu schaffen. Manchmal entwickelt sich aus einer projektförmigen Mitwirkung auch der Einstieg in ein längerfristiges Engagement. Eine wachsende Rolle spielt außerdem das digitale Engagement. Infolge der Corona-Pandemie haben viele Vereine mit digitalen Formen experimentiert und in dieser Hinsicht neue Erfahrungen gemacht. Vor allem die jüngeren Frauen stehen dieser orts- und zeitunabhängigen Möglichkeit zum Engagement aufgeschlossen gegenüber. Deshalb sollten Angebote für digitales Engagement (weiter)entwickelt bzw. bewährte verstetigt werden. Das heißt nicht, dass die analoge persönliche Begegnung für (junge) Frauen nicht mehr wichtig ist. Die neuen Formen des Engagements ersetzen die bisherigen nicht. Vielmehr haben alle ihren eigenen Wert und können einander sinnvoll ergänzen. Das Engagement ist also insgesamt betrachtet vielfältiger geworden.

### ► Angebote vielseitig, bedarfsorientiert und partizipativ gestalten

Ebenso wichtig wie eine Vielfalt an Engagementarten ist eine breite Angebots- und Themenpalette. Das Engagement von Frauen zeichnet sich durch ein komplexes Motivbündel aus. Es ist essenziell, diese Beweggründe zu kennen, da sie Anhaltspunkte für die Ausgestaltung des Engagements bieten. Für die Engagierten steht – unabhängig vom Lebensalter und der Organisationsebene – an erster Stelle, dass sie Gemeinschaft erfahren können und das Engagement ihnen Freude bereitet. Aus diesem Grund sind freizeitorientierte und gesellige Aktivitäten ein wesentlicher und unverzichtbarer Bestandteil der Vereinsarbeit. Zugleich ist es den meisten Engagierten ein großes Anliegen, etwas für andere zu tun, ihr Lebensumfeld mitzugestalten und etwas Positives zu bewirken. Was das Engagement der Frauen auf dem Land eint ist, dass ihnen die ländliche Entwicklung besonders am Herzen liegt und sie sich aktiv dafür einsetzen möchten. Deshalb kommt Angeboten, Veranstaltungen und Aktionen, die die örtlichen Bedarfe unter Berücksichtigung der Belange von Frauen adressieren und die es ihnen ermöglichen, gestaltend tätig zu werden und Einfluss zu nehmen, eine grundlegende Bedeutung

zu. Für sehr viele Frauen spielt zudem der Bildungsaspekt eine sehr große Rolle, weshalb auch (Weiter-) Bildungs-, Informations- und Coachingangebote sowie Lehr- und Besichtigungsfahrten in das Portfolio gehören.

Neben diesen Angeboten sollte es Angebote und Projekte geben, die auf die spezifischen Interessen bestimmter Gruppen von Frauen ausgerichtet sind. Das können Angebote sein, die einzelne Alters- bzw. Teilgruppen von Frauen (z.B. junge Mütter, Alleinerziehende, Gründerinnen und Unternehmerinnen) ansprechen. Viele Frauen wünschen sich zudem generationenübergreifende Angebote wie z.B. ein Wanderangebot für Großmütter und Enkelkinder, gemeinsame Kurse für „Alt“ und „Jung“ zu „traditionellen“ Zubereitungstechniken wie Brotbacken und Einkochen, Themenwochen/-tage (z.B. Gesundheit, Trendsportarten), Schulprojekte (z.B. Mitwirkung am Girls'Day und Boys'Day) und besondere Aktionen (z.B. begehrter Adventskalender für die Dorfgemeinschaft, dörferübergreifende sportliche Aktivitäten).

Um sich von anderen Vereinen abzusetzen, kann es hilfreich sein zu erfassen, welche Angebotslücken es vor Ort gibt, daran anzuschließen und ein entsprechendes neues Angebot zu entwickeln. Hier gibt es keine vereinsübergreifende pauschale Lösung, da die örtlichen Bedarfe sehr unterschiedlich sein können. Umso wichtiger ist es, zu ermitteln, was konkret vor Ort gebraucht und gewünscht wird, damit das Angebot auch auf Nachfrage stößt. Dies kann gelingen, indem die Engagierten in die Angebotsplanung einbezogen und Angebote partizipativ gestaltet werden.

**„Also ich glaube, den Weg, den wir da eingeschlagen sind, der ist genau richtig. Hinzuhören und zu gucken, was wollen die Frauen eigentlich? [...] Und nicht schon zu wissen: Na ja, die wollen so und so. Nein. Ich glaube, es lohnt sich immer, genau hinzuhören.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU





### 3. (Generationen-)Wechsel im Vorstand frühzeitig und systematisch angehen

Die Besetzung von Leitungs- und Vorstandsposten stellt sich vielerorts als eine große Herausforderung dar. Etliche der älteren Funktionsträgerinnen möchten in naher Zukunft aus ihrem Amt ausscheiden. Diese Lücken gilt es zu schließen. Doch in vielen Fällen – so wird aus der Praxis berichtet – ist es schwierig, Nachfolgerinnen zu finden. Positiv zu vermerken ist, dass die Befragungsergebnisse hingegen auf Engagementpotenziale hinweisen: Nicht wenige Befragte – und zwar sowohl jüngere als auch von den 60-Jährigen und Älteren – können sich vorstellen, in Zukunft mehr Verantwortung zu übernehmen.

#### ► Nachfolge vorausschauend planen und Übergang gestalten

Die Verkürzung von Amtszeiten und die Begrenzung von Möglichkeiten der Wiederwahl können dazu beitragen, dass sich Vorstände rechtzeitig mit der Nachfolgeplanung auseinandersetzen. Langjährige Amtsinhaberinnen erhalten so die Chance, ihr Amt in einem zu überblickenden Zeitraum wieder abgeben zu können, gleichzeitig besteht die Möglichkeit, neue Frauen in die Vorstandsarbeit einzubinden. Dies ist umso wichtiger, wenn die Funktionsträgerinnen an ihrem Amt „kleben“ und nicht „loslassen“ können, obwohl es an der Zeit dafür wäre. Doch kurze Wahlperioden haben Vor- und Nachteile: Einerseits kann eine überschaubare Amtszeit Frauen dazu motivieren, eine Funktion zu übernehmen, weil sie sich nicht für einen zu langen Zeitraum verpflichtet und festgelegt fühlen. Andererseits kann eine zu hohe Fluktuation aufgrund zu kurzer Wahlperioden die Kontinuität der Vorstandsarbeit beeinträchtigen. Zu wenig Fluktuation über längere Zeiträume hinweg birgt hingegen das Risiko, dass festgefahrene Gewohnheiten und starre Routinen entstehen, die zu wenig Weiterentwicklung zulassen und potenzielle neue Mitglieder mit innovativen Ideen davon abhalten können, sich einzubringen. Es gilt also sehr gut abzuwägen, welche Wahlperiodendauer angemessen und sinnvoll ist sowie darauf zu achten, dass sich der Vorstand im besten Fall aus erfahrenen und neuen Mitgliedern zusammensetzt.

**„Teilweise haben wir ja Wahlperioden von drei bis vier Jahren. Das heißt, wenn ich mich wählen lasse, lasse ich mich auf drei bis vier Jahre ein. Und da denken Frauen dann ganz genau darüber nach. Kann ich das leisten? Will ich das leisten? Also die machen sich da ganz viele Gedanken, ob sie das individuell schaffen und leisten können.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Probleme gibt es eher bei den Vereinen, wo der Vorstand gefühlt seit seiner Gründung den gleichen Vorstand hat, der dann auch alles an sich herangezogen hat im Laufe der Zeit, unentbehrlich sozusagen geworden ist und sich somit womöglich auch eine gewisse Dominanz, eine gefühlte Dominanz gebildet hat. Potentielle Nachfolger trauen sich an diese Aufgabe dann gar nicht mehr heran.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



Geeignete Nachfolgerinnen zu finden gestaltet sich mancherorts schwierig. Die Nachwuchssicherung sollte deswegen nicht als Aufgabe begriffen werden, die sich erst kurz vor der Wahl stellt, sondern als ein kontinuierlicher Prozess. Dazu kann es hilfreich sein, die Neigungen und Interessen der aktiven Mitglieder regelmäßig – beispielsweise in Form von Perspektivgesprächen – abzufragen. Die Arbeit, Aufgaben und Strukturen des Vorstands sollten nach außen hin transparent gemacht werden – auch, damit mögliche Interessentinnen wissen, was auf sie zukommt. Einige Vorstände haben z. B. Aufgabenbeschreibungen und Anforderungsprofile für die unterschiedlichen Funktionen im Gremium angefertigt. Allerdings dürfen solche Profile nicht zu voraussetzungsreich sein, sonst schrecken sie interessierte Kandidatinnen eher ab. Anschaulicher ist es, wenn Frauen mit Funktion berichten, was sie an der Vorstandsarbeit reizt und wie sie ihr Amt ausüben.

Besonders wirksam ist es, wenn potenzielle Nachfolgerinnen frühzeitig in die Vorstandsarbeit eingebunden werden und dort „hineinschnuppern“ können, beispielsweise durch öffentliche Sitzungsteile oder im Rahmen von Hospitationen oder Kooptierung (hierbei kann der Vorstand durch eine Ergänzungswahl bestimmte Personen in die Arbeit einbeziehen, z. B. eine Vertreterin der Landjugend oder der Initiative Junge LandFrauen oder eine Person, die über bestimmte Kenntnisse verfügt). Auch wenn Nicht-Vorstandsmitglieder die Möglichkeit haben, in projekt- oder themenbezogenen Arbeitsgruppen mitzuwirken bzw. gelegentlich zeitlich begrenzte Aufgaben zu übernehmen, kann es Lust darauf machen, ein festes Amt zu übernehmen.

Wie bei der Gewinnung von neuen Engagierten ist die persönliche Ansprache von potenziellen Kandidatinnen der effektivste Weg. Auch wenn vermutet wird, dass die „Auserkorene“ ohnehin ablehnen wird, sollte auf sie zugegangen werden. Denn manchmal ist es genau die Aufgabe, nach der sie gesucht hat.

Zudem ist es sinnvoll, die Satzungsregeln auf den Prüfstand zu stellen. Enthalten diese Ausschlusskriterien und sind diese Kriterien noch angebracht? Angesichts der Tatsache, dass sich viele der Frauen in der Nacherwerbsphase aufgeschlossen für verantwortliche Aufgaben zeigen und oftmals auch über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügen, erscheinen Altersgrenzen, die z. B. bei einem kalendarischen Alter von 65 oder 67 Jahren liegen, nicht mehr zeitgemäß und können sogar diskriminierend wirken. Sie sind zudem kontraproduktiv, wenn dringend Nachfolgerinnen gesucht werden und es keine jüngeren Kandidatinnen gibt.

### ► **Vorstandsarbeit zukunftsfähig weiterentwickeln**

Tendenziell deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass sich nachwachsende Generationen von Frauen flexiblere und partizipativere Vorstandsstrukturen wünschen. Dies setzt ein kooperatives Führungsverständnis und ein teamorientiertes Handeln voraus. Insgesamt besteht der Wunsch nach mehr Arbeits- und Verantwortungsteilung (z. B. durch „Teamvorstände“ oder „Vorsitzenden-Teams“). Dies kann die Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben erleichtern und Einzelne

vor Überlastung schützen. Es sollte zudem geprüft werden, welche Aufgaben nach dem Rotationsprinzip verteilt werden können (z. B. Protokollführung oder die Vorbereitung der Sitzungsräume), sodass nicht immer dieselben Personen dafür zuständig sind. Einige Aufgaben müssen zudem nicht zwangsläufig immer von den Vorsitzenden übernommen werden, sondern können auch an andere Vorstandsmitglieder delegiert werden. Die Einrichtung von themen- und projektbezogenen Arbeitsgruppen ermöglicht die Einbindung von Frauen, die nicht zum Vorstand gehören, aber die Arbeit bereichern und die Vorstandsfrauen entlasten können, weil sie z. B. über Kenntnisse zu einem bestimmten Thema verfügen (z. B. Öffentlichkeitsarbeit).

Einige Gremien haben gute Erfahrungen damit gemacht, einmal jährlich eine Klausurtagung durchzuführen, in Kombination mit einer Fortbildung oder externen Beratung (z. B. zu Themen wie Kommunikation oder Vereins- und Verbandsentwicklung). Die Tagung kann auch dazu genutzt werden, Kompetenz-Checks durchzuführen, d. h. zu ermitteln, ob die Vorstandsmitglieder über die für die Durchführung ihrer jeweiligen Aufgaben benötigten Qualifikationen verfügen oder ob es Unterstützungsbedarfe und Weiterbildungswünsche gibt. Darauf aufbauend kann systematisch überlegt werden, wie das nötige Wissen erlangt werden kann, z. B. durch Bildungsseminare, die Hinzuziehung eines sachkundigen Vereinsmitglieds oder die Nutzung eines Beratungsangebots. Hier kann sowohl die Politik durch Finanzierung entsprechender Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen das Ehrenamt effektiv unterstützen als auch die örtlichen Kommunen z. B. durch das Bereitstellen geeigneter Räumlichkeiten für diese Veranstaltungen. Nicht zuletzt darf bei einer Klausurtagung ein geselliges Rahmenprogramm nicht fehlen, denn es stärkt das Teamgefühl und kann neue Motivation erzeugen.

**„Was immer wieder funktioniert, sind tatsächlich Vorbilder, muss man auch sagen. Wenn wir da erst mal ein, zwei Frauen auf der Ebene haben, dann ziehen die anderen nach. Entwickelt sich etwas, verändert sich etwas. Das funktioniert, würde ich sagen, auch ganz gut.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW





## 4. Frauen ermutigen, fördern und stärken

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass Vereinbarkeitsproblematiken sowie persönlichkeitsbezogene und auf die eigene Qualifikation gerichtete Hemmnisse (z.B. wenig Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten) Frauen davon abhalten, Verantwortungspositionen zu übernehmen. Viele geben zudem an, nicht zu wissen, was auf sie zukommt, wenn sie sich für eine Funktionsübernahme entscheiden. Aus diesem Grund ist es wichtig, diesbezügliche Anforderungen vorab klar zu kommunizieren, mögliche Vorbehalte und Selbstzweifel der Frauen offen anzusprechen und gemeinsam zu klären, wie gute individuelle Rahmenbedingungen geschaffen werden können.

**„Bevor die ein Amt übernehmen, wägen die in der Anforderungsliste die zehn Punkte genau ab, ob sie die zehn Punkte auch alle erfüllen. Und da unterscheiden wir uns ganz, ganz stark von den Männern. Die sagen: »Ja, ich fühle mich angesprochen, ich fühle mich geschmeichelt, das mache ich doch glatt. Kein Thema.« Das ist jetzt nicht nur negativ, finde ich, weil ich finde, es zeugt ja auch von Verantwortungsbewusstsein, wenn man das so tut.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



### ► Qualifizierungs-, Beratungs- und Begleitungsangebote machen

Eine grundlegende Form der Unterstützung und zugleich ein Teil der Anerkennungskultur sind leicht zugängliche Bildungsangebote. Der Deutsche LandFrauenverband hält für seine ehrenamtlichen Führungskräfte auf allen Verbandsebenen zahlreiche Seminare und Vortragsveranstaltungen zu verschiedensten Themenbereichen bereit. Diese werden jedoch nicht immer genutzt, so die Rückmeldung aus

einigen Vereinen. Es sollte deshalb zum einen erfragt werden, was die Frauen davon abhält, damit darauf bezogene ermöglichende Rahmenbedingungen geschaffen werden können, wenn es z.B. organisatorische Gründe sind (z.B. ungünstige Veranstaltungszeiten, zu lange Wegezeiten). Zum anderen gilt es davon zu überzeugen, dass die Teilnahme an entsprechenden Bildungsangeboten vorhandene Fähigkeiten erweitern, mehr Sicherheit vermitteln, persönliche Kontakte verschaffen sowie den Einstieg in ein Amt insgesamt erleichtern kann. Neben den formalen Bildungsangeboten sind informelle Unterstützungsangebote, die ein schrittweises „Hineinwachsen“ in das Amt ermöglichen, besonders wirksam. Dazu gehören beispielsweise Tandem-Lösungen, bei denen ein neues Vorstandsmitglied von einem erfahrenen Mitglied über einen festgelegten Zeitraum begleitet wird. Es werden Abläufe erläutert, wichtige Kontakte vermittelt und Erfahrungen ausgetauscht. Auf diese Weise kann das persönliche Wissen der langjährigen Mitglieder zumindest in Teilen weitergegeben werden. Mancherorts werden Mentoring- oder Patinnen-Modelle erprobt, die ebenfalls dazu dienen, die Nachwuchskräfte zu qualifizieren und ihr Selbstvertrauen zu stärken (Empowerment).



Im Modellprojekt „Engagiert bleiben auf dem Land“ haben der Rheinische und der Westfälisch-Lippische LandFrauenverband ein Mentoring-Programm erprobt, das „New Bee-Patenprogramm“. Daraus ist die Broschüre „Finden, begeistern, binden – Junge Talente fürs Ehrenamt auf dem Land“ entstanden, die im Servicebereich des WLLV kostenlos abgerufen werden kann: [https://www.wllv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/2019/DOWNLOADVERSION\\_PROJEKT\\_TALENTE\\_10.12.19.pdf](https://www.wllv.de/fileadmin/dateien/aktuelles/2019/DOWNLOADVERSION_PROJEKT_TALENTE_10.12.19.pdf)



Werkstattgespräch am 22.10.2022 in Mainz

### ► **Entscheidungs-, Handlungs- und Gestaltungsspielräume einräumen**

Junge Frauen bzw. neue Mitglieder sollten sich ausprobieren und eigene Erfahrungen machen dürfen. Das erfordert auf Seiten der Alteingesessenen Offenheit für neue Ideen und andere Herangehensweisen. Nichts ist kontraproduktiver als Aussagen wie „Das haben wir schon immer so gemacht“. Die Nachrückerinnen müssen die Möglichkeit haben, eigene Ansätze umzusetzen, eigenverantwortlich zu handeln und gegebenenfalls auch mal zu scheitern, denn auch das bewirkt Lernerfahrungen.

**„Auch die Chance zu eröffnen, dass die nächste Generation, die da kommt, an Land-Frauen, in welcher Verantwortung auch immer, ihr eigenes Ding macht und die eigenen Prioritäten setzt und die eigenen Arbeitsweisen setzt. Das glaube ich, das ist das A und O für die Zukunft.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



### ► **Kompetenzen anerkennen und würdigen**

Viele der engagierten Frauen berichten, dass sie vielfältige Kompetenzen in ihrem Engagement erworben haben. Sie wünschen sich, dass diese über den Verein bzw. Verband hinaus anerkannt und stärker wertgeschätzt werden, z. B. durch beruflich verwertbare

Kompetenznachweise. Auch die Leistungen der langjährigen Funktionsträgerinnen sollten nochmals gewürdigt werden, wenn sie aus ihrem Amt ausscheiden, indem z. B. ein gleitender Ausstieg ermöglicht und Perspektiven für die zukünftige Einbindung – sofern sie gewollt ist – aufgezeigt werden.



## 5. **Vereinbarkeit des Engagements mit Beruf und Sorgearbeit unterstützen**

Eine zentrale Erschwernis stellt für einen großen Teil der engagierten Frauen die Vereinbarkeit ihres Engagements mit ihrem Beruf, Sorgearbeit und weiteren ehrenamtlichen Aufgaben dar. Die Frauen dabei zu unterstützen, die verschiedenen Lebensbereiche besser miteinander in Einklang zu bringen, liegt auch in öffentlicher und unternehmerischer Verantwortung.

### ► **Gesetzlich geregelte Freistellungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitmodelle bieten**

Ein gesetzlicher Rahmen für Freistellungen (z. B. für Gremiensitzungen der ehrenamtlichen Führungskräfte) und Bildungszeiten (z. B. für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtliche Vorstandsarbeit) sind ebenso wie die Flexibilisierung von Arbeitszeiten notwendige Bedingungen für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Arbeitgeber\*innen sollten hierfür sensibilisiert sowie Beispiele guter Praxis öffentlich sichtbar gemacht und verbreitet werden.

### ► **Verlässliche Betreuungs- und Entlastungsangebote schaffen**

Daneben sollten vor Ort sowohl Kinderbetreuungsangebote als auch Angebote, die pflegende Frauen entlasten (z. B. Besuchs- und Begleitdienste für pflegebedürftige Menschen, haushaltsnahe Dienstleistungen) vorhanden sein. Im Rahmen von Veranstaltungen sollte dafür Sorge getragen werden, dass Mütter ihre Kinder mitbringen und dort beaufsichtigen



lassen können. Initiativen wie ehrenamtlich getragene Großeltdienste sind eine weitere Möglichkeit, Vereinbarkeit zu fördern. Nicht zuletzt ist es auch eine Aufgabe der Familien, eine faire und partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu realisieren.

### ► Individuelle Bedarfe berücksichtigen

Die Freiwilligenorganisationen sollten bei der Veranstaltungs- und Sitzungsplanung im Blick haben, welche Zeiten die verschiedenen Gruppen von Frauen für ihr Engagement bevorzugen. Erwerbstätige Frauen und junge Mütter wünschen sich in der Regel Veranstaltungen, die am Abend beginnen oder am Wochenende stattfinden, ältere Frauen favorisieren häufig Nachmittagsveranstaltungen. Ebenso sollte es möglich sein, aufgrund von nicht vorhersehbaren Umständen (z. B. familiäre Belastungssituation, Phasen starker beruflicher Beanspruchung) das Engagement zeitweilig pausieren zu können. Zugleich ist es entscheidend, in diesen Zeiten den Kontakt nicht gänzlich abbrechen zu lassen, sondern sich regelmäßig nach dem Befinden der Frauen und Unterstützungsbedarfen zu erkundigen.

## 6. Infrastrukturelle Rahmenbedingungen verbessern

Die Bewertung der Rahmenbedingungen des Engagements und die von den befragten Frauen aufgezeigten Verbesserungsbedarfe verweisen darauf, dass die engagementunterstützenden Strukturen vielerorts noch ausbaufähig sind. Hervorgehoben werden insbesondere die folgenden Handlungserfordernisse:

### ► Geeignete Räumlichkeiten bereitstellen

Es besteht ein dringender Bedarf an Räumlichkeiten. Die Befragten wünschen sich mehrheitlich, dass die ländlichen Kommunen Räume für die Vereinsarbeit kostenfrei oder zumindest kostengünstig zur Verfügung stellen. Dies ist eine Form der Anerkennung, die von vielen der engagierten Frauen als weitaus notwendiger als die Verleihung von Ehrenamtsurkunden erachtet wird. Idealerweise sollten die Räume zudem über eine angemessene technische und digitale Ausstattung verfügen.



Werkstattgespräch am 19.11.2022 in Berlin

## ► **Mobilitätslösungen für ländliche Räume finden**

Insbesondere die auf (über)regionaler Ebene engagierte Frauen wünschen sich nachhaltige Mobilitätskonzepte.

## ► **Bürokratische Hürden abbauen**

Antrags- und Abrechnungsverfahren sowie andere bürokratische Vorgänge sollten vereinfacht werden. Zudem sollten Angebote vorgehalten werden, die Engagierte bei Bedarf bei der Bearbeitung unterstützen, z. B. hauptamtliche Anlaufstellen (siehe übernächster Punkt) und digital zugängliche Hilfestellungen.

## ► **Engagement anerkennen**

Zu den am häufigsten genannten Anerkennungsformen gehören Ehrenamtszuschüsse, Vergünstigungen für Engagierte und Aufwandsentschädigungen bzw. mindestens die Erstattung von Fahrtkosten.

## ► **Hauptamtliche Anlaufstellen einrichten**

Es sollten flächendeckend lokale bzw. regionale hauptamtlich besetzte Anlaufstellen zur Verfügung stehen, die Engagierte organisationsübergreifend und unter Berücksichtigung der örtlichen Gegebenheiten unterstützen und beraten, z. B. bei der Einwerbung von Fördermitteln, in Haftungsfragen, beim Datenschutz oder bei Abrechnungsverfahren. Eine weitere Kernaufgabe dieser Anlaufstellen wäre es, die Vernetzung und Kooperation zwischen den vor Ort bzw. in der Region ansässigen Vereinen und ehrenamtlichen Organisationen voranzutreiben und in diesem Prozess eine koordinierende und moderierende Funktion einzunehmen. Die hauptamtlichen Kräfte sollten dialog- und beteiligungsorientiert arbeiten, denn um zu wissen, wo „der Schuh drückt“, ist es erforderlich, im regelmäßigen Austausch Bedarfe zu ermitteln und darauf zu

reagieren. Da hauptamtliche Stellen oft nicht besetzt sind, wenn die Engagierten tätig sind, stellt sich darüber hinaus die Frage, wie es gewährleistet werden kann, dass Ratsuchende auch außerhalb der üblichen Bürozeiten Unterstützung erhalten (z. B. Einrichtung einer Beratungshotline, Online-Beratung).

**„Und ich denke, für uns wesentlich wird sein, dass wir jenseits unserer Geschäftsstellen Anlaufstellen haben, so wie man es jetzt auf der Bundesebene mit der Engagementstiftung<sup>5</sup> hat, die wirklich eine Infobörse ist, die ganz viele Angebote macht, aber die wir auch auf regionaler Ebene brauchen. In den Ländern, in den Kreisen, wo es professionelle Unterstützung für ehrenamtlich tätige Vereine gibt, für LandFrauen genau wie für andere, ganz klar, an die wir uns wenden können und die dann vielleicht auch zu Zeiten, zu denen Engagement stattfindet, ansprechbar sind. Es nützt mir nichts, von Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr, wenn mein Vereinsleben oder das Vereinsleben grundsätzlich ab sage ich mal 17 bis 22 Uhr stattfindet oder am Wochenende.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



5 Die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE, <https://www.deutsche-stiftung-engagement-und-ehrenamt.de/>) hat im Juli 2020 ihre Arbeit in Neustrelitz aufgenommen. Damit gibt es erstmals eine bundesweit tätige Anlaufstelle zur Förderung ehrenamtlichen Engagements.



Werkstattgespräch am 10.12.2022 in Hannover

**„Wir hatten auch bis Ende des Jahres das Glück, dass wir in der Kreisverwaltung tatsächlich eine halbe Stelle Hauptamt hatten, die ehrenamtliches Engagement unterstützt hat. Das heißt, die auch Anlaufstelle für LandFrauen war, wo ganz viele Weiterbildungsveranstaltungen untereinander 'gematcht' wurden. Also da konntest du beim Sportbund eine Weiterbildung zur Kassenführung machen und bei der Kirche eine Weiterbildung zu Social Media. Das hat die miteinander vernetzt und das ist, glaube ich, auch etwas, was tatsächlich Ehrenamt für die Zukunft erleichtert. Solche Stellen zu haben, wo ich jenseits meines eigenen Verbandes Anlaufstellen habe, wo wir auf der kleinen Ebene, Orts- oder Kreisebene ansprechbar sind.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



## 7. Chancen der Digitalisierung nutzen



Insbesondere die jüngeren Befragten sehen einen zentralen Verbesserungsbedarf darin, digitale Angebote und Lösungen zu entwickeln. Im Zuge der Corona-Pandemie haben viele Vereine bereits vielfältige Erfahrungen hiermit gemacht und die Vorteile (z. B. Einsparung von Fahrwegen und Zeit, bessere Vereinbarkeit) schätzen gelernt.

### ► Digitale Medien, Werkzeuge und Lernangebote einbeziehen

Es sind vielfältige neue Möglichkeiten entstanden, die in Teilen auch schon genutzt werden. Kommunikations- und Informationskanäle wie z. B. Instagram, Podcast-Formate u. ä., Instrumente für digitale (Vorstands-)Treffen und Mitgliederverwaltung und Lernangebote wie Webinare können die Engagementaktivitäten erleichtern und befördern. Des Öfteren wurde z. B. berichtet, dass es in abgelegenen ländlichen Gegenden schwierig sei, gute Referent\*innen für Präsenzveranstaltungen zu gewinnen.

nen, weil sie die langen Anfahrtswege scheuen. Eine Lösung könnte es sein, die entsprechenden Personen für ein Online-Format zu engagieren. Zudem bieten verschiedene Akteur\*innen wie z.B. die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE), die Stiftung Mitarbeit, die Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen oder die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland mittlerweile Online-Seminare zu unterschiedlichsten Themen an.

### ► **Digitales Know-How vermitteln**

Wichtig ist es, diejenigen mitzunehmen, die an diesen Entwicklungen teilhaben möchten, aber noch nicht über die notwendigen digitalen Kompetenzen verfügen. Hier können sich Gelegenheiten für generationenübergreifendes Lernen ergeben, indem z.B. digital affine (jüngere) Vereinsaktive im Rahmen von Patenschaften den noch weniger erfahrenen Frauen zeigen, wie sie digitale Technologien anwenden und für sich nutzbar machen können. Es sollte aber auch respektiert werden, wenn Menschen nicht digital aktiv werden möchten.

### ► **Digitale Ausstattung gewährleisten**

Die zentrale Voraussetzung zur Nutzung digitaler Technik ist eine flächendeckende und leistungsfähige Breitbandversorgung, die jedoch noch nicht überall auf dem Land gegeben ist. Zudem sollte den Organisationen des Engagements das nötige „Rüstzeug“ zur Verfügung gestellt werden, z.B. in Form von zentral zugänglichen, kostenlosen oder zumindest kostengünstigen und leicht handhabbaren Programmen und Werkzeugen. Außerdem haben viele Vereine Beratungsbedarf, z.B. in der Frage, welche digitalen Technologien für ihre Ziele und Zwecke geeignet sind. Es gibt bereits verschiedene Fördermöglichkeiten für die Digitalisierung im Verein (z. B. für die Beschaffung von Technik und für Schulungsmaßnahmen), die – sofern sie sich für die vereinseigenen Vorhaben eignen – ausgeschöpft werden sollten.

**„Und da ist es dann natürlich gut, wenn es eine zentrale Stelle gibt, die das anbietet, die Informationen, so dass nicht jeder Verein selbst losgehen muss. Wir überlegen z. B., wir haben hier ein gutes Beispiel aus einer Partnerstadt von uns, die einfach hingegangen sind, die haben sich die ganze Technik angeschafft, haben einen Fachmann dazu geholt, der ehrenamtlich als Digital-Lotse fungiert und die bieten den Vereinen an: »Hört mal, wenn ihr eine digitale oder hybride Veranstaltung machen wollt/müsst, Vorstandssitzung, Mitgliederversammlung, dann stellen wir euch die Hardware zur Verfügung und wir schicken sogar noch jemanden mit, der euch die Bedienung erklärt oder sogar während der Veranstaltung den Support gibt.«.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



**„Ein Verein oder eine Organisation, die digital gut aufgestellt ist und vielleicht sogar digitale Angebote bereithält, ist natürlich gerade für junge Menschen viel interessanter und findet möglicherweise auch leichter Mitglieder und die dann später sich vielleicht auch in Führungspositionen mit engagieren möchten.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW





## 8. Engagement der Frauen sichtbar machen

Zahlreiche Befragte nehmen in ihrem Umfeld Vorurteile gegenüber den LandFrauen wahr. Noch immer scheint sich mancherorts hartnäckig die Vorstellung zu halten, es handele sich bei den LandFrauen vor allem um „Kuchenbäckerinnen“. Einige kritisieren, dass das Bild, das in öffentlichen Medien von ihnen gezeichnet werde, nicht realistisch sei. Viele Engagierte unterschiedlichen Alters sehen es deshalb als dringlich an, die Inhalte und Ziele der LandFrauen stimmig nach außen zu vertreten und das eigene Image bewusst zu stärken. Sie fordern eine bessere Sichtbarkeit des Vereins/Verbands in der Öffentlichkeit. Die jüngeren Befragten plädieren für eine stärkere Präsenz in den sozialen Medien. Damit einher geht die Herausforderung, die interne wie externe Öffentlichkeitsarbeit zu professionalisieren. Dies ist umso wichtiger, weil auch andere Vereine neue Engagierte benötigen und um den Nachwuchs konkurrieren.

### ► Außenwahrnehmung des LandFrauen-Engagements gestalten

Einige Frauen fordern, das Profil der LandFrauen zu schärfen und die Alleinstellungsmerkmale herauszustellen. Dabei wird deutlich, dass es manchen schwerfällt, das eigene Selbstverständnis präzise zu beschreiben. Es sollten deshalb in den Vereinen vor Ort gemeinschaftlich die Fragen geklärt werden: Wer sind wir? Was wollen wir? Sehr viele der engagierten Frauen heben die Vielfalt des LandFrauen-Engagements hervor. Sie betonen, dass ein großer Teil der Engagierten nicht „vom Hof“ kommt und die Tätigkeiten der LandFrauen weitaus mehr umfassen als Kochen und Backen. Diese Vielfalt ist ein wesentlicher Anknüpfungspunkt: Sie gilt es sichtbar zu machen, nach innen wie nach außen, für potenzielle neue Engagierte, das dörfliche Gemeinwesen und für (politische) Entscheidungsträger\*innen. Die Heterogenität der engagierten Frauen ist abzubilden, ebenso das junge Engagement. Hierzu eignen sich verschiedene Kanäle und Wege – z. B. die sozialen Medien (Posts, Instagram-Stories, Podcasts, Blogs usw.), Berichte und Mitteilungen in der lokalen Presse und in Veran-

staltungen. Einladungen zur spontanen Beteiligung an Aktionen sowie die öffentlichkeitswirksame Darstellung von Projekten und anderen Aktivitäten sowie deren Wirkungen gehören ebenfalls dazu. Die Homepage der Vereine sollte ansprechend gestaltet und vor allem gut gepflegt sein, denn wie die Befragungsergebnisse zeigen, informieren sich nicht wenige Frauen auch darüber. Die Einbeziehung der (jungen) Engagierten in diese Prozesse ermöglicht es, unmittelbare Rückmeldungen dazu zu erhalten, wie z. B. Bilder und Veranstaltungshinweise wahrgenommen werden und wirken. Die vorhandenen Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote für die Pressearbeit können ebenfalls helfen, sich besser aufzustellen.

### ► Mehrwert des Engagements aufzeigen

Wichtig ist es, den Nutzen des Engagements zu konkretisieren, d.h. erzielte Erfolge besser nach außen zu transportieren, beispielsweise den Bildungsaspekt (Stichwort: Ernährungs- und Verbraucherbildung) noch stärker herauszustellen.

**„Wirklich diese Gemeinschaft zu haben für die Frauen vor Ort, das Anpackende, das Pragmatische, das wirklich auch den Finger in die Wunde legen für Dinge, die geändert werden müssen vor Ort. Das ist, glaube ich, etwas Charakteristisches für die LandFrauen.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Imagewandel vom ‚Kaffeefahrtverein‘ hin zu engagierten, gebildeten, mutigen Frauen, die vor Ort etwas bewegen möchten und ein soziales Netzwerk aus ansprechenden Aktivitäten erschaffen.“**

OFFENE ANTWORT AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG





Im Leader-Projekt „Frauenpower – Heldinnen braucht das Land“ (Laufzeit: 2020 – 2023) realisierten die LandFrauen in den 13 angeschlossenen LEADER-Regionen eine Kommunikationskampagne. Mit einem Bus machten sie in den Dörfern Station und initiierten Diskussionsrunden mit den örtlichen Akteur\*innen. Im Mittelpunkt der Gespräche standen der Erhalt bzw. die Verbesserung der Lebensqualität auf dem Land mit einem besonderen Fokus auf die Perspektiven der Frauen und ihrer Familien. Nähere Informationen siehe <https://www.frauenpower.land/kampagne>

Verschiedene Aussagen der engagierten Frauen deuten darauf hin, dass die Wahrnehmung der LandFrauen als politische Kraft auf Landes- und Bundesebene weitaus ausgeprägter ist als auf örtlicher Ebene. Der Anspruch, die Interessen der Frauen in ländlichen Regionen und ihrer Familien zu vertreten, sollte deshalb überall deutlich herausgestellt werden. Es kann die Bedeutung des LandFrauen-Engagements für die ländlichen Räume nachhaltig stärken, wenn sie eine aktive Rolle in lokalen Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen einnehmen und diese auch einfordern. Umgekehrt sollten die Akteur\*innen aus Politik und Verwaltung von sich aus die örtlichen Vereine in Planungen und die Umsetzung mit einbeziehen.

**„Die Chancen, dass es eine starke Zivilgesellschaft vor Ort gibt, die erhöhen auch die Chancen, dass man stabile demokratische Verhältnisse vor Ort hat, also das ist nicht selbstredend.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



## 9. Auf Ortsebene politischer agieren

Das weibliche Engagement ist ein wesentlicher Beitrag zum Erhalt und zur Stärkung dörflicher Gemeinschaften und Infrastrukturen. Vielerorts übernehmen die Frauen Aufgaben der Daseinsvorsorge und gestalten ihr lokales Umfeld mit. Ihr Engagement hat somit einen gesellschaftspolitischen Wert, auch wenn einige der engagierten Frauen – beispielsweise in den offenen Antworten der Fragebogenerhebung – ihr Engagement nicht als „politisch“ verstehen. Etliche Befragte wünschen sich auf örtlicher Ebene mehr Unterstützung durch Politik und Kommune.

### ► Zusammenarbeit mit lokaler Politik und Kommune ausbauen

Der Kontakt zu Bürgermeister\*innen und Gemeinderäten sollte aktiv gesucht und gepflegt werden. Dazu ist es wichtig, das eigene Tun stärker in Verbindung zu den örtlichen Bedarfen zu sehen, diesbezügliche eigene Interessen zu artikulieren und Position zu beziehen. Beispielsweise können Informationsveranstaltungen oder Podiumsdiskussionen organisiert werden. Richtungsweisend können die Leitthemen des Bundesverbands und der Landesverbände sein, wenn sie in einen örtlichen Zusammenhang gebracht werden.

### ► Unterstützung einfordern und leisten

Die engagierten Frauen sollten artikulieren, welche Form der Unterstützung sie konkret benötigen (z. B. Bereitstellung von Räumlichkeiten). Die Politik und Verwaltung sollten das Engagement als einen unverzichtbaren Beitrag zur Infrastrukturförderung und zum sozialen Zusammenhalt begreifen. Ein Zeichen der Wertschätzung des lokalen Engagements ist es, wenn über einen politischen Beschluss sichergestellt wird, dass es in der (Gemeinde- bzw. Kreis-)Verwaltung eine feste Ansprechperson für die kommunale Engagementförderung gibt. Konkrete Maßnahmen, wie das lokale Engagement ermöglicht, unterstützt und entlastet werden kann, sind z. B. der Verleih von Materialien und Geräten, die Bereitstellung von Informationen und die kommunale Beteiligung an Förderprogrammen.

**„Jede Kommune ist gut beraten, wenn sie sich um das ehrenamtliche Engagement kümmert. Am Ende bekommt eine Stadt jeden Cent, den sie in die Engagementförderung investiert, um ein Vielfaches zurück.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



Hilfreiche Anregungen und neue Ansätze für engagementfördernde Strukturen finden sich in der Handreichung „Hauptamt stärkt Ehrenamt. Ansatzpunkte, Ideen, gute Beispiele“. Sie ist aus dem Projekt „Hauptamt stärkt Ehrenamt“ (2020 – 2023) hervorgegangen, das der Deutsche Landkreistag (DLT) gemeinsam mit 18 Landkreisen im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) durchgeführt hat. Das Dokument ist verfügbar unter: <https://www.landkreistag.de/images/stories/publikationen/bd-151.pdf>

**„Ich glaube aber, es könnte an vielen Stellen auch besser funktionieren. Es ist ja auch eine Forderung von uns, dass es mehr konkrete Unterstützung für Ehrenamtliche vor Ort geben muss, im Sinne von Ansprechpartner in Fragen von Vereinsrecht und ähnlichen Dingen. Da ist, glaube ich, noch Luft nach oben. Also wenn eine Kommune das noch mehr unterstützen würde, wäre das sicherlich hilfreich.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Aber der Kommune muss klar sein: Wenn ich meine Vereine nicht entlaste und wenn ich denen das Leben nicht leicht mache und das abpuffere, was da alles auf die einprasselt an Bürokratie, dann habe ich kein kommunales Leben mehr, weil ich keine Vereine mehr habe.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



## 10. Vernetzung und Kooperation ausbauen

Sehr viele der befragten Frauen engagieren sich noch in anderen Vereinen, der Kirche oder sind in politischen Organisationen und Gremien regelmäßig aktiv. Hierdurch bestehen vielfältige Kontakte, die einen ersten Grundstein für Vernetzungsaktivitäten darstellen können.

### ► Ortsgruppenübergreifend vernetzen

Zunächst kann es förderlich sein, wenn sich die Ortsvereine noch stärker als bisher untereinander vernetzen, vor allem, wenn Mitgliederrückgänge zu verzeichnen sind. So können Angebote, Projekte und dialogorientierte Formate (z.B. Treffen für Vereinsvorstände, Netzwerktreffen auf Kreisebene) ortsübergreifend durchgeführt werden. Dies ist ressourcenschonend und fördert den Erfahrungs- und Wissensaustausch. Zudem wird von den Befragten mehr Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Verbandsebenen im LandFrauenverband befürwortet, damit u.a. die Transparenz erhöht und Beispiele guter Praxis erfasst und verbreitet werden können. Die Herausforderungen sind häufig dieselben, und es kann gemeinsam nach Lösungen gesucht werden. Beispielsweise lautet ein Vorschlag, eine digitale Plattform einzurichten, auf der z.B. erfolgreiche Ansätze zur Nachwuchsgewinnung auf Bundes- und Landesebene dargestellt und bekannt gemacht werden.

## ► Vereins- und verbandsübergreifende Vernetzung vorantreiben

Außerdem ist es sinnvoll, sich regelmäßig mit Vertreter\*innen anderer Institutionen und Organisationen im Ort bzw. in der Region (z. B. andere Vereine und Verbände, Kirchengemeinden, Schulen und Kindergärten, Landjugend, Gleichstellungsbeauftragte, Frauennetzwerke) auszutauschen und zusammenzuarbeiten, z. B. bei konkreten Anlässen (z. B. gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen oder Weiterbildungen), der Interessenartikulation (z. B. Positionierung zu einem bestimmten Thema) oder in praktischen Fragen (z. B. gemeinsame Nutzung von Räumlichkeiten). Aus dem Informations-, Wissens- und Erfahrungsaustausch und der Zusammenarbeit können wertvolle Synergieeffekte entstehen, wenn es gelingt, die jeweiligen Handlungslogiken nicht außer Acht zu lassen und Konkurrenzen abzubauen.

Auch die Vernetzung mit lokal ansässigen Unternehmen und Händler\*innen kann sich lohnen, wird aber offenbar bislang noch weniger umgesetzt. Denkbar ist, dass die entsprechenden Partner\*innen z. B. Sponsoring für die Vereine betreiben oder sie mit fachlichem Wissen unterstützen. Im Gegenzug können die Vereine ihrerseits die Unternehmen bei konkreten Anlässen unterstützen (z. B. Beteiligung an betrieblichen Aktionstagen, gemeinsame Projekte).

Die erfolgreiche Vernetzung setzt voraus, dass es Menschen gibt, die ernsthaft dazu bereit und offen für andere sind, „über den Tellerrand blicken“ wollen und die nötigen zeitlichen Ressourcen haben. Wichtig ist ein gemeinsames Ziel, das im Kontext des ländlichen Engagements darin bestehen kann, die Engagementstrukturen vor Ort zu erhalten und zu stärken und sich gemeinsam für gute Lebensbedingungen vor Ort einzusetzen. Hauptamtliche Anlaufstellen bzw. die Kommunen können die Aufgabe der Koordination übernehmen.

Was die LandFrauenvereine und -verbände auszeichnet ist, dass sie als reine Frauenorganisationen über spezifische Erfahrungen – z. B. Frauen in Leitungs- und Führungspositionen – verfügen, die sie mit gemischtgeschlechtlichen Vereinen und Organisationen teilen können.

**„Ich glaube, man muss sich darüber klarwerden: Wo ist der Mehrwert für jeden einzelnen Partner in der Zusammenarbeit, [...] im Sinne von: Wo können wir uns gegenseitig verstärken und unterstützen? [...] Das ist ganz, ganz wichtig, sich auch immer wieder zu verständigen. Was ist der Konsens unserer Arbeit, unseres Bündnisses? Was ist das Ziel, auch unserer Zusammenarbeit? Das muss immer mal wieder ausgehandelt werden. Und an solchen Stellen, wo ein Bündnis auch größer wird, weil man doch durchaus auch erfolgreich arbeitet, ist gleichzeitig die Herausforderung, wenn immer mehr Bündnispartner dabei sind, auszutarieren: Wo ist die Linie, wo alle sich darunter finden? Weil wir sind natürlich auch ganz oft unterschiedlich in unseren Zielrichtungen. Auch bei den Frauenvereinen und -verbänden. Da gibt es ja durchaus unterschiedliche Schwerpunktsetzungen. Und die Schnittmenge der gleichen Themen, die muss da sein und das Verständnis, dass man in dem Bereich auch gemeinsam aktiv werden will.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Wir haben ja jetzt bundesweit zum Beispiel eine Unterschriftenaktion zum Thema Geburtshilfe durchgeführt. Das haben wir dann natürlich auch mit dem Hebammenverband zusammengemacht. Es macht sehr oft Sinn, in Themen zu denken.“**

ZITAT AUS INTERVIEW MIT LANDFRAU



**„Also sich Mitstreiter suchen, sich vernetzen, Kooperationen eingehen. Es ist immer das Beste, wenn man Kooperationspartner hat, mit denen man das gemeinsam umsetzen kann. Das vermindert dann auch die Hemmschwelle von weiteren Interessierten, wenn die sehen, das ist nicht nur einer, sondern da tun sich mehrere zusammen, um an einem Thema zu arbeiten. Dieses Konkurrenzdenken wird immer kleiner dann.“**

ZITAT AUS EXPERTENINTERVIEW



## **11. Generationenvielfalt als Bereicherung sehen**

In den LandFrauenvereinen und -verbänden sind Frauen aller Altersgruppen vertreten. Laut den Befragungsergebnissen sind generationenübergreifend Engagementpotenziale auszumachen: Sowohl ein Teil der 60-Jährigen und Älteren als auch ein Teil der jüngeren Frauen können sich vorstellen, ihr Engagement zeitlich auszuweiten oder zukünftig eine Leitungs- bzw. Vorstandsposition zu übernehmen.

### **► Generationen verbinden**

Die Generationenvielfalt stellt eine Chance dar. Jüngere und ältere LandFrauen verfügen über spezifische Stärken, die zusammengeführt und für die Organisation nutzbar gemacht werden können. Damit mögliche Vorurteile und Stereotype über die einzelnen Generationen abgebaut werden, ist Begegnung notwendig, die beispielsweise in Form von altersübergreifenden Dialogformaten und Veranstaltungen stattfinden kann. Etliche Frauen plädieren für altersgemischte Vorstände.

### **► Einzelne Generationen im Blick behalten**

Ebenso wichtig ist es, die einzelnen Generationen mit ihren lebensphasenspezifischen Bedürfnissen und Bedarfen im Blick zu behalten. Der Deutsche LandFrauenverband hat dies mit der Gründung der bundesweiten Initiative Junge LandFrauen im Jahr 2017 getan und auf diese Weise ein Netzwerk und Forum für die Interessen junger Frauen geschaffen. Aus Sicht einiger der Befragten ist es wichtig, diese Gruppen nicht als separate Untergruppen zu sehen, sondern sie als Teil des Ganzen zu betrachten und darin einzubinden.

Der Übergang in die Nacherwerbsphase motiviert viele ältere Frauen dazu, neue Tätigkeitsfelder zu erschließen. Dies wird sich in den nächsten Jahren, wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand gehen, vermutlich noch verstärken. Die Potenziale des Engagements von älteren Frauen sollten genutzt werden.

**„LandFrauenvereine und -verbände bieten unglaublich viel Potenzial, das für das Dorfleben von großer Bedeutung sein kann. Aktuell liegt der Fokus sehr stark auf Junge LandFrauengruppen. Das ist eine wichtige Entwicklung, doch ebenso wichtig ist die Altersgruppe ab ca. 50 Jahren, wo die Kinder flügge werden und sich Frauen neu orientieren möchten. Die höhere Verlässlichkeit spielt hier eine große Rolle und sollte berücksichtigt werden. Diese Meinung vertreten auch unsere Jungen LandFrauen.“**

OFFENE ANTWORT AUS  
DER FRAGEBOGENERHEBUNG





## 5 Fazit und Ausblick

**D**ie dieser Broschüre zugrundeliegende Studie hat aktuelle und differenzierte Befunde zu verschiedenen Aspekten des Engagements von Frauen in ländlichen Regionen hervorgebracht. Einige bestätigen und untermauern die Erkenntnisse aus anderen Untersuchungen (z.B. die Tatsache, dass die Lebensrealität von Frauen durch vielfältige und teils widersprüchliche Anforderungen und Verantwortungsbereiche geprägt ist). Andere erweitern den Forschungs- und Wissensstand zum weiblichen Engagement und geben konkrete Hinweise zu der Frage, welche Rahmenbedingungen Frauen benötigen, um sich zu engagieren.

Besonders charakteristisch für das Engagement der Frauen auf dem Land sind dessen Vielgestaltigkeit und die damit verbundenen komplexen Motivlagen. Insbesondere ist erkennbar, wie wichtig die Freude an der Tätigkeit und das Gemeinschaftserlebnis sind, gleich-

zeitig haben die Frauen den Anspruch, mit ihrem Engagement etwas Positives für das lokale Gemeinwesen zu bewirken. Das starke Motiv, teilzuhaben und etwas zu bewegen, erscheint in ländlichen Regionen, wo es darum geht, attraktive Lebens- und Bleibeperspektiven zu haben, umso wichtiger. Das Engagement erzeugt eine Identifikation mit dem Ort, wo es stattfindet.

Die Studienergebnisse zeigen darüber hinaus eindrücklich, dass das Engagement von Frauen spezifischen Bedingungen und Erschwernissen unterliegt. So stellt sich die Vereinbarkeitsproblematik in weiblichen Lebenszusammenhängen als besonders herausforderungsvoll dar und hat mutmaßlich stärkere Auswirkungen auf die Ausgestaltung des Engagements als bei Männern. Die Schaffung guter Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement ist somit unabdingbar, um Frauen dafür zu gewinnen und zu halten.

Die Befunde rücken zudem ins Bewusstsein, welche Hürden sich für das Engagement aus den infrastrukturellen Gegebenheiten vor Ort ergeben, weswegen die Engagementförderung in ländlichen Regionen einer besonderen Aufmerksamkeit bedarf.

Insgesamt konnten durch die Studie verschiedene Faktoren identifiziert werden, die die Wahrscheinlichkeit eines Engagements von Frauen sowie dessen Verlauf und Intensität beeinflussen (siehe Abb. 17). Eine entscheidende Bestimmungsgröße ist die „biographische Passung“ (Jakob 1993: 281): Das Engagement muss anschlussfähig sein an die Biographie und es den Engagierten ermöglichen, ihre eigenen biografischen Themen in einer bestimmten Lebensphase zu verwirklichen (ebd.). Zudem müssen die Rahmenbedingungen auf verschiedenen Ebenen so gestaltet sein, dass die Frauen ihr Engagement in der jeweiligen Lebenssituation integrieren und es mit den Anforderungen aus anderen Lebensbereichen ausbalancieren können (vgl. Olk 2010).

Erfreulich sind die nachgewiesenen Engagementpotenziale. Ob sie verwirklicht werden und in welchem Maße es gelingen wird, weitere Frauen zu einem Engagement zu motivieren, hängt davon ab, inwieweit Anreize und Ermöglichungsstrukturen geschaffen werden. Diesbezüglich wurden verschiedene Ansatzpunkte herausgearbeitet, wie das ländliche Engagement unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe von Frauen unterstützt und gestärkt werden kann – eine Aufgabe, die in gemeinsamer Verantwortung von Politik, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Kommunen und engagementfördernden Einrichtungen sowie Unternehmen liegt.

Positiv zu vermerken ist, dass sich im Rahmen des intensiven Wissenschaft-Praxis-Dialogs, der in diesem

Projekt geführt wurde, gezeigt hat, dass es viele engagierte Frauen gibt, die bereit sind, sich mit den neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen und notwendigen Veränderungen – sei es mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung, die Integration neuer Engagementformen oder den Umgang mit der Generationenvielfalt und Heterogenität in den Vereinen – aufgeschlossen gegenüberstehen. Etliche Vereine und Verbände haben bereits gute Praktiken entwickelt oder erproben neue innovative Ansätze, andere müssen sich noch auf den Weg machen. Dieser Gestaltungswille und die hohe Motivation sind wesentliche Triebkräfte für die zukunftsfähige Weiterentwicklung und damit den Erhalt der Engagementstrukturen in ländlichen Räumen.

Zu empfehlen ist, die Geschlechterperspektive in Engagementpraxis und -politik noch stärker zu berücksichtigen sowie diesbezügliche Forschungsaktivitäten auszubauen. Beispielsweise könnte weiterführend erforscht werden, welche konkreten Wirkungen und welche Wertschöpfung sich durch das Frauenengagement für ländliche Regionen ergeben.

Zudem lohnt es sich näher zu ergründen, welchen Einfluss das Engagement auf das Demokratiebewusstsein und die Ausbildung politischer Beteiligungsansprüche hat. Wie eine Studie zu Frauen in der Kommunalpolitik zeigt, war deren vorheriges Engagement ein maßgeblicher Auslöser ihres politischen Engagements (BMFSFJ 2014). Es stellt sich daher die Frage, inwieweit das Land-Frauen-Engagement die Frauen dazu motivieren kann, ein (kommunal-)politisches Amt zu übernehmen.

Wir hoffen, dass die in dieser Broschüre enthaltenen Diskussions- und Handlungsimpulse zu einer Stärkung des Engagements von Frauen in ländlichen Regionen beitragen.

## Einflussfaktoren auf das Engagement von Frauen

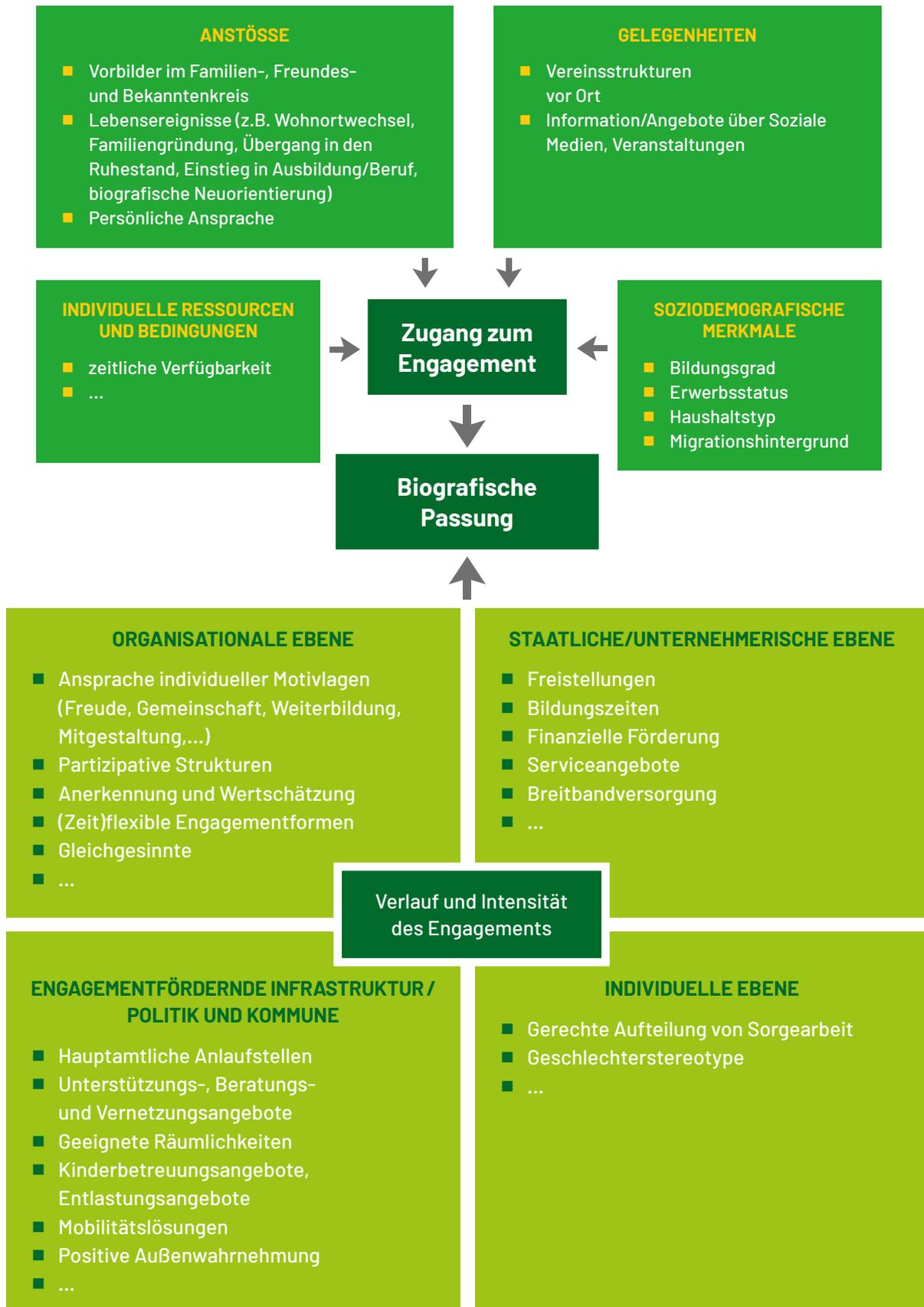


Abbildung 17

# Abbildungsverzeichnis

- S. 7: Abbildung 1: Methodisches Vorgehen im Projekt
- S. 12: Abbildung 2: Aktueller Erwerbsstatus
- S. 13: Abbildung 3: Zugangswege zum LandFrauen-Engagement – nach Alter
- S. 14: Abbildung 4: Ebene und Art des Engagements
- S. 15: Abbildung 5: Art des Engagements – nach Alter
- S. 15: Abbildung 6: Bereiche des Engagements
- S. 16: Abbildung 7: Bereiche des Engagements – nach Vereinsebene
- S. 17: Abbildung 8: Motive für das LandFrauen-Engagement.  
Antworten aus der Kategorie „steht für mich im Vordergrund“
- S. 18: Abbildung 9: Motive für das LandFrauen-Engagement.  
Antworten aus der Kategorie „spielt auch eine Rolle“
- S. 19: Abbildung 10: Erschwernisse des Engagements
- S. 20: Abbildung 11: Verbesserungsbedarfe zur Stärkung des LandFrauen-Engagements – nach Alter
- S. 22: Abbildung 12: Zukünftiges Engagement
- S. 23: Abbildung 13: Besondere Funktionen und Bereitschaft diese beizubehalten
- S. 23: Abbildung 14: Bereitschaft zukünftig eine Verantwortungsrolle zu übernehmen – nach Alter
- S. 24: Abbildung 15: Hemmnisse zur Übernahme einer Verantwortungsrolle
- S. 25: Abbildung 16: Unterstützende Maßnahmen zur Übernahme einer Verantwortungsrolle
- S. 46: Abbildung 17: Einflussfaktoren auf das Engagement von Frauen

# Literaturverzeichnis

- Bund der Deutschen Landjugend e.V. (BDL)(Hg.)(2022):* Die Junglandwirt:innen-Studie. Frauen in landwirtschaftlichen Verbänden: die wahren Zukunftsbäuerinnen. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hg.)(2014):* Engagiert vor Ort – Wege und Erfahrungen von Kommunalpolitikerinnen. Autorinnen: Uta Kletzing und Helga Lukoschat. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hg.)(2017):* Zweiter Bericht über die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in der Bundesrepublik Deutschland. Schwerpunktthema: „Demografischer Wandel und bürgerschaftliches Engagement: Der Beitrag des Engagements zur lokalen Entwicklung“. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hg.)(2020):* Dritter Engagementbericht. Zukunft Zivilgesellschaft: Junges Engagement im digitalen Zeitalter. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)(Hg.)(2022):* Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. Berlin.
- Burkhardt, L. & Schupp, J. (2019):* Wachsendes ehrenamtliches Engagement: Generation der 68er häufiger auch nach dem Renteneintritt aktiv. DIW Wochenbericht 42: 765-773.
- Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv)(Hg.)(2019):* Junge LandFrauen. Eine Initiative des Deutschen LandFrauenverbandes. Berlin.
- Eckes, C., Piening, M.-T. & Dieckmann, J. (2019):* Literaturanalyse zum Themendreieck „Engagementförderung – Demokratiestärkung – Ländlicher Raum“. Institut für Demografie und Zivilgesellschaft im Auftrag des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement. Berlin.
- Erlinghagen, M., Şaka, B. & Steffentorweihen, I. (2015):* Führungspositionen im Ehrenamt – ein weiterer Bereich der Benachteiligung von Frauen? <https://doi.org/10.6104/DBsF-2015-03>.
- Gilroy, P., Krimmer, H., Priemer, J., Kononykhina, O., Pereira Robledo, M. & Stratenwerth-Neunzig, F. (2018):* Vereinssterben in ländlichen Regionen – Digitalisierung als Chance. Berlin.
- Hübner-Oberndörfer, C. & Nestler, C. (2016):* Engagiert vor Ort – Aktiv für die Gesellschaft. Studie zum Stand der Gewinnung von Frauen für politische Mandate in Mecklenburg-Vorpommern. Hrsg. vom Frauenbildungsnetz Mecklenburg-Vorpommern e.V.. Rostock.
- Jakob, G. (1993):* Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Wiesbaden.
- Karnick, N., Simonson, J. & Hagen, C. (2021):* Organisationsformen und Leitungsfunktionen im freiwilligen Engagement. In: Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Berlin: 183-202.

- Kausmann, C., Vogel, C., Hagen, C. & Simonson, J. (2017):* Freiwilliges Engagement von Frauen und Männern. Genderspezifische Befunde zur Vereinbarkeit von freiwilligem Engagement, Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Berlin.
- Kleiner, T.-M. & Klärner, A. (2019):* Bürgerschaftliches Engagement in ländlichen Räumen. Politische Hoffnungen, empirische Befunde und Forschungsbedarf. Thünen Working Paper 129. Braunschweig.
- Kleiner, T.-M. & Burkhardt, L. (2021):* Ehrenamtliches Engagement: Soziale Gruppen insbesondere in sehr ländlichen Räumen unterschiedlich stark beteiligt. DIW Wochenbericht 35: 571-579.
- Krimmer, H., Bischoff, S., Gensicke, T. & Tahmaz, B. (2022):* Engagementförderung in Ostdeutschland. Hrsg. von der Stiftung Bürger für Bürger. Halle (Saale).
- Michael, M. (2014):* Frauen in ehrenamtlichen Vereinsvorständen – Nicht nur eine Frage des Wollens – Beobachtungen und Forderungen der LandFrauen. In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hg.): Gewinnung, Qualifizierung und Entwicklung ehrenamtlicher Vereinsvorstände. Berlin: 65-68.
- Mose, Ingo (2018):* Ländliche Räume. In: ARL – Akademie für Raumforschung und Landesplanung (Hg.): Handwörterbuch der Stadt- und Raumentwicklung. Hannover: 1323-1334.
- Müller, D., Hameister, N. & Lux, K. (2017):* Anstoß und Motive für das freiwillige Engagement. In: Simonson, J., Vogel, C. & Tesch-Römer, C. (Hg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: 413-435.
- Olk, T. (2010):* Bürgerschaftliches Engagement im Lebenslauf. In: Naegele, G. (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92214-0\\_25](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92214-0_25).
- Priemer, J., Krimmer, H. & Labigne, A. (2017):* ZiviZ-Survey 2017. Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken. Berlin.
- Priemer, J., Bischoff, A., Hohendanner, C., Krebstakies, R., Rump, B. & Schmitt, W. (2019):* Organisierte Zivilgesellschaft. In: Krimmer, H. (Hg.): Datenreport Zivilgesellschaft. Bürgergesellschaft und Demokratie. Wiesbaden: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-22958-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-22958-0_3).
- Simonson, J. & Vogel, C. (2018):* Regionale und sozialstrukturelle Aspekte freiwilligen Engagements im Alter. In: Scherger, S. & Vogel, C. (Hg.): Arbeit im Alter. Altern & Gesellschaft. Wiesbaden: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-18199-4\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-18199-4_10).
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hg.) (2022):* Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019 (Empirische Studien zum bürgerschaftlichen Engagement). Wiesbaden.
- Suarsana, L. (2017):* Die LandFrauenorganisationen und ihr lokales Engagement im Spiegel der Regionalentwicklung. In: Raumforschung und Raumordnung 75: 527-542.
- von Davier, Z., Padel, S., Edebohls, I., Devries, U. & Nieberg, H. (2023):* Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche. Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen. Thünen Working Paper 207. Braunschweig.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Das Projekt „Ländliches Engagement im demografischen und sozialen Wandel: Status quo, Herausforderungen und Gestaltungsperspektiven am Beispiel der LandFrauen (ELA)“ (Laufzeit: Mai 2021 bis September 2023) wurde vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) über das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung und Regionale Wertschöpfung (BULEplus) gefördert.