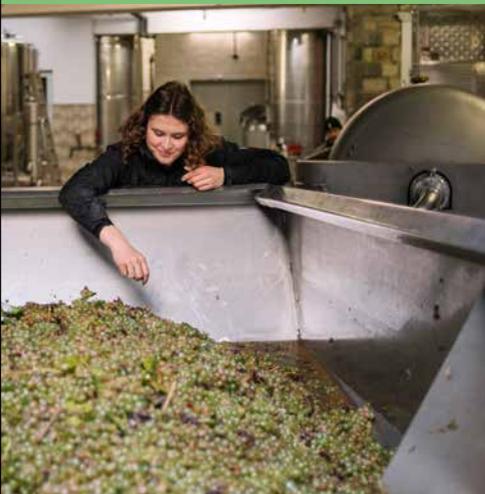


Frauen.

Leben. Landwirtschaft.

Eine Fotobroschüre des Thünen-Instituts und
der Universität Göttingen in Kooperation mit dem
Deutschen LandFrauenverband e.V.



»

Auf dem landwirtschaftlichen Betrieb prägt das Leben mit und in der Natur den Jahreskreislauf und damit das Leben aller Beteiligten. Frauen spielen dabei eine tragende Rolle.

Zazie von Davier
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft



»

DIE Frau in der Landwirtschaft gibt es nicht. Die Interviews und Gruppendiskussionen haben mir gezeigt, dass die Lebenswelten von Frauen in der Landwirtschaft sehr individuell und verschieden sind. Gerade diese Vielfalt fasziniert mich.

Janna Luisa Pieper
Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume



»

Mit ihrer bunten Vielfalt an biografischen Hintergründen und Lebensträumen sind Frauen in der Landwirtschaft für mich immer wieder spannende Gesprächspartnerinnen.

Dagmar Wicklow
Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume



»

Ich ziehe meinen Hut vor den Frauen in der Landwirtschaft, denn sie leisten so viel mehr als man zunächst denken mag. Sie sind flexibel, unternehmerische Allrounderinnen und stehen täglich ihre Frau.

Anika Bolten
Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume



»

Hofnachfolgerinnen sind gut ausgebildet und taff – sie stehen für einen Wandel in der Landwirtschaft.

Imke Edebohls
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft



»

Ich habe in vielen Jahren in landwirtschaftlicher Beratung und Forschung sehr viele Frauen erlebt, die mit Engagement und Ideen ihre Betriebe und den Sektor sehr vielfältig gestalten.

Susanne Padel
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft



»

Familienfremde angestellte Frauen und Auszubildende in der Landwirtschaft sind Idealistinnen, die sich gegen viele Widerstände durchsetzen müssen und sehr belastbar sind, sowohl in privater als auch in beruflicher Hinsicht.

Christine Niens
Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume



»

Mit Frauenpower die Zukunft der Landwirtschaft gestalten auf den Betrieben und in den Gremien! Dafür wünsche ich allen Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben viel Mut, Entschlossenheit, Unterstützung und Kraft.

Hiltrud Nieberg
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft



»

Mich hat überrascht, wie stark die traditionellen Geschlechterrollen in der Landwirtschaft weiterhin vertreten sind – und das nicht nur in landwirtschaftlichen Familienbetrieben. Ich bin davon überzeugt: Mehr Chancengleichheit und -gerechtigkeit, Teilhabe und Mitbestimmung, Diversität und Pluralität machen den Weg frei für eine Landwirtschaft, die auch in Zukunft für alle Geschlechter attraktiv ist.

Claudia Neu
Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume



Vorworte

Liebe Leserinnen und Leser,

Frauen prägen das Leben auf dem Land – als Unternehmerinnen, ehrenamtlich Engagierte, Mütter, Lehrerinnen und in vielen anderen Funktionen. Ohne sie läuft nichts, schon gar nicht die Transformation der Landwirtschaft oder die Gestaltung der Zukunft der ländlichen Räume. Doch wie sieht die Arbeits- und Lebensrealität der Frauen in der Landwirtschaft und in den ländlichen Räumen tatsächlich aus? Wo läuft es gut? Wo könnte es besser laufen? Was sind Wünsche für die Zukunft? Welche Erwartungen gibt es?

Die Ergebnisse der Landfrauen-Studie liefern wertvolle Antworten. Wir haben nun eine wissenschaftlich fundierte Beschreibung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Frauen in der Landwirtschaft, ihrer Bedeutung für die Betriebe und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Regionen. Die Studie schließt Wissenslücken und liefert wichtige Impulse, um die Situation von Frauen in der Landwirtschaft zu verbessern – mit positiven Folgen sowohl für die Branche als auch für die ländlichen Räume. Sie ist ein bedeutender Beitrag, um die aktuellen Herausforderungen in der Agrarpolitik zu bewältigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen voranzubringen.

Die Interviews und Fotos, die Sie in dieser Broschüre finden, geben spannende Einblicke in die Vielfalt der Betriebe, die mannigfaltigen Leistungen der Frauen und ihre Rolle als Betriebsleiterinnen, Hofnachfolgerinnen und Verantwortungs-trägerinnen in vielen Bereichen.

Ich danke dem Studienteam und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Ihr
Cem Özdemir
Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft

Liebe Leser*innen,

Frauen leben Landwirtschaft! Das tun sie auf vielfältigste Weise. Mit der vorliegenden Broschüre werden die unterschiedlichen Rollen und bedeutenden Leistungen von Frauen auf den Betrieben und für die ländlichen Räume sichtbar. Wir stellen dabei die Hauptakteurinnen in den Mittelpunkt – die Frauen selbst.

2

Den Themenbeiträgen liegen Ergebnisse der ersten gesamtdeutschen Studie zur Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft zugrunde, die durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft finanziert wurde. Ergänzt werden diese durch eigens für die Broschüre angefertigte journalistische Interviews mit Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Die Studie verdeutlicht: In der Landwirtschaft ist die Gleichstellung aller Geschlechter noch nicht erreicht. Ein gegenwärtig spürbarer Wandel in Richtung mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft gibt jedoch Anlass zu vorsichtiger Hoffnung.

Dennoch: Die Existenz verfestigter ungleicher Geschlechterverhältnisse, die Frauen einseitig zu Haushalts-, Familien- und Sorgearbeit verpflichten, sowie die immer wieder erkennbare Ungleichbehandlung und -bezahlung von Frauen sind nicht länger akzeptabel. Eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern ist im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert und ein wichtiges Ziel der UN Sustainability Goals. Die Fähigkeiten, das Wissen und die Erfahrungen der Frauen nicht einzubinden, ist unverantwortlich. Ihr Mut, ihre Tatkraft und ihr Engagement sind unentbehrlich für eine zukunftsfähige Landwirtschaft. Wir laden alle Interessierten aus Landwirtschaft, Gesellschaft, Wissenschaft und Politik zur Lektüre ein und freuen uns auf einen regen Austausch.

Wir danken allen Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben für ihre vielfältige Teilnahme im Rahmen der Studie, sowie den beteiligten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen für ihre Forschungsarbeiten. Ohne sie wäre die Durchführung der Studie nicht möglich gewesen. Darüber hinaus danken wir der Fotografin Anna Tiessen für die besonderen Frauenportraits.

Ihre

Petra Bentkämper
Präsidentin Deutscher
LandFrauenverband (dlv)

Prof. Dr. Hiltrud Nieberg
Leiterin Thünen-Institut
für Betriebswirtschaft,
Braunschweig

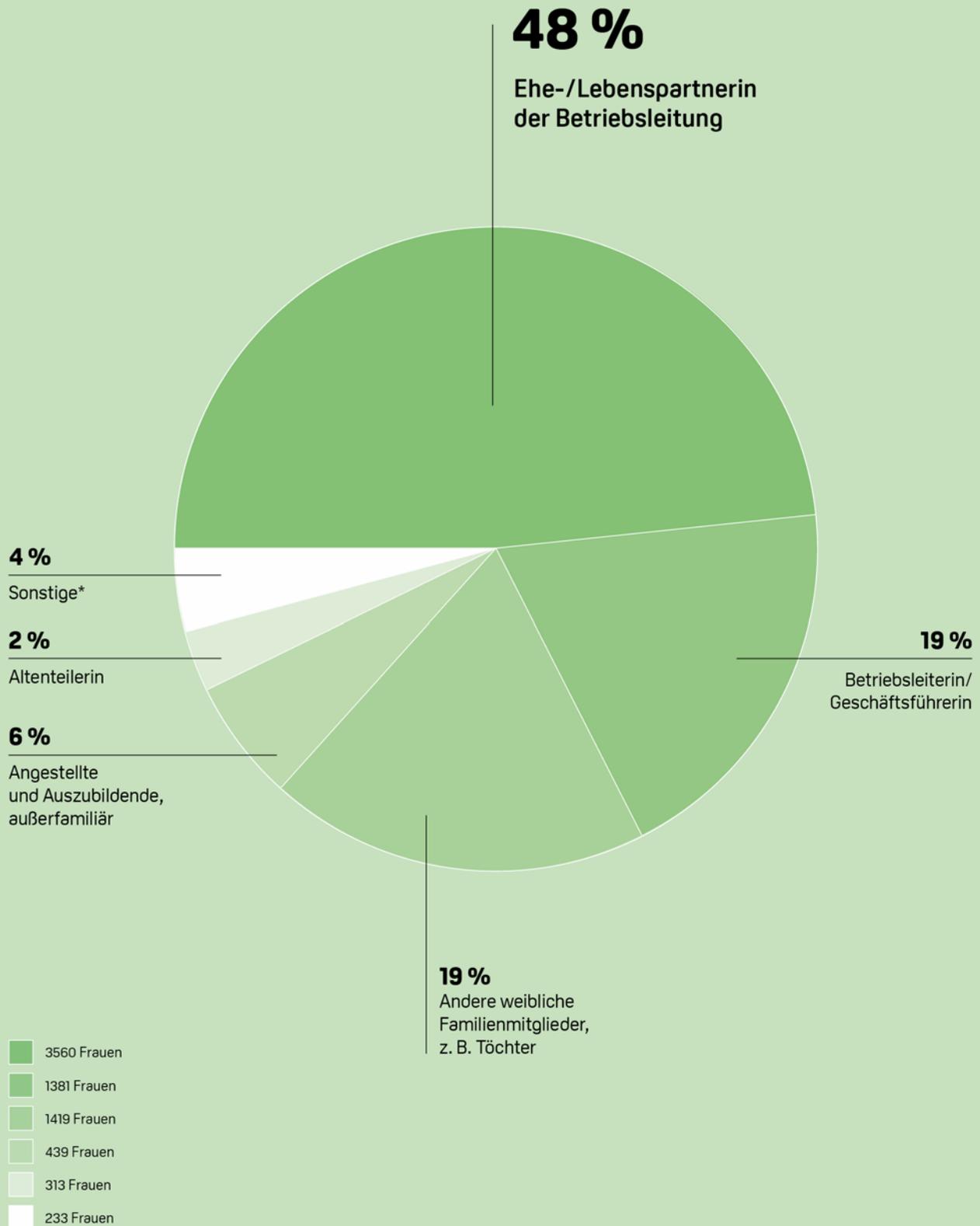
Prof. Dr. Claudia Neu
Universität Göttingen,
Lehrstuhl Soziologie
ländlicher Räume

Inhalt

1	Vorworte
5	Elemente der Studie
6	Im Gespräch mit Merle Gröhn
10	Die Bedeutung von Frauen in der Landwirtschaft
12	Im Gespräch mit Dörte Lühmann
16	Vielseitige Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Betriebs
19	Im Gespräch mit Christine Medick
23	Fotoreihe zu Laura Kulow
25	Mehr als eine Rolle – von Erwartungen und Konflikten
27	Fotoreihe zu Britta Johannsen
29	Lange Wege fordern das Leben im ländlichen Raum heraus
32	Fotoreihe zu Marianne Albersmeier
34	Fotoreihe zu Amelie und Franziska Wetzlar
36	Vereinbarkeit mit dem Privatleben und Auszeiten von der Arbeit
38	Fotoreihe zu Juliane Menke
40	Fotoreihe zu Cecilia Abel
42	Der Gender Gap in der Landwirtschaft
44	Fotoreihe zu Lilli Haulle
46	Fotoreihe zu Katrin Brüning
48	Hoch qualifiziert aber geringer geschätzt
50	Fotoreihe zu Ada Baberowsky
52	Absicherung im Alter bleibt eine Herausforderung
54	Im Gespräch mit Julia Oswald
58	Fotoreihe zu Ina Claus
60	Die Veränderung im Arbeiten und Leben in 30 Jahren
64	Impressum und Endnoten
	Ergebnisse der Studie

Wer hat an der Online-Befragung teilgenommen?

4



* z. B. Mitinhaberin, früher im Betrieb

n = 7345 Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben

Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021

Elemente der Studie

Die Broschüre präsentiert ausgewählte wissenschaftliche Ergebnisse einer gesamtdeutschen Studie zur Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft, die durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft finanziert wurde.

1. Auswertung von Dokumenten, Statistiken und Studien

Zu Beginn analysierten die Forscherinnen die aktuelle deutsche und internationale wissenschaftliche Literatur zum Thema Frauen in der Landwirtschaft eingehend, so z. B. Studien aus einzelnen Bundesländern und aus anderen Ländern sowie Veröffentlichungen zu verschiedenen verwandten Themenfeldern – u. a. weibliche Existenzgründung, Familienbetriebe, Agrargeschichte, rechtliche Stellung und soziale Absicherung, Well-Being-Konzepte und Statistiken. Die Ergebnisse der Literatursauswertung wurden in die empirischen Forschungsarbeiten einbezogen.

Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Universität Göttingen

2. Regionale Auftaktworkshops

In Zusammenarbeit mit dem Deutschen LandFrauenverband e.V. (dlv) organisierte das Forschungsteam 11 Auftaktworkshops. Ziel war es, zu erfahren, welche Themen für die Frauen eine hohe Dringlichkeit haben. Die Workshops fanden in ganz Deutschland statt. Die Regionen wurden nach den Kategorien Betriebsausrichtung, Ländlichkeit und sozioökonomische Lage ausgewählt. Es nahmen insgesamt 128 Frauen verschiedenen Alters und unterschiedlicher Position im Betrieb teil, wie Betriebsleiterinnen, mitarbeitende Ehefrauen, Hofnachfolgerinnen und Altenteilerinnen. Die Workshops beinhalteten einen interaktiven Aufgabenteil zum Thema Lebensrollen sowie eine offene Gruppendiskussion. Sie wurden aufgezeichnet, transkribiert und anschließend analysiert.

Universität Göttingen, Thünen-Institut für Betriebswirtschaft

3. Einzelinterviews

Bundesweit fanden 58 narrativ-biografische Einzelinterviews mit Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben statt. Dabei ging es vor allem um die Lebensgeschichte der Frauen sowie um Themen wie Hofnachfolge, Zukunftsperspektiven und Sorgen. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen erfolgte u. a. anhand der Position der Frau auf dem Betrieb, dem Alter und Bildungsniveau, der Betriebsgröße, betrieblichem Schwerpunkt sowie der Region. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und analysiert.

Universität Göttingen

4. Online-Befragung 2020/21

Zwischen November 2020 und April 2021 fand eine bundesweite Online-Befragung zu ausgewählten Themen der Studie statt. In die Gesamtauswertung können die Antworten von 7.345 Frauen aus allen Altersgruppen, Regionen und von verschiedenen Betriebstypen einbezogen werden – dabei stellen (Ehe-) Partnerinnen der Betriebsleitung mit rund 49 % den größten Anteil dar, gefolgt von anderen weiblichen Familienarbeitskräften und Betriebsleiterinnen mit jeweils rund 19 %.

Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Universität Göttingen

5. Angestelltenstudie

Zusätzlich wurde eine Ergänzungsstudie zur Situation von familienfremden, ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden durchgeführt. Wichtige Elemente dieser Studie sind 21 narrativ-biografische Interviews, Gruppendiskussionen und drei Case Studies von Betrieben, in denen Frauen angestellt sind. Zwei der Case Studies wurden in Ost- und eine in Westdeutschland durchgeführt. Zudem fand eine Befragung der Angestellten und Auszubildenden im Rahmen der Online-Befragung statt.

Universität Göttingen



Nahrungsmittel werden immer gebraucht – da gehören wir kleinen Betriebe auch dazu.

6 Merle Gröhn ist staatlich geprüfte Agrarbetriebswirtin und als Hofnachfolgerin auf dem Familienbetrieb angestellt. Auf dem Hof ist sie als Jüngste von drei Schwestern aufgewachsen. Der 100-Hektar-Milchviehbetrieb liegt in Kotzenbüll/Eiderstedt in Schleswig-Holstein und besitzt 100 Milchkühe, 100 Schafe sowie Ferienwohnungen, um die sich Merles Mutter neben ihrer außerbetrieblichen Arbeit kümmert.

Interview: Susanne Padel

Wie lebt und arbeitet es sich als Landwirtin?

Ich kann mir meinen Tag selbst gestalten. Ich mag zum Beispiel gerne Blumen und habe neben den festen Stallzeiten die Möglichkeit, meine Zeit im Garten zu verbringen. Wenn ich später mal Kinder habe, können sie auf dem Hof aufwachsen. Das ist mir vor allem als Frau wichtig.

Wie sieht ein typischer Tag bei Ihnen im Sommerhalbjahr aus? Was passiert in den Wintermonaten?

Als erstes muss ich morgens die Kühe reinholen, die im Sommer Tag und Nacht immer auf der Weide sind. Ab 6 Uhr läuft für anderthalb bis zwei Stunden der Melkstand. Einer melkt, der andere kümmert sich um die Kälber und füttert Kühe. Das ist im Sommer nicht so viel Arbeit, da sie auf der Weide sind. Dann gibt es Frühstück mit der Familie und wir besprechen, was am Tag ansteht. Danach muss draußen kontrolliert werden, ob alle Tiere Wasser haben, ob es noch genug zu fressen gibt und ob es ihnen gut geht.

Ansonsten dreht sich im Sommer alles um die Ernte wie z. B. die Silage. In manchen Jahren bauen wir Getreide für Stroh und Futter und oft auch Mais an. Es ist immer unterschiedlich. Ab 16:30 Uhr muss ich dann wieder Kühe holen und es wird wieder gemolken. Gegen 19:30 Uhr ist dann Schluss.

Im Winter sind die Tiere im Stall – es herrscht mehr Routine. Wir haben mehr Arbeit mit dem Füttern in den Ställen, was wir mit dem Futtermischwagen machen. Außerdem müssen wir einstreuen, damit alle Tiere auf Stroh stehen. Ab Ende Februar haben wir Lammzeit für ungefähr einen Monat. Das ist die strammste Zeit im Winter, da dann auch einige Kühe kalben und wir öfter nachts aufstehen müssen.

Und eigentlich passiert jeden Tag auch mal was Witziges, mein Vater und ich haben immer viel Spaß miteinander, bei der Arbeit.

Welche Aspekte der landwirtschaftlichen Arbeit empfinden Sie als bereichernd?

Der ganze Beruf ist super spannend, aber besonders bereichernd für mich ist die Zucht, für die ich verantwortlich bin. Ich bin ein Tiermensch und züchte selbst. Das bedeutet, ich suche mir für eine Kuh einen passenden Bullen aus, und besame dann auch selbst. Dann kann ich beobachten, wie sich das Kalb entwickelt. Das ist für mich mit das Interessanteste am Beruf. →

Merle Gröhn





8



»

Ich würde meinem jüngeren Ich raten, mehr unterwegs zu sein, mehr zu reisen und zu sehen – und auch noch mehr woanders zu arbeiten.

Welche Situationen oder Tätigkeiten kosten Sie die meisten Nerven?

Büroarbeit gehört dazu, aber sie muss ja gemacht werden. Die Extraarbeit im Büro nervt. Wir haben viele Vorschriften und es gibt viele verschiedene Formulare auszufüllen. Und Schlechtwetter in der Erntezeit kostet auch Nerven.

Wieviel Zeit am Tag gehört Ihnen? Wie verbringen Sie diese Zeit?

Das ist eine gute Frage – es ist ganz unterschiedlich. Manchmal gehe ich tagsüber in den Garten, wenn es zeitlich passt. Aber wenn auf dem Hof viel zu tun ist, dann bleibt auch für mich nicht so viel Zeit übrig. Aber ich bin das gewöhnt und finde es nicht schlimm. Nach dem Feierabend habe ich aber meistens Zeit für mich. In meiner Freizeit fahre ich gerne Motorrad, gehe Reiten, mache etwas im Garten, treibe Sport – auch für den Rücken – und treffe mich mit Freunden – am liebsten um gemeinsam zu reiten, Motorrad zu fahren oder feiern zu gehen.

Wer ist Ihr größtes Vorbild und welche Eigenschaften schätzen Sie besonders an dieser Person?

Meine Eltern – vor allem mein Vater, der den Betrieb sehr früh übernommen hat und so dafür gebrannt hat, ihn aufzubauen. Er hat eine sehr große Liebe für die Landwirtschaft, hat immer durchgehalten, sich selbst selten was gegönnt und alles in den Betrieb gesteckt. Davor habe ich größten Respekt.

Was bedeutet Heimat für Sie?

Heimat ist vor allem ein schönes, emotionales Gefühl – nicht nur ein Ort. Auch der Geruch von Blumen, die Bäume, wenn man die Augen zumacht, Erinnerungen ... Wenn ich ein paar Tage weg war und sehe den Hof dann wieder, ist das ein Gefühl von Heimat.

Wenn Sie Ihrem jüngeren Ich einen Ratschlag geben könnten, welcher wäre das?

Ich würde meinem jüngeren Ich raten, mehr unterwegs zu sein, mehr zu reisen und zu sehen – und auch noch mehr woanders zu arbeiten. Wer jung ist, soll Dinge sehen und erleben, gerade in der Landwirtschaft. Ich war zwar mal ein paar Monate in Australien, aber heute denke ich, das hätte auch noch länger sein können.

Mit welchem Gefühl blicken Sie in die Zukunft? Was gibt Ihnen Zuversicht?

Nahrungsmittel werden immer gebraucht – da gehören wir kleinen Betriebe auch dazu. Auch Landschaftspflege ist weiter notwendig. Es wird weitergehen. In welche Richtung wir uns anpassen müssen, das sehen wir dann. Aber was die Politik mit einem macht, da weiß man nicht immer, was kommt. Ich finde nicht immer alles sinnvoll oder es lässt sich nicht alles wirklich umsetzen. ●

Journalistische Interviews, die eigens für die Fotobroschüre angefertigt wurden.

Die Bedeutung von Frauen in der Landwirtschaft

Wie viele Frauen leben und arbeiten auf den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland? Laut der Landwirtschaftszählung arbeiteten 2020 insgesamt 937.900 Personen in der Landwirtschaft in Deutschland – rund 335.400 davon sind Frauen. Das bedeutet: Jede dritte landwirtschaftliche Arbeitskraft ist eine Frau (36 %).¹ Die Ausbildung in einem grünen Beruf wird zunehmend von Frauen aufgenommen – als klassische Landwirtin oder Tierwirtin sehen sich viele von ihnen, während technikorientierte Berufe eher von Männern ergriffen werden.

Element der Studie: Auswertung von Dokumenten und Studien
Autorin: Zazie v. Davier

10

Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte

Während rund 22% der in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen als ständig Beschäftigte und 35% als Saisonarbeitskräfte tätig sind, liegt der Anteil der Familienarbeitskräfte bei 43%. Der überwiegende Teil dieser weiblichen Familienarbeitskräfte sind Ehegattinnen (59%). Betriebsinhaberinnen machen nur 18% Prozent an den weiblichen Familienarbeitskräften aus.

Die regionalen Unterschiede zwischen der Art der Beschäftigung von Frauen hängt – wie auch bei den Männern – nicht nur mit der Größe der Betriebe, sondern vor allem mit den betrieblichen Produktionsschwerpunkten und der Rechtsform zusammen. So werden im Anbau von Sonderkulturen mehr Saisonarbeitskräfte benötigt als in der Milchviehhaltung.²

Wahl eines grünen Berufs

Die Entscheidung für einen Beruf in der Landwirtschaft ist immer noch von geschlechtsspezifischen Präferenzen geprägt. So ist der Frauenanteil in der Ausbildung zur Pferdewirtin besonders hoch, während dieser für den Beruf als Fachkraft für Agrarservice besonders niedrig ist. Den Schritt in die Landwirtschaft gehen über die letzten Jahre konstant mehr Frauen – im Jahr 2020 lag der Anteil von Frauen bei 24%, die einen der sogenannten grünen Berufe wählten. Im Ausbildungsberuf zur Landwirt*in waren es knapp 19%. Vor 15 Jahren lag der Frauenanteil hier noch bei ungefähr der Hälfte.³

Die große Frage der Hofnachfolge

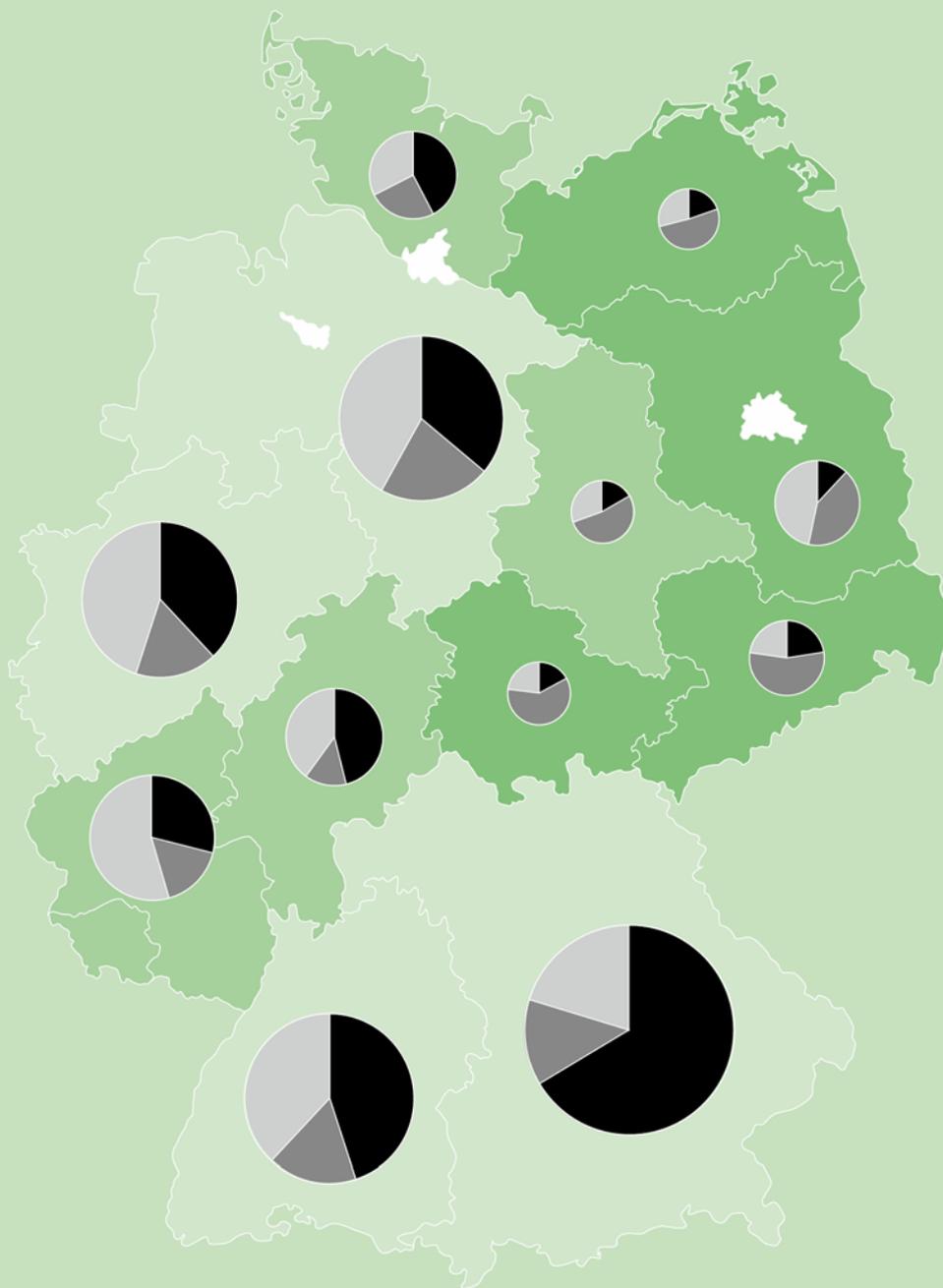
Obwohl Frauen auf den Höfen immer eine tragende Rolle spiel(t)en, ist die Landwirtschaft eine nach wie vor männlich geprägte Branche. Nur jeder neunte landwirtschaftliche Betrieb wird von einer Frau geleitet, wobei der Frauenanteil in der Betriebsleitung in den ostdeutschen höher als in den alten Bundesländern ist. Frauen leiten dabei häufiger kleinere Betriebe als Männer und der Zugang zu der bedeutsamen Ressource Land ist für sie immer noch beschränkt.

Zumindest in den westlichen Bundesländern wurden die Höfe früher überwiegend an den Sohn und nicht an die Tochter übergeben, wobei heutzutage immer mehr Betriebsleiter eine Tochter als Hofnachfolgerin bestimmen. Im Jahr 2020 planten 18% der zur Hofübergabe befragten Einzelunternehmen den Hof an ihre Tochter zu übergeben.⁴

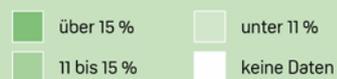
Der Gender-Pay-Gap in der Landwirtschaft

Offene Fragen bleiben bezüglich der Entlohnung von Frauen in der Landwirtschaft bestehen. Noch gibt es keine vergleichenden statistischen Erhebungen zu den Einkommen von Frauen in landwirtschaftlichen Anstellungsverhältnissen – und auch die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Landwirtschaft müsste für beide Geschlechter noch genauer untersucht werden. Im gesellschaftlichen Diskurs gelten der Gender-Pay-Gap und der Gender-Care-Gap als wichtige Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen.

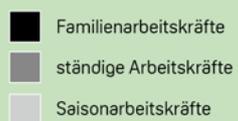
In welchen Positionen arbeiten Frauen in der Landwirtschaft?



Anteil weiblicher Betriebsleiterinnen



Weibliche Arbeitskräfte in der Landwirtschaft



● Die Größe der Kreise spiegelt die Anzahl der weiblichen Arbeitskräfte in den Bundesländern wieder. Keine verlässlichen Daten für die Stadtstaaten vorhanden.

Quellen: Destatis (2021a), Eigene Berechnungen

Dörte Lühmann

12





Ich habe mir mittlerweile das Ziel gesetzt, am Tag zwei bis drei Stunden für mich zu reservieren.

Dörte Lühmann leitet einen 350-Hektar-Ackerbaubetrieb in einer Maschinengemeinschaft in Uhrsleben in der Magdeburger Börde. Zum Zeitpunkt der Wende hatte sie Landwirtschaft in Halle studiert. Durch die Umstrukturierung in der ostdeutschen Landwirtschaft ergab sich die Möglichkeit, den ehemaligen 20-Hektar-Betrieb der Großeltern als Wiedereinrichter gemeinsam mit ihrem damaligen Mann selbst in Bewirtschaftung zu nehmen. Großer Unterstützer des Projektes war ihr Vater, der in der Landwirtschaft tätig war, in den Vorruhestand geschickt wurde und beim Betriebsaufbau unterstützen konnte.

Interview: Zazie v. Davier

Wie lebt und arbeitet es sich als Landwirtin?

Ich schätze die Vielseitigkeit des Berufs! Als Landwirtin genießt man gewisse Freiheiten! Allerdings gibt es auch Abhängigkeiten – von der Politik, gesetzlichen Vorgaben, von der Witterung, es gibt immer etwas zu tun, quasi keinen normalen Feierabend und viele Verpflichtungen.

Wie sieht ein typischer Tag bei Ihnen im Sommerhalbjahr aus? Was passiert in den Wintermonaten?

Es gibt keinen typischen Tag. Der Arbeitstag ist im Sommerhalbjahr länger als im Winterhalbjahr, da natürlicherweise mehr Arbeiten anfallen und dementsprechend mehr Aufgaben zu erledigen sind: die tägliche Koordination, Absprachen mit Mitarbeitern und Kollegen, Informationsaustausch, Dokumentation, Organisation, etc. Im Sommer fallen mehr Arbeiten an,

weil im Ackerbau mehr Aufgaben zu erledigen sind. Die Verwaltungsarbeit ändert sich im Winter nicht. Es muss einiges nachgearbeitet werden, was im Sommer liegen geblieben ist und die Planung für das neue Jahr wird gemacht.

Wieviel Zeit am Tag gehört Ihnen? Wie verbringen Sie diese Zeit?

Meine Kinder sind jetzt aus dem Haus – deshalb muss ich darum nicht mehr kümmern. Kinderbetreuung, Beköstigung der Familie, großer Haushalt, schulische und nebenschulische Unterstützung sowie Förderung der Hobbies der Kinder liegen hinter mir ... Büroarbeit und das »Tagesgeschäft« bestimmen meinen Tag. Auch leben meine pflegebedürftigen Eltern im Ort und brauchen meine Hilfe. Ehrenamtliche Tätigkeiten müssen im Tagesablauf untergebracht werden. Aber: Ich habe mir mittlerweile das Ziel gesetzt, am Tag zwei bis drei Stunden für mich zu reservieren. Das ist z. B. eine Feldbesichtigung mit dem Fahrrad, ein Spaziergang und ab und an eine Mini-Auszeit mit Freundinnen (unseren »Kaffeeklatsch«). Auch meine ehrenamtlichen Engagements wie die Arbeit in Kitas und mit Grundschulern und in der Kirche empfinde ich als Zeit für mich. Es ist immer eine Runde Sport dabei, frische Luft und Bewegung. →





14



»

Ich wünsche mir für meinen Betrieb, dass er in zehn Jahren ein moderner, gut aufgestellter Betrieb ist, der an die nächste Generation ohne große Belastungen weitergegeben werden kann.

Welche Aspekte der landwirtschaftlichen Arbeit empfinden Sie als bereichernd?

Natürlich wieder die Arbeit mit und in der Natur! Den Pflanzen beim Wachsen zuzuschauen, bereitet mir Freude. Wie sie im Frühjahr förmlich explodieren und unter welchen Witterungsbedingungen sie sich entwickeln, ist immer wieder ein Wunder. Am schönsten ist es, wenn man beim Sonnenaufgang oder Sonnenuntergang auf dem Feld ist – diese friedliche Stille ist ein besonderer Moment.

Welche Situationen oder Tätigkeiten kosten Sie die meisten Nerven?

Verwaltung, Dokumentation, Anträge, Vorschriften ...

Wenn Sie Ihrem jüngeren Ich einen Ratschlag geben könnten, welcher wäre das?

Meinem jüngeren Ich würde ich empfehlen, für sich Auszeiten zu nehmen – trotz Kindern und der Arbeit.

Was wünschen Sie sich für Ihren Betrieb in 10 Jahren?

Ich wünsche mir für meinen Betrieb, dass er in 10 Jahren ein moderner, gut aufgestellter Betrieb ist, der an die nächste Generation ohne große Belastungen weitergegeben werden kann. Auch die Hofstelle sollte im Familienbesitz bleiben, die nächste Generation kann selbst darüber entscheiden wie es weitergeht.

Was müsste sich verändern, damit Sie mit Ihrer Arbeit und Ihrem Leben in der Landwirtschaft vollkommen zufrieden sind?

Die Verwaltung müsste definitiv vereinfacht werden. Außerdem beschäftigt mich das Klima und die Trockenheit schon sehr. Ich mache mir Sorgen, wann und ob der nächste Regen kommt – vor allem die heißen Sommer der letzten Jahre waren belastend. Ich bin gespannt, ob neue Technologie uns helfen können, die Herausforderungen des Klimawandels zu meistern.

Mit welchem Gefühl blicken Sie in die Zukunft? Was gibt Ihnen Zuversicht?

Gerade habe ich gemischte Gefühle, was die Zukunft angeht. Eine gewisse Unsicherheit macht sich breit: Der Ukrainekrieg, die Corona-Pandemie und das Klima und aktuelle Veränderungen in der Politik beschäftigen mich. Allerdings kann ich auf Grund der Zusammenarbeit in der Maschinengemeinschaft positiv in die Zukunft schauen, was meinen Betrieb angeht. Wir sind mehrere Personen und können uns gegenseitig beraten und helfen. In den Kindern lebt man ja irgendwie weiter – sie geben mir Zuversicht! Jeder von ihnen geht seinen eigenen Weg und das erfüllt mich mit Stolz. Ganz wichtig: das es ihnen gut geht. Hier im Dorf fühle ich mich wohl, wir können uns aufeinander verlassen. ●

Journalistische Interviews, die eigens für die Fotobroschüre angefertigt wurden.

Vielseitige Tätigkeiten innerhalb und außerhalb des Betriebs

Die Ergebnisse der Online-Befragung des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen bestätigen: Frauen füllen sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche in der Landwirtschaft im engeren Sinne, in landwirtschaftlichen Nebenbetrieben, im außerbetrieblichen Erwerb sowie in der Care-Arbeit und im Haushalt aus. Dabei übernehmen sie nicht nur einen dieser Bereiche, sondern arbeiten gleichzeitig in den unterschiedlichen Aufgabenfeldern, die es zusammenzuführen gilt. Die befragten Frauen tragen außerdem in vielen dieser Bereiche die Verantwortung und bezeichnen sich oft selbst als Springerin.

Element der Studie: Online-Befragung
Autorin: Susanne Padel

16 **Buchhaltung, Unternehmensführung und Einspringen im Betrieb**

»Typische« Frauenbereiche im landwirtschaftlichen Betrieb sind unternehmerische Tätigkeiten wie Buchhaltung oder soziale Aufgaben wie z. B. Betreuung der Mitarbeiter*innen. Hier zeigt sich eine hohe Beteiligung – von 60 bis 70 % – der Frauen an betrieblichen Entscheidungen, die sich bisher in der rechtlichen Situation der Frauen und in der Agrarstatistik nicht unbedingt widerspiegelt.

Viele Frauen sehen sich selbst in der Rolle der »Springerin«, d. h. sie sind rotierend in den verschiedensten Arbeitsbereichen auf dem Betrieb tätig. Außerdem übernehmen sie »unsichtbare Tätigkeiten« wie das Aushelfen oder die Pflege des Betriebsgeländes – Aufgaben, die für den Gesamterfolg des Betriebes wichtig, aber schwer erfassbar sind.

Arbeiten im Stall, auf dem Feld, in der Direktvermarktung und im Tourismus

Auch die Tierhaltung ist – auf Betrieben mit Tieren – ein wichtiger Bereich, den fast zwei Drittel der Frauen übernehmen. Feldarbeit und Maschineninstandhaltung werden weniger häufig von Frauen als Tätigkeit genannt – während fast die Hälfte auf dem Feld arbeitet, sind in der Instandhaltung der Maschinen nur rund 26 % aktiv. Diese Tätigkeiten werden dabei häufiger von Betriebsleiterinnen, Angestellten oder Auszubildenden oder den zukünftigen Hofnachfolgerinnen – überwiegend jungen Frauen – übernommen.

Auch in den Nebenbetrieben, die auf ungefähr der Hälfte der Höfe einen deutlichen Beitrag zum Einkommen leisten, gibt es Bereiche, die eher von Frauen übernommen werden: Während sich rund 23 % aller befragten Frauen um die Direktvermarktung und 13 % um die hofeigene Verarbeitung kümmern, übernehmen ein Zehntel den Hof-Tourismus und soziale Angebote. Einige Frauen sind zudem im Bereich der Pferdepension und bei Reitangeboten tätig. Mehr als 50 % der in Nebenbetrieben tätigen Frauen übernehmen dort die Verantwortung.

Haushalt und Care-Arbeit

Im Familienbetrieb ist der Haushalt ein wichtiger Aufgabenbereich. Dabei ist Hausarbeit noch immer Domäne der Frauen – dies gilt auch für Betriebsleiterinnen. Insgesamt üben mehr als 80 % aller Teilnehmerinnen der Befragung Tätigkeiten in der Hauswirtschaft aus – also z. B. Essenszubereitung und Reinigung des Hauses – und tragen dort auch überwiegend die Verantwortung. Zudem kümmern sich zwei Drittel um die Betreuung der Kinder und fast die Hälfte übernimmt die Pflege von Familienangehörigen.

Die Frauen fordern zu Recht mehr Anerkennung für die unbezahlte Haus- und Care-Arbeit. Auch der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung spricht als zentrale Zielsetzungen von der wirtschaftlichen Absicherung für die (bisher unbezahlte) Sorgearbeit und von der einer besseren Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit.⁵ →

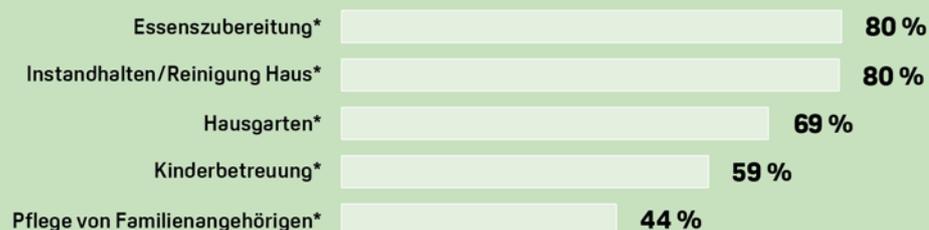
In welchen Bereichen sind Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben tätig?



Landwirtschaft



Haushalt



Nebenbetriebe



Außerbetrieblicher Erwerb

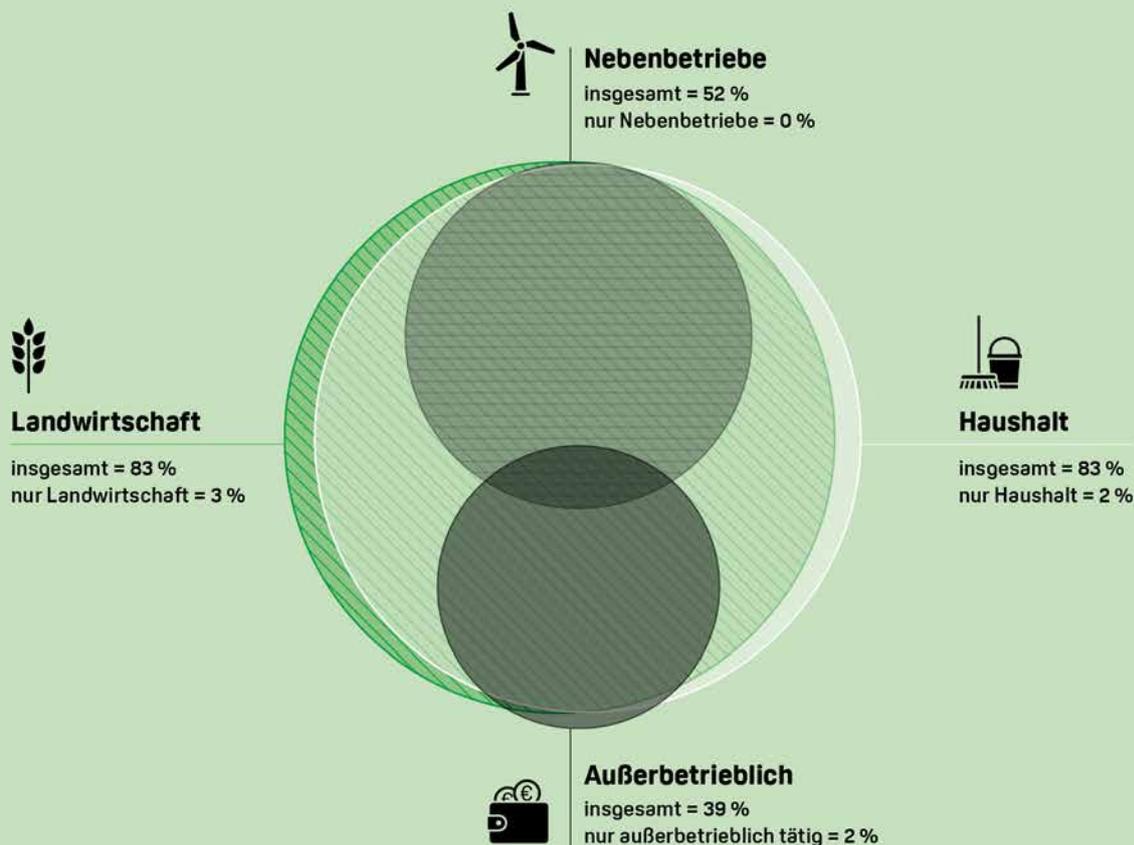


* kennzeichnet Bereiche, in denen mehr als 50 % der Frauen, die dort tätig und auch verantwortlich sind.

n = 7345; Anteil aller Teilnehmerinnen

Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021

Welche Kombination an Tätigkeitsfeldern übernehmen Frauen?



18

n = 7345 Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben; keine Angabe = 6 %

Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021

Die Arbeit außerhalb des Betriebs

Knapp 40 % der Frauen arbeiten außerbetrieblich, wobei der Zugang zu einer eigenen Altersversorgung, finanzielle, aber auch persönliche Gründe ausschlaggebend sind. Einen eigenen Beruf auszuüben und Kontakt zu anderen Menschen zu haben, ist für die befragten Frauen von großer Bedeutung. Zwischen der außerbetrieblichen Tätigkeit und dem Betrieb bestehen vielfältige Wechselwirkungen. Zusätzlich zu Fragen, die allen berufstätigen Frauen begegnen – wie der Vereinbarkeit von Job, Haushalt und der Kinderbetreuung – kommen die Arbeiten in der Landwirtschaft dazu.

Wertschätzung und Förderung

Die vorliegenden Ergebnisse tragen dazu bei, die Leistung der Frauen in der Landwirtschaft sichtbar zu machen und den Weg zu einer höheren Wertschätzung – auch in der Gesellschaft – zu bahnen. Sie liefern

Hinweise, in welchen Bereichen gezielte Förderung sinnvoll wäre, z. B. für Frauen, die Interesse an Technik und Außenarbeiten haben und sich in diesen Bereichen weiterentwickeln wollen.

Einen Weg zu einer gerechteren Aufteilung der Care-Arbeit stellt die Übernahme von Aufgaben im Betrieb und im Haushalt gleichermaßen von Frauen und Männern dar. Dazu ist es wichtig, Zahlen zu Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Betrieb, in anderen Betriebszweigen und in der Haus- und Care-Arbeit in regelmäßigen Abständen von Frauen und Männern in der Landwirtschaft zu erheben und Veränderungen zu verfolgen, z. B. als Teil der landwirtschaftlichen Statistik. ●



Ich bewundere junge Landwirte, die unter den aktuellen Umständen noch immer weitermachen wollen.

Christine Medick ist ausgebildete Bürokauffrau und hat in einen landwirtschaftlichen Betrieb eingehiratet. Sie hält gemeinsam mit ihrem Mann und ihrem Sohn rund 250 Sauen für die Ferkelerzeugung in Kothigenbibersbach im bayerischen Landkreis Wunsiedel. Frau Medick ist stellvertretende Kreisbäuerin sowie Mitglied im Gemeinderat und Kreistag.

Interview: Ulrike Graf-Rosenfellner

Wie lebt und arbeitet es sich als Landwirtin?

Als Landwirtin zu leben, hat Vor- und Nachteile. Arbeit und Familie lassen sich sehr gut vereinbaren. Insbesondere als die Kinder noch kleiner waren, war immer irgendjemand für sie da. Privates und Arbeit kann man auf einem Betrieb aber auch nicht leicht trennen. So trägt man private Konflikte in die Arbeit hinein und umgekehrt. Wenn man als Familie zusammen arbeitet und lebt, tut es gut, sich persönliche Freiräume zu schaffen.

Wie sieht ein typischer Tag bei Ihnen im Sommerhalbjahr aus? Was passiert in den Wintermonaten?

Wir arbeiten hauptsächlich im Stall. Dort wiederholen sich die Arbeiten alle drei Wochen – ganz unabhängig von der Jahreszeit. Im Sommer fallen noch zusätzliche Außenarbeiten, wie die Heu- und Getreideernte an. Im Winter stehen oft größere Reparaturen oder Renovierungen an. Freie Zeitfenster nutze ich gerne für meine Hobbys wie die Imkerei sowie für mein ehrenamtliches Engagement.

Wann war das letzte Mal, dass etwas Unvorhergesehenes (vielleicht auch Witziges) in Ihrem Betriebsalltag passiert ist?

Mit Tieren gibt es immer wieder Unvorhergesehenes, aber mir fällt gerade keine spezielle Situation ein. Mit einem Tierbestand läuft nie alles nach Plan.

Welche Aspekte der landwirtschaftlichen Arbeit empfinden Sie als bereichernd?

Das ist für mich ganz klar die Arbeit in und mit der Natur. Ich komme ursprünglich nicht aus der Landwirtschaft – erst durch das Leben auf dem Betrieb erlebe ich die Jahreszeiten sehr intensiv.

Welche Situationen oder Tätigkeiten kosten Sie die meisten Nerven?

Die ausufernde Bürokratie – ganz, ganz klar. Es gibt so viele unsinnige, zeitintensive Dinge zu erledigen. Das kostet wirklich Nerven.

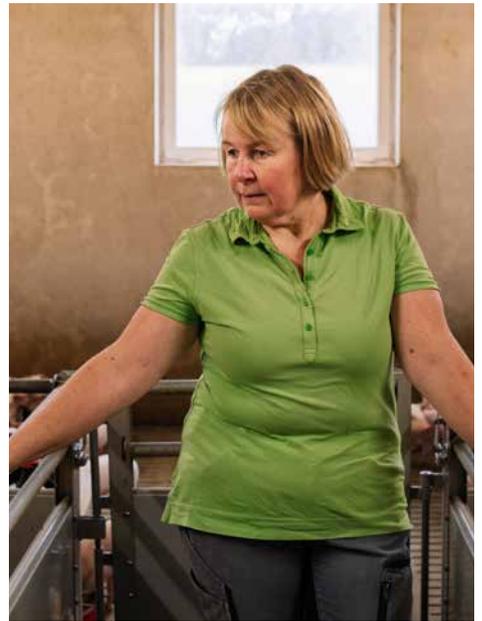
Wieviel Zeit am Tag gehört Ihnen? Wie verbringen Sie diese Zeit?

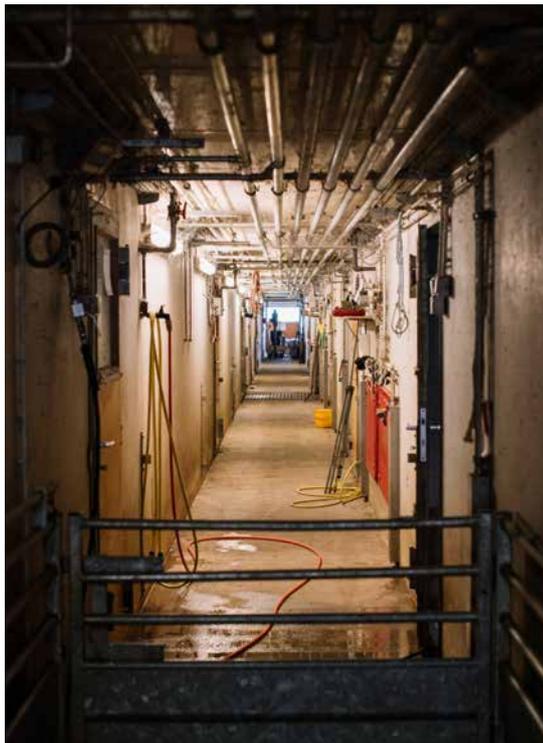
Pro Tag gerechnet kann ich das schlecht sagen. Das ist sehr unterschiedlich. In manchen Wochen ist der ganze Tag mit Arbeit gefüllt. In anderen Perioden kann ich wiederum mehr Zeit mit dem Imkern, Sport und Motorradfahren verbringen. →

Christine Medick

20







»

Ich bitte auch alle Verantwortlichen in der Politik, den Praktikern wieder mehr Gehör und Glauben zu schenken. (...) Hier haben die NGOs das Sagen. Was dabei raus kommt, sieht die Politik erst, wenn es zu spät ist.

Was müsste sich verändern, damit Sie mit Ihrer Arbeit und Ihrem Leben in der Landwirtschaft vollkommen zufrieden sind?

Die Wertschätzung der Landwirtschaft in der Öffentlichkeit müsste sich verbessern. Ich bitte auch alle Verantwortlichen in der Politik, den Praktikern wieder mehr Gehör und Glauben zu schenken. Egal, wer uns welche Vorschriften und Vorgaben macht, die Belange aus der Praxis werden fast gar nicht einbezogen. Hier haben die NGOs das Sagen. Was dabei raus kommt, sieht die Politik erst, wenn es zu spät ist. Wenn viele Betriebe aufgegeben haben und ein Wiederaufbau der Landwirtschaft nötig ist, ist es einfach zu spät. Das Know-How, das jetzt verloren geht, ist nicht zu ersetzen.

Mit welchem Gefühl blicken Sie in die Zukunft? Was gibt Ihnen Zuversicht?

Ich blicke eher skeptisch in die Zukunft. Gerade im Schweinebereich zahlen wir seit zwei Jahren drauf. Viele Schweinehalter im Umkreis hören auf – das macht mir Sorgen. Wir haben zwar einen Hofnachfolger, ich weiß aber nicht, ob er sein ganzes Arbeitsleben lang Sauen halten möchte. Ohne ihn hätten wir aufgrund der unzuverlässigen Rahmenbedingungen schon aufgegeben. Wenn wir in einen neuen Stall investieren, müssen wir uns ja auf mindestens 20 Jahre binden. In diesen Zeitspannen muss auch die Politik denken und handeln. ●

Journalistische Interviews, die eigens für die Fotobroschüre angefertigt wurden.

Was wünschen Sie sich für Ihre landwirtschaftliche Tätigkeit in 10 Jahren?

Ich wünsche mir mehr Akzeptanz in der Öffentlichkeit. Gerade die Schweinehalter werden immer wieder als Tierquälerei an den Pranger gestellt. Insbesondere die Medien müssen den Betrieben mehr Wertschätzung entgegenbringen. Wir möchten nur Gutes für die Tiere und geben das ganze Jahr unser Bestes für sie. Ich bewundere junge Landwirte, die unter den aktuellen Umständen noch immer weitermachen wollen.

Was bedeutet Heimat für Sie?

Heimat bedeutet für mich Verbundenheit mit meiner Region. Ich bin hier aufgewachsen, betreibe hier Landwirtschaft und bin politisch und ehrenamtlich eingebunden. Das ist einfach meine Heimat. Außerdem lebe ich da, wo andere Urlaub machen. Ich schätze die Schönheit der Natur hier sehr.

Laura Kulow





24



Mehr als eine Rolle – von Erwartungen und Konflikten

Stall, Kochen, Kinder zur Schule fahren, Angehörige pflegen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Haus putzen, arbeiten gehen, bei den Ämtern anrufen, Reparaturen ausführen, einkaufen, Bodenbearbeitung, Marketing, Buchhaltung und die Direktvermarktung organisieren. Das Leben von Frauen in der Landwirtschaft ist facettenreich und vielfältig. Alltägliche Routinen und unvorhersehbare Herausforderungen wechseln sich fortwährend in Betrieb wie Haushalt ab.

Element der Studie: Regionale Auftaktworkshops
Autorinnen: Anika Bolten und Dagmar Wicklow

»

Du bist permanent gestört, egal was du machst. [...] Wo ist die Oma? Das Kind. Dann will dem Mann geholfen werden. Dann kommst du rein, dann ist der Braten angebrannt oder so.

Betriebsleitung, Ackerbau und Kinderversorgung

In elf Gruppenworkshops standen die unterschiedlichen Rollen und Anforderungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Zentrum der Gespräche. Mit der Frage »Wer bin ich?« wurden 128 Frauen dazu eingeladen, ihre verschiedenen Lebensrollen aufzuzeichnen. So kamen insgesamt 1698 Rollen zusammen, die sich sowohl auf den Betrieb, den Job, als auch auf die Familie, die Freizeit oder das Ehrenamt beziehen. Manche sind bedeutend und groß, andere spielen eher eine Nebenrolle. Zusätzlich sollten Rollen grün (in der Abbildung grün) markiert werden, die die Frauen gerne ausüben, dafür jedoch zu wenig Zeit haben. Rot (in der Abbildung schwarz) wurden jene Rollen gekennzeichnet, die eine Belastung für die Frauen darstellten (Beispiel siehe Abbildung S. 26).

Die wichtigste Rolle im Leben der befragten Frauen ist die Rolle der Hausfrau und Mutter. Innerhalb des Betriebs wurden häufig die Bürotätigkeiten als belastend wahrgenommen. In den Bereichen der Care-Arbeit – also der (Für-)Sorge und Pflege – sind Hausfrauentätigkeiten durch Aufgaben im Haushalt und insbesondere die Rolle der Putzfrau bei vielen Frauen unbeliebt. Innerhalb der Familie lösten hingegen zwischenmenschliche Beziehungen mit z. B. Schwieger-

töchtern bzw. -eltern oder weichenden Erb*innen Stress aus. Bei fast allen Teilnehmerinnen kamen Freizeit und die Zeit für sich selbst zu kurz. Viele äußerten den Wunsch, andere Rollen zu reduzieren, um hierfür mehr Zeit zu haben.

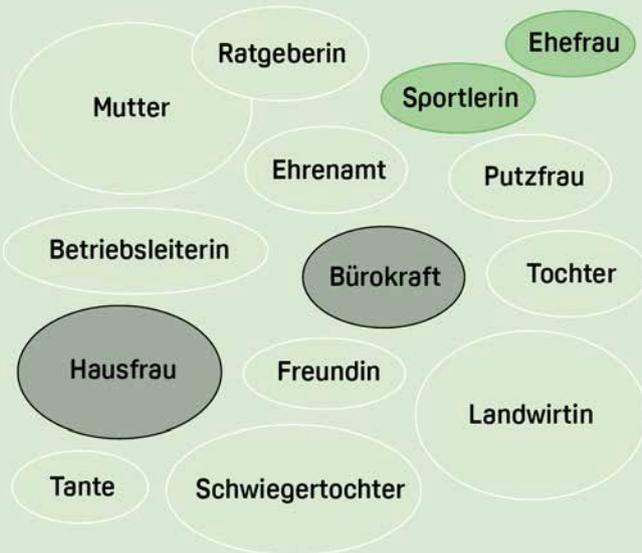
Wenn Erwartungen zu Konflikten führen

Lebensrollen sind an unterschiedliche Erwartungen geknüpft. Werden die Erwartungen erfüllt, führt dies zu großer Lebenszufriedenheit. Ist das nicht der Fall, können diese unterschiedlichen Erwartungen Konflikte hervorrufen – wenn sie sich widersprechen oder nicht klar kommuniziert werden: Die Kinder möchten mehr Freizeit mit ihrer Mutter verbringen, während der Ehemann seine Frau mehr im Betrieb sehen will.

In der familienbäuerlichen Landwirtschaft sind die Erwartungen an die unterschiedlichen Rollen besonders kompliziert, da Privates und Berufliches nicht klar voneinander getrennt werden können. Spricht der Ehemann seine Frau nicht nur als seine Ehefrau und Mutter seiner Kinder an, sondern vor allem als Mitarbeiterin auf dem Betrieb, vermischen sich die unterschiedlichen Erwartungshaltungen und es kommt zu Spannungen.

»Das ist das Schlimme. Du bist permanent gestört, egal was du machst. [...] Wo ist die Oma? Das Kind. Dann will dem Mann geholfen werden. Dann kommst du rein, dann ist der Braten angebrannt oder so. Also das ist zum Kotzen.« Die Rolle der »Springerin« bringt Frauen besonders in Konfliktsituationen. Sie sollen ihren eigenen Aufgaben nachkommen, zeitgleich →

Welche Rollen haben Frauen? Ein Beispiel



Quelle: Eigene Darstellung, Regionale Auftaktworkshops 2019/2020

Tipps zum eigenen Rollen-Management

Mit Blick auf Ihre persönlichen Rollen

- Was ist Ihnen wichtig?
- Welche Anforderungen möchten Sie verkleinern, welche dürfen größer werden?

Es kann hilfreich sein, Prioritäten zu setzen, Aufgaben abzugeben, Unterstützung zu suchen und die eigenen Ansprüche an eine Rolle zu hinterfragen.

- Wo sehen Sie Möglichkeiten, die Rollen so auszufüllen, wie Sie es sich wünschen?
- Können andere einen Teil Ihrer ungeliebten Aufgaben übernehmen?

Das Delegieren von Aufgaben erfordert zunächst Übung, aber kann den belastenden Rollenstress reduzieren.

aber auch den Familienmitgliedern zur Hand gehen. Alles reibungslos zu koordinieren, scheint beinahe unmöglich. Als problematisch erscheint den Frauen auch die Vereinbarkeit von Familie, Hof und außerlandwirtschaftlicher Arbeit. »[Was] grade aktuell bei uns ansteht ist, dass mein Mann mich bezirzt, meine Stelle aufzugeben. Was mir leidtun täte. [...] Ja, wir brauchen dringend Personal. Und ich versuche das noch zwischen. Und da sagt mein Mann, wie lange magst du das denn noch machen.«

Besonders schwierig ist es, unausgesprochenen und uneindeutigen Erwartungen gerecht zu werden. Der blinde Fleck bleibt immer vorhanden und kann nicht zufriedenstellend ausgefüllt werden. »Weil man sich ja da fügt und oft auch nicht sagt, was man selber gerne möchte. [...] Weil in so einem Familienbetrieb, da nimmt man eine Rolle ein. Und ja, aus der Rolle kommt man manchmal schwierig raus. [...] Aber ich kann im Moment auch nicht mehr sagen, weil ich halt noch nicht so viel in dem Betrieb mit drinnen bin. Und wenn ich mehr sagen will, dann muss ich mehr mitarbeiten. Das geht aber nicht.« Die Vermischung zwischen privaten und beruflichen Rollen wird hier besonders deutlich. Die Teilnehmerin spricht ursprünglich von dem Stress, den sie als Schwiegertochter empfindet. Im Fokus steht jedoch ihre betriebliche Rolle als Mitarbeiterin, welche mit der Rolle der Schwiegertochter verknüpft ist.

Aber auch eine zukünftige, noch nicht ausgeübte Rolle kann Konflikte auslösen. »Ich habe noch keine Kinder, [...] ja, wie machen andere Leute das? Also ich

finde, es ist aktuell als Betriebsleiter super schwierig. Und ich kann es mir in meinem aktuellen Tagesablauf nicht vorstellen, noch Kinder unterzubringen.«

Konfliktpotential ergibt sich also insbesondere in familienbäuerlichen Betrieben, wenn die Rollen nicht klar definiert sind. Aber auch angestellte Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben kennen die Zwickmühle zwischen langen anstrengenden Arbeitstagen und familiären Verpflichtungen, die zu Hause auf sie warten.

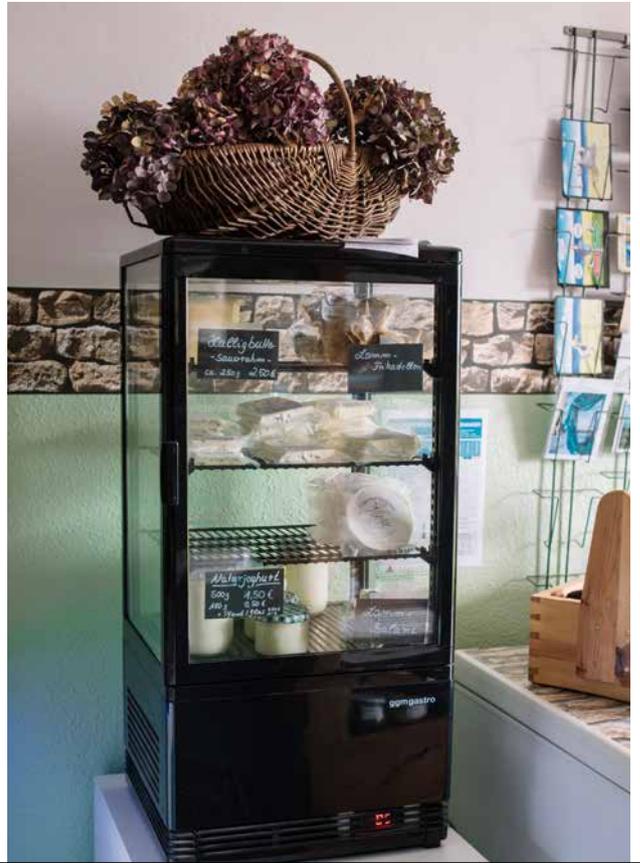
Überlastungen reduzieren

Die Rollenvielfalt der Frauen kann den Eindruck erwecken, dass es zu Überlastungen kommen muss. Jedoch können Freizeitrollen und Zeit für sich selbst eine puffernde Funktion einnehmen. Soziales Miteinander, aber auch Tätigkeiten wie gärtnern, kochen oder putzen können für einige Frauen stressreduzierend sein, wenngleich andere diese Rollen als belastend wahrnehmen.

Dies spiegelt die Vielfalt der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wider. Daher kann es keine allgemeingültigen Lösungen zur Konfliktbewältigung und Stressreduktion geben, da jede Frau ihre eigenen »Rollensets« mit jeweils individuellen Anforderungen besitzt. Die vielen Gruppengespräche und Interviews in der vorliegenden Studie bringen dennoch Gemeinsamkeiten hervor: Die Rolle der Mutter wird als wichtigste Rolle gesehen, die Rolle als ewig verfügbare »Haushaltshilfe« aber als belastend erlebt. •

Britta Johannsen





Lange Wege fordern das Leben im ländlichen Raum heraus

Die Ergebnisse der Online-Befragung des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen zeigen: Mehr als die Hälfte der befragten Frauen leben in einer sehr ländlichen Region. Die Mehrzahl wohnt im eigenen Haus oder in einer eigenen Wohnung auf dem Betrieb. Dabei schätzen die Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben genau diese ländliche Wohnlage und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zusätzlich sind 60 % der Befragten ehrenamtlich in ihrer Region engagiert, z. B. in örtlichen Vereinen, in ihrem Berufsstand, in der Kirche sowie in Elternvertretungen oder Fördervereinen von Schulen und Kindergärten. Viele Frauen haben dabei besondere Aufgaben wie beispielsweise die Arbeit in Vorständen übernommen. Neben der Art des Betriebes hat auch die Region einen Einfluss auf die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben.

Element der Studie: Online-Befragung
Autorin: Susanne Padel

Weite Wege und Funklöcher

Auf dem Land zu wohnen, geht oft mit weiten Entfernungen, einer schlechten Anbindung ans Verkehrsnetz und einem schlechteren Zugang zum Internet einher. Die meisten Frauen, die an der Befragung teilgenommen haben, wohnen in sehr ländlichen (51%) oder eher ländlichen Regionen. Nur 10% kommen aus nicht ländlichen Regionen. Ländlichkeit wird hier anhand eines statistischen Index definiert, der Daten zur Siedlungsdichte, Landnutzung, Wohnraum und Erreichbarkeit von Zentren verbindet.⁶

»

Bei schlechter Anbindung an Bus oder Bahn werden die Frauen oft zum »Mamataxi«, da sie Kinder oder Angehörige der älteren Generation häufig zu notwendigen Terminen und zu Freizeitaktivitäten bringen müssen.

Die Teilnehmerinnen der Online-Befragung wurden gebeten, die Entfernungen zu wichtigen Einrichtungen der Daseinsvorsorge zu schätzen. Für jene Frauen, die außerbetrieblich arbeiten, ist der Arbeitsplatz im Schnitt mit 22,3 km am weitesten vom eigenen Zuhause entfernt. Ein Vorteil der Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ist da natürlich, dass der

Arbeitsplatz direkt vor der eigenen Haustür ist. Die Kinderbetreuung ist im Durchschnitt 3,7 km und die Grundschule 4,4 km vom Wohnort entfernt. Die Hausärztin oder der Hausarzt sind rund 6,3 km von den befragten Frauen entfernt. Je nachdem wo der Betrieb liegt, können die Anfahrtswege sehr unterschiedlich sein. Der Abschlussbericht der Kommission »Gleichwertige Lebensverhältnisse«⁷ gibt als Vergleichswert für den Status Quo für Deutschland 3,3 km für Grundschulen und 3,7 km für die Hausärztin bzw. den Hausarzt an. Die verschiedenen Anbindungen der befragten Frauen sind also etwas schlechter als im bundesdeutschen Durchschnitt, jedoch deutlich schlechter als in den besten Kommunen (20 in Deutschland).

Schlecht(er) angebunden?

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen (57%) bewerten ihren Wohnort als »überhaupt nicht« oder »schlecht angebunden« an den Öffentlichen Personennverkehr angebunden. Nur 30% beurteilen ihre Anbindung als »gut« oder »sehr gut«, wobei Wohnorte in weniger ländlichen Kreisen erwartungsgemäß besser bewertet wurden. Bei schlechter Anbindung an Bus oder Bahn werden die Frauen oft zum »Mamataxi«, da sie Kinder oder Angehörige der älteren Generation häufig zu notwendigen Terminen und zu Freizeitaktivitäten bringen müssen. →

Welche Entfernungen legen die Frauen durchschnittlich in ihrem Alltag zurück?

Grundschule

n = 3755

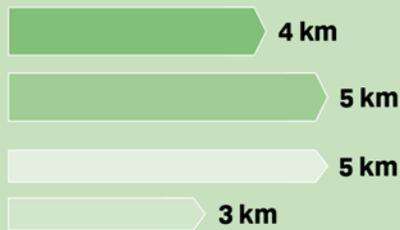


57 %

der befragten Frauen bewerten ihren Wohnort als »überhaupt nicht« oder »schlecht« an den öffentlichen Personenverkehr angebunden.

Lebensmittelladen

n = 3972



30 %

beurteilen die Anbindung als »gut« oder »sehr gut«.

30

Hausärztin/Hausarzt

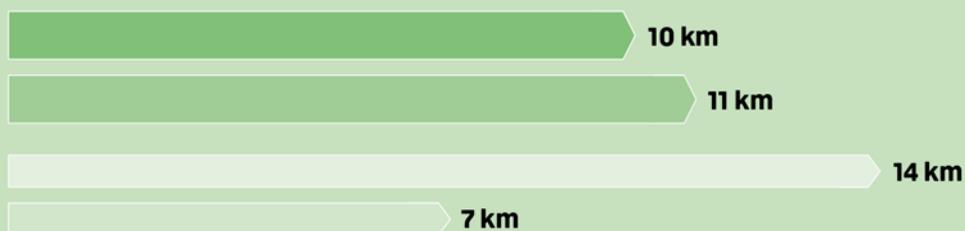
n = 4065



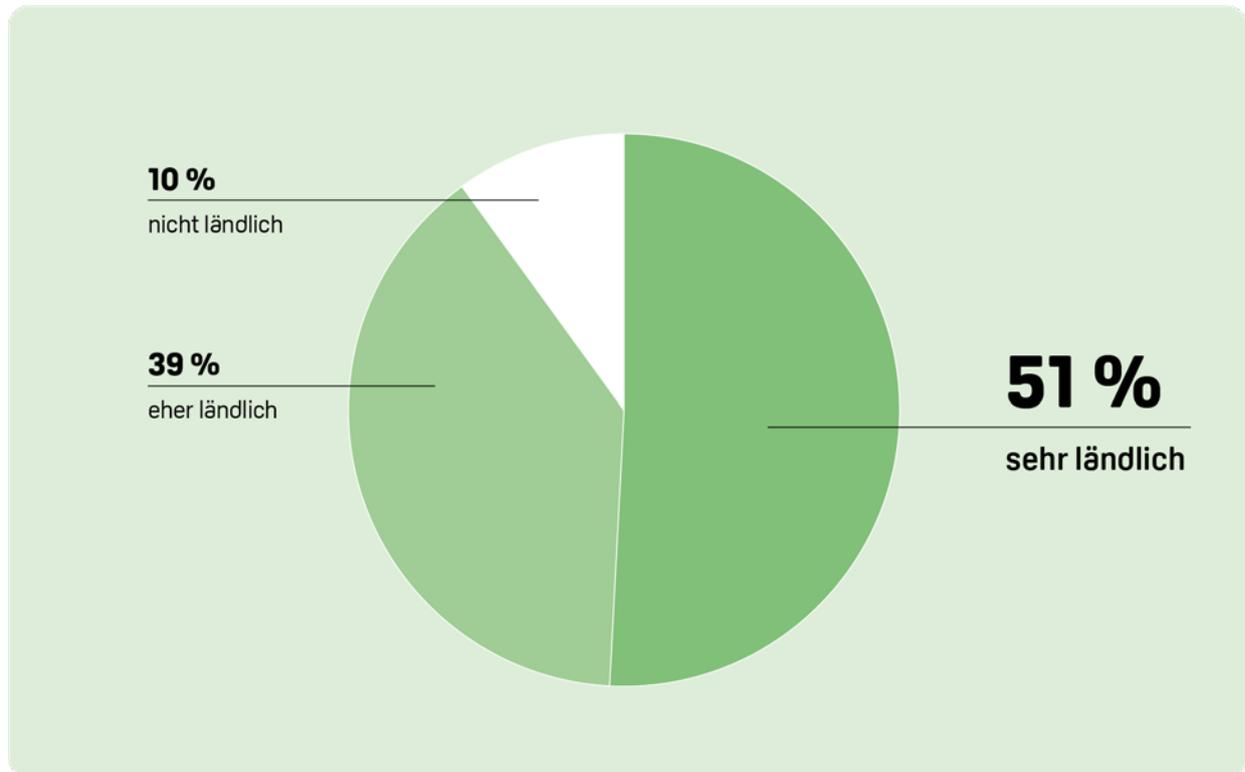
- Durchschnitt Deutschland (BMI 2019) ⁶
- Mittelwert über alle Befragten
- Teilnehmerinnen aus sehr ländlichen Region
- Teilnehmerinnen aus nicht ländlichen Regionen

Kinderärztin/Kinderarzt

n = 3687



Wie ländlich leben die befragten Frauen?



n = 4171 Teilnehmerinnen

Quellen: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021, Zuordnung der Ländlichkeit nach dem Landatlas (2020)

31

Chancen der Digitalisierung

Die Digitalisierung wird als Chance für den ländlichen Raum verstanden. Die Voraussetzung hierfür ist allerdings eine gute Internetverbindung. Frauen, die selbständig arbeiten, nutzen das Internet u. a. für digitale Werbung für ihren Betrieb, soziale Medien oder internetbasierte Dienste und Plattformen. Frauen, die abhängig beschäftigt sind, bewerten die Möglichkeit des Homeoffice als positiv, was aber auch die Gefahr von zusätzlichen Vereinbarkeitsproblemen bzw. Belastungssituationen birgt.

Ein leistungsstarkes Internet könnte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum beitragen⁸. Auch die betriebliche Arbeit (z. B. Antragsbearbeitungen oder Tierbestandsmeldungen) wird durch ein funktionsfähiges Internet erleichtert.

Mehr als die Hälfte der befragten Frauen geben an, über einen schnellen Internetanschluss zu verfügen, während 43 % ihren Anschluss als langsam bewerten.

»

Ein leistungsstarkes Internet könnte zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf im ländlichen Raum beitragen sowie die betriebliche Arbeit erleichtern.

Somit können bereits viele Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben die Chancen der Digitalisierung nutzen – u. a. zur Gründung eines Online-Versands, der Bewerbung der Betriebszweige oder auch für das Homeoffice. Es bedarf jedoch weiterhin einer aktiven und vielfältig gestalteten Förderung dieser digitalen Möglichkeiten – der Ausbau der Infrastruktur allein reicht nicht. Frauen in der Landwirtschaft sollten die Möglichkeit haben, Schulungen zu erhalten, sodass sie ihre Potentiale ausschöpfen und Risiken erkennen können – nur so kann zur Chancengerechtigkeit beigetragen werden. ●

Marianne Albersmeier

32





Amelie und Franziska Wetzlar





Vereinbarkeit mit dem Privatleben und Auszeiten von der Arbeit

Die sogenannte Work-Life-Balance ist ein viel diskutiertes Thema – sowohl in der Wissenschaft als auch in der Politik und Gesellschaft. Dem Konzept liegt die Idee zugrunde, dass sich ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben positiv auf die Lebensqualität von Menschen auswirkt. In der Landwirtschaft ist bereits der Begriff der »Arbeit« problematisch, denn hierunter werden in der wissenschaftlichen Literatur üblicherweise nur bezahlte Arbeitsstunden verstanden. Jene für selbständige Landwirt*innen zu messen, ist schwierig, denn für sie verläuft die Grenze zwischen »Berufs-« und »Privatleben« oftmals nicht trennscharf. Auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben, die oft noch eine Einheit von Haushalt, Familie und Betrieb darstellen, sind Ressourcen wie Finanzen und Arbeitskräfte eng miteinander verknüpft. Die Arbeit »draußen« auf dem landwirtschaftlichen Betrieb und »drinnen« in der Familie beeinflusst sich gegenseitig, wobei Frauen stets eine zentrale Rolle spielen.

Element der Studie: Online-Befragung
Autorin: Zazie v. Davier

36 Was macht das Leben lebenswert?

Gibt es Indikatoren, die uns dabei helfen können, die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sowie das Verhältnis von Arbeit und Privatleben in diesem berufsspezifischen Kontext zu bewerten und Aussagen über die Lebensqualität der Befragten zu treffen? Die OECD vergleicht und bewertet die Lebensqualität der Bevölkerung in verschiedenen OECD-Ländern anhand bestimmter, messbarer Indikatoren. Für Deutschland fließen diese Daten in den Regierungsbericht »Gut leben in Deutschland«⁹ ein. Messbare Kriterien für die Dimension »Work-Life-Balance« sind dabei »Geschlechterunterschiede in der Anzahl der bezahlten Stunden« und »Freizeit«.

Die Studienergebnisse aus der Online-Befragung zeigen – neben einem großen Arbeitspensum und einer Vielfalt von Aufgaben – eine eindeutig überwiegende Verantwortung der Befragten bei der Haus- und Familienarbeit. Da jedoch ausschließlich Frauen befragt wurden, lassen sich keine nach Geschlecht aufgeschlüsselten Unterschiede in der Anzahl der bezahlten und unbezahlten Arbeitsstunden ableiten.

Regelmäßig ausgeübte Freizeitaktivitäten sind bei den Studienteilnehmerinnen gegenseitige Besuche, z. B. in der Nachbarschaft, die Ausübung eines Hobbys oder etwas Essen oder Trinken gehen. Weniger häufig besuchen die Studienteilnehmerinnen Sport- oder Kulturveranstaltungen, gehen ins Kino oder unternehmen Kurzurlaube und Tagesausflüge. Im Durchschnitt machen die befragten Frauen 11,4 Tage Urlaub im Jahr, wobei fast die Hälfte jedes Jahr in den Urlaub gefahren ist. 38% der Befragungsteilnehmerinnen haben

»
Als besonders bereichernd am Leben und Arbeiten auf dem Hof empfangen über Dreiviertel der befragten Landwirtinnen, dass Kinder auf dem Hof aufwachsen können.

zwar eine Urlaubsreise unternommen, nicht jedoch in jedem Jahr, und immerhin 16% der befragten Frauen haben in den letzten drei Jahren gar keine Urlaubsreise machen können.

Die vielen Facetten des Glücks

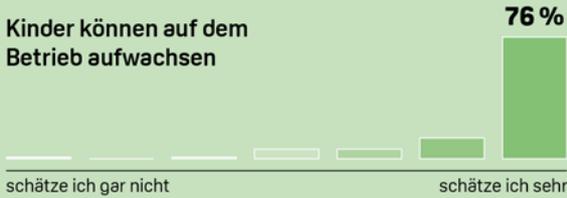
Auf die Frage »Wenn Sie einmal nur an sich denken, was wünschen Sie sich da für sich persönlich?« erhielt mehr Zeit mit dem Partner oder der Partnerin die größte Zustimmung. Für ein Drittel der Frauen ist dieser Wunsch von großer Bedeutung – gefolgt von mehr Zeit für sich selbst zu haben (29%) und Zeit mehr für sich und den Körper zu tun (25%). Ab und an mal aus dem Betrieb herauszukommen, wurde nur von einem Fünftel der befragten Frauen als Wunsch geäußert. Insgesamt wirken sich aber nicht nur Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, Freizeit und Urlaub aktiv zu gestalten, auf die Lebensqualität aus – auch andere Faktoren spielen eine Rolle.

Als besonders belastend im täglichen Berufsleben werden das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft, die Planungsunsicherheit für große Investitionen und die Zukunft des Betriebs (22%) wahrgenommen. Die Vielfalt der Aufgaben stellte für weniger als

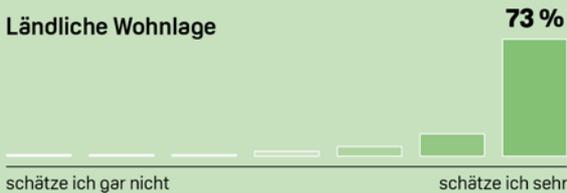


Was schätzen Sie am Hofleben?

Kinder können auf dem Betrieb aufwachsen



Ländliche Wohnlage



Arbeiten in der Natur und mit Tieren



Wie belastend sind folgende Aspekte?

Das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft



Planungsunsicherheit für große Investitionen im Betrieb



Vielfalt meiner Aufgaben



Was wünschen Sie sich persönlich?

Ich hätte gerne mehr Zeit für mich



Ich würde gerne ab und an mal aus dem Betrieb rauskommen



Ich hätte gerne mehr Zeit mit meinem Partner/meiner Partnerin



n = 5160 bis 5799 Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021

ein Zehntel eine starke Belastung dar (7%), während ein Viertel diese Vielfalt als gar nicht belastend empfindet (25%). Als besonders bereichernd am Leben und Arbeiten auf dem Hof empfanden über Dreiviertel der befragten Landwirtinnen, dass die Kinder auf dem Hof aufwachsen können. Auch die ländliche Wohnlage schätzt die Mehrheit. Die Arbeit in der Natur und mit Tieren (63%) wurde ebenfalls – wenn auch etwas geringer – wertgeschätzt. Das Familienleben mit mehreren Generationen gab ein Viertel der Frauen als positive Komponente am Hofleben an.

Wie zufrieden die befragten Frauen in den landwirtschaftlichen Betrieben mit ihrem Leben sind, wurde ebenfalls in der Online-Befragung erfasst. Die Studienteilnehmerinnen konnten auf einer Skala von »0 – überhaupt nicht zufrieden« bis »10 – voll und ganz zufrieden« ihre Zufriedenheit einordnen. Im Durchschnitt lag die Lebenszufriedenheit aller teilnehmenden Frauen bei 7,92 Punkten.

Dies weist darauf hin, dass die Teilnehmerinnen der Online-Befragung trotz einer hohen Arbeitsbelastung überwiegend zufrieden mit ihrem Leben sind. •

Juliane Menke

38





Cecilia Abel



40





Der Gender Gap in der Landwirtschaft

Frauen tragen viel Verantwortung auf den Höfen und doch sind nur die Wenigsten von ihnen selbst Betriebsleiterin. Wie passt das zusammen? Aus der Landwirtschaftszählung¹⁰ ist bekannt, dass im Jahr 2020 in Deutschland 335.400 Frauen in der Landwirtschaft arbeiteten – der Frauenanteil liegt somit bei 36 %. Hinsichtlich der Betriebsführung fällt der Anteil wesentlich geringer aus: Nur 11 % der landwirtschaftlichen Betriebe werden von einer Frau geleitet. In den letzten 20 Jahren ist der Anteil um nur zwei Prozentpunkte gestiegen. Zudem leiten Frauen häufiger kleinere Betriebe als Männer. Was die Agrarstatistik jedoch nicht verrät, sind die Gründe für diesen Gender Gap in der Betriebsleitung. Anhand der Analyse der regionalen Auftaktworkshops und der Einzelinterviews ließen sich eine Vielzahl an Gründen für den geringen Anteil an Betriebsleiterinnen identifizieren. Die Ergebnisse geben u. a. Hinweise auf strukturelle Barrieren beim Zugang zur Position der Betriebsleitung, bei der Männer gegenwärtig bevorzugt werden.

Elemente der Studie: Einzelinterviews, regionale Auftaktworkshops und Analyse von Dokumenten und Studien
Autorin: Janna Luisa Pieper

42

Die Hofnachfolge ist meist noch Männersache

Bei dem Zugang zur Leitung von Höfen spielt die Hofnachfolge eine wichtige Rolle, denn die familiäre Weitergabe ist der traditionelle Weg, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu übernehmen. Einen Hoffnungsschimmer lassen neueste Zahlen der Landwirtschaftszählung vermuten: Immerhin 18 % der Höfe sollen von Frauen übernommen werden. Gleichwohl wird beim genaueren Blick auf die Statistik deutlich, dass sich diese Angabe nur auf weniger als 20 % aller Höfe bezieht – nämlich nur Einzelunternehmen mit einer Betriebsleitung über 55 Jahren, die zum Zeitpunkt der Landwirtschaftszählung bereits wussten, wer die Hofnachfolge antritt – und nicht auf alle landwirtschaftlichen Betriebe insgesamt (wie z. B. auch mit anderer Rechtsform wie GbR oder GmbH organisiert oder mit jüngerer Betriebsleitung)¹¹. Die Agrarstatistik spiegelt die Vererbungspraxis und deren etwaigen Wandel daher nur vage wider.

Aus den gewonnenen qualitativen Daten der Studie lassen sich Erkenntnisse zum geringen Anteil der Hofnachfolgerinnen ableiten: So bilden internalisierte Geschlechterrollenzuweisungen Barrieren für Frauen bei der Übernahme von Höfen. Die Überzeugung, dass es spezifisch »weibliche und männliche Eigenschaften« gäbe, stellt die Grundlage für geschlechtsspezifische Arbeitsbereiche auf den Höfen dar. Dies zeigt sich oft schon im Kindesalter.

Töchter sind auf den Höfen eher für Tätigkeiten in der Hauswirtschaft oder im sorgenden und pflegenden Bereich – z. B. für das Füttern der Kälber – ver-

»

Immerhin 18 % der Höfe sollen von Frauen übernommen werden. Gleichwohl wird beim genaueren Blick auf die Statistik deutlich, dass sich diese Angabe nur auf weniger als 20 % aller Höfe bezieht und nicht auf alle landwirtschaftlichen Betriebe insgesamt.⁶

antwortlich. Der Umgang mit Technik und Maschinen wird hingegen oft nur den Söhnen vermittelt. Somit starten die Söhne bereits mit einem landwirtschaftlichen Kompetenz- und Wissensvorsprung, den viele Töchter erst aufholen müssen. Ein Grund für diese Erziehungspraxis liegt in der noch immer verinnerlichten Überzeugung, dass der Hof rechtlich an einen männlichen Nachkommen vererbt werden müsse. Zwar ist diese Regelung bereits seit 1947 aus den Gesetzestexten getilgt – in den Köpfen vieler Menschen in der Landwirtschaft ist diese traditionelle Vorstellung hingegen geblieben. Nur in Ausnahmefällen werden Töchter als Hofnachfolgerinnen herangezogen – vor allem dann, wenn sie keine Brüder haben.

Gegenstrategien der »ausgebremsten Hofnachfolgerinnen«

Dennoch zeigen die Ergebnisse der Interviews, dass auch die nicht zur Hofnachfolgerin sozialisierten Frauen mitunter erfolgreiche Strategien entwickeln, um trotzdem den elterlichen Betrieb übernehmen zu können. Eine essentielle Gegenstrategie besteht in der Erweiterung ihres landwirtschaftlichen Wissens und ihrer praktischen Kompetenzen. Dabei entscheiden sich die nicht landwirtschaftlich sozialisierten Hofnachfolgerinnen eher für ein Studium in Agrarwissenschaften als für eine Ausbildung in diesem Bereich. Dies liegt u. a. daran, dass sie befürchten, dass von ihnen als potenzielle Hofnachfolgerinnen auf dem Ausbildungsbetrieb erwartet wird, dass sie bereits sicher Maschinen bedienen können. Manche Frauen absolvieren zusätzliche Lehrgänge, um z. B. das Treckerfahren unabhängig von ihren Vätern zu erlernen.

Durch diese Professionalisierungsstrategie schaffen sie nicht nur die Grundlage, einen Hof bewirtschaften zu können, sondern auch die Voraussetzung, als wirtschaftsfähige Erbin anerkannt zu werden. Ihre eigenständig erlernten Kompetenzen helfen ihnen dabei, Businesspläne für ihre (potenziellen) zukünftigen Betriebe zu entwickeln. Diese beinhalten häufig innovative Bewirtschaftungskonzepte sowie Diversifizierungsmaßnahmen – wie bspw. die hofeigene Verarbeitung und Vermarktung.

Ein anderer wichtiger Faktor bei der Hofübernahme durch Frauen stellt die Orientierung an anderen Betriebsleiterinnen dar – sie dienen als positive Rollenvorbilder, die ermutigen und bekräftigen. Um Kontakt zu diesen Vorbildern aufzubauen, sind landwirtschaftliche Netzwerke (z. B. im Studium), Verbände oder ehrenamtliches Engagement im landwirtschaftlichen Kontext für die potenziellen Hofnachfolgerinnen von großer Bedeutung.

Kein Land in Sicht?

Für diejenigen, die nicht die Möglichkeit einer familiären Hofnachfolge haben, bietet sich der Weg der Existenzgründung. Einige der Studienteilnehmerinnen entschieden sich für die Gründung eines landwirtschaftlichen Betriebes – entweder durch eine außerfamiliäre Hofübergabe, Pacht oder den Kauf von Land bzw. Ställen. Fast alle Gründerinnen unter den befragten Frauen setzten auf Betriebskonzepte mit hofeigener Verarbeitung und Vermarktung.

Nicht nur für die Existenzgründerinnen gilt es neue und gut durchdachte Betriebskonzepte zu entwerfen. Für viele Betriebsleiterinnen stellt es schlichtweg eine Notwendigkeit dar, um überhaupt eine Chance zu erhalten, einen Hof zu führen. Die Interviewpartnerinnen berichteten mitunter vom Druck, sich beweisen



und zeigen zu müssen, dass sie mindestens genauso gut – wenn nicht besser – sind als ihre Brüder oder männlichen Kollegen.

Empowerment der Hofnachfolgerinnen und Gründerinnen

Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit sollte es das Ziel sein, dass mehr Frauen Höfe führen. Um dies zu erreichen, braucht es mehr Hofnachfolgerinnen und Existenzgründerinnen, sowie mehr Frauen in landwirtschaftlichen Entscheidungsstrukturen – sowohl auf den Betrieben als auch in den Interessenvertretungen. Der grundlegende Wandel der landwirtschaftlichen Traditionen ist dabei unumgänglich.

Die Landwirtschaft braucht einen offenen Diskurs über geschlechtsspezifische Rollenzuweisungen und sollte das Empowerment der Hofnachfolgerinnen sowie Förderprogramme für landwirtschaftliche Existenzgründungen in den Fokus nehmen. Bereits in den Ausbildungsstätten der grünen Berufe sollte dies zum Thema werden.

Außerdem ist die gemeinschaftliche Führung von Betrieben in der Landwirtschaftszählung nicht sichtbar. Im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit wäre es von großer Bedeutung, auch die vielfältigen bezahlten und unbezahlten Aufgaben von Frauen in der Landwirtschaft durch regelmäßige Erhebungen sichtbar zu machen. Nur so können Indikatoren der Gleichstellung wie der Gender-Care-Gap und der Gender-Pay-Gap auch für die Landwirtschaft berechnet werden. •

Lilli Haulle





Katrin Brüning

46





Wie nehmen angestellte Frauen und Auszubildende in verschiedenen Positionen in der Landwirtschaft die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Landwirtschaft wahr?

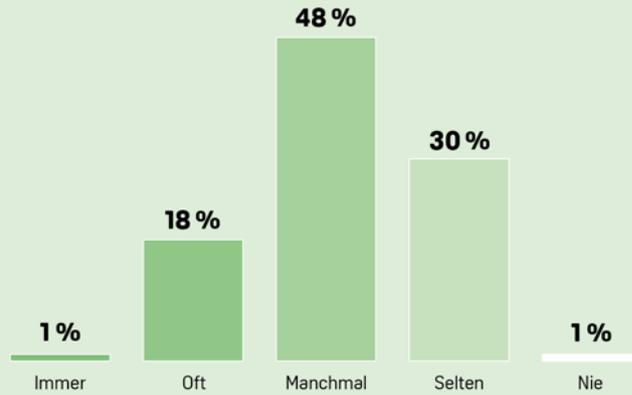
» Die deutliche Mehrheit der Angestellten und Auszubildenden geben an, dass Männer und Frauen in der Landwirtschaft nur manchmal, selten oder nie gleichbehandelt werden.

48



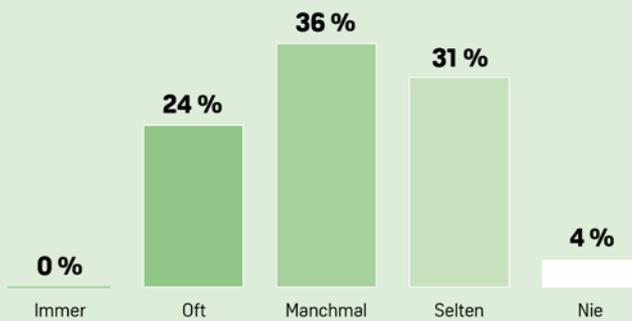
Auszubildende

n = 77



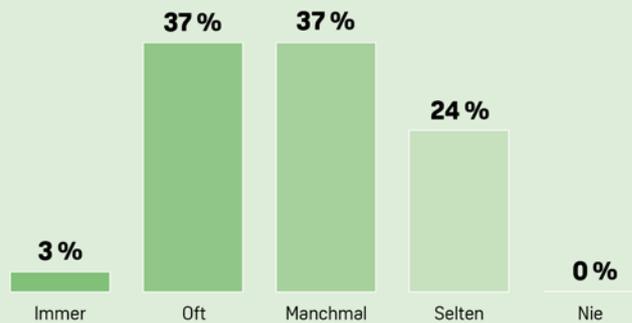
Familienfremde Angestellte ohne leitende Funktion

n = 149



Leitende Angestellte

n = 76



Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021, nur Auszubildende und Angestellte ohne Leitungsfunktion

Hoch qualifiziert aber geringer geschätzt

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein erklärtes Ziel der Deutschen Nachhaltigkeitspolitik. Die Angestelltenstudie der Universität Göttingen zeigt jedoch, dass dieser Grundsatz im Berufsfeld der Landwirtschaft noch nicht hinreichend verwirklicht ist. So berichten familienfremde ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion sowie weibliche Auszubildende in Ost- und Westdeutschland in den durchgeführten qualitativen Interviews fast durchgängig von massiven Vorbehalten, mit denen sie als Frauen in der Landwirtschaft konfrontiert sind, und von wiederholten Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz.

Elemente der Studie: Angestellten-Studie, Online-Befragung
Autorin: Christine Niens

Gefühlte Wahrheiten und finanzielle Tatsachen

In den Interviews kommt zum Ausdruck, dass Frauen den Eindruck haben, sich mehr beweisen zu müssen als männliche Mitarbeiter und dass man ihnen am Arbeitsplatz weniger Privilegien einräumt. Oft werden ihre Kompetenzen – trotz hoher Qualifikation und langjähriger Berufserfahrung – nicht ernst genommen und wertgeschätzt. Dementsprechend verwundert es nicht, dass Frauen in der Landwirtschaft, bei vergleichbaren Anforderungen an ihre Tätigkeit, häufig weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Das Problem der Gleichbehandlung ist hochaktuell und betrifft ältere Angestellte und junge Frauen gleichermaßen. Mehrere weibliche Auszubildende schildern ihre Erfahrungen mit Berufsberater*innen, die ihnen von einer landwirtschaftlichen Ausbildung abrieten, weil dies »nichts für Frauen sei«. Sie erzählen auch davon, im Rahmen der praktischen Ausbildung in »typisch männlichen« Tätigkeiten, wie dem Führen von landwirtschaftlichen Maschinen, kaum geschult worden zu sein mit der Begründung, dass dies sowieso nicht interessant für Frauen sei. Die durchgeführte bundesweite Online-Befragung des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen bestätigt diese Ergebnisse: Die Mehrheit (60–80%) der befragten Auszubildenden, familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion und leitenden Angestellten geben an, dass Männer und Frauen in der Landwirtschaft nur manchmal, selten oder nie gleichbehandelt werden. Die Wahrnehmung der Gleichbehandlung zeigt sich dabei in den drei Gruppen wie folgt: Während etwa ein

Fünftel der Auszubildende oft Gleichbehandlung von Frauen und Männern empfinden, sind es bei den familienfremden Angestellten 24% und bei den leitenden angestellten Frauen 37%. Dass Männer und Frauen in der Landwirtschaft immer gleich behandelt werden, äußert nur ein sehr geringer Anteil aller befragten Frauen von durchschnittlich 1%.

Ausblick auf einen nach wie vor langen Weg

Es gibt jedoch auch Lichtblicke. Einige der Frauen in der Angestelltenstudie berichten, dass in der ökologischen Landwirtschaft und auch auf einigen konventionellen Betrieben ein Umdenken stattfindet und man dort Frauen als Mitarbeitende immer mehr schätze. Insgesamt sind sich die Interviewten jedoch einig, dass von einer umfassenden Gleichstellung der Geschlechter in der Landwirtschaft noch nicht die Rede sein kann.

Die Angestelltenstudie der Universität Göttingen zeigt somit, dass es zur politisch angestrebten Gleichstellung der Geschlechter noch ein weiter Weg ist, wobei einige Betriebe bereits eine wichtige Vorreiterrolle einnehmen. Auch um den zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Landwirtschaft zu decken, ist die vollständige Anerkennung weiblicher Kompetenzen und Leistungsfähigkeit aber unumgänglich. Die Schulung der Gender-Kompetenzen und die gezielte Förderung von Frauen in der Landwirtschaft ist vor diesem Hintergrund ein dringendes Handlungserfordernis, um die angestrebte Gleichstellung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft zeitnah zu realisieren. ●

Ada Baberowsky





51



Absicherung im Alter bleibt eine Herausforderung

Landwirtschaftliche Betriebsleiter*innen und ihre Partner*innen genießen gegenüber vielen Selbständigen ein Privileg, das ihnen aber nicht immer als solches erscheint: Sie sind gesetzlich verpflichtet, in die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) einzuzahlen und haben damit – ähnlich wie Arbeitnehmer*innen – Anspruch auf eine Rente, dem sogenannten »Altersgeld«. Die Landwirtschaftliche Alterskasse ist in einen eigenständigen Sozialversicherungsträger für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau eingebettet und zählt neben der Gesetzlichen Rentenversicherung damit zur ersten Säule der Altersvorsorge. Die Altersrente stellt allerdings nur eine Teilsicherung dar.

Element der Studie: Online-Befragung
Autorin: Imke Edebohls

52

In der Regel wird Landwirt*innen nach Beendigung der beruflichen Phase ein Altenteil vom Betrieb gestellt. Wird der Betrieb nicht innerhalb der Familie übergeben, stellen die Verpachtung oder der Verkauf ihrer Flächen weitere Bausteine ihrer Altersvorsorge dar.

Nicht nur die betriebsleitende – oftmals männliche – Person ist verpflichtet, in die LAK einzuzahlen. Auch ihre (Ehe-)Frauen, die mitarbeitende Familienmitglieder sind, müssen seit 1995 verpflichtend LAK-Beiträge bezahlen. Damit steht den Frauen von Landwirten prinzipiell die gleiche Alterssicherung zu wie ihren Männern. Weitere Leistungen der Sozialversicherung der Landwirt*innen sind bspw. die landwirtschaftliche/hauswirtschaftliche Betriebshilfe im Krankheitsfall, die nur von Personen bezogen werden kann, die – vereinfacht gesagt – in die LAK einzahlen.

Vorsorge wird im Privaten sowie im Betrieb getroffen

In der Online-Befragung und den durchgeführten Workshops wurde erhoben, welche Formen der Absicherung für Frauen in den Betrieben vorliegen. Die Mehrheit der Frauen sind mitarbeitende Familienangehörige – meist Ehe- oder Lebenspartnerin des überwiegend männlichen Betriebsleiters – die unter die Alterskassenpflicht fallen. Zudem haben 77% der Frauen eigene Lebens- oder Rentenversicherungen, Einnahmen aus Kapitalvermögen oder einem eigenen Haus, die die Alterssicherung untermauern – also die private Vorsorge, die dritte Säule der Altersvorsorge. Nahezu die Hälfte der Ehefrauen ist außerbetrieblich tätig und hat damit einen eigenen, betriebsunabhän-

Eine Besonderheit in der Landwirtschaft – das Altenteil

Lebenslanges Wohn- und Versorgungsrecht

17 %



Frauen, die das Altenteil als Altersvorsorge angegeben haben

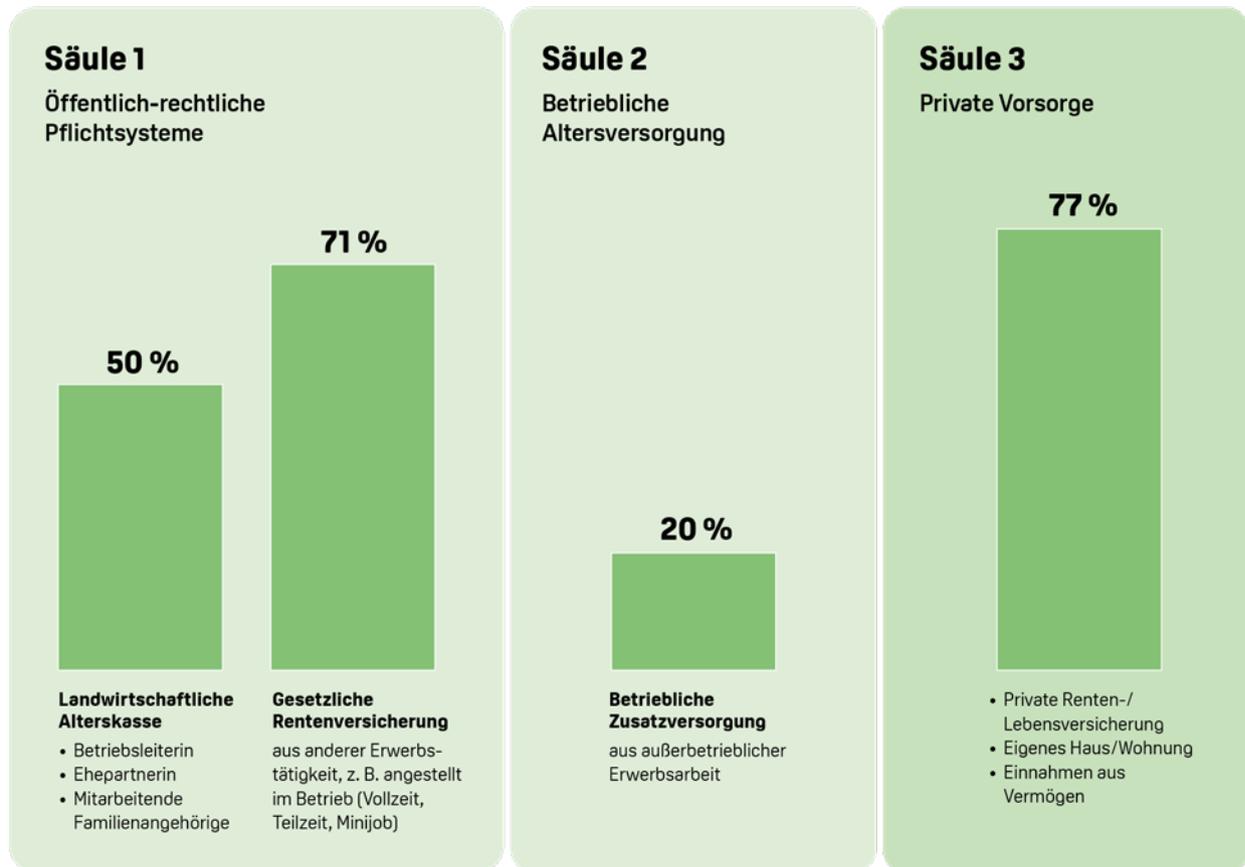
Ein Altenteil ist ein lebenslanges Wohnrecht und Barzahlung im Alter, das die den Hof übernehmende Generation der abgebenden Generation zu leisten hat.

n=5642

gigen Rentenanspruch – sie sind also gesetzlich rentenversichert, was ebenfalls zu der ersten Säule zählt. Dieser Rentenanspruch wird oft durch eine betriebliche Vorsorge wie z. B. Pensionsfonds vom Arbeitgeber ergänzt, welche in der zweiten Säule, der betrieblichen Vorsorge, dargestellt ist.

Wer außerbetrieblich tätig ist, kann sich von der Alterskasse befreien lassen. Damit verliert die Person allerdings auch den Anspruch auf die zusätzlichen Leistungen der Alterskasse wie z. B. der Betriebshilfe oder auch einer Kur. Viele Frauen, die als mitarbeitende

Was sind die tragenden Säulen der Alterssicherung?



n = 5642 (gilt für alle gezeigten Angaben)

Quellen: Online-Befragung 2020/2021, Darstellung in Anlehnung an Deutsche Rentenversicherung (2022)¹²

Familienangehörige auf den Betrieben leben und ihren außerbetrieblichen Beruf aufgegeben haben, können aus der vorehelichen, rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit oder der Anerkennung von Kindererziehungszeiten noch Rentenansprüche geltend machen.

Sicherheit schaffen auf mehreren Wegen

Sehr häufig liegen mehrere Formen der Alterssicherung von Frauen vor. Aufgrund des Teilsicherungsmodells der LAK sind Landwirt*innen und ihre Partner*innen auf mehrere Standbeine der Altersvorsorge auch angewiesen. Leider lässt oft die wirtschaftliche Situation in den Betrieben keine zusätzliche Alterssicherung zu oder Investitionen werden – vor allem in der Aufbauphase eines Unternehmens – vor die Alterssicherung gestellt. Die Abhängigkeit vom Betriebsleiter wird im Alter als sehr hoch empfunden, denn das Altenteil stellt eine große Belastung für den Betrieb dar. Darum haben vor allem junge betriebsleitende Familien mittlerweile den Anspruch, sich eine eigene Altersversorgung aufzubauen, um künftig unabhängiger von der Folgegeneration leben zu können.

Die Alterssicherung stellt bei Landwirt*innen und ihren Partner*innen eine große Herausforderung dar. Als Selbstständige müssen sie sich aktiv um ihre spätere Absicherung kümmern. Aus den Studienergebnissen geht der Wunsch der Frauen hervor, das Alterskassensystem zu reformieren. Dabei steht vor allem die Vereinbarkeit von gesetzlicher Rentenversicherung und der Landwirtschaftlichen Alterskasse im Vordergrund, die z. B. bei gemischten Erwerbsbiografien eine große Rolle spielt.

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben stehen die gleichen Möglichkeiten wie Männern offen, sich finanziell fürs Alter abzusichern. Wichtig ist es, Informations- und Beratungsangebote frühzeitig zu nutzen. Aus der Studie ergeben sich Hinweise, dass von Seiten der Bildungs- und Beratungsträger ein umfangreiches Informationsangebot zur Altersvorsorge in der Landwirtschaft besteht – dieses allerdings zu wenig in Anspruch genommen wird. Um die Absicherung im Alter für Frauen in der Landwirtschaft unabhängig und niedrigschwellig zu gestalten, ist es ein wichtiger Schritt, die Angebote präzenter zu machen und zu vermitteln, dass die Alterskasse alleine für eine Absicherung im Alter nicht reicht. ●



Aktuell ist der Klimawandel sehr brennend, vor allem die Trockenheit. Es ist eine Herausforderung, da viele Weinberge noch nicht darauf angepasst sind.

54

Julia Oswald ist Winzerin mit einem Bachelor in Weinbau und Önologie – also der Kellerwirtschaft. Sie ist Hofnachfolgerin auf einem 25 Hektar großen Weinbaubetrieb ihrer Familie. Hier ist sie gemeinsam mit drei Schwestern aufgewachsen. Derzeit arbeitet sie an ihrer Masterarbeit, in der sie die Entwicklung einer Sortimentsstruktur für den Betrieb untersucht. Das Weingut Burghof Oswald liegt in Guntersblum/Weinbaug Gebiet Rheinhessen in Rheinland-Pfalz. Neben dem Weinanbau und der Kellerwirtschaft gehört außerdem eine Gutschänke, ein Gästehaus und die Vinothek – der Weinverkauf – zum Betrieb.

Interview: Susanne Padel

Wie lebt und arbeitet es sich als Landwirtin?

Am wichtigsten ist für mich die Verbundenheit zur Natur und das Arbeiten in einem Familienbetrieb über mehrere Generationen hinweg. Im Weinbaubetrieb werden immer langfristige Entscheidungen getroffen: Wenn wir jetzt einen Weinberg anlegen, dann wirtschaften wir damit die nächsten 30 Jahre. Wir denken und handeln also wirklich in und für Generationen – nicht nur von heute auf morgen.

Welche Aspekte der landwirtschaftlichen Arbeit empfinden Sie als bereichernd?

Am spannendsten ist die Ernte. Darauf arbeiten wir das ganze Jahr hin. Auch die Abfüllung der Weine ist ein befriedigender Moment – das fertige Produkt wird sozusagen in der Flasche sichergestellt. Den Weinverkauf

und Weinproben empfinde ich als bereichernd – Kunden unsere Weine zu präsentieren und mich mit ihnen auszutauschen. Ebenso viel Freude bereiten mir Veranstaltungen – wenn unser Innenhof voll mit Leuten sitzt – einfach eine schöne Atmosphäre.

Auch die Auszubildenden oder Praktikanten zu begleiten, macht mir Spaß und wie ich ihnen mein Wissen verständlich vermitteln kann. Ich lerne auch noch viel von meinem Vater, aber auch von den anderen Mitarbeitern.

Wie sieht ein typischer Tag bei Ihnen im Sommerhalbjahr aus?

Bei uns gleicht kein Tag dem anderen. Im Sommer sind vor allem drei Bereiche wichtig: die Arbeit im Weinberg wie z.B. die Laubarbeit und qualitätsfördernde Maßnahmen wie die Ertragsanpassung, der Pflanzenschutz, die Bodenbearbeitung und die Bewässerung, die immer wichtiger wird. Außerdem nehmen Veranstaltungen, die wir auf dem Weingut durchführen, im Sommer unsere Zeit ein. Wir führen z.B. Hoffeste, Weinproben und Betriebsbesichtigungen durch. Der letzte Bereich liegt im Keller. Hier bereiten wir die Rotweinabfüllung vor, da die Rotweine noch länger im Holzfass reifen.

Die nächste wichtige Jahreszeit ist der Herbst – also die Erntezeit. Dazu gehören am Morgen die Reinigungsarbeiten im Keller, die Reifekontrolle in allen Weinbergen, die Traubenernte und der Transport sowie das Verarbeiten zu Most und zum Schluss das Vergären und die Gärkontrolle. Damit sind wir 24/7 beschäftigt. →

Julia Oswald





56



»

Ich glaube, dass meine Generation mehr auf Zusammenarbeiten fokussiert ist. Mit den Jungwinzern oder auch mit meinen Studienkolleginnen und -kollegen tauschen wir uns ganz offen aus und unterstützen uns gegenseitig.

Was passiert in den Wintermonaten?

In den Wintermonaten schneiden wir unsere Weinreben zurück und setzen hiermit den Grundstein für die neue Ernte. Zeitgleich bereiten wir die Weißweine zur Abfüllung vor und haben im Weinverkauf das Weihnachtsgeschäft zu bewältigen.

Wieviel Zeit am Tag gehört Ihnen? Wie verbringen Sie diese Zeit?

Kann ich pro Tag gar nicht so genau sagen. Im Sommer ist die Zeit deutlich geringer, im Herbst gibt es sozusagen keine Freizeit. Aber ich versuche immer, Anfang März für zwei bis drei Wochen eine längere Reise zu machen. Anfang des Jahres war ich zum Beispiel in Südafrika und wir haben uns verschiedene Weingüter angeschaut. Ansonsten verbringe ich viel Zeit mit meinen Geschwistern und mit Freunden und gehe vor allem im Sommer auf Weinfeste.

Welche Situationen oder Tätigkeiten kosten Sie die meisten Nerven?

Aktuell ist der Klimawandel sehr brennend, vor allem die Trockenheit. Es ist eine Herausforderung, da alte Weinberge noch nicht darauf angepasst sind bewässert zu werden.

Auch die Bürokratie, welche immer mehr wird, kostet mich Nerven – vor allem für kleine Betriebe stellt dies eine große Herausforderung dar.

Das Zusammenleben mit mehreren Generationen ist sehr schön, aber auch dass kann gelegentlich etwas anstrengend sein.

Wann war das letzte Mal, dass etwas Unvorhergesehenes in Ihrem Betriebsalltag passiert ist?

Im letzten Jahr haben wir den großen Staats-Ehrenpreis vom Land Rheinland-Pfalz bekommen. Das ist die höchste Auszeichnung des Landes für Weinbaubetriebe. Im gleichen Jahr wurde dann auch noch einer

unserer Rieslinge zum Landessieger. Da waren wir doppelt überraschend und umso mehr motiviert.

Was bedeutet Heimat für Sie?

Meine Familie, meine Freunde und Weinberge.

Mit welchem Gefühl blicken Sie in die Zukunft? Was gibt Ihnen Zuversicht?

Zuversicht gibt mir meine Familie. Sie unterstützt mich in allem – ob es um Wein oder auch etwas Privates geht. Ich verstehe mich sehr gut mit meiner Partnerin, meinen Geschwistern, meinen Eltern und meinen Großeltern.

Ich glaube, dass meine Generation mehr auf das Zusammenarbeiten fokussiert ist. Mit den Jungwinzern oder auch mit meinen Studienkolleginnen und -kollegen tauschen wir uns ganz offen aus und unterstützen uns gegenseitig.

Was wünschen Sie sich für Ihren Betrieb in 10 Jahren?

Es wäre schön, wenn unser Weingut deutschlandweit an Bekanntheit gewinnt. Auf dem Hof möchten wir noch vieles umbauen, wir haben z.B. einen alten Wasserturm auf unserem Gelände, welchen wir gerne touristisch nutzen möchten.

Wenn Sie Ihrem jüngeren Ich nur einen Ratschlag geben könnten, welcher wäre das?

Entspannt bleiben.

Was müsste sich verändern, damit Sie mit Ihrer Arbeit und Ihrem Leben in der Landwirtschaft vollkommen zufrieden sind?

Winzer sind nie zufrieden. Es gibt immer etwas, was wir verbessern, optimieren oder vereinfachen können. Genau das macht Spaß, und ist eine Herausforderung. •

Journalistische Interviews, die eigens für die Fotobroschüre angefertigt wurden.

Ina Claus

58







Wie viele Frauen haben an den Studien »1988« und »2020/2021« teilgenommen?



Wie war die Lebenssituation der Frauen damals »1988« und heute »2021«?

60



5,1 Personen
wohnten in einem Haushalt



90 %
der Haushalte
hatten Kinder



5,8 Personen
wohnen in einem Haushalt



74 %
der Haushalte
haben Kinder

1988

2020/2021

Die Veränderung im Arbeiten und Leben in 30 Jahren

Außerbetriebliche Tätigkeiten und die akademische Ausbildung stehen heute mehr im Fokus von Frauen in der Landwirtschaft als vor 30 Jahren. Was allerdings fast unverändert bleibt, ist die Übernahme der Hausarbeit – die 1988 sowie heute in weiblichen Händen liegt. Was sich in 30 Jahren für Frauen in der Landwirtschaft gewandelt hat, zeigt der Vergleich zweier Studien: In einer 1988 von Erika Claupein und Hans-Joachim Günther durchgeführten Befragung zur Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen haben 11.456 Frauen aus den westdeutschen Bundesländern teilgenommen.¹³ Dieser Erhebung werden nun ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen gegenübergestellt. Dazu wurden die Antworten von 5.099 Teilnehmerinnen berücksichtigt, die genau wie in der Studie von 1988 aus den westlichen Bundesländern kommen und einen familiären Bezug zur Landwirtschaft haben. Beide Befragungen wurden mit Unterstützung des Deutschen LandFrauenverbands (dlv) durchgeführt.

Elemente der Studie: Online-Befragung und Auswertung von Dokumenten und Studien
Autorin: Susanne Padel

Arbeit und Leben auf dem Hof

Vor 30 Jahren kamen die befragten Frauen überwiegend von Haupterwerbsbetrieben (83%) – mehr als die Hälfte des Haushaltseinkommens kommt damit aus der Landwirtschaft. Heute sind es nur noch etwa die Hälfte der befragten Frauen. In der Online-Befragung von 2020/2021 machen nun hingegen Frauen von Nebenerwerbsbetrieben einen größeren Anteil aus – mit 47% ist der Anteil im Vergleich zu damals damit um 30 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der Haupterwerbsbetriebe ist insgesamt rückgängig. Heute gibt es neben Betrieben mit mehr Flächen in der Bewirtschaftung auch mehr Betriebe, die nebenberuflich bewirtschaftet werden.

Die Anzahl an Personen, die gemeinsam in den landwirtschaftlichen Haushalten leben, hat geringfügig zugenommen. Dabei hat sich auch die Anzahl der Haushalte vergrößert, in denen mehrere Generationen zusammenleben. Gleichzeitig ist der Anteil an Haushalten mit Kindern unter 18 Jahren etwas zurückgegangen und beträgt heute nur noch knapp 75%.

Studium statt Hauswirtschaftslehre

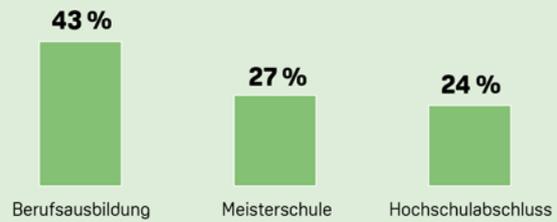
Der Trend zur besseren Ausbildung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben setzt sich eindeutig fort. Schon 1991 wurde angemerkt, dass sich das Bildungsniveau der Bäuerinnen sprunghaft verbessert hatte. Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung – also einer Lehre – hat um 30 Prozentpunkte und der mit einer abgeschlossenen Meisterausbildung oder einem ähnlichen Abschluss



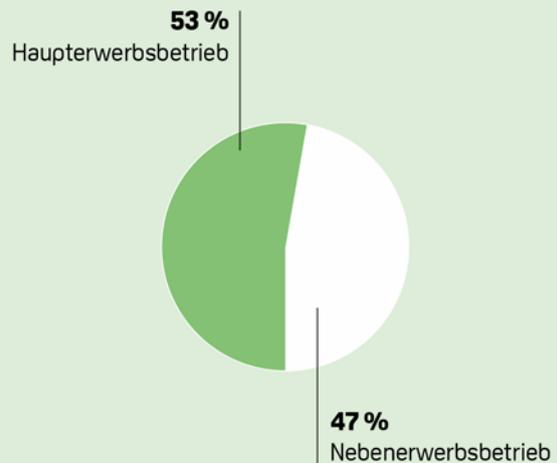
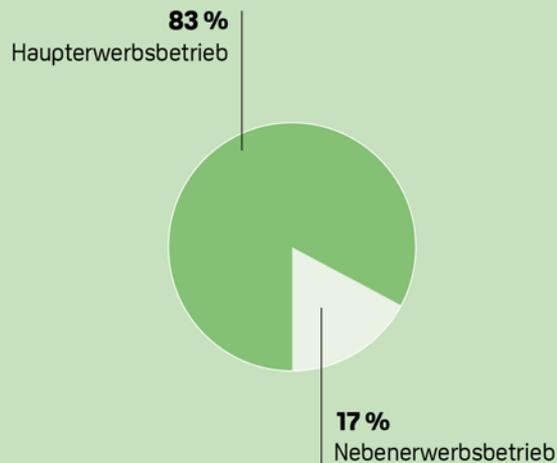
um 10 Prozentpunkte zugenommen. Heute hat ca. ein Fünftel der befragten Frauen einen Hochschul- oder Universitätsabschluss erlangt – vor 30 Jahren waren es unter 1%. Damals erlernten fast alle Frauen (81%) ländliche Hauswirtschaft – heute haben 26% eine landwirtschaftliche und 7% eine hauswirtschaftliche Ausbildung. →

Wie sind die befragten Frauen ausgebildet?

Bildungsstand der Frauen in 1988 bzw 2021/2022



Hat sich der Erwerbscharakter der Betriebe verändert?



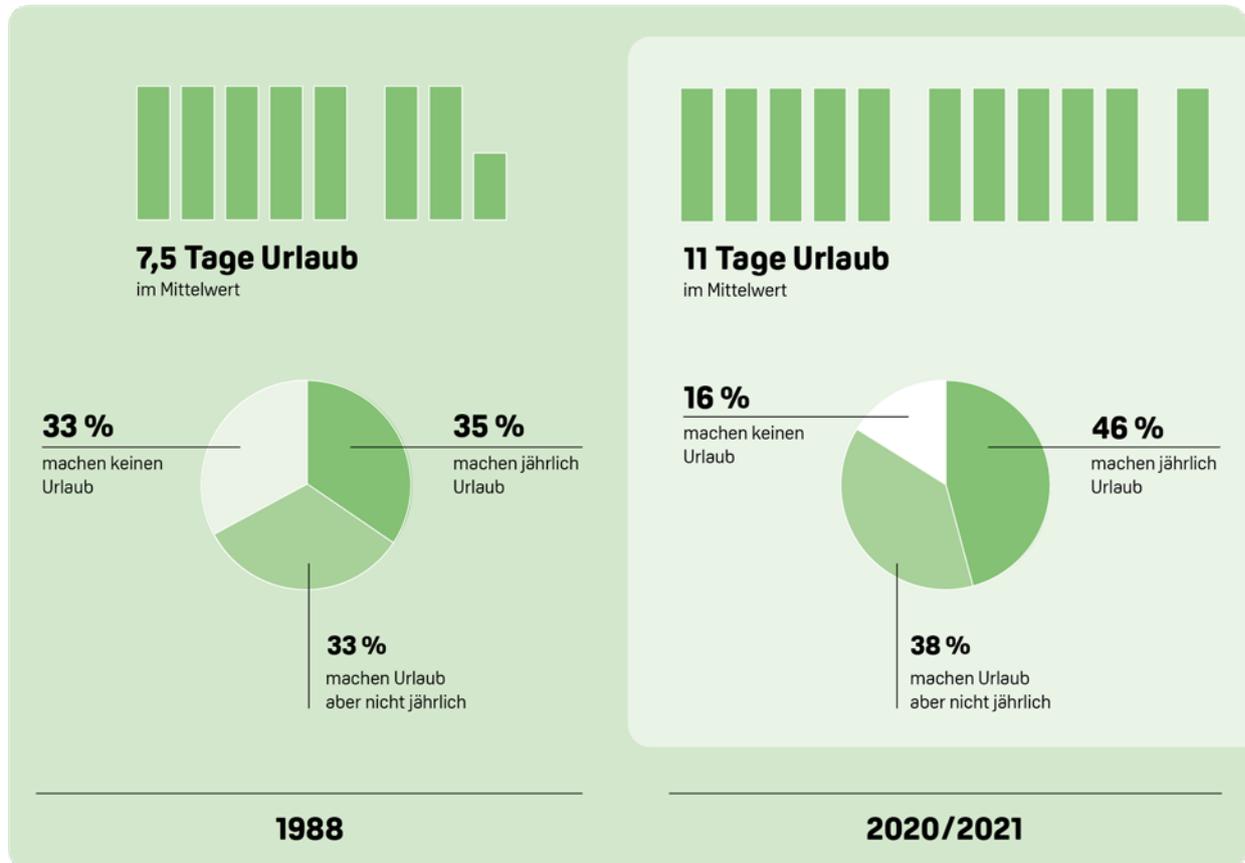
Wie viele Frauen arbeiten außerbetrieblich?



1988

2020/2021

Wie viel Urlaub machen die Befragten?



Quellen: Eigene Erhebung Online-Befragung 2020/2021; nur Befragte aus alten Bundesländern, ohne Angestellte und Auszubildende; Claupein und Günther (1991)

Hausarbeit bleibt Domäne der Frauen

98 % der befragten Bäuerinnen waren 1988 allein oder gemeinsam mit anderen Frauen für die Führung des Haushalts verantwortlich. Heute liegt der Anteil bei 83 % – die Hausarbeit bleibt auch nach über 30 Jahren überwiegend eine Domäne der Frauen. Damals wie heute ist die Mehrheit der befragten Frauen in der Landwirtschaft tätig (84 % bzw. 83 %) sowie in die Betreuung und Bewirtschaftung von Feriengästen auf den Höfen involviert (8 %).

Es zeigen sich jedoch auch Unterschiede in den wahrgenommenen Tätigkeiten. Der Anteil von Frauen, die auf dem Betrieb in der Direktvermarktung tätig sind, ist in den 30 Jahren von 31 % auf 26 % leicht gefallen. Hingegen haben ehrenamtliche Tätigkeiten einen größeren Stellenwert eingenommen: Während sich vor 30 Jahren rund die Hälfte der befragten Frauen engagierte, sind es heute 63 %. Einen deutlichen Zuwachs verzeichnet der außerbetriebliche Erwerb. Waren es 1988 nur 5 % der befragten Frauen, die außerhalb des Hofes tätig waren, sind es heute ca. 40 %. Der größere

Teil dieser Frauen kam schon damals und kommt auch heute von Nebenerwerbsbetrieben mit anderen Einkommensquellen. Allerdings haben sich die Gründe für die Ausübung von außerbetrieblicher Arbeit teilweise verändert.

Während früher die finanzielle Unabhängigkeit an erster Stelle stand, steht dort heute der Zugang zur eigenen Altersversorgung – direkt gefolgt von finanzieller Unabhängigkeit. Kontakt zu anderen Menschen und die Anerkennung bzw. die Bestätigung für die eigenen Leistungen folgen damals wie heute den finanziellen Gründen. Zum Haushaltseinkommen etwas beizutragen bzw. soziale Sicherheit zu erfahren, steht für die befragten Frauen – damals und heute – auf einer Wichtigkeitsstufe, während »sich mehr leisten zu können« bzw. Geld für Privates in beiden Erhebungen an letzter Stelle stand.

Ein zunehmend wichtiger Aspekt ist für die Frauen in der Landwirtschaft der Urlaub geworden: Durchschnittlich nehmen die heutigen Studienteilnehmerinnen 3,5 Tage mehr Urlaub pro Jahr als im Jahr 1988. Auch der Anteil von Frauen, die jedes Jahr Urlaub machen ist um 11 Prozentpunkte gestiegen. ●

Impressum

Herausgebende

Deutscher LandFrauenverband e.V.
Claire-Waldoff-Straße 7
10117 Berlin

Georg-August-Universität Göttingen
Department für Agrarökonomie
und Rurale Entwicklung
Lehrstuhl für Soziologie
Ländlicher Räume
Platz der Göttinger Sieben 5
37073 Göttingen

Johann Heinrich von Thünen-Institut
Bundesforschungsinstitut für
Ländliche Räume, Wald und Fischerei
Bundesallee 50
38116 Braunschweig

Redaktionsleitung

Dr. Susanne Padel, Dr. Zazie v. Davier
und Imke Edebohls
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft
Bundesallee 63
38116 Braunschweig
T +49 531 5965102
Mail bw@thuenen.de

64

Gestalterische Konzeption, Korrektorat, Layout und Satz
NORDSONNE IDENTITY, Berlin
nordsonne.de

Druck

Buch- und Offsetdruckerei
H. Heenemann GmbH, Berlin
Auflage: 4.500 Exemplare



Fotograf*innen

Fotoreihe »15 Frauen aus der Landwirtschaft«
@ Anna Tiessen

Teamporträts für das Thünen-Institut
@ Heidrun Fornahl

Teamporträts Universität Göttingen
@ David Jacobs, Benjamin Jenak, Sonja Rode,
Uta Sauer, Karsten Wicklow

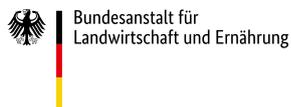
Teamporträts für den dlV
@ Cathrin Bach, Marcus Müller-Witte

Förderung

Das Forschungsprojekt »Die Lebenssituation von
Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in
ländlichen Region Deutschlands – eine sozioökono-
mische Analyse« wird gefördert vom Bundes-
ministerium für Ernährung und Landwirtschaft.



Projekträger



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bundesprogramm
**Ländliche
Entwicklung**

»

Viele Frauen in der Landwirtschaft verstehen sich mehr denn je als Unternehmerinnen. Mit neuen Einkommensfeldern, innovativen Ideen und großem Verantwortungsbewusstsein tragen sie maßgeblich zum Betriebserfolg bei. Liebe Frauen: Seid selbstbewusst und gestaltet weiterhin aktiv mit!

Juliane Vees
Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv)



»

Ganz gleich welche Funktionen Frauen in der Landwirtschaft einnehmen – sie sind maßgebliche Schlüsselfiguren auf unseren Betrieben.

Petra Bentkämper
Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv)



»

In ihren unterschiedlichsten Funktionen in der Familie und auf dem Hof leisten Frauen viel unbezahlbare aber unbezahlte Arbeit: Das muss sich ändern!

Ulrike Graf-Rosenfellner
Deutscher LandFrauenverband e.V. (dlv)



Endnoten

- ¹ <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/BIB-0102000-2020.pdf>
- ² Destatis (2021a), Fachserie 3, Reihe 2.1.8 Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung
- ³ Siehe Endnote 1
- ⁴ Destatis (2021b), Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen
- ⁵ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796>
- ⁶ Landatlas (2020), <https://www.landatlas.de/laendlich/laendlich.html>
- ⁷ BMI (2019), <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/unser-plan-fuer-deutschland-1647006>
- ⁸ Fahning I et al (2018), Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt: FEMDIGIRURAL Projekt des BMEL
- ⁹ <https://www.gut-leben-in-deutschland.de/index.htm>
- ¹⁰ Siehe Endnote 2
- ¹¹ Siehe Endnote 4
- ¹² Deutsche Rentenversicherung (2022), Die drei Säulen der Altersvorsorge
- ¹³ Claupein E und Günther HJ (1991), Die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von 1988. Landwirtschaftsverlag Münster-Hiltrup



 [@DeutscherLandFrauenverband](#)
[@georgiaaugusta](#)

 [@LandFrauen_dlv](#)
[@uniGoettingen](#)
[@Thuenen_aktuell](#)