

► Project *brief*

Thünen-Institut für Betriebswirtschaft

2023/23

Lebenssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben weiter verbessern

Zazie v. Davier¹, Susanne Padel¹, Imke Edebohls¹, Uta Devries¹ und Hiltrud Nieberg¹

- **Geschlechtergerechtigkeit stellt eine große Herausforderung für die Landwirtschaft in Deutschland dar.**
- **Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen vielfältige Rollen und erbringen vielfältige Leistungen auch in der Betriebsleitung.**
- **Veraltete Geschlechterbilder und traditionelle Vererbungspraxis stellen noch immer strukturelle Hindernisse für Frauen in der Landwirtschaft dar.**
- **Die soziale Absicherung der Frauen für das Alter oder für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod der Betriebsleitung ist unsicher.**

Bäuerin, Landwirtin, mitarbeitende Familienangehörige, Landfrau – genauso vielfältig wie die Bezeichnungen sind auch die Positionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Über ihre Lebensentwürfe, Wünsche und Sorgen war bisher jedoch wenig bekannt. So gibt auch die umfangreiche Agrarstatistik hierzu kaum Auskunft.

Hintergrund und Zielsetzung

Das vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) geförderte Projekt „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse“ hatte sich zum Ziel gesetzt, diese Forschungslücke zu schließen. Wissenschaftlerinnen des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und des Lehrstuhls für Soziologie Ländlicher Räume der Georg-August-Universität Göttingen führten hierzu von 2019 bis 2022 deutschlandweit qualitative und quantitative Untersuchungen durch, dabei wurden sie vom Deutschen LandFrauenverband e. V. (dlv) als Kooperationspartner unterstützt.

Die Studie befasst sich mit folgenden zentralen Fragestellungen: Wie stellt sich die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen gegenwärtig dar (Status quo)? Wie verändert die Transformation in Landwirtschaft und Gesellschaft das Leben der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen? Und welche Schlussfolgerungen sind aus den gewonnenen Erkenntnissen für die Politik und für die Landfrauenvertretungen zu ziehen?

Vorgehensweise

Im Projekt haben wir die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben mit einem multimethodischen

Ansatz untersucht. Fast 80 narrativ-biographische Einzelinterviews, 11 regionale Workshops und eine Onlinebefragung mit über 7.000 Teilnehmerinnen sind Grundlage der Analyse der Lebenssituation einer heterogenen Zielgruppe, die sowohl Partnerinnen der Betriebsleitung als auch weibliche Angestellte und Auszubildende, Betriebsleiterinnen und Altenteilerinnen umfasst.

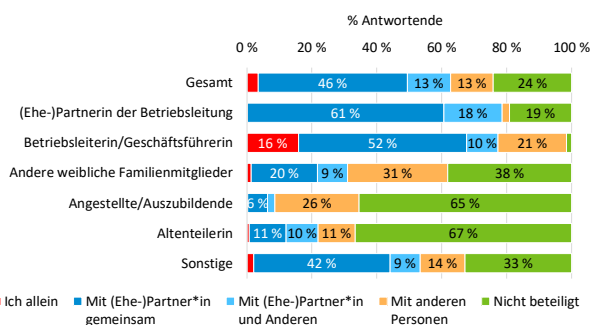
Ergebnisse

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben übernehmen: 83 % der befragten Frauen arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb und 52 % in dazugehörigen Nebenbetrieben (z. B. Direktvermarktung, Tourismusangebote). Knapp 40 % sind außerbetrieblich erwerbstätig. Fast alle der befragten Frauen (83 %) sind zusätzlich im Haushalt tätig. Feldarbeit und Maschineninstandhaltung werden seltener von Frauen als Arbeitsbereiche genannt und seltener sind sie darin hauptverantwortlich als in Bereichen wie Buchhaltung oder Stallarbeit. 6 % haben zu ihren Tätigkeiten keine Angaben gemacht.

Frauen tragen auf landwirtschaftlichen Betrieben oft Mitverantwortung. 72 % gaben an, an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu sein. Bei den (Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung entscheiden sogar über 80 % mit. Der überwiegende Teil der Befragten ist für Buchhaltung, Finanzen und Büro verantwortlich. Die Frauen verstehen sich als (Mit-)Unternehmerin, aber das bedeutet nicht, dass sie auch rechtlich am Betrieb beteiligt sind.

Denn 65 % der Befragten gaben an, kein Eigentum an betriebseigenen Flächen oder Gebäuden zu haben. Bei den befragten (Ehe-)Partnerinnen hatten nur rund 22 % an zumindest zum Teil Eigentum an Flächen oder Gebäuden.

Wer trifft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hauptsächlich wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen?



Quelle: Davier et al. (2023).

Keine Verfügungsrechte über Betriebsvermögen zu haben, hat Konsequenzen im Falle von Trennung, Scheidung oder Tod des in der Regel männlichen Betriebsleiters.

Frauen sind nicht nur seltener im Grundbuch eingetragen, sie leiten auch seltener landwirtschaftliche Betriebe als Männer. Nach offiziellen Zahlen wurden 2020 nur 11 % der 263.500 landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Frauen geleitet. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im unteren Drittel.

Zugang zu Land ist ein Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter. Das meiste Land wird innerfamiliär übergeben, die patrilineare Erbfolge – der (älteste) Sohn erbt den Betrieb – ist nach wie vor in Westeuropa prädominierend. So werden Frauen seltener Hofnachfolgerin und in der Folge Betriebsleiterin, wenn sie mit mindestens einem Bruder aufgewachsen sind.

Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Position von Frauen mit landwirtschaftlich familiärem Hintergrund

Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?		Position im Betrieb		
		(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterin / Geschäftsführerin	Alle Befragten
Nein	Anzahl	43	61	159
	% Antwortende	3,1 %	8,5 %	5,1 %
Ja, mit Bruder und Schwester bzw. Brüdern und Schwestern	Anzahl	692	218	1.307
	% Antwortende	50,4 %	30,5 %	42,3 %
Ja, mit einem Bruder bzw. Brüdern	Anzahl	317	134	676
	% Antwortende	23,1 %	18,7 %	21,9 %
Ja, mit einer Schwester bzw. Schwestern	Anzahl	322	302	950
	% Antwortende	23,4 %	42,2 %	30,7 %
Anwortende insgesamt	Anzahl	1.374	715	3.092

Quelle: Davier et al. (2023).

Weitere Ergebnisse befassen sich mit Belastungsfaktoren im betrieblichen und privaten Alltag, der mentalen und körperlichen Gesundheit, der Absicherung im Alter und dem freiwilligen Engagement von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben.

Empfehlungen

Ziel einer zukunftsgerichteten Landwirtschaftspolitik sollte es sein, Lebens- und Verwirklichungschancen von Mädchen und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu verbessern. Beitragen kann dazu unter anderem:

- Empowerment von Hofnachfolgerinnen und potenziellen leitenden weiblichen Angestellten in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten der Bildungs- und Beratungsträger sowie Mentoring-Programmen (für Betriebsleiterin und (potenzielle) Hofnachfolgerin / leitende Angestellte), um mehr Frauen den Weg zur Betriebsleitung zu bereiten.
- Ohne einen Hof zu erben, ist Existenzgründung in der Landwirtschaft nur schwer umsetzbar. Daher werden niedrigschwellige Förderprogramme und Beratungsangebote für landwirtschaftliche Existenzgründer*innen benötigt.
- Die Arbeitssituation der Frauen kann durch erhöhte Aufmerksamkeit für geschlechtsspezifische Rollenmuster von allen Beteiligten verbessert werden.
- Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sollten sich gemeinsam mit ihren Partner*innen frühzeitig um ihre soziale Absicherung für das Alter oder für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod der Betriebsleitung kümmern. Die Versicherungsträger sollten das Risiko möglicher Versorgungslücken für Frauen mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien prüfen und auf Möglichkeiten, die Lücken zu schließen, aktiv aufmerksam machen.
- Eine umfassende Aufklärung über die Risiken für Frauen am Arbeitsplatz Landwirtschaft und Möglichkeiten der Betriebshilfe rund um die Geburt eigener Kinder, Elterngeld für Selbständige und Gesundheitsangebote des Sozialversicherungsträgers sind notwendig.
- Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Ehrenamt für Frauen in der Landwirtschaft zu erreichen, kann neben gut erreichbaren Angeboten der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum auch eine gleichmäßigere Verteilung der Aufgaben im Haushalt zwischen Männern und Frauen einen Beitrag leisten.
- Damit insbesondere junge Frauen das Arbeiten in der Landwirtschaft und das Leben im ländlichen Raum weiterhin attraktiv finden, braucht es eine gute öffentliche Infrastruktur (Gesundheit, Bildung, Digitalisierung, Verwaltung) und für alle Frauen, die außerbetrieblich arbeiten wollen, ein gutes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen.
- Auch die vielfältigen bezahlten und unbezahlten Aufgaben von Frauen in der Landwirtschaft sollten durch regelmäßige Erhebungen (z. B. in Rahmen der Agrarstatistik) sichtbar gemacht werden. So können Indikatoren der Gleichstellung, wie der Gender-Pay-Gap und der Gender-Care-Gap, auch für die Landwirtschaft berechnet und Maßnahmen zur Verbesserung geplant werden.

Weitere Informationen

Kontakt

¹ Thünen-Institut für Betriebswirtschaft
zazie.davier@thuenen.de
<https://www.studie-frauen-landwirtschaft.de/>
www.thuenen.de/bw

Partner

² Universität Göttingen
³ Deutscher LandFrauenverband e. V.

Laufzeit

3.2019-1.2023

Projekt-ID

2129

Veröffentlichung

Davier et al. (2023)
 Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 195 p, Thünen Working Paper 207, DOI:10.3220/WP167532489200

Gefördert durch



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

DOI:10.3220/PB1679474915000