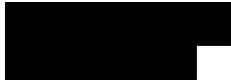




Bachelorarbeit

Chancen und Barrieren für Frauen in der Landwirtschaft – Eine Analyse
struktureller, wirtschaftlicher und sozialer Einflussfaktoren

Name, Vorname:



Studiengang:

Röseler, Denise



Landwirtschaft/Agrarmanagement

1. Prüfer:

2. Prüfer:

Prof. Dr. Kathleen Schlegel

Dipl.-Ing. Sandra Ludewig

Bernburg (Saale), den 25.04.2025

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
1 Einleitung	1
1.1 <i>Problemstellung</i>	1
1.2 <i>Vorgehensweise</i>	3
1.3 <i>Zielsetzung</i>	3
2 Theoretischer Hintergrund	4
2.1 <i>Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft</i>	4
2.1.1 Schul- und Ausbildung	5
2.1.2 Berufsfelder	7
2.2 <i>Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben</i>	12
2.2.1 Aufgabenbereiche	12
2.2.2 Work-Life-Balance	14
2.2.3 Arbeitssituation als Mutter	15
2.2.4 Entlohnung	17
2.2.5 Soziale und rechtliche Absicherung	18
2.2.6 Besitzverhältnisse und Hofnachfolge	21
2.3 <i>Herausforderungen für Frauen auf dem Weg in verantwortungsvolle Positionen</i> ..	26
2.3.1 Gleichberechtigung	26
2.3.2 Gender Gap	29
2.3.3 Glass-Ceiling-Effekt	34
2.3.4 Emotionale und psychische Aspekte	37
3 Empirische Untersuchung	39
3.1 <i>Methode der Untersuchung</i>	40
3.1.1 Wahl der Forschungsmethode	40
3.1.2 Konzipierung der Leitfäden	40
3.1.3 Fallauswahl	41
3.1.4 Datenschutz	41
3.2 <i>Vorstellung der Interviewpartnerinnen</i>	42
3.3 <i>Durchführung der Interviews</i>	43
3.4 <i>Auswertung</i>	43
3.4.1 Probandin 1 – Beraterin in der Schweinehaltung	44
3.4.2 Probandin 2 – Landwirtin und Partnerin eines Betriebsleiters	45
3.4.3 Probandin 3 – Herdenmanagerin auf einem Milchviehbetrieb	47
3.4.4 Probandin 4 – Betriebsleiterin und Doktorandin	49

3.5	<i>Ergebnisse</i>	51
3.5.1	Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position	51
3.5.2	Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft.....	51
3.5.3	Vereinbarkeit von Karriere und Familie	52
3.5.4	Soziale Absicherung.....	52
3.5.5	Gedanken und Forderungen für die Zukunft.....	53
4	Diskussion	54
5	Schlussfolgerung	60
6	Zusammenfassung	62
	Literaturverzeichnis	64
	Anhang	74
	Selbstständigkeitserklärung	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Auszubildende in den Grünen Berufen 2023	7
Abbildung 2: Weibliche und männliche Arbeitskräfte in der Landwirtschaft	8
Abbildung 3: Position der Teilnehmerinnen auf dem Betrieb	13
Abbildung 4: Formen der Altersvorsorge	20
Abbildung 5: Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung im Vergleich	24
Abbildung 6: Anteil Betriebsleiterinnen	29
Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedsstaaten, 2022	30
Abbildung 8: Voll- und Teilzeitquoten von Männern und Frauen, 2021	31
Abbildung 9: Akkumulierte Lebenserwerbseinkommen bis Alter 45	32
Abbildung 10: Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland, 2023	35
Abbildung 11: Frauenanteil in Führungspositionen in der EU, 2022	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeitskräfte in der Landwirtschaft	4
Tabelle 2: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten der Frauen	13
Tabelle 3: Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt.....	16
Tabelle 4: Bewertung der persönlichen Einkommenssituation.....	18
Tabelle 5: Einschätzung der Absicherung im Alter	21
Tabelle 6: Landwirtschaftliche Betriebe und landwirtschaftlich genutzte Fläche in Deutschland nach Rechtsformen	22
Tabelle 7: Eigentum am Betrieb.....	23

1 Einleitung

Die Landwirtschaft ist eine der ältesten Wirtschaftsformen der Menschheit und spielt eine entscheidende Rolle bei der Sicherstellung der Ernährung sowie der Bereitstellung von Rohstoffen. Viele Verbraucher denken bei Themen wie Tierwohl, Pflanzenschutz und Nachhaltigkeit oft auch daran, dass dieser Bereich überwiegend von Männern dominiert wird.¹

Dennoch übernehmen Frauen – ob als Landwirtin, Frau des Bauern oder selbstständige Unternehmerin – traditionell eine entscheidende Rolle in der landwirtschaftlichen Produktion und im Agrarbetrieb.²

Die Landwirtschaft durchlief im letzten Jahrhundert einen enormen Strukturwandel. Gleichzeitig hat das allgemeine Frauenbild sich stark gewandelt und mittlerweile treten immer mehr Frauen die Herausforderungen in der Landwirtschaft an. Das erweckt den Anschein, dass eine gleichberechtigte Rollenverteilung vorhanden ist und dass Frauen zahlreich im Agrarsektor arbeiten und auch in führenden Positionen zu finden sind.³ Doch trotz ihres erheblichen Beitrags, steigender Bildungsabschlüsse und wachsendem Interesse an einer Karriere in der Landwirtschaft, sind Frauen besonders in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert – nur 11 Prozent der Betriebe werden von Frauen geführt.⁴ Diese Diskrepanz wirft die Frage auf, welche strukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren den Aufstieg von Frauen in führenden Positionen beeinflussen.

1.1 Problemstellung

Während Frauen früher vorrangig auf ihre Rolle in Haushalt und Familie reduziert wurden, sind sie heute in nahezu allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen aktiv und erfolgreich. Der Wandel hin zu mehr Gleichberechtigung und Selbstbestimmung hat dazu geführt, dass Frauen zunehmend Führungspositionen übernehmen und traditionelle Geschlechterrollen hinterfragt werden. Dennoch bestehen in vielen Bereichen weiterhin strukturelle und kulturelle Hürden, die eine vollständige Gleichstellung erschweren.⁵

Denn auch wenn heute immer mehr Frauen in verantwortungsvollen Positionen und Führungsrollen zu finden sind, sind sie immer noch deutlich seltener vertreten als Männer. Und obwohl sie häufig über die gleichen Qualifikationen verfügen und vergleichbare berufliche Tätigkeiten ausüben, bleiben ihre Karrierechancen oft hinter denen ihrer männlichen Kollegen zurück.⁶

Das beschriebene Phänomen, dass Frauen trotz bester Voraussetzungen und großer Bemühungen ab einer bestimmten Hierarchiestufe in ihrer Karriere nicht weiter aufsteigen können, wird als „Glass Ceiling“ bezeichnet.⁷ Obwohl diese Ungleichheit bekannt ist und bereits zahlreiche Maßnahmen wie die Einführung von Frauenquoten oder Förderprogramme ergriffen wurden, bleibt eine echte Gleichberechtigung in der beruflichen Rollenverteilung weiterhin unerreicht.⁸

In der Landwirtschaft war die Rollenverteilung früher klar geregelt, Frauen halfen auf dem Acker und im Stall, kümmerten sich gleichzeitig um Haushalt und Kinder, hatten dabei jedoch wenig bis keine Rechte oder Entscheidungskraft. Dieses veraltete Frauenbild findet man, wenn auch in abgeschwächter Form in großen Teilen des Agrarsektors sowie im gesamten ländlichen Raum immer noch vor.⁹

¹ vgl. BMZ (2024)

² vgl. BLE (2023a)

³ vgl. von Davier et al. (2023), S.1f

⁴ vgl. ebd.

⁵ vgl. Albrecht / Rude (2022)

⁶ vgl. Reyle (2023)

⁷ vgl. Hegemann (o.J.)

⁸ vgl. Böhnke (2022)

⁹ vgl. Heise (o.J.)

Landwirtschaftliche Betriebe werden nach wie vor überwiegend von männlichen Betriebsleitern geführt oder in familiengeführten Betrieben von Ehepaaren gemeinsam geleitet. Eine Frau als alleinige Betriebsleiterin mit voller Verantwortung bleibt hingegen die Ausnahme.¹⁰

Diese ungleiche Verteilung lässt sich nicht nur in der Landwirtschaft feststellen, sondern ist ebenso in zahlreichen anderen Wirtschaftszweigen erkennbar. Die berufliche Geschlechtersegregation – also die deutliche Aufteilung von Frauen und Männern in verschiedene Berufe und Berufsfelder – ist ein weltweit verbreitetes Merkmal der Arbeitsmärkte. Auch die Struktur der beruflichen Segregation zeigt über Ländergrenzen hinweg ähnliche Muster. So sind Frauen beispielsweise häufig in Bereichen wie Pflege, Erziehung, Reinigung oder einfachen Bürotätigkeiten vertreten, während Männer vor allem in technischen und industriellen Berufen dominieren.¹¹ Die geschlechterbezogene berufliche Segregation ist oft verbunden mit geringerer Bezahlung, eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten und niedrigerem gesellschaftlichen Ansehen für Frauen.¹²

Diese Problematik lässt sich anhand der sogenannten „Gender Gaps“ darstellen. Mit ihrer Hilfe lassen sich die zwischen Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich bestehende Diskrepanzen hinsichtlich ihrer Beteiligungsquoten, ihres Gehalts, ihrer Arbeitszeit, ihres Einkommens oder ihrer Alterssicherung aufzeigen.¹³

Ein weiteres Problem stellt die geschlechtsbezogene Stereotypisierung dar. Um eine Führungsposition souverän auszuüben, werden bestimmte Eigenschaften als essenziell angesehen. Dazu zählen nicht nur permanente Verfügbarkeit, sondern auch Persönlichkeitsmerkmale wie Durchsetzungsstärke, Entscheidungsfreude, Risikobereitschaft und Geschäftstüchtigkeit. Diese Eigenschaften werden traditionell eher Männern zugeschrieben, während Frauen häufig als einfühlsam, emotional und fürsorglich wahrgenommen werden. Da dieses Idealbild einer Führungskraft stark mit männlichen Eigenschaften verknüpft ist, werden Frauen seltener für solche Positionen in Betracht gezogen. Die geringere Ausprägung dieser als „typisch männlich“ geltenden Attribute könnte somit ein entscheidender Faktor für die nach wie vor niedrige Frauenquote in führenden Positionen sein.¹⁴

Neben den zugeordneten geschlechterbezogenen Charaktereigenschaften spielen auch emotionale und psychische Aspekte eine Rolle im beruflichen Werdegang der Frauen.

Immer mehr Frauen in der Landwirtschaft erreichen einen hohen Bildungsabschluss. Dieser akademische Hintergrund stärkt oft ihr Selbstvertrauen und ermutigt sie dazu, einen Betrieb oder einen Betriebszweig zu übernehmen, sofern sich die Gelegenheit dazu bietet. Denn die Familien- und Partnerschaftsmodelle im ländlichen Raum sind ebenfalls noch weitgehend traditionell geprägt. Das bedeutet unter anderem, dass junge Frauen durch ein patrilineares Vererbungssystem nur selten zu Hoferbinnen oder Betriebsnachfolgerinnen sozialisiert werden. Zusätzlich erschweren hohe Bodenpreise und geringer Zugang zu Krediten eine landwirtschaftliche Betriebsgründung.¹⁵

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt in dem Zusammenhang eine Rolle. Die Gründung einer Familie und die damit verbundenen Herausforderungen im Alltag können eine erhebliche emotionale Belastung darstellen. Dies kann dazu führen, dass Frauen führende Positionen nicht anstreben oder sich aus solchen Rollen zurückziehen.¹⁶ Eine Karriere in der Landwirtschaft bedeutet für viele Frauen entweder den Verzicht auf Familie und Kinder oder die Bewältigung einer Doppelbelastung, die langfristig eine große Herausforderung darstellen

¹⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.1

¹¹ vgl. Hausmann / Kleinert (2014)

¹² vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2015)

¹³ vgl. Statistisches Bundesamt (2024a)

¹⁴ vgl. Balk, o.J.

¹⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S.3

¹⁶ vgl. Wippermann (2010), S.30

kann. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist daher als Betriebsleiterin und auch in vielen anderen Positionen und Bereichen des Agrarsektors kaum oder gar nicht realisierbar.¹⁷

1.2 Vorgehensweise

Die vorliegende Bachelorarbeit basiert auf der Projektarbeit „*Entwicklung der Frau und ihrer Aufgaben in der landwirtschaftlichen Geschichte*“. Darin werden sowohl der Strukturwandel der Landwirtschaft als auch die Veränderung des Frauenbildes seit dem 19. Jahrhundert beschrieben, mit besonderem Fokus auf die Rolle der Frauen in der Landwirtschaft.¹⁸

In dieser Arbeit sollen nun die aktuelle Situation, sowie Chancen und Barrieren für Frauen im Agrarsektor dargestellt werden. Dafür ist sie in einen theoretisch-literarischen und einen empirischen Teil gegliedert.

Im theoretischen Teil werden zunächst die Rahmenbedingungen für Frauen in der Landwirtschaft untersucht, um dem Leser grundlegendes Hintergrundwissen zu vermitteln. Zunächst wird ein Überblick über Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie die verschiedenen Berufsfelder im landwirtschaftlichen Bereich gegeben. Anschließend wird die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben betrachtet, wobei Aspekte wie Work-Life-Balance, Entlohnung, soziale Absicherung und Hofnachfolge näher beleuchtet werden. Darüber hinaus werden die Herausforderungen auf dem Weg in führende Positionen thematisiert, darunter Gleichberechtigung, Gender Gaps, der Glass-Ceiling-Effekt sowie emotionale und psychische Aspekte.

Im zweiten Teil der Arbeit wird eine empirische Analyse in Form von Experteninterviews durchgeführt. Dazu werden von vier Expertinnen Einschätzungen und Erfahrungen aus der landwirtschaftlichen Praxis eingeholt, um ein umfassendes Bild der aktuellen Situation zu gewinnen.

In der abschließenden Diskussion werden die Aussagen der Interviewpartnerinnen mit den Erkenntnissen des theoretischen Teils verknüpft, um zu prüfen, inwieweit die erarbeiteten Thesen und Fakten bestätigt oder möglicherweise widerlegt werden. Durch die Verbindung von theoretischen und empirischen Erkenntnissen soll diese Arbeit einen Beitrag zur aktuellen Debatte über Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft leisten.

1.3 Zielsetzung

Ziel dieser Arbeit ist es, die Barrieren und Chancen für Frauen in der Landwirtschaft zu analysieren und herauszuarbeiten, welche Faktoren eine stärkere Teilhabe in leitenden Funktionen begünstigen oder behindern. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Fragen, welche strukturellen und kulturellen Hürden Frauen in der Landwirtschaft daran hindern Führungspositionen zu übernehmen sowie welche Herausforderungen und Möglichkeiten sich für sie hinsichtlich der spezifischen Arbeitsbedingungen, der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie ergeben.

Darüber hinaus sollen die Ergebnisse dieser Untersuchung ein besseres Verständnis für die Geschlechterdynamik in der Landwirtschaft fördern und Impulse für eine stärkere Integration von Frauen in verantwortungsvolle Positionen geben.

¹⁷ vgl. Engler (2022)

¹⁸ vgl. Röseler (2023)

2 Theoretischer Hintergrund

2.1 Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Die amtliche Agrarstatistik erfasst Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben, sofern sie 15 Jahre und älter und mit betrieblichen Arbeiten beschäftigt sind. Dazu zählen landwirtschaftliche Arbeiten auf dem Acker und im Stall, Transport- und Instandhaltungsarbeiten, Buchhaltung für den Betrieb und Arbeiten in Einkommenskombinationen, solange diese in Verbindung mit dem landwirtschaftlichen Betrieb stehen (z.B. für die Direktvermarktung von Produkten über einen Hofladen oder die Beherbergung von Gästen). Die im landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte werden nach ihrem Verwandtschaftsverhältnis zum Betriebsinhaber bzw. nach der Dauer ihres Arbeitseinsatzes im Betrieb unterteilt in Familienarbeitskräfte, ständig beschäftigte Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte.¹⁹

In Deutschland waren im Jahr 2020 rund 937 900 Menschen haupt- oder nebenberuflich in der Landwirtschaft tätig. Der seit vielen Jahren zu beobachtende Arbeitskräfterrückgang hat sich fortgesetzt. Die Landwirtschaft ist ein Wirtschaftsbereich, in dem die Arbeitsleistung überwiegend von den Unternehmerinnen und Unternehmern sowie deren Familienangehörigen erbracht wird. Im Jahr 2020 kamen zu den rund 434 400 Familienarbeitskräften (46 Prozent aller Arbeitskräfte) rund 228 900 ständig angestellte Arbeitskräfte (25 Prozent) und etwa 274 700 Saisonarbeitskräfte (29 Prozent) hinzu. Während die Zahl der Familienarbeitskräfte als Folge der zurückgehenden Zahl der Einzelunternehmen seit Jahren rückläufig ist, steigt die Zahl der in der Landwirtschaft ständig angestellten Arbeitskräfte weiterhin an. Dabei nimmt sowohl die Zahl der voll- wie auch der teilzeitbeschäftigten familienfremden Arbeitskräfte zu. Die Zahl der Saisonarbeitskräfte ist dagegen stets rückläufig.²⁰

Tabelle 1: Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Kennzahl	Arbeitskräfte			Jährliche Änderung	
	2010	2016	2020	2020 zu 2010	2020 zu 2016
	<i>in 1 000</i>			<i>in %</i>	
Arbeitskräfte (AK) insgesamt	1 080,3	940,1	937,9	-1,4	-0,1
<i>davon</i>					
Familien-AK	556,3	449,1	434,4	-2,4	-0,8
Ständige Fremd-AK	193,4	204,6	228,9	1,7	2,8
Saisonarbeitskräfte	330,5	286,3	274,7	-1,8	-1,0

Quelle: BMEL (2022b), S.11

Um statistische Erhebungen und betriebswirtschaftliche Analysen besser vergleichen zu können, wird die Anzahl der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft häufig in Arbeitskraft-Einheiten (Ak) umgerechnet. Diese dienen als Maßstab für die Beschäftigung im Agrarsektor. Eine vollzeitbeschäftigte Arbeitskraft im Alter von 16 bis 64 Jahren entspricht 1,0 Ak, während Personen bis 15 Jahre mit 0,5 Ak und über 65 Jahre mit 0,3 Ak berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen im Betrieb werden entsprechend anteilig erfasst, während Tätigkeiten im Haushalt oder außerhalb des Betriebs nicht in die Berechnung einfließen.²¹ Die gesamte betriebliche Arbeitsleistung verringerte sich von 545.500 Arbeitskraft-Einheiten im Jahr 2010 auf 484.800 im Jahr 2020, was einem jährlichen Rückgang von 1,2 Prozent entspricht. Ein wesentlicher Grund für diesen Rückgang ist der anhaltende Strukturwandel in der Landwirtschaft, der zu einer größeren

¹⁹ vgl. Schaber (2012)

²⁰ vgl. BMEL (2022b), S. 11

²¹ vgl. Baldenhofer (2025)

durchschnittlichen Betriebsgröße sowie zu technischem Fortschritt führt und somit die Arbeitseffizienz erhöht. Zudem wurde in den vergangenen Jahrzehnten der Einsatz von Landmaschinen und die damit verbundene Arbeitsleistung zunehmend an spezialisierte Dienstleistungsunternehmen ausgelagert.²²

Die Bedeutung der Frauen für die Landwirtschaft und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen wird häufig unterschätzt.²³ Bis ins 20. Jahrhundert hinein spielte die Landwirtschaft in Deutschland als Arbeitgeberin für Frauen eine zentrale Rolle. Während der Weimarer Republik waren etwa die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in der Landwirtschaft tätig, 1950 waren es noch mehr als ein Drittel.²⁴ Und obwohl der Gesamtanteil an Arbeitskräften in der Landwirtschaft sinkt, waren auch 2020 noch mehr als ein Drittel der Beschäftigten Frauen.²⁵

Damals waren Frauen überwiegend als mithelfendes Familienmitglied auf den landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigt, oft ohne jegliche Schul- oder Berufsausbildung und ohne eigenen Lohn. Sie hatten feste Aufgabenbereiche, die ihnen zugeteilt wurden und gleichzeitig blieb ihnen vieles aufgrund ihres Geschlechtes verwehrt. Arbeiteten sie außerhalb des Familienbetriebs als Tagelöhnerin oder Magd, wurden sie deutlich schlechter entlohnt als männliche Arbeitskräfte, die dieselben Arbeiten verrichteten.²⁶

Heute stehen Frauen und Männern die gleichen Bildungswege offen. Aus rein rechtlicher Sicht haben sie die gleichen Chancen und Perspektiven in der Landwirtschaft Fuß zu fassen. Allerdings sind die Familien- und Partnerschaftsmodelle im ländlichen Bereich und somit auch in der Landwirtschaft noch weitgehend traditionell geprägt, sodass junge Frauen nur selten zu Hoferbinnen oder Betriebsnachfolgerinnen sozialisiert werden.²⁷

Claudia Neu kommentierte die Geschlechtersituation im Rahmen der Landfrauen-Studie des Thünen Instituts folgendermaßen: *„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.“*²⁸

2.1.1 Schul- und Ausbildung

Im Agrarbereich werden Interessierte nicht nur zur klassischen Landwirtin oder zum Landwirt ausgebildet – der Bereich unterteilt sich in die 14 sogenannten „Grünen Berufe“. Diese Ausbildungsberufe haben unterschiedliche Schwerpunkte, beschäftigen sich aber alle mit der Arbeit mit Tieren und/oder Pflanzen, dem Schutz von Wald und Boden sowie mit der Produktion von Lebensmitteln wie Fleisch, Wein, Honig, Milch und Milchprodukten.²⁹

Grüne Berufe:

- Brennerin/Brenner
- Fachkraft Agrarservice
- Fischwirtin/Fischwirt
- Forstwirtin/Forstwirt
- Gärtnerin/Gärtner
- Hauswirtschafterin/Hauswirtschafter

²² vgl. Baldenhofer (2025), S.11

²³ vgl. von Davier et al. (2023), S.1

²⁴ vgl. Heise (o.J.)

²⁵ vgl. BLE (2023a)

²⁶ vgl. von Hindenburg (2018); vgl. Heise (o.J.)

²⁷ vgl. von Davier et al. (2023), S.3

²⁸ vgl. Padel et al. (2023)

²⁹ vgl. BMEL (o.J.)

- Landwirtin/Landwirt
- Pflanzentechnologin/Pflanzentechnologe
- Milchtechnologin/Milchtechnologe
- Milchwirtschaftliche/r Laborant/in
- Pferdewirtin/Pferdewirt
- Revierjägerin/Revierjäger
- Tierwirtin/Tierwirt
- Winzerin/Winzer

Die reguläre dreijährige Grundausbildung zur Landwirtin oder zum Landwirt findet im dualen System an einem Berufskolleg und in einem Betrieb statt. Neben Produktion und Technik werden betriebswirtschaftliche Qualifikationen und Dienstleistungskompetenzen vermittelt.³⁰ Nach der Ausbildung gibt es viele Möglichkeiten der Weiterbildung durch verschiedene Lehrgänge oder auch die berufliche Weiterbildung zum staatlich geprüften Agrarbetriebswirt/-in, Fachagrarwirt/-in oder Landwirtschaftsmeister/-in. Zusätzlich gibt es deutschlandweit mehrere Fachhochschulen und Universitäten, die verschiedene Studiengänge im Bereich Landwirtschaft anbieten.³¹

Landwirtinnen und Landwirte, die sich in ihrer Aus- und Weiterbildung auf Dienstleistungsaufgaben im Agrarbereich konzentrieren, haben gute Perspektiven in ihrem Beruf auch im vor- und nachgelagerten Bereich eines Betriebes tätig zu sein. In den Sparten Handel, Banken und Versicherungen, Beratung, Industrie- und Lohnunternehmen werden sie auch in Zukunft gute Chancen haben, mit ihrer Ausbildung Fuß zu fassen.³²

Im Jahr 2023 gab es insgesamt 32.322 Auszubildende in der Agrarwirtschaft, 633 weniger als im Vorjahr. Allerdings entschieden sich mehr junge Frauen und Männer für eine Ausbildung in der Landwirtschaft als im Jahr zuvor, sodass die Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich auf 9.084 anstieg und damit der positive Trend des Vorjahres anhielt.³³

Der Frauenanteil variiert stark zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen: Während er 2023 bei den Fischwirten/-innen nur etwa zwei Prozent betrug, lag er in der ländlichen Hauswirtschaft bei 100 Prozent. In der Pferdewirtschaft waren 85 Prozent der Auszubildenden Frauen, in der Tierwirtschaft 54 Prozent. Zudem stieg der Anteil weiblicher Auszubildender bei Gärtnern/-innen und Landwirten/-innen im Vergleich zum Vorjahr jeweils um einen Prozentpunkt auf 22 Prozent. Insgesamt nimmt der Frauenanteil in der landwirtschaftlichen Ausbildung seit Jahren kontinuierlich zu.³⁴ 2011 waren es mit einem Anteil von zwölf Prozent noch deutlich weniger Frauen.³⁵

³⁰ vgl. Didam et al. (2021), S.20-26

³¹ vgl. ebd., S.27-39

³² vgl. ebd., S.6-8

³³ vgl. BLE (2024)

³⁴ vgl. ebd.

³⁵ vgl. Statistisches Bundesamt (2024a)

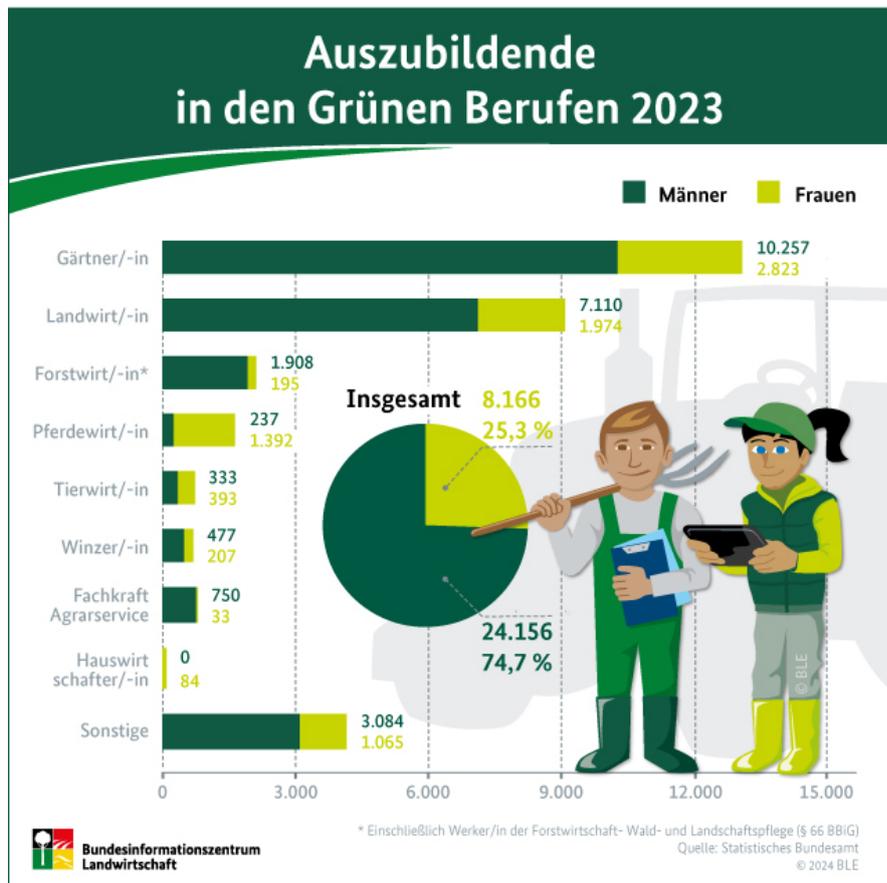


Abbildung 1: Auszubildende in den Grünen Berufen 2023

Quelle: BLE (2024)

2.1.2 Berufsfelder

Frauen findet man heute auf landwirtschaftlichen Betrieben in ganz unterschiedlichen Bereichen und Positionen besonders auch in Bezug auf die Unternehmensstruktur. Historisch bedingt gibt es in der deutschen Landwirtschaft große regionale Unterschiede, die die Art der Beschäftigung der Arbeitskräfte beeinflussen.³⁶ Die Betriebsgrößen variieren und damit die Anzahl der Mitarbeiter und auch die Rechtsformen. Im Süden Deutschlands begegnet man oft kleinen Familienbetriebe mit wenig Fremdarbeitskräften, im Osten und teilweise auch im Norden findet man dagegen sehr große Betriebe, die deutlich mehr Arbeitskräfte benötigen und überwiegend von Personengesellschaften oder Juristischen Personen geführt werden. In Anbaugebieten von Sonderkulturen, wie Obst, Gemüse oder Wein werden mehr Saisonarbeitskräfte benötigt als auf einem Veredelungs- oder Milchviehbetrieb, in denen wiederum viel mehr feste Arbeitskräfte und ausgebildete Fachkräfte beschäftigt werden.³⁷

Die Agrarsoziologin Janna Luisa Pieper erklärt: „*DIE Frau in der Landwirtschaft gibt es nicht. Interviews und Gruppendiskussionen haben mir gezeigt, dass die Lebenswelten von Frauen in der Landwirtschaft sehr individuell und verschieden sind.*“³⁸

Auf den Betrieben sind Frauen: (Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung, selbst Betriebsleiterin bzw. Leiterin eines bestimmten Betriebszweigs oder eine angestellte Arbeitskraft in Teil- oder Vollzeit, sowie Auszubildende oder Saisonkraft.³⁹ Auf Familienbetrieben gibt es oft keine klare

³⁶ vgl. von Davier et al. (2023)

³⁷ vgl. BLE (2023b)

³⁸ vgl. Padel et al. (2023)

³⁹ vgl. von Davier et al. (2023), S.25

Trennung von Arbeit, Familie und Haushalt, alles greift ineinander über und muss individuell gehandhabt werden. Die Aufgaben im landwirtschaftlichen Haushalt gehören überwiegend zu den Aufgabenbereichen der Frauen. Sie werden oft als selbstverständlich wahrgenommen und demnach auch nicht getrennt von der Betriebs- und Arbeitsorganisation betrachtet, auch wenn sie nicht entlohnt werden.⁴⁰

Während der Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland vom Thünen-Institut, wurden Frauen dazu befragt, ob sie neben den betrieblichen und hauswirtschaftlichen Aufgaben auf dem Familienbetrieb noch einem außerbetrieblichen Erwerb nachgehen. Etwa 39 Prozent der Befragten bestätigten dieses⁴¹, von ihnen sind 80 Prozent Angestellte oder Beamtin, 16 Prozent selbstständig und der Rest hat einen Mini- oder Aushilfsjob.⁴²

Als Gründe für die außerbetriebliche Erwerbstätigkeit gaben die Frauen an, dass sie ihr eigenes Geld verdienen und sich um eine Altersvorsorge kümmern wollen, da sie nur selten über Betriebseigentum und ausreichende soziale Absicherung verfügen. Außerdem wollen sie in ihrem erlernten Beruf arbeiten und suchen den Kontakt zu anderen Menschen außerhalb des Betriebs oder der Landwirtschaft.⁴³

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht ein vielschichtiges Bild der verschiedenen Positionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben: Fast 22 Prozent der Frauen sind als ständig angestellte Arbeitskräfte und 35 Prozent als Saisonarbeitskräfte tätig, der Anteil der Familienarbeitskräfte liegt bei 43 Prozent.

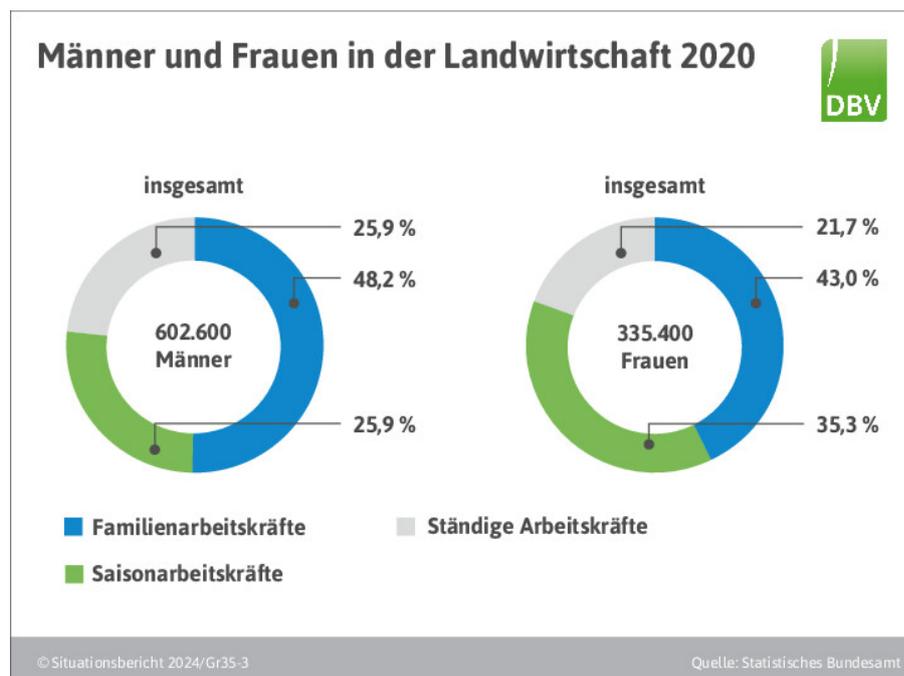


Abbildung 2: Weibliche und männliche Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Quelle: Deutscher Bauernverband (2023)

Der überwiegende Teil dieser weiblichen Familienarbeitskräfte sind Ehegattin oder eingetragene Lebenspartnerin des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin (59 Prozent). Betriebsinhaberinnen machen dagegen nur 18 Prozent an den weiblichen Familienarbeitskräften bzw.

⁴⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.39

⁴¹ vgl. Abbildung 1

⁴² vgl. von Davier et al. (2023), S.46

⁴³ vgl. ebd., S.47

8 Prozent aller weiblichen Arbeitskräfte aus. Insgesamt werden nur knapp 11 Prozent aller landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Frauen geführt.⁴⁴

Betriebsleiterin

Für die Planung und Leitung eines landwirtschaftlichen Unternehmens werden qualifizierte und erfahrene Fachkräfte benötigt, die garantieren, dass Produktion und Wirtschaftlichkeit reibungslos funktionieren. Daher gibt es in der Landwirtschaft Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter. Auf kleinen bis mittelständischen Betrieben sind sie gleichzeitig oft auch die Betriebsinhaber oder führen als Angestellte den Betrieb oder Betriebsbereiche gemäß den Vorgaben des Inhabers.⁴⁵

Landwirtschaftliche Betriebsleiter/-innen sind für die Planung, Organisation und Steuerung sämtlicher Arbeitsabläufe im Betrieb verantwortlich, sowohl in Bezug auf Zeitrahmen als auch auf den Inhalt. Dazu gehört unter anderem der Anbau, die Ernte, die Lagerung und die Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte. Wenn der Betrieb auch Viehzucht betreibt, umfasst ihre Aufgabe auch die Aufzucht, Haltung und Versorgung der Tiere. Häufig arbeiten Betriebsleiter/-innen aktiv in der landwirtschaftlichen Produktion mit, um den direkten Kontakt zu ihren Mitarbeitenden zu pflegen und einen Überblick über die täglichen Aufgaben zu behalten. Dabei sorgen sie dafür, dass die Produktqualität konstant bleibt, dass nachhaltig und wirtschaftlich gearbeitet wird und dass alle relevanten gesetzlichen Vorschriften eingehalten werden.⁴⁶

Landwirtschaftliche Betriebsleiter/-innen treffen auch Entscheidungen über Investitionen, wie etwa die Einführung neuer Technologien wie GPS oder den Erwerb neuer Maschinen. Zu ihren weiteren betriebswirtschaftlichen Aufgaben zählen die Organisation und Planung des Betriebs, die Verwaltung des Budgets sowie die Finanzplanung. Zudem beobachten sie kontinuierlich den Markt für landwirtschaftliche Produkte, führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch und entwickeln neue Vermarktungsstrategien. Auch das Personalmanagement gehört zu ihrem Aufgabenbereich: Sie rekrutieren neue Mitarbeitende, weisen diese ein, erstellen Dienstpläne und optimieren die Arbeitsabläufe.⁴⁷

In diesem vielseitigen Tätigkeitsfeld stehen Betriebsleiterinnen ihren männlichen Kollegen nicht nur fachlich in nichts nach, sondern bereichern zudem mit unterschiedlichen Perspektiven und Kommunikationsstilen. Sie können als Vorbilder für junge Frauen und Männer dienen, indem sie verdeutlichen, dass Wandel machbar ist und veraltete Rollenbilder durchbrochen werden können.⁴⁸

Mit einem bundesweiten Anteil von nur 11 Prozent sind Betriebsleiterinnen auf den Höfen weiterhin unterrepräsentiert. In anderen Branchen beträgt der Frauenanteil in Führungspositionen etwa 20 Prozent, während er für landwirtschaftliche Betriebe innerhalb Europas sogar bei bis zu 30 Prozent liegt.⁴⁹

Ständig beschäftigte Arbeitskraft

Zu den ständig beschäftigten Arbeitskräften zählen familienfremde ständig angestellte Frauen und Männer ohne Leitungsfunktion und Auszubildende auf landwirtschaftlichen Betrieben.⁵⁰

Die Landfrauen-Studie hat gezeigt, dass die Liebe zu Tieren und zur Natur sowie die Möglichkeit, praktisch und handwerklich zu arbeiten, zentrale Motivationsfaktoren für Frauen in der Landwirtschaft sind. Außerdem spielen das Interesse an der Lebensmittelproduktion und der

⁴⁴ vgl. von Davier et al. (2023), S.1

⁴⁵ vgl. Bundesagentur für Arbeit (o.J.)

⁴⁶ vgl. Gehalt (2024)

⁴⁷ vgl. ebd.

⁴⁸ vgl. Schulze Vohren (2023a)

⁴⁹ vgl. ebd.

⁵⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.22

Wunsch, mehr über die Landwirtschaft zu erfahren, eine bedeutende Rolle. Besonders geschätzt wird zudem die hohe Autonomie am Arbeitsplatz. ⁵¹

Bei den befragten Auszubildenden zeigte sich ein starkes fachliches Interesse, eine ausgeprägte Leistungsorientierung und ein hohes Umweltbewusstsein. Sie verbindet der Wunsch, eine nachhaltige Landwirtschaft zu betreiben, indem sie das Tierwohl fördern, klimafreundlich produzieren und für mehr Transparenz in der landwirtschaftlichen Produktion sorgen. ⁵²

Der berufliche Alltag des Landwirts/der Landwirtin erfordert viel Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt bei der Arbeit und selbstständiges Handeln. Sie bekommen ihre Aufgaben vom Betriebsleiter zugeteilt und sind für einzelne Bereiche eigenverantwortlich. Landwirtinnen und Landwirte arbeiten viel Draußen, beschäftigen sich mit Tieren, arbeiten mit moderner Agrartechnik und haben teilweise auch Aufgaben im Büro zu erledigen. Zentrale Aufgaben sind die Versorgung der Verbraucher mit hochwertigen Lebensmitteln sowie die Produktion nachwachsender Rohstoffe. Dafür ist es essenziell, biologische Zusammenhänge zu verstehen, produktionstechnische Abläufe zu beherrschen, betriebswirtschaftliche Kenntnisse anzuwenden und die Anforderungen an Lebensmittel- und Produktqualität zu erfüllen. Sie nutzen moderne Technologien und digitale Anwendungen und legen dabei großen Wert auf einen umweltfreundlichen, ressourcenschonenden und nachhaltigen Umgang mit Boden, Luft, Wasser, Pflanzen, Tieren sowie Maschinen und Geräten. Der Schutz und das Wohl der Tiere spielen eine zentrale Rolle im Betriebsalltag. Zudem erfordert die Arbeit eine gute Organisation sowie wirtschaftliches und effizientes Handeln. ⁵³

Familienarbeitskraft

In der Landwirtschaft sind betriebliche Arbeit und Familienleben traditionell eng miteinander verknüpft. Während Beschäftigte in anderen Branchen meist morgens zur Arbeit gehen und erst abends heimkehren, verschmelzen auf landwirtschaftlichen Betrieben Familien- und Erwerbsarbeit zu einer Einheit. Der bäuerliche Familienbetrieb ist in vielen Regionen Deutschlands, insbesondere in den alten Bundesländern, weiterhin die vorherrschende Betriebsform – auch wenn sich die Betriebe zunehmend spezialisiert haben und durch den Strukturwandel erheblich gewachsen sind. ⁵⁴

Familienarbeitskräfte sind die Betriebsinhaber/-innen, die Ehepartner/-innen der Betriebsleiter/-innen (bzw. gleichgestellte Personen) sowie weitere Familienangehörige und Verwandte, die 15 Jahre oder älter sind und für den landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten und auf ihm leben (zumindest zeitweise) und oder ihre Verpflegung überwiegend vom Betrieb erhalten. Familienmitglieder, die im Betrieb tätig sind, jedoch außerhalb des Hofes wohnen, werden je nach ihrer Beschäftigungsdauer entweder den ständig beschäftigten Arbeitskräften oder den Saisonarbeitskräften zugeordnet – abhängig davon, ob sie regelmäßig oder nur gelegentlich mitarbeiten. ⁵⁵

Familienarbeitskräfte gibt es per Definition nur in Einzelunternehmen, die den Großteil der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland ausmachen. Diese Betriebe können aus mehreren Betriebsteilen bestehen. Werden sie jedoch lediglich aus organisatorischen oder steuerlichen Gründen rechtlich getrennt, aber nutzen dieselben Produktionsmittel, gelten sie weiterhin als ein Betrieb. In landwirtschaftlichen Betrieben anderer Rechtsformen, wie Personengesellschaften oder juristischen Personen, werden die Arbeitskräfte als ständig Beschäftigte eingestuft. Dennoch können sich auch diese Betriebe als Familienbetriebe verstehen. ⁵⁶

⁵¹ vgl. von Davier et al. (2023), S.46, S.106

⁵² vgl. ebd.

⁵³ vgl. BMEL (2022a)

⁵⁴ vgl. Dahl (2012), S.64

⁵⁵ vgl. Schaber (2012)

⁵⁶ vgl. ebd.

Die Aufgaben der Familienarbeitskräfte auf den Betrieben sind dieselben, wie bei den familienfremden ständig beschäftigten Arbeitskräften. Allerdings sind sie oft mehr an den Betrieb gebunden, familiär und auch emotional. Unbezahlte Überstunden und keine festen Arbeitszeiten sind für sie an der Tagesordnung. Viele der Familienarbeitskräfte sind nur in Teilzeit tätig und gehen nebenher noch einer anderen Berufstätigkeit nach oder erledigen den Haushalt und kümmern sich um die Kindererziehung. Die letzten beiden Punkte zählen nicht in die Arbeit einer Familienarbeitskraft hinein, obwohl sie wiederum viel mit der familiären Betriebsstruktur zusammenhängen. Mahlzeiten werden oft gemeinsam eingenommen und alle Tätigkeiten, die dem Zubereiten einer Mahlzeit vor- oder nachhergehen, betreffen streng genommen auch den Betrieb und könnten so auch als betriebliche Arbeitszeit gesehen werden. Allerdings werden Tätigkeiten dieser Art größtenteils nicht entlohnt.⁵⁷

Saisonarbeitskraft

Saisonarbeitskräfte sind Personen, die nur für einen vorübergehenden Zeitraum (eine Saison) ihre Erwerbstätigkeit ausüben. Ihr Arbeitseinsatz in landwirtschaftlichen Betrieben erstreckt sich über einige Tage, Wochen oder Monate. Um als Saisonarbeitskraft oder nicht ständig beschäftigte Arbeitskraft zu gelten, darf der Arbeitsvertrag eine maximale Dauer von sechs Monaten pro Jahr nicht überschreiten. Dabei werden auch gelegentlich mitarbeitende Familienangehörige, die nicht auf dem Betrieb wohnen, statistisch als Saisonarbeitskräfte erfasst. Die Einstufung als Saisonarbeitskraft erfolgt unabhängig davon, ob die Tätigkeit entlohnt wird.⁵⁸

Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft leisten einen wichtigen Beitrag zur Versorgung der Bevölkerung mit regionalen Nahrungsmitteln, denn vieles in der Landwirtschaft ist noch Handarbeit. Nicht nur die Spargelanbaubetriebe, sondern auch viele andere Obst- und Gemüsebaubetriebe benötigen jährlich Saisonarbeitskräfte, um ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf in Abhängigkeit von Umständen wie Wetter oder Marktsituation, die sie nicht beeinflussen können, flexibel decken zu können. Auch im Wein- und Hopfenanbau sind Saisonarbeitskräfte unentbehrlich.⁵⁹

Diese Tätigkeiten fallen in einem kurzen Zeitraum gebündelt an, was zu einer erheblichen Arbeitsbelastung im Betrieb führt. Da die Familienarbeitskräfte und dauerhaft Beschäftigten diese Spitzenzeiten nicht allein bewältigen können, werden zusätzliche kurzfristig beschäftigte Arbeitskräfte eingesetzt.⁶⁰ Abbildung 2 (s.S.8) zeigt, dass im Jahr 2020 25,9 Prozent, der in der deutschen Landwirtschaft beschäftigten Saisonarbeitskräfte, Männer waren. Bei den Frauen waren es mit 35,3 Prozent mehr als ein Drittel.

Ein großer Teil der Saisonarbeitskräfte stammt aus dem Ausland. Die Arbeit in Deutschland ist für sie attraktiv, da die Löhne hier im Vergleich zu ihren Herkunftsländern deutlich höher sind. Trotz der Abzüge für Lebenshaltungskosten bleibt die Tätigkeit finanziell lohnenswert, sodass sich die weite Anreise auszahlt. Saisonarbeitskräfte aus den EU-Mitgliedstaaten und Arbeitgeber können wegen der Arbeitnehmerfreizügigkeit direkt Arbeitsverträge abschließen.⁶¹

Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten können im Rahmen einer Vermittlungsabsprache mit der ausländischen Arbeitsverwaltung in Deutschland beschäftigt werden. Die Bundesagentur für Arbeit arbeitet für den Abschluss der Vermittlungsabsprachen eng mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft sowie mit den ausländischen Arbeitsverwaltungen zusammen. Aktuell gibt es Vermittlungsabsprachen mit Georgien und der Republik Moldau.⁶²

⁵⁷ vgl. Dahl (2012), S.67

⁵⁸ vgl. Schaber (2012)

⁵⁹ vgl. BMEL (2024)

⁶⁰ vgl. Schaber (2012)

⁶¹ vgl. BMEL (2024)

⁶² vgl. ebd.

2.2 Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

2.2.1 Aufgabenbereiche

Die Landwirtschaft war lange Zeit durch schwere körperliche Arbeit geprägt. Frauen mussten flexibel sein und Arbeit in allen Bereichen der Betriebe, neben der Hausarbeit und Care-Arbeit, erledigen. Schwere körperliche Arbeit, wenig Freizeit, kein eigener Lohn und finanzielle Abhängigkeit vom Ehemann zeichneten viele Jahre das Berufsbild der Landwirtin aus. Seit den 70er-Jahren veränderte sich das Rollenbild der Frau als „helfende Bauersfrau“ immer weiter und die Rolle der Landwirtin fand zunehmend Beachtung. Ihr Aufgabenbereich entwickelte sich aus einem rein physischen Bereich hin zur Übernahme von verantwortungsvollen Aufgaben der Betriebsführung und der partnerschaftlichen Mitarbeit im Betrieb.⁶³

In den 1990er Jahren begannen sich die agrarpolitischen Rahmenbedingungen stark zu verändern und die verschiedenen Agrarreformen, die Einführung von Direktzahlungen und die Ausrichtung der Produktion von landwirtschaftlichen Produkten am Markt verlangten von den Landwirten eine hohe Flexibilität. Ruth Rossier erforscht seit Jahren die soziale und ökonomische Situation auf bäuerlichen Familienbetrieben und beschreibt, dass traditionelle Familien- und Betriebskonzepte unter diesen neuen Bedingungen nicht mehr funktionierten und viele Familien ihre Situation und Vorgehensweise neu überdenken mussten. Gleichzeitig entwickelten sich die traditionellen Rollenbilder von Frauen und Männern in der Gesellschaft immer weiter, auch wenn eine Gleichstellung bis heute nicht erreicht wurde.⁶⁴

Frauen werden heute auf landwirtschaftlichen Betrieben oder auch im gesamten ländlichen Raum immer noch unterschätzt und ihr Arbeitsvermögen weniger wertgeschätzt als das der Männer.⁶⁵ Dabei sind Frauen heute in vielen Bereichen des Agrarsektors tätig. Sie sind mitarbeitende Familienangehörige als Mutter, Tochter oder Partnerin des Betriebsleiters, ungelernete Arbeitskraft im Mini-Job, Herdenmanagerin, ausgebildete Landwirtin, leitende Angestellte im Agrarbüro großer Unternehmen oder eigenständige Agrar-Unternehmerin.⁶⁶ Laut der Landwirtschaftszählung im Jahr 2020 arbeiteten in Deutschland auf 263.500 landwirtschaftlichen Betrieben rund 936.900 Menschen - etwa 36 Prozent der Arbeitskräfte waren weiblich.⁶⁷

Landwirtinnen selbst sehen sich gleichzeitig als traditionsbewusste Frau und moderne Unternehmerin, die selbst Initiative für Aus- und Weiterbildung ergreift und offen für Veränderungen ist. Viele Frauen haben bereits Erfahrungen in anderen Berufen gesammelt bevor sie ganz in die Landwirtschaft eingestiegen sind und bauen ihr Wissen nun erfolgreich in die Entwicklung der Betriebe ein und lassen damit teilweise eigene innovative Betriebszweige entstehen. Dabei ist ihnen besonders die Aufklärungsarbeit und der Dialog mit den Konsumenten wichtig, um diese für faire Voraussetzungen im Hinblick auf eine nachhaltige Landwirtschaft zu sensibilisieren. Infolge des Einsatzes und Engagements der Frauen werden viele Betriebe heute partnerschaftlich geführt.⁶⁸

Die Ergebnisse der Landfrauen-Studie zeigen, wie in Abbildung 3 dargestellt, die verschiedenen Positionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Die Mehrzahl der befragten Frauen sind (Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung (48 Prozent), gefolgt von Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen und anderen weiblichen Familienangehörigen mit jeweils 19 Prozent, weiblichen Angestellten/Auszubildenden mit 6 Prozent und 4 Prozent Altenteilerinnen.

⁶³ vgl. Rasche (2020)

⁶⁴ vgl. Rossier (o.J.)

⁶⁵ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023a)

⁶⁶ vgl. ebd.

⁶⁷ vgl. ebd.

⁶⁸ vgl. Landwirtschaftskammer Niederösterreich (o.J.)

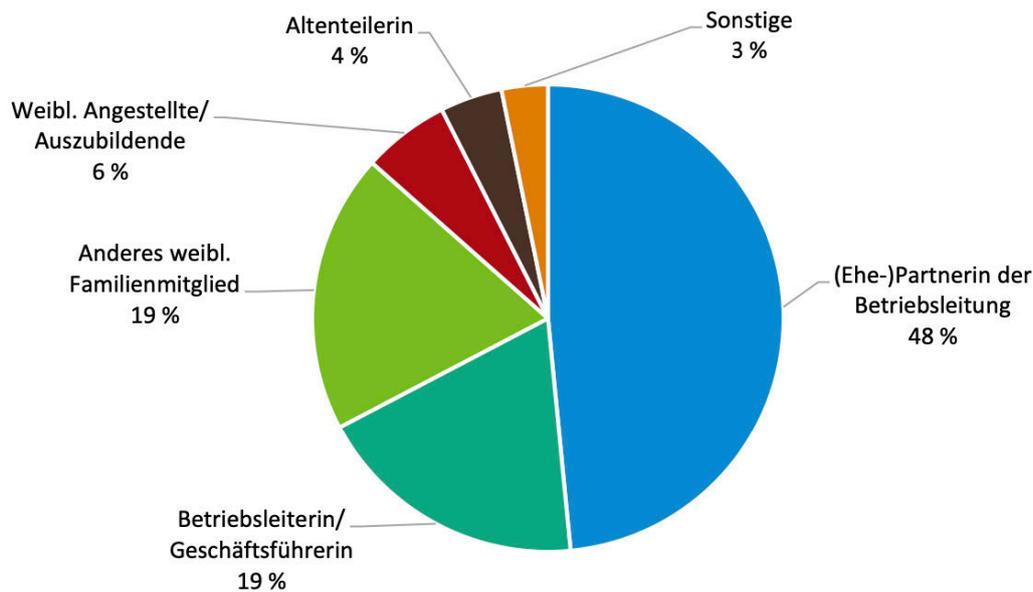


Abbildung 3: Position der Teilnehmerinnen auf dem Betrieb

Quelle: von Davier et al. (2023), S.25

Die Frauen haben vielfältige Aufgabenbereiche auf den landwirtschaftlichen Betrieben. Häufige Tätigkeiten sind Buchhaltung und soziale Aufgaben (z. B. Ansprechpartnerin für Mitarbeitende). Auch die Tierhaltung ist ein wichtiger Bereich, den fast zwei Drittel der Frauen übernehmen. Feldarbeit und Maschineninstandhaltung werden dagegen etwas weniger häufig von den Befragten genannt (vgl. Tab. 2).

Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Fürsorgearbeit in Haushalt und Familie. Zwar ist ein gewisser Wandel hin zu einer ausgewogeneren Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern erkennbar, doch tragen nach wie vor die jungen Frauen die Hauptverantwortung – auch Hofnachfolgerinnen und junge Betriebsleiterinnen.⁶⁹

Tabelle 2: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten der Frauen

	% aller Teilnehmerinnen (n = 7.345)	Anzahl	davon % verantwortlich~
Landwirtschaft insgesamt*	83 %	6.122	
Pflege/Instandhaltung Gelände	70 %	5.160	49 %
Buchhaltung, Finanzen und Büro „Springerin“	70 %	5.151	63 %
Soziale Aufgaben im Betrieb	68 %	4.989	32 %
Tierhaltung und Stallarbeit	63 %	4.600	52 %
Feldarbeit	59 %	4.328	43 %
Maschinenwartung	48 %	3.544	23 %
	26 %	1.926	21 %

Anm.: * Alle Teilnehmerinnen, die mindestens eine Tätigkeit im Bereich Landwirtschaft gewählt haben;

~ Anteil „verantwortlich“ bezieht sich auf Frauen, die in diesem Bereich tätig sind.

Quelle: von Davier et al. (2023), S.41

Aufgrund der vielfältigen Aufgaben sehen sich viele Frauen selbst in der Rolle der „Springerin“, da sie kurzfristig in unterschiedlichen Bereichen des Betriebs einspringen. Zudem übernehmen sie maßgeblich die Pflege und Instandhaltung des Betriebsgeländes – Tätigkeiten, die für den Gesamterfolg des Betriebs wichtig sind, aber nach eigener Aussage oft nicht

⁶⁹ vgl. von Davier et al. (2023), S. 114

ausreichend anerkannt werden. Die im Rahmen der Landfrauen-Studie geführten Interviews verdeutlichen zudem die hohe Motivation und Belastbarkeit der Frauen. Gleichzeitig stehen sie jedoch vor Herausforderungen wie fehlender Anerkennung ihrer Kompetenzen und Leistungen sowie ungleicher Bezahlung trotz vergleichbarer Anforderungen und Qualifikationen.⁷⁰

Die Landwirtschaft und damit auch die Aufgaben der Landwirtinnen entwickeln sich kontinuierlich weiter. Neben aktuellen landwirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen, wie Klimawandel, Tierwohl, regionaler Lebensmittelversorgung und Bodenversiegelung, spielen insbesondere die allgemeinen Bedürfnisse von Frauen im ländlichen Raum eine entscheidende Rolle. Zentrale Zukunftsthemen sind dabei die Unterstützung in der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen sowie die Digitalisierung des Alltags.⁷¹

2.2.2 Work-Life-Balance

Work-Life-Balance bedeutet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit. Vor allem junge Arbeitnehmer, wie die Generation Y (Jahrgänge 1981 bis 1995) suchen nach Tätigkeiten, bei denen sie das Privat- und Arbeitsleben optimal miteinander vereinbaren können. Die nachfolgende Arbeitnehmer-Generation, die sogenannte Generation Z (Jahrgänge 1995 bis 2010), geht dabei noch einen Schritt weiter. Ihre Erwartungshaltung geht in die Richtung einer Work-Life-Separation. Fokussiert wird dabei die starke und strikte Trennung von Beruf und Privatleben.⁷²

In der landwirtschaftlichen Branche sind diese Arbeitsstrukturen schwer realisierbar, anstatt Work-Life-Balance besteht dort eher ein Work-Life-Blending. Das bedeutet, dass Arbeit und Freizeit ineinander verschwimmen.⁷³ Es ist betriebsabhängig, wann und wie viel Freizeit und Urlaub den Angestellten bewilligt wird. Das liegt daran, dass auf einigen Betrieben Tiere 365 Tage im Jahr versorgt werden müssen. Zudem ist der Ackerbau stets abhängig von klimatischen und natürlichen Rahmenbedingungen. Zu den Erntezeiten gibt es Arbeitsspitzen, was Urlaubsplanungen nur mit Einschränkungen umsetzbar macht und oft ein spontanes Einspringen der Mitarbeiter erfordert. Das führt wiederum zu Überstunden, die zu Unzufriedenheiten und Stress führen können.⁷⁴

Wie bereits beschrieben, übernehmen Frauen auf Familienbetrieben in der Regel die Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit. Dadurch sind Berufs- und Privatleben auf dem Betrieb eng miteinander verknüpft, was eine Analyse der Work-Life-Balance erschwert. Denn die im Haus(-halt) verbrachte Zeit ist nicht automatisch mit Freizeit gleichzusetzen.⁷⁵

Die Work-Life-Balance wird von vielen Faktoren beeinflusst, wie etwa den Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich, dem Arbeitsethos und der Rollenteilung auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben. Auch Persönlichkeitsmerkmale wie Arbeitsorientierung, Selbstkontrolle sowie Geschlecht, Alter und Lebensphase spielen eine Rolle. Messbar sind dabei nur die geleisteten Arbeitsstunden, Freizeit und die Rolle der Frauen in der Familie. Schwieriger zu bewerten ist, ob das Verhältnis von Arbeit und Privatleben als ausgewogen empfunden wird. Ein „Mehr“ an Privatleben bedeutet nicht zwangsläufig eine bessere Work-Life-Balance für jede Person.⁷⁶

Der Wunsch der befragten Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben nach mehr freier Zeit – sei es für ihre (Enkel-)Kinder, die Partnerschaft oder für sich selbst – wird sowohl in den geschlossenen Fragen als auch in den offenen Textfeldern der Landfrauen-Studie deutlich. Dies

⁷⁰ vgl. Padel et al. (2022)

⁷¹ vgl. Landwirtschaftskammer Niederösterreich (o.J.)

⁷² vgl. Strothmeyer (o.J.)

⁷³ vgl. Engler (2022)

⁷⁴ vgl. Strothmeyer (o.J.)

⁷⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S. 84

⁷⁶ vgl. ebd., S.84-85

lässt darauf schließen, dass die Work-Life-Balance bei den meisten Befragten unausgewogen ist. Ein solches Ungleichgewicht kann sich negativ auf die Gesundheit sowie auf die sozialen Beziehungen im persönlichen Umfeld auswirken.⁷⁷

Laut der Befragung gehören Konflikte im familiären Umfeld neben dem gesellschaftlichen Image der Landwirtschaft zu den größten Belastungen im Lebens- und Arbeitsumfeld der Frauen. Das Leben auf einem landwirtschaftlichen Betrieb bietet jedoch auch positive Aspekte und Freiheiten, wie etwa das oft selbstbestimmte Arbeiten in der Natur und mit Tieren oder das Aufwachsen der eigenen Kinder auf dem Hof. Diese positiven Einflüsse im Lebens- und Arbeitsumfeld der Befragten können vermutlich erklären, warum die Frauen trotz eines hohen Arbeitspensums, wenig Urlaub und Freizeit insgesamt mit ihrem Leben nicht unzufrieden sind und eine überraschend hohe Lebenszufriedenheit erleben.⁷⁸

Eine Lösung des Zeitdilemmas scheint weniger in Pausen vom Betrieb zu bestehen, sondern eher in einer Verlagerung von „mehr Zeit für verpflichtende Aufgaben mit geringem persönlichen Handlungsspielraum“ hin zu „mehr Zeit zur freien Verfügung“. Laut der Landfrauen-Studie kann dies langfristig nur durch eine gleichmäßigere Verteilung der Fürsorgearbeit innerhalb der Partnerschaft und durch Unterstützung der Frauen bei ihren vielfältigen Aufgaben erreicht werden – jedoch ohne die Last auf andere weibliche Familienmitglieder wie Töchter oder (Schwieger-)Mütter zu verlagern.⁷⁹

Die Lösung ist für jede Familie, jeden Betrieb und dessen Mitarbeitende individuell. Die Anforderungen an eine Tätigkeit sowie die Handlungsspielräume der Betriebe sind unterschiedlich und sollten gemeinsam besprochen werden.⁸⁰

2.2.3 Arbeitssituation als Mutter

Das Thema Geburt und Mutterschutz auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde bisher wissenschaftlich nur wenig untersucht, und es konnten keine spezifischen Studien dazu gefunden werden. Die SVLFG (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau) stellt Informationsmaterial zu Schwangerschaft und Mutterschutz speziell für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zur Verfügung. Gelegentlich finden sich auch Hinweise in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften, meist im Hinblick auf die rechtlichen Regelungen für angestellte Frauen.⁸¹

Bei einer Schwangerschaft einer Arbeitskraft müssen die Tätigkeiten an die Schutzbedürfnisse der Frau und des Kindes angepasst werden. Viele Landwirtinnen arbeiten oft bis kurz vor der Geburt. Auch für sie gilt jedoch das Mutterschutzgesetz, genauso wie für alle anderen angestellten Arbeitskräfte in verschiedenen Berufen.⁸²

In der Landwirtschaft gibt es verschiedene Gefahrenquellen, denen Arbeitskräfte ausgesetzt sind. Einige dieser Gefahren können besonders für schwangere Frauen und deren ungeborene Kinder gefährlich sein. Das Mutterschutzgesetz schreibt vor, dass am Arbeitsplatz alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der schwangeren Frau getroffen werden müssen. Durch die Gefährdungsbeurteilung muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass der besondere Schutzbedarf von Frau und Kind berücksichtigt wird. Dazu gehört beispielsweise, dass Schwangere nicht schwer heben oder tragen dürfen und nicht extremem Lärm oder Erschütterungen ausgesetzt sein dürfen. Solche unzulässigen Erschütterungen können in der Landwirtschaft bei der Arbeit mit Traktoren, Mähdreschern oder kleineren motorbetriebenen Handgeräten auftreten.⁸³

⁷⁷ vgl. von Davier et al. (2023), S.86

⁷⁸ vgl. ebd., S. 85

⁷⁹ vgl. ebd., S.94

⁸⁰ vgl. Strothmeyer (o.J.)

⁸¹ vgl. von Davier et al. (2023), S. 75

⁸² vgl. Krenn (2020)

⁸³ vgl. ebd.

Außerdem sollte unbedingt der Kontakt zu Pflanzenschutzmitteln sowie zu anderen fruchtbarkeitsrelevante Substanzen vermieden werden. Auch durch Tiere können Krankheiten wie Toxoplasmose und Chlamydien übertragen werden, die die Entwicklung und Gesundheit des ungeborenen Kindes beeinträchtigen können.⁸⁴

Table 3: Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt

Welche der folgenden Aussagen trifft am besten für die Zeit um die Geburt herum zu?	Anzahl Nennungen	% Antwortende (n = 4.165)
Ich habe im Großen und Ganzen weitergearbeitet wie zuvor.	2.133	51,2 %
Ich habe etwas weniger gearbeitet als zuvor.	1.328	31,9 %
Ich habe deutlich weniger gearbeitet als zuvor.	627	15,1 %
Ich habe nicht mehr gearbeitet.	300	7,2 %
Gesamt Nennungen	4.388	

Anm.: Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben.

Quelle: von Davier et al. (2023), S. 75

Im Rahmen der Landfrauen-Studie wurden die Frauen auch zu ihrer Arbeitssituation rund um die Geburt ihrer Kinder befragt. Aus Tabelle 3 geht hervor, dass etwas mehr als die Hälfte der Frauen ihr Arbeitspensum in dieser Zeit nicht wesentlich verändert haben. Etwa ein Drittel hat etwas weniger gearbeitet, und nur 22 Prozent der Frauen haben deutlich weniger oder gar nicht mehr gearbeitet. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Position im Betrieb. Betriebsleiterinnen, Geschäftsführerinnen und Altenteilerinnen gaben etwas häufiger an, wie zuvor weitergearbeitet zu haben. Weibliche Angestellte und Auszubildende hingegen berichteten häufiger, dass sie nicht mehr gearbeitet haben.⁸⁵

Nimmt eine angestellte Arbeitskraft nach Geburt und Ablauf der Elternzeit ihre Arbeit wieder auf, arbeitet sie oft in Teilzeit und der Arbeitgeber muss sich darauf einstellen, dass sie als Mutter in Bezug auf die Arbeitszeiten nicht mehr so flexibel einsetzbar ist. Arbeitszeiten müssen an die Betreuungszeiten des Kindes angepasst sein und im Krankheitsfall des Kindes fällt die Arbeitskraft der Mutter weg.⁸⁶

Betriebsleiterinnen sind mit dem Kinderwunsch vor noch größere Verantwortungen gestellt. Anders als Männer, die Betriebe oft aus der Tradition heraus übernehmen, müssten sich laut Anne Dirksen, Leiterin der sozioökonomischen Beratung der Landwirtschaftskammer Niedersachsen, Frauen für die Hofübernahme stärker engagieren und dafür kämpfen, einen Betrieb übernehmen oder gründen zu können. Doch die Geburt des ersten Kindes sei für viele Frauen mit einer Rolle rückwärts verbunden, hin zu eher klassischen Aufgaben wie Büro- oder Hausarbeit.⁸⁷

Zudem kostet Familie Zeit und diesen Verlust der Arbeitskraft einer Betriebsleiterin gilt es zu kompensieren. Cecilia Abel, Co-Betriebsleiterin des Ziegenhofes, fordert daher eine Erweiterung der Betriebs- und Haushaltshilfe. Die 40 Wochenstunden des Betriebshelfers seien in der Praxis nicht ausreichend, um die Aufgabenvielfalt einer Betriebsleiterin angemessen aufzufangen.⁸⁸

Für jeden Betrieb und die dazugehörige Familie sind in solchen Fällen individuelle Lösungen zu finden. Auch wenn das bedeutet, den Hof und die Betriebsführung an die neue Situation anzupassen. Frauen sollten sich dabei nicht in die Rolle der Hausfrau zurückdrängen lassen und

⁸⁴ vgl. Krenn (2020)

⁸⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S. 75

⁸⁶ vgl. Lott (2018)

⁸⁷ vgl. Meusener (2023)

⁸⁸ vgl. ebd.

Haus- und Care-Arbeit sowie betriebliche Aufgaben gleichermaßen zwischen dem Ehemann und anderen Familienmitgliedern aufteilen.⁸⁹

2.2.4 Entlohnung

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für alle Beschäftigten in der Landwirtschaft. Dieser beträgt, seit dem 1. Januar 2025, 12,82 Euro brutto pro Zeitstunde.⁹⁰ Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem landwirtschaftlichen Unternehmen war die erneute Erhöhung auch angesichts der steigenden Inflation notwendig. Nur durch eine angemessene Vergütung können die benötigten Fachkräfte für die Landwirtschaft gewonnen und gehalten werden. Für landwirtschaftliche Unternehmen bedeutet diese Erhöhung jedoch, dass die Personalkosten steigen und dadurch der Gewinn verringert wird.⁹¹

Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Beschäftigten aufzuzeichnen. Dies gilt nicht für enge Familienangehörige, die der Arbeitgeber beschäftigt. Für diese Personen ist der Arbeitgeber von der Dokumentationspflicht befreit.⁹² Familienarbeitskräfte arbeiten somit oft mehr und ihre Löhne sind geringer. Denn die Löhne werden aus dem vom Betrieb erwirtschafteten Gewinn gezahlt, der natürlich nicht ausschließlich für die Arbeitsvergütung der Familie zur Verfügung steht.⁹³

Das Einkommen eines landwirtschaftlichen Betriebs kommt sowohl dem Privatverbrauch der Betriebsleiterfamilie als auch dem Erhalt des Betriebs und somit dem eigenen Arbeitsplatz zugute. Das kann zu Konflikten zwischen der Aufrechterhaltung der Substanz, Investitionen und Wachstum sowie den privaten Bedürfnissen führen. Oft wird der Erhalt des Betriebs dabei als vorrangig im Vergleich zu den privaten Ansprüchen betrachtet.⁹⁴

Da landwirtschaftliche Betriebe häufig familiengeführt sind, fallen Lohnunterschiede weniger auf als in der Industrie oder Dienstleistungsbranche. Dennoch bestehen auch hier Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. Obwohl es auch in der Landwirtschaft Tarifverträge gibt, arbeiten etwa 40 Prozent der Frauen in Familienbetrieben ohne Vertrag und ohne festes Gehalt. Trotzdem wird die Mehrheit dieser Frauen in die betrieblichen Entscheidungen einbezogen und trägt somit oft die gleiche Verantwortung wie ihre Lebenspartner.⁹⁵

Der Deutsche LandFrauenverband e.V. setzt sich seit Jahren für eine Angleichung des Lohnniveaus und eine größere Wertschätzung von Frauen in der Landwirtschaft ein. Besonders im Falle einer Scheidung oder Trennung vom Lebenspartner kann der niedrige Verdienst weitreichende Konsequenzen haben, etwa in Bezug auf eine ausreichende Altersvorsorge. Der Verband fordert daher bessere Beratungs- und Bildungsangebote für Frauen in der Landwirtschaft sowie die Berücksichtigung der Leistungen von Frauen in der Agrarstatistik.⁹⁶

Die Teilnehmerinnen der Landfrauen-Studie schätzten ihre persönliche Einkommenssituation wie in Tabelle 4 dargestellt ein.

⁸⁹ vgl. Meusener (2023)

⁹⁰ vgl. SVLFG (2025)

⁹¹ vgl. Faulhaber (2022)

⁹² vgl. BMEL (2024)

⁹³ vgl. Faulhaber (2023)

⁹⁴ vgl. Claupein/Günther (1991)

⁹⁵ vgl. Hoffmann (2022)

⁹⁶ vgl. ebd.

Tabelle 4: Bewertung der persönlichen Einkommenssituation

Skala	n	% der Antworten (n = 5.490)
0 Sehr schlecht	207	3,8 %
1	167	3,0 %
2	324	5,9 %
3	478	8,7 %
4	441	8,0 %
5	871	15,9 %
6	676	12,3 %
7	879	16,0 %
8	786	14,3 %
9	351	6,4 %
10 Sehr gut	310	5,6 %
Gesamt	5.490	100 %
Keine Angaben	1.855	
Teilnahme insgesamt	7.345	
Sehr schlecht bis eher schlecht (0 bis 4)	1.617	29 %
Neutral / weder noch (5)	871	16 %
Eher gut bis sehr gut (6 bis 10)	3.002	55 %
Mittelwert der Antworten	5,7	
Standardabweichung	2,54	

Quelle: von Davier et al. (2023), S. 58

29 Prozent der Frauen bewerten ihre Einkommenssituation als eher schlecht bis sehr schlecht, 16 Prozent als mittel und 55 Prozent als eher gut bis sehr gut. Eine Frage nach der tatsächlichen Höhe der Einkünfte und der daraus zu bestreitenden Ausgaben wurde nicht gestellt. Da die individuellen Einkommensansprüche und Ausgaben sehr unterschiedlich sein können, z.B. aufgrund der Anzahl und des Alters der Kinder, der Altersvorsorge, der individuellen Ansprüche etc.⁹⁷

2.2.5 Soziale und rechtliche Absicherung

Die soziale und rechtliche Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist ein komplexes Thema. Sie umfasst neben der Alterssicherung auch Besonderheiten im Erbrecht und kann insbesondere für (Ehe-)Partnerinnen, die in einen Betrieb einheiraten, im Falle einer Trennung, Scheidung oder des Todes des Partners weitreichende Konsequenzen haben. Zudem steht dieses Thema im Spannungsfeld zwischen dem Erhalt der Leistungsfähigkeit und Liquidität der landwirtschaftlichen Betriebe und einer angemessenen sozialen Absicherung der dort arbeitenden Personen. Bereits die Autoren Claupein und Günther stellten in den 1990er Jahren fest, dass die „Hofinteressen“ häufig vor den individuellen Interessen der auf dem Betrieb mitarbeitenden Familienangehörigen stehen. Diese Perspektive zeigt sich nicht nur, wie bereits im vorherigen Abschnitt erwähnt, bei der Entlohnung, sondern auch im Bereich der sozialen Absicherung.⁹⁸

Frauen leisten als Unternehmerinnen oder Mitunternehmerinnen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben einen wichtigen Beitrag zum Familieneinkommen. In der Regel sind sie in der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung pflichtversichert. Die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) ist der zuständige agrarsoziale

⁹⁷ vgl. von Davier et al. (2023), S. 58

⁹⁸ vgl. Claupein/Günther (1991)

Sozialversicherungsträger und bietet Schutz bei Krankheit, Erwerbsminderung, Tod, Pflegebedürftigkeit sowie eine Rente im Alter.⁹⁹

Die freie Wahl der Krankenkasse, wie sie in der allgemeinen Krankenversicherung gilt, ist für Mitglieder der SVLFG nicht möglich. Die landwirtschaftliche Krankenversicherung, die seit 1972 besteht, ist ein spezielles System innerhalb der gesetzlichen Krankenversicherung. Sie bietet land- und forstwirtschaftlichen sowie gärtnerischen Unternehmern und ihren Familien umfassenden Krankenversicherungsschutz. Der Leistungskatalog der SVLFG unterscheidet sich grundsätzlich nicht von dem der allgemeinen gesetzlichen Krankenkassen, umfasst jedoch berufsständische Besonderheiten, wie etwa die Bereitstellung von Betriebs- und Haushaltshilfe. Unternehmer erhalten im Krankheitsfall anstelle von Krankengeld unter bestimmten Bedingungen Betriebs- und/oder Haushaltshilfen, um die Weiterführung des Betriebs und des Haushalts sicherzustellen und Einkommensverluste zu vermeiden.¹⁰⁰

Für die landwirtschaftliche Krankenversicherung gilt das Prinzip der solidarischen Finanzierung, bei dem jeder entsprechend seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zur Deckung der Ausgaben beiträgt. Da das Einkommen von Selbständigen schwer zu ermitteln ist, verwendet die SVLFG einen Ersatzmaßstab, der sich an der Betriebsgröße orientiert. Die Beiträge für mitarbeitende Familienangehörige werden ausschließlich von den Unternehmern übernommen.¹⁰¹

Altersvorsorge und Absicherung für Frauen in der Landwirtschaft

Die Alterssicherung für Landwirtinnen und Landwirte ist ein Bestandteil der SVLFG und verfolgt seit ihrer Einführung im Jahr 1957 das Ziel einer Teilsicherung. Dies spiegelt sich sowohl in der Höhe der zu leistenden Beiträge als auch im Rentenniveau wider.¹⁰²

Um den Lebensunterhalt von Landwirtinnen und Landwirten im Alter ausreichend abzusichern, ist es erforderlich, dass die Renten der Alterssicherung durch Altenteilsleistungen, Pachteinahmen, Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder private Vorsorge ergänzt werden. Pflichtversichert sind alle landwirtschaftlichen Unternehmer/-innen, für die die selbstständige Tätigkeit als Landwirt/-in eine ausreichende Existenzgrundlage darstellt. Seit 1995 sind auch mitarbeitende Familienangehörige des Unternehmers und des Ehepartners pflichtversichert.¹⁰³ Die Versicherten haben Anspruch auf Leistungen zur Rehabilitation und Prävention, Renten wegen Erwerbsminderung, Altersrenten und Hinterbliebenenrenten.¹⁰⁴

Im Rahmen der Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft wurden die Frauen zu ihren Altersvorsorgeformen befragt. Die Ergebnisse in Abbildung 4 zeigen, dass die befragten Frauen eine Vielzahl von Altersvorsorgeoptionen nutzen. Am häufigsten genannt wurden private Lebens- oder Rentenversicherungen, gefolgt von der Landwirtschaftlichen Alterskasse (LAK) und Rentenansprüchen aus außerbetrieblichen Tätigkeiten. Es zeigte sich, dass Altersvorsorgeformen, die nicht mit der Tätigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb verbunden sind, in allen Altersgruppen weit verbreitet sind. Auch eigene Immobilien, Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung sowie Wertpapiere spielen eine bedeutende Rolle. Lediglich 17 Prozent der Frauen gaben an, lebenslange Wohnrechte oder Altenteile als Teil ihrer Altersvorsorge zu nutzen.¹⁰⁵

⁹⁹ vgl. SVLFG (2023)

¹⁰⁰ vgl. BMEL (2023a)

¹⁰¹ vgl. ebd.

¹⁰² vgl. BMEL (2023b)

¹⁰³ vgl. ebd.

¹⁰⁴ vgl. Bäcker / Kistler (2020)

¹⁰⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S.63

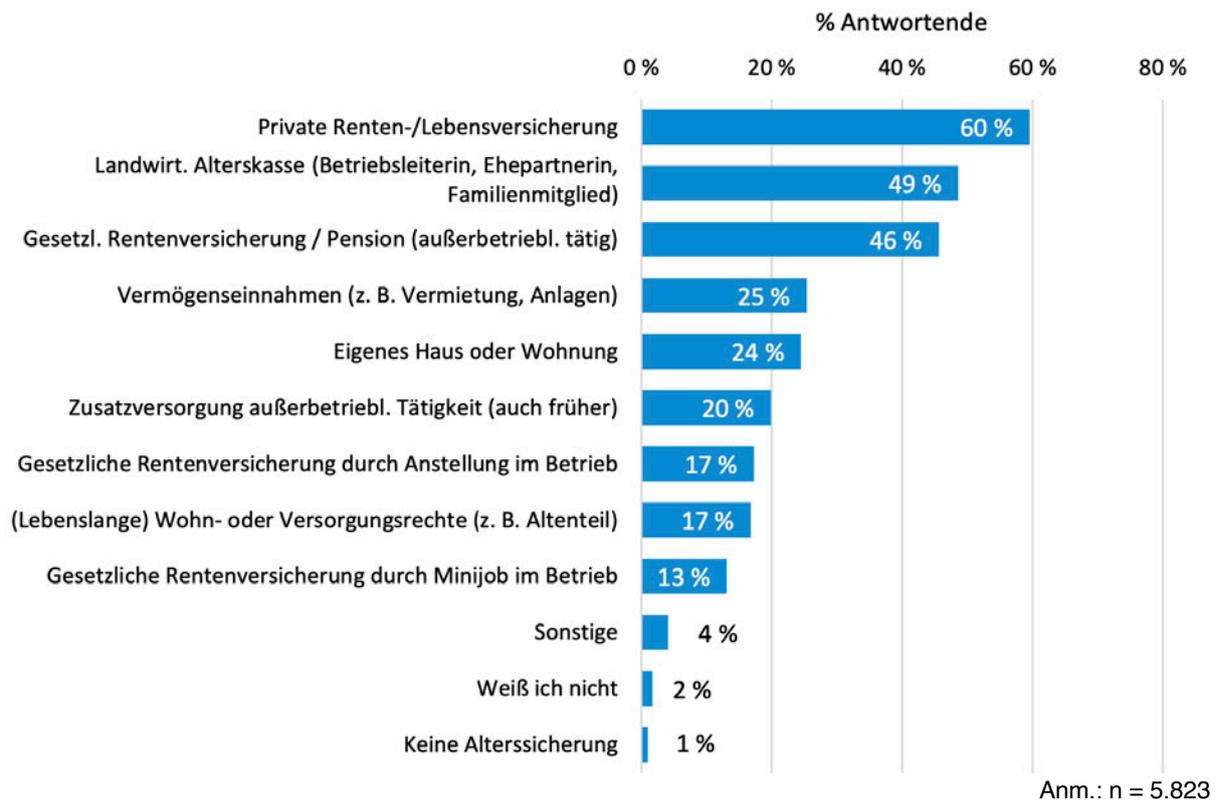


Abbildung 4: Formen der Altersvorsorge

Quelle: von Davier et al. (2023), S. 64

In den ostdeutschen Bundesländern spielen sowohl die LAK als auch die gesetzliche Rentenversicherung aus außerbetrieblichen Tätigkeiten eine deutlich geringere Rolle als in den westdeutschen Bundesländern. Dies gilt auch für die außerbetriebliche Zusatzversorgung, private Absicherungsformen und das Altenteil. Ein Grund dafür ist, dass in den ostdeutschen Bundesländern ein hoher Anteil (49 Prozent) der Frauen im Betrieb angestellt ist und daher Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwirbt.¹⁰⁶ Dabei sind historisch gewachsene Gegebenheiten und eine andere Betriebsstruktur als im Westen von Bedeutung, wie etwa der höhere Anteil an juristischen Personen und damit auch an angestellten Arbeitskräften. Auch Betriebsleiterinnen von juristischen Personen, die oft hauptberuflich als Geschäftsführerinnen landwirtschaftlicher Betriebe tätig sind, gelten in der Regel als Angestellte und nicht als landwirtschaftliche Unternehmerinnen im Sinne der LAK.¹⁰⁷

Die Studie zeigt zudem, dass viele Landwirtinnen sich der verfügbaren Optionen zur finanziellen Absicherung im Alter oder im Falle einer Scheidung bzw. des frühzeitigen Todes ihres Ehemannes nicht bewusst sind.¹⁰⁸ Auf die Frage zur Altersvorsorge gaben rund 25 Prozent der befragten Frauen an, dass sie nicht wissen, ob ihre Absicherung für das Alter ausreichend sei und etwa 31 Prozent fühlten sich für das Alter nicht ausreichend abgesichert. Nur rund 44 Prozent der Frauen schätzten ihre Altersvorsorge als ausreichend ein (vgl. Tab. 5).¹⁰⁹

¹⁰⁶ vgl. von Davier et al. (2023), A12, Tab. A25

¹⁰⁷ vgl. ebd., S.64

¹⁰⁸ vgl. Beuer (2021)

¹⁰⁹ vgl. von Davier et al. (2023), S. 65

Tabelle 5: Einschätzung der Absicherung im Alter

Fühlen Sie sich für das Alter ausreichend abgesichert?	Anzahl	% Antwortende (n = 5.821)
Nein	1.783	30,6 %
Ja	2.543	43,7 %
Weiß ich nicht	1.495	25,7 %
Gesamt	5.821	100 %

Quelle: von Davier et al. (2023), S. 65

Der Anteil derjenigen Frauen, die sich als ausreichend für das Alter abgesichert einschätzen, steigt erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter.¹¹⁰ Laut der Studie sind es hauptsächlich jüngere Frauen, die sich nicht ausreichend abgesichert fühlen. Dies könnte auf eine allgemeine Unsicherheit im Umgang mit Finanzen zurückzuführen sein oder auf die begrenzten finanziellen Möglichkeiten junger Landwirtinnen und Landwirte, da verfügbare Mittel häufig in den Betriebsaufbau investiert werden.¹¹¹

Die Ergebnisse weisen auf einen großen Bedarf an Aufklärung und Beratung für Landwirtinnen hin. Obwohl laut Bildungs- und Beratungsträgern entsprechende Beratungsangebote vorhanden sind, werden diese nur selten genutzt.¹¹² Es ist wichtig, dass Frauen sich frühzeitig zusammen mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin um ihre soziale Absicherung für das Alter sowie im Falle von Scheidung, Trennung oder dem Tod der betriebsführenden Person kümmern. Dies schützt nicht nur die Frauen in der Rolle der (Ehe-)Partnerin, sondern trägt auch dazu bei, die Leistungsfähigkeit des landwirtschaftlichen Betriebs zu sichern.¹¹³

2.2.6 Besitzverhältnisse und Hofnachfolge

Im Gegensatz zu anderen Wirtschaftssektoren, besonders dem produzierenden Gewerbe, ist die Landwirtschaft von einer großen Zahl an Kleinst- und Kleinunternehmen geprägt. Bei der Wahl der Rechtsform entscheiden sich immer mehr Landwirtinnen und Landwirte für eine Personengesellschaft. Im Rahmen der Landwirtschaftszählung 2020 wurde ermittelt, dass von den insgesamt 262.800 landwirtschaftlichen Betrieben knapp 2 Prozent von juristischen Personen und 11 Prozent von Personenhandelsgesellschaften geführt werden. Der größte Teil (87 Prozent) der Betriebe wird jedoch immer noch in Form eines Einzelunternehmens geleitet.¹¹⁴

Anhand von Tabelle 6 lässt sich erkennen, dass zwischen 2010 und 2020, die Zahl der Einzelunternehmen gesunken ist und gleichzeitig die Anzahl der Personengesellschaften angestiegen ist, ebenso die der juristischen Personen. Zurückzuführen ist das unter anderem auf den Strukturwandel in der Landwirtschaft – viele kleine Betriebe geben auf und werden von großen aufgekauft oder sie schließen sich zu Gesellschaften zusammen, um wirtschaftlich mit den großen Betrieben mithalten zu können.

Die Betriebe stehen unter einem gewissen Druck zu wachsen, da die Erzeugerpreise für viele landwirtschaftliche Produkte wie Getreide, Milch oder Fleisch seit Jahren stagnieren oder sogar sinken. Um das Einkommen stabil zu halten, müssen die Betriebe ihre Produktion steigern. Dies erreichen sie durch eine Erweiterung ihrer Flächen oder eine Aufstockung der Tierbestände. Allerdings erfordert der Kauf neuer Flächen oder der Bau größerer Ställe viel Kapital, das kleineren Betrieben oft fehlt. Diese Betriebe müssen entscheiden, ob sie hohe Kredite aufnehmen oder den Betrieb aufgeben. Besonders tierhaltende Betriebe stehen häufig vor dieser Wahl, da für den Bau neuer Ställe oder die Modernisierung bestehender Anlagen erhebliche Investitionen

¹¹⁰ vgl. von Davier et al. (2023), A13, Tab. A27

¹¹¹ vgl. ebd., S. 65-66

¹¹² vgl. ebd., S. 67

¹¹³ vgl. ebd., S. 130

¹¹⁴ vgl. BMEL (2022a), S.9

erforderlich sind. Zudem erschweren die politischen Rahmenbedingungen den Landwirten zukunftsorientierte Entscheidungen.¹¹⁵

Darüber hinaus existieren Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern – in den neuen Ländern spielen Personengesellschaften und vor allem juristische Personen aufgrund historischer Gegebenheiten eine weitaus größere Rolle. So wird in diesen Regionen etwa die Hälfte der landwirtschaftlich genutzten Fläche von Betrieben in der Rechtsform einer juristischen Person bewirtschaftet (49,6 Prozent). Im Vergleich dazu ist der Flächenanteil der juristischen Personen im früheren Bundesgebiet mit nur 1,2 Prozent deutlich niedriger.¹¹⁶

Tabelle 6: Landwirtschaftliche Betriebe und landwirtschaftlich genutzte Fläche in Deutschland nach Rechtsformen

	2010	2016	2020	2010	2016	2020
	Zahl der Betriebe in 1 000			Fläche in 1 000 Hektar		
Deutschland						
Natürliche Personen	294,0	269,9	256,8	13 748,8	13 773,7	13 723,4
davon						
Einzelunternehmen	273,0	244,2	228,3	11 084,7	10 682,4	10 324,4
Personengemeinschaften/Personengesellschaften	21,0	25,7	28,6	2 664,1	3 091,3	3 399,0
Juristische Personen	5,1	5,5	5,9	2 955,2	2 885,3	2 871,6
Insgesamt	299,1	275,4	262,8	16 704,0	16 658,9	16 595,0
Neue Länder						
Natürliche Personen	20,9	21,0	20,9	2 700,5	2 750,1	2 756,1
davon						
Einzelunternehmen	17,7	17,6	17,3	1 463,7	1 518,4	1 508,3
Personengemeinschaften/Personengesellschaften	3,2	3,4	3,6	1 236,8	1 231,7	1 1247,3
Juristische Personen	3,5	3,7	3,9	2 846,6	2 770,0	2 721,4
Insgesamt	24,5	24,7	24,8	5 547,2	5 520,1	5 489,8
Früheres Bundesgebiet						
Natürliche Personen	272,2	248,1	235,2	11 024,4	10 999,8	10 943,7
davon						
Einzelunternehmen	254,5	225,9	210,3	9 601,8	9 144,7	8 797,1
Personengemeinschaften/Personengesellschaften	17,7	22,2	24,9	1 422,6	1 855,1	2 142,9
Juristische Personen	1,5	1,8	2,1	107,7	114,5	136,5
Insgesamt	273,7	249,9	237,3	11 132,1	11 114,3	11 080,9

Quelle: BMEL (2022a), S.9

¹¹⁵ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023b)

¹¹⁶ vgl. BMEL (2022a), S.9

Laut Landwirtschaftszählung 2020 sind 18 Prozent der weiblichen Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen auch gleichzeitig Inhaberinnen des landwirtschaftlichen Betriebs.¹¹⁷ Das bedeutet allerdings nicht, dass es sich dann gleichzeitig um die Betriebsleiterinnen handelt.¹¹⁸ Das lässt sich wiederum auf ein überholtes Rollenbild und traditionelle Betriebsstrukturen zurückführen. Besonders in der älteren Generation war es häufig selbstverständlich, dass bei der Übergabe des Betriebs an eine Tochter die Leitung des Betriebs vom einheiratenden Ehemann übernommen wird.¹¹⁹ Damit wurden häufig auch die strategisch-unternehmerischen Entscheidungen für den Betrieb an den Ehemann abgegeben.¹²⁰ Brachten wiederum Frauen Betriebsteile (landwirtschaftliche Nutzflächen, Gebäude, etc.) in die Ehe mit, wurden und werden auch heute noch diese Betriebsteile oft vom Betriebseigentümer gepachtet oder die Ehegatten gründen eine GbR.¹²¹

Die deutliche Mehrheit (65 Prozent) der Frauen, die für die Landfrauen-Studie befragt wurden, hat kein Eigentum am Betrieb. Der Anteil derer, die Alleineigentümerin sind liegt bei 11 Prozent. 24 Prozent haben zumindest ein Teileigentum. (vgl. Tab. 7)

Tabelle 7: Eigentum am Betrieb

Sind Sie als Eigentümerin eingetragen?	n	% Antwortende (n = 6.674)
Ja, alles ist mein Eigentum	707	10,6 %
Ja, zum Teil (einige Flächen oder Gebäude)	1.616	24,2 %
Nein, ich habe kein Eigentum	4.351	65,2 %
Gesamt	6.674	100 %

Quelle: von Davier et al. (2023), S. 65

In Bezug auf die Hofnachfolge zeigen die Ergebnisse der Landfrauen-Studie, dass sich diese für Frauen schwieriger gestaltet als für Männer. Laut Janna Luisa Pieper und Susanne Padel sind die Eigentumsverhältnisse auch heute noch patriarchal geprägt. Da häufig noch an der Tradition der männlichen Hofnachfolge festgehalten wird, haben Frauen kaum Chancen, geerbten Zugang zu Hofstellen und Land zu erhalten.¹²² Frauen, die einen Hof übernommen haben, berichteten in den Interviews und Workshops der Studie, dass ihnen dies oft nur möglich war, weil ihr Bruder aufgrund von Krankheit oder mangelndem Interesse an der Landwirtschaft nicht übernehmen konnte oder wollte. Die Autorinnen sehen dies als bedauerlich, da gerade Frauen häufig neue Impulse für Bewirtschaftungsmethoden, Betriebszweige oder Vermarktungskonzepte auf den Höfen setzen.¹²³

Die Hofnachfolge ist entscheidend für den Zugang von Frauen zu landwirtschaftlichen Betrieben, da die innerfamiliäre Übergabe weiterhin der gängigste Weg zur Betriebsübernahme ist. Alternativ können Frauen einen Hof durch außerfamiliäre Übernahme, etwa durch Pacht eines auslaufenden Betriebs, oder durch Neugründung übernehmen. Allerdings stellt der hohe Kapitalbedarf in der Landwirtschaft hierbei eine große Hürde dar. Im Rahmen der Landwirtschaftszählung 2020 wurden 107.901 Betriebe mit der Rechtsform eines Einzelunternehmens und einer Betriebsleitung ab 55 Jahren zur Hofnachfolge befragt.¹²⁴ Bei rund 37 Prozent dieser Betriebe steht die Hofnachfolge fest: Knapp 18 Prozent planen eine weibliche, 82 Prozent eine männliche Nachfolge. In der Landwirtschaftszählung von 2010 war der Anteil der Männer bei

¹¹⁷ vgl. Statistisches Bundesamt (2021a), Tab. 603

¹¹⁸ vgl. ebd.

¹¹⁹ vgl. Müller (o.J.)

¹²⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.50

¹²¹ vgl. ebd., S.51

¹²² vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023a)

¹²³ vgl. ebd.

¹²⁴ vgl. Statistisches Bundesamt (2021b), Tab. 630

der vorgesehenen Hofnachfolge mit 86 Prozent noch größer als in 2020.¹²⁵ Die Daten legen nahe, dass der Anteil der Frauen in der landwirtschaftlichen Betriebsleitung allmählich steigt. Laut Landwirtschaftszählung 2020 ist der höchste Anteil an Betrieben, die von Frauen übernommen werden sollen, mit 23,8 Prozent in der Größenklasse zwischen 5 und 10 Hektar landwirtschaftlicher Fläche zu finden. In größeren Betrieben mit 50 bis 200 Hektar liegt dieser Anteil hingegen bei nur 14,5 Prozent. Da die Agrarstatistik keine Informationen zu anderen Rechtsformen enthält, die 13 Prozent aller Betriebe ausmachen, bietet sie nur eine eingeschränkte Aussagekraft zur Hofnachfolge. Zudem wird nicht zwischen inner- und außerfamiliären Übernahmen unterschieden.¹²⁶

Innerhalb der Landfrauen-Studie wurden die Teilnehmerinnen zu den Gründen für die Übernahme der Betriebsleitung befragt und es stellte sich heraus, dass es Unterschiede zwischen der Gruppe der Junglandwirtinnen, die schon Betriebsleiterin sind bzw. dieses perspektivisch werden und den älteren Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen und leitenden Angestellten gibt (vgl. Abb. 5).

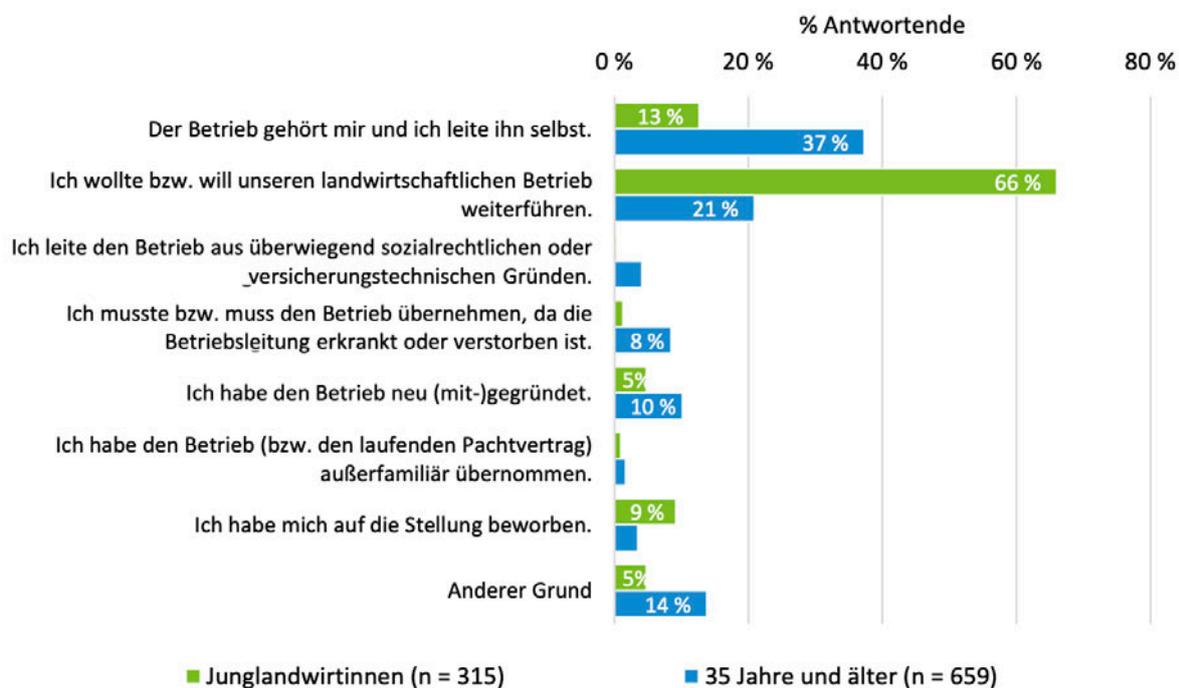


Abbildung 5: Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung im Vergleich

Quelle: von Davier et al. (2023), S.115

Zwei Drittel der befragten Junglandwirtinnen übernehmen die Betriebsleitung oder planen dies, um den familieneigenen Hof weiterzuführen. Nur 13 Prozent leiten den Betrieb, weil sie ihn selbst besitzen – ein Anteil, der bei älteren Betriebsleiterinnen mit 37 Prozent deutlich höher liegt. Zudem haben sich 9 Prozent der Junglandwirtinnen gezielt auf die Position der Betriebsleiterin beworben. Die Ergebnisse zeigen, dass junge Landwirtinnen oft aus eigenem Antrieb Verantwortung übernehmen, während ältere Generationen die Leitung häufiger aus rechtlichen oder familiären Gründen übernehmen mussten. Trotz erschwelter Bedingungen beim Zugang zu Eigentum und Führungspositionen engagieren sich junge Frauen bewusst für die Landwirtschaft und wollen aktiv Veränderungen bewirken.¹²⁷

¹²⁵ vgl. Statistisches Bundesamt (2021b), Tab. 630

¹²⁶ vgl. von Davier et al. (2023), S.108

¹²⁷ vgl. ebd., S.115

Die Landfrauen-Studie verdeutlicht, dass es oft eine Diskrepanz zwischen der wahrgenommenen und der rechtlichen Stellung von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben gibt. Zwar geben rund 75 Prozent der Befragten an, bei wichtigen strategischen und unternehmerischen Entscheidungen mitzuwirken, jedoch verfügen nur etwa 25 Prozent über (Mit-)Eigentum an landwirtschaftlichen Flächen oder Gebäuden. Trotzdem sehen sich viele Frauen selbst als (Mit-)Unternehmerinnen. Auch in Einzelunternehmen, die formal nur von einer Person geführt werden, werden Entscheidungen häufig gemeinsam getroffen.¹²⁸

¹²⁸ vgl. von Davier et al. (2023), ebd., S.5

2.3 Herausforderungen für Frauen auf dem Weg in verantwortungsvolle Positionen

2.3.1 Gleichberechtigung

Lange Zeit stand in Deutschland der Mann über der Frau und hatte die alleinige Entscheidungsmacht über das Leben seiner Ehefrau und der Familie. Frauen kämpfen seit vielen Jahren für ihre Rechte und mussten dabei immer wieder Rückschläge einstecken. Zuletzt verloren sie ihre hart erkämpften Rechte und Freiheiten unter der Diktatur Adolf Hitlers. Mit dem Wiederaufbau Deutschlands erlangten sie diese dann nach und nach wieder. Dennoch wurde erst 1957 das veraltete Gleichberechtigungsgesetz erneuert - das Letztentscheidungsrecht für den Mann fiel weg und Frauen durften gegen den Willen ihrer Ehemänner arbeiten gehen.¹²⁹

In den folgenden Jahren gab es weitere rechtliche Reformen. So besteht zum Beispiel seit 1968 in Deutschland ein gesetzlicher Mutterschutz für berufstätige Frauen.¹³⁰

Seit 1977 gibt es die Regelung, dass Frauen nur arbeiten dürfen, wenn die Familie dadurch nicht benachteiligt wird, nicht mehr. Im Rahmen der Reform des Ehe- und Familienrechts wurde das traditionelle Modell der Hausfrauenehe aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch von 1957 gestrichen.¹³¹, dort hieß es: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“¹³² Daraus wurde: „Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen.“¹³³

Die Rechte von Frauen am Arbeitsplatz sowie der Mutterschutz wurden weiter ausgebaut. Es dauerte jedoch bis 1994, bis der Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes um folgenden Satz ergänzt wurde: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“¹³⁴

Seitdem wird in Deutschland stetig daran gearbeitet die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau weiter umzusetzen. In zahlreichen Bereichen wurden in den vergangenen Jahrzehnten Fortschritte erzielt. Allerdings liegen die Deutschen in vielen Bereichen auch immer noch weit hinter den besten europäischen Ländern zurück.¹³⁵

Im Berufsalltag hat das Geschlecht nach wie vor großen Einfluss. Vor allem Frauen sind häufig mit Einkommensunterschieden, stereotypen Rollenzuschreibungen und sexistischen Erfahrungen konfrontiert. Eine tatsächliche Gleichstellung im Arbeitsleben ist für viele deshalb weiterhin nicht erreicht.¹³⁶ Die Zahl der Frauen in leitenden Positionen in Politik, Wirtschaft und Unternehmen, ist nur geringfügig gestiegen. Auch in Bereichen wie der unbezahlten Sorgearbeit und in der tertiären Bildung besteht weiterhin erheblicher Verbesserungsbedarf.¹³⁷ Trotz bereits beseitigter Barrieren ist „Gender Diversity“ in vielen deutschen Unternehmen nach wie vor kaum verankert. Auch gesetzliche Regelungen wie das „Entgelttransparenzgesetz“ konnten bisher nur begrenzt Abhilfe schaffen.¹³⁸ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen im Jahr 2022 18 Prozent unter dem der Männer.¹³⁹

Das kann dadurch begründet werden, dass mehr Frauen als Männer in Branchen beschäftigt sind, die im Schnitt niedrigere Einkommen bieten. Außerdem arbeiten Frauen häufiger in

¹²⁹ vgl. bpb (2018)

¹³⁰ vgl. Strobl (2019)

¹³¹ vgl. bpb (2018)

¹³² vgl. BGB (1957), S.609, §1356

¹³³ vgl. BGB (2023), §1356

¹³⁴ vgl. BMFSFJ (2013), S.8

¹³⁵ vgl. Albrecht / Rude (2022)

¹³⁶ vgl. Korten (2021)

¹³⁷ vgl. Albrecht / Rude (2022)

¹³⁸ vgl. Korten (2021)

¹³⁹ vgl. Destatis (2023a)

Teilzeit und haben daher ein geringeres Basiseinkommen, was sich negativ auf ihre Karrierechancen und auf ihre Rentenbezüge auswirkt.¹⁴⁰ Sie verbringen deutlich mehr Zeit mit Care-Arbeit. Dem „Gender Care Gap“ zufolge wenden Frauen pro Tag im Schnitt über 50 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer.¹⁴¹

Die Forderung nach tiefgreifendem Wandel in der Arbeitswelt und nach rechtlichen Maßnahmen wie einer verbindlichen Frauenquote in Führungspositionen wird zunehmend stärker. Allerdings können gesetzliche Regelungen zur beruflichen Gleichstellung lediglich als Orientierung und Absicherung bei Regelverstößen dienen – die entscheidenden Impulse müssen aus der Unternehmenskultur selbst kommen.¹⁴²

Die Autorinnen Clara Albrecht und Britta Rude sehen die bestehende Geschlechterkluft als Folge von fehlerhaften Anreizsystemen, tief verwurzelten Überzeugungen und Sexismus. Ihrer Meinung nach reichen Frauenquoten und Initiativen wie der „Girls‘ Day“ nicht aus, um die weiterhin bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu überwinden.¹⁴³

Bezug zur Landwirtschaft

Während Frauen auf Höfen schon immer eine wichtige Rolle spielten, bleibt die Landwirtschaft weiterhin eine von Männern dominierte Branche.¹⁴⁴

Die erste gesamtdeutsche Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft seit der Wiedervereinigung hebt die unterschiedlichen Rollen und bedeutenden Beiträge von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sowie für die ländlichen Regionen hervor. Sie zeigt jedoch auch, dass Gleichstellung in den Betrieben noch nicht erreicht ist. Eine leichte Zunahme von Frauen, die Hofnachfolge antreten oder eigenständig landwirtschaftliche Betriebe gründen, lässt jedoch vorsichtige Hoffnungen auf Veränderung aufkommen.¹⁴⁵

In der Landwirtschaft gibt es weit verbreitete Vorurteile bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, die davon ausgehen, dass Männer und Frauen aufgrund ihrer jeweiligen Fähigkeiten besonders gut für bestimmte Aufgaben geeignet sind.¹⁴⁶ Die Tierversorgung und -aufzucht gilt als ein Bereich, der traditionell als „weiblich“ angesehen wird, da Frauen oft als fürsorglicher und einfühlsamer in diesen Aufgaben betrachtet werden. Hingegen werden Männer häufig bevorzugt, wenn es um Ackerbau und Maschinenwartung geht. Laut der Studie des Thünen-Instituts gaben fast alle teilnehmenden Frauen an, direkt mit Vorurteilen in der Landwirtschaft konfrontiert worden zu sein, und stimmten der Ansicht zu, dass Frauen sich stärker beweisen müssen als Männer. Insbesondere bei technisch oder körperlich anspruchsvollen Aufgaben wird Frauen oft weniger zugetraut als ihren männlichen Kollegen.¹⁴⁷

Es wird außerdem deutlich, dass die Einteilung in „typisch männliche“ und „typisch weibliche“ Tätigkeiten auch negative Auswirkungen auf die Qualität der landwirtschaftlichen Ausbildung haben kann. Wenn Frauen in von Männern dominierten Bereichen nicht ausreichend eingesetzt und ausgebildet werden, führt das dazu, dass sie später in ihrem Berufsleben oft in den als „weiblich“ geltenden, weniger bezahlten Bereichen wie der Stallarbeit bleiben, da ihnen die nötigen Erfahrungen in anderen Bereichen wie dem Ackerbau fehlen.¹⁴⁸

¹⁴⁰ vgl. Bauer (2023)

¹⁴¹ vgl. BMFSFJ (2018), S.11-12

¹⁴² vgl. Korten (2021)

¹⁴³ vgl. Albrecht / Rude (2022)

¹⁴⁴ vgl. Deutschen LandFrauenverband e.V. et al. (2023), S.10

¹⁴⁵ vgl. BMEL (2023)

¹⁴⁶ vgl. Schmitt (2005), S. 210f.

¹⁴⁷ vgl. von Davier et al. (2023), S.43

¹⁴⁸ vgl. ebd., S.107-108

Im Zusammenhang mit der Landfrauen-Studie sagte Janna Luisa Pieper, dass Gleichberechtigung in der Landwirtschaft immer noch in weiter Ferne liege.¹⁴⁹

Dazu Lucia Parbel: *„Bauernhöfe werden fast immer an die Söhne der Familie weitervererbt. Dadurch ist es fast unmöglich, als Frau einen eigenen Betrieb zu gründen. Laut der Studie liegt es daran, dass in der Landwirtschaft veraltete Geschlechterrollen, bis heute noch bestehen. Ein Fazit der Studie ist, dass kultureller Wandel in der Landwirtschaft langsamer vorangeht. Das liegt unter anderem daran, dass Landwirte oft unter sich bleiben und dass es wenige Quereinsteiger gibt. Die Studie empfiehlt, speziell Frauen mehr zu fördern, um ihnen den Weg zum eigenen Betrieb zu erleichtern.“*¹⁵⁰

Pieper nennt dieses Phänomen die „verinnerlichte patrilineare Vererbung“ (nur Männer können Besitz erben). Zumindest in den westlichen Bundesländern wurden die Höfe früher überwiegend an den Sohn und nicht an die Tochter übergeben, doch die Anzahl derjenigen Betriebsleiter, die eine Tochter als Hofnachfolgerin bestimmen, steigt.¹⁵¹

Vorstellungen darüber, was Männer und was Frauen in der Landwirtschaft dürfen und was nicht, beeinflussen den Alltag in der Landwirtschaft oft sehr stark. Das wird besonders durch die Aufgabenteilung zwischen Männern und Frauen deutlich. So wird von vielen Frauen immer noch wie selbstverständlich erwartet, dass sie sich um Haushalt und Kinder kümmern, wenn sie eine Familie gegründet haben.¹⁵²

Obwohl Frauen schon immer in der Landwirtschaft präsent waren und kontinuierlich wichtige Beiträge zum erfolgreichen Betrieb geleistet haben, begegnet man ihnen in leitenden Positionen nach wie vor häufig mit Zweifel. Fragen wie: *„Hast Du keinen Bruder?“*, *„Und wenn Kinder kommen?“* kennen viele Betroffene. Grund dafür sind die veralteten Rollenbilder, die in der Landwirtschaft überwiegend noch vorherrschen: *„Eine Frau bekommt ein Kind und rutscht in die klassische Rollenverteilung. Denn für die Kinderbetreuung ist meist - ganz selbstverständlich - die Frau zuständig.“* (Anja Rose)¹⁵³

Kerstin Mock, Landfrau und Bäuerin aus Marktdorf, beschrieb die Situation mit folgendem Satz ziemlich eindeutig: *„Man geht als moderne Frau in den Kreißsaal und kommt in den 60er-Jahren wieder raus!“*¹⁵⁴

Im Gespräch mit Landwirtinnen aus den ostdeutschen Bundesländern ergibt sich jedoch ein deutlich anderes Bild. Auch mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung haben ostdeutsche Frauen oftmals ein anderes Selbstverständnis als ihre westdeutschen Kolleginnen. Das moderne Ideal der vollzeitberufstätigen Mutter findet breite Zustimmung und wird von vielen aktiv umgesetzt. Besonders in der ostdeutschen Landwirtschaft trifft man auf zahlreiche selbstbewusste und erfolgreiche Frauen.¹⁵⁵ Durch die unterschiedlichen Rollenverständnisse in der DDR-Vergangenheit und die weniger familienzentrierten Strukturen der Betriebe haben Frauen dort grundsätzlich bessere Voraussetzungen, um Führungspositionen zu übernehmen. Die folgende Abbildung zeigt, dass im Osten Deutschlands über 15 Prozent der Betriebe von Frauen geführt werden, im Nord-Westen und im Süden sind es dagegen sogar noch unter den durchschnittlichen 11 Prozent.¹⁵⁶

¹⁴⁹ vgl. Parbel (2023)

¹⁵⁰ vgl. ebd.

¹⁵¹ vgl. Deutschen LandFrauenverband e.V. et al. (2023), S.10

¹⁵² vgl. ebd.

¹⁵³ vgl. Rose (2023)

¹⁵⁴ vgl. ebd.

¹⁵⁵ vgl. Arlt (2021)

¹⁵⁶ vgl. Schulze-Vohren (2023b)

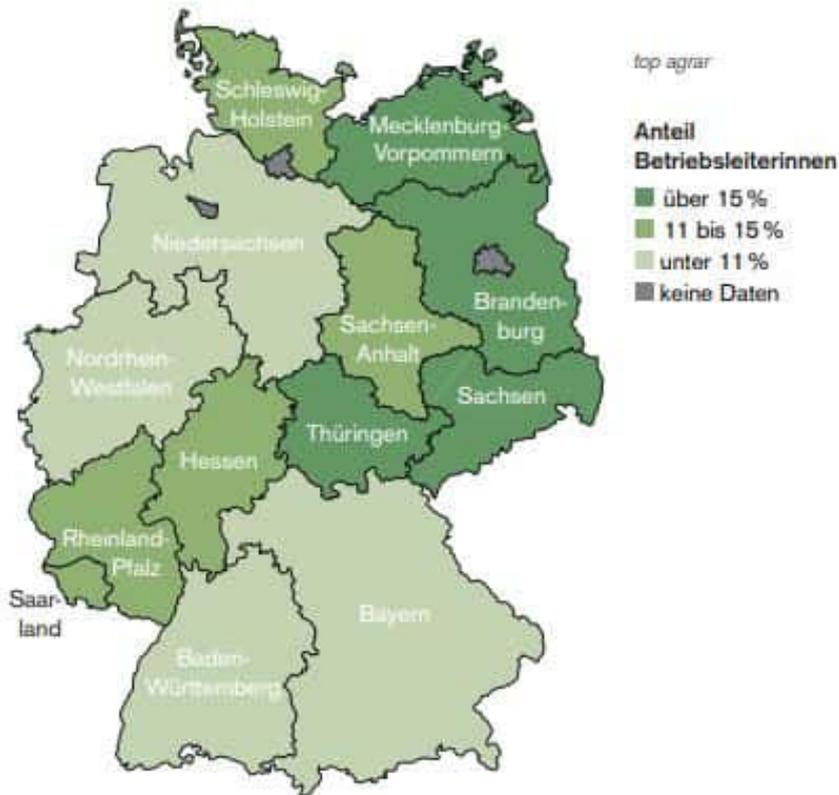


Abbildung 6: Anteil Betriebsleiterinnen

Quelle: Schulze-Vohren (2023b)

2.3.2 Gender Gap

Die Bezeichnung „Gender Gap“ steht für die zwischen Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich bestehende Diskrepanz hinsichtlich ihrer Beteiligungsquoten, ihres Gehalts, ihrer Arbeitszeit, ihres Einkommens oder ihrer Alterssicherung.¹⁵⁷

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap bezeichnet das geschlechterspezifische Lohngefälle, das heißt den Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2022 um 17,7 Prozent geringer als der der erwerbstätigen Männer.¹⁵⁸

Abbildung 7 ist zu entnehmen, dass von den anderen EU-Staaten im Jahr 2022 nur Estland mit 21,3 Prozent, Österreich mit 18,4 Prozent und Tschechien mit 17,9 Prozent einen noch höheren geschlechtsspezifischen Verdienstabstand als Deutschland aufwiesen. In Luxemburg verdienten Frauen und Männer 2021 erstmals gleich viel. Weitere EU-Staaten mit geringen Unterschieden im Bruttostundenverdienst waren Rumänien und Italien mit jeweils etwa 4 Prozent. Es ist zu beachten, dass es sich bei den Daten um den unbereinigten Gender Pay Gap handelt. Das bedeutet, dass keine Aussagen über den Verdienstunterschied zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten gemacht werden können, die denselben Beruf ausüben, vergleichbare Tätigkeiten ausführen und einen ähnlichen Bildungsabschluss haben.¹⁵⁹

¹⁵⁷ vgl. UN Women Deutschland e.V. (2024)

¹⁵⁸ vgl. Statistisches Bundesamt (2024a)

¹⁵⁹ vgl. ebd.

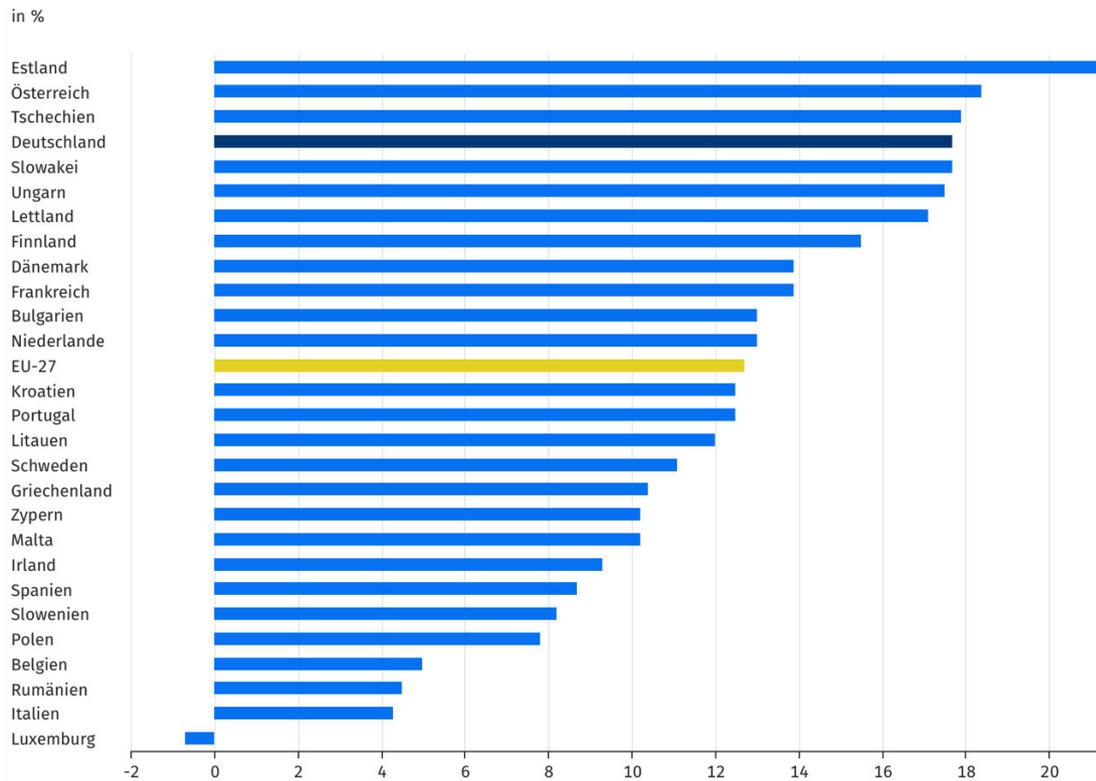


Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap in den EU-Mitgliedsstaaten, 2022

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024a)

In Deutschland gibt es eine der größten Lohnlücken in Europa. Als Ursachen werden häufig die Schwierigkeit, Arbeit und Familie zu vereinbaren, sowie persönliche Präferenzen bei der Berufswahl genannt. Berufe, die häufig von Frauen gewählt werden, wie soziale oder personenbezogene Dienstleistungen in der Kranken- und Altenpflege oder in Drogerien, sind oft schlechter bezahlt als technische Berufe. Auch längere Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Geburten und Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen führen oft zu Lohnverlusten. Besonders Mütter mit kleinen Kindern sind aufgrund von Arbeitsbedingungen, -zeiten und -verträgen in vielen Branchen nur in Teilzeit oder als Minijobberinnen tätig, was sich oft negativ auf ihre Karrierechancen auswirkt.¹⁶⁰

Dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger für Kindererziehung unterbrechen als Männer zeigt sich beispielsweise auch beim Elterngeld. 2021 betrug der Väteranteil lediglich 25,3 Prozent. Gleichzeitig war die von Männern angestrebte Bezugsdauer mit durchschnittlich 3,7 Monaten deutlich kürzer als die von Frauen mit 14,6 Monaten.¹⁶¹

Gender Time Gap

Der Gender Time Gap bezieht sich auf den Unterschied in der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen. Im Durchschnitt arbeiten Frauen 8,4 Stunden pro Woche weniger in bezahlter Erwerbstätigkeit als Männer und investieren mehr Zeit in unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit.¹⁶²

Die Tatsache, dass Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenerwartungen oft weniger arbeiten, hat erhebliche Auswirkungen auf ihre Karriereaussichten und ihr Gehalt. In vielen Unternehmen gelten Spitzenpositionen in Teilzeit oder als Jobsharing-Modell weiterhin als

¹⁶⁰ vgl. Korten (2021)

¹⁶¹ vgl. Statistisches Bundesamt (2024b)

¹⁶² vgl. DGB (2023)

unvereinbar. In anderen Fällen hindern stereotype Rollenbilder und geschlechtsspezifische Bewertungen bei der Arbeitsbewertung, Leistungserfassung oder Stellenbesetzung Frauen daran, beruflich aufzusteigen. Die Erfahrungen während der Corona-Pandemie haben jedoch gezeigt, dass Führungsaufgaben nicht zwingend mit einer mindestens zehnstündigen Büropräsenz verbunden sein müssen – auch Onlineplattformen, Videokonferenzen und Telefonate können effektives Leadership ermöglichen.¹⁶³

Voll- und Teilzeitquoten 2021

unter erwerbstätigen Männern und Frauen in %

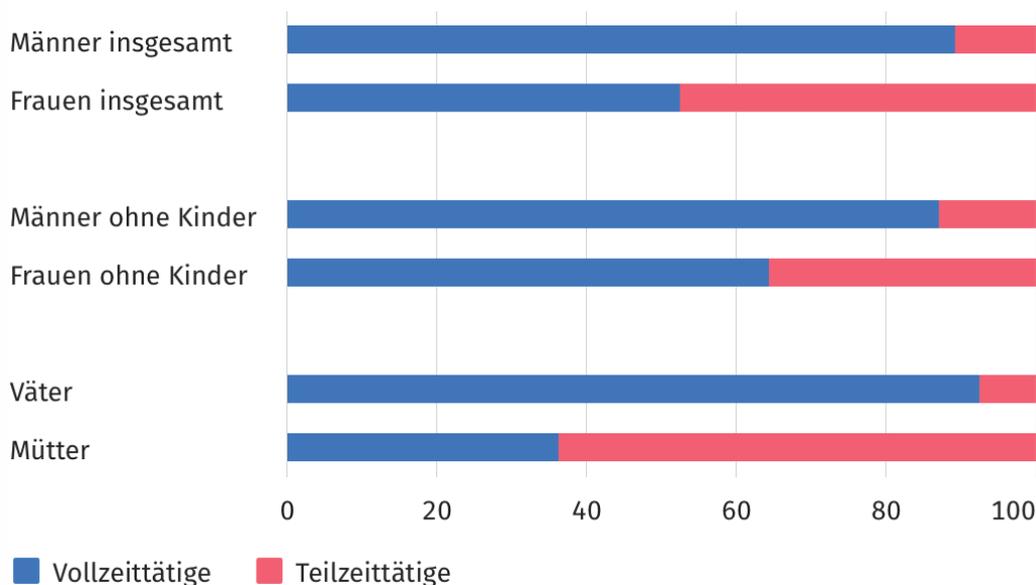


Abbildung 8: Voll- und Teilzeitquoten von Männern und Frauen, 2021

Quelle: Statistisches Bundesamt (2024b)

Abbildung 8 verdeutlicht, dass im Jahr 2021 47,4 Prozent der erwerbstätigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in Teilzeit arbeiteten, bei den gleichaltrigen Männern waren es nur 10,6 Prozent. Dieser Unterschied wird noch deutlicher bei Erwerbstätigen, die mit Kindern im Haushalt leben: Bei Müttern lag die Teilzeitquote bei 63,6 Prozent, während nur 7,3 Prozent der Väter in Teilzeit arbeiteten.¹⁶⁴

Gender Lifetime Earnings Gap

Frauen erzielen im Laufe ihres Berufslebens durchschnittlich 49,8 Prozent weniger Einkommen als Männer. Der Hauptfaktor, der das im Leben erworbene Einkommen beeinflusst, sind Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen. Aber selbst in durchgehenden Vollzeitkarrieren verdienen Frauen in den meisten Berufen erheblich weniger als Männer.¹⁶⁵ Abbildung 9 zeigt das Lebenserwerbseinkommen bis zum 45. Lebensjahr von Männern und Frauen mit ansonsten gleichen Merkmalen. Der Geschlechtereffekt verdeutlicht dabei die Einkommensdifferenz.

¹⁶³ vgl. Korten (2021)

¹⁶⁴ vgl. Statistisches Bundesamt (2024b)

¹⁶⁵ vgl. BMFSFJ (2016), S.9

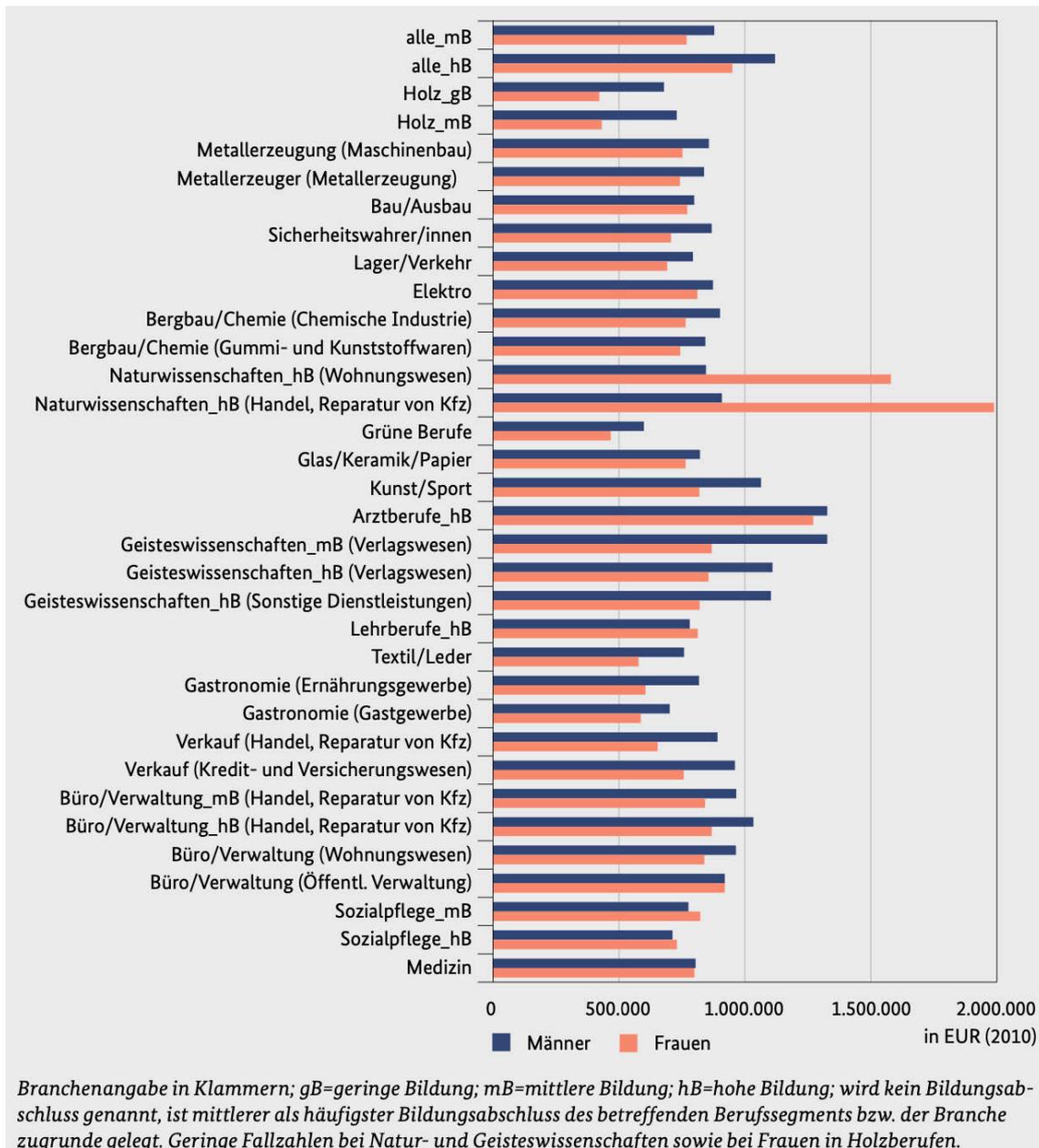


Abbildung 9: Akkumulierte Lebenserwerbseinkommen bis Alter 45

Quelle: BMFSFJ (2016), S.15

Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap verdeutlicht, dass Frauen im Durchschnitt weniger Einkommen aus der Alterssicherung erhalten als Männer. Dieser Unterschied entsteht hauptsächlich dadurch, dass Frauen insgesamt weniger lange erwerbstätig sind, etwa aufgrund häufiger Teilzeitarbeit oder längerer Auszeiten aufgrund der Familienplanung. Zudem wirkt sich der Gender Pay Gap negativ aus, da Frauen weniger in Renten- und Altersvorsorgeeinrichtungen einzahlen können. Zu den Alterseinkünften zählen Alters- und Hinterbliebenenrenten sowie Renten aus privater Vorsorge. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften betrug 2021 29,9 Prozent, was bedeutet, dass Frauen durchschnittlich ein Drittel weniger erhalten als Männer. Jede fünfte Frau ab 65 Jahren gilt in Deutschland als armutsgefährdet.¹⁶⁶

¹⁶⁶ vgl. Statistisches Bundesamt (2024b)

Gender Care Gap

Der Gender Care Gap misst den unterschiedlichen Zeitaufwand, den Frauen und Männer für unbezahlte Sorgearbeit investieren. Zu dieser Sorgearbeit zählen Aufgaben im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern sowie Erwachsenen, ehrenamtliche Tätigkeiten und unbezahlte Unterstützung für andere Haushalte.¹⁶⁷

Der Gender Care Gap, der im Zweiten Gleichstellungsbericht für Deutschland ermittelt wurde, beträgt 44,3 Prozent. Das bedeutet, dass Männer wöchentlich etwa 21 Stunden und Frauen rund 30 Stunden mit unbezahlter Sorgearbeit verbringen. Im Vergleich zur letzten Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes (2012/2013) hat sich der Gender Care Gap verringert; damals lag er bei 52,4 Prozent.¹⁶⁸

Die direkte Konsequenz davon, dass Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, sind kürzere Arbeitszeiten in bezahlter Erwerbstätigkeit, was zu einem geringeren Lebenserwerbseinkommen und einem niedrigeren Alterssicherungseinkommen führt.¹⁶⁹

Bezug zur Landwirtschaft

In der Landwirtschaft zeigt sich ein besonders großes Gender Gap. Im Jahr 2020 wurde nahezu 90 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geführt, was Deutschland im europäischen Vergleich zu den Schlusslichtern zählt. Die empirischen Ergebnisse der Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft deuteten außerdem auf einen Gender Pay Gap bei landwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen hin.¹⁷⁰

Während der Ausbildungszeit nahmen die befragten Frauen kaum oder gar keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede wahr. Im späteren Berufsleben jedoch herrschte unter den fest angestellten Frauen große Unsicherheit bezüglich der Lohnunterschiede im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Einige Teilnehmerinnen waren überzeugt, dass ein Gender Pay Gap in der Landwirtschaft besteht, und sprachen sich dafür aus, einheitliche Lohnstufen für gleichwertige Tätigkeiten in der Tierhaltung und im Pflanzenbau festzulegen. Ihrer Ansicht nach seien die Löhne im eher männlich dominierten Ackerbau im Durchschnitt höher.¹⁷¹

Um verlässliche Aussagen über das Vorhandensein eines möglichen Gender Pay Gaps in der Landwirtschaft zu treffen, wäre eine repräsentative Erhebung der Gehälter aller Angestellten in den verschiedenen landwirtschaftlichen Berufen und Positionen notwendig.¹⁷²

Frauen in der Landwirtschaft übernehmen zusätzlich eine beträchtliche Menge unbezahlte Haus- und Pflegearbeit, wobei sie vor allem auf familiengeführten Betrieben überwiegend allein dafür verantwortlich sind. Der hohe Anteil von Frauen, die in Teilzeit arbeiten, untermauert diese Beobachtung. Allerdings existieren keine offiziellen Statistiken zum Gender Care Gap oder zum Gender Pay Gap speziell im Bereich der Landwirtschaft.¹⁷³

Seit 2010 werden Tätigkeiten im Haushalt des Betriebsinhabers, die mit dem Betrieb zusammenhängen (wie zum Beispiel die Verpflegung von Mitarbeitenden), nicht mehr in der Arbeitskräfteerhebung erfasst. Vorher trug diese Erfassung dazu bei, die Bedeutung der Haushaltsaufgaben als Teil der Tätigkeit von Frauen im Familienbetrieb zu verdeutlichen.¹⁷⁴

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hebt als zentrale Ziele die wirtschaftliche Absicherung für bisher unbezahlte Sorgearbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit hervor. Eine mögliche Lösung für eine gerechtere Verteilung der Haus- und

¹⁶⁷ vgl. BMFSFJ (2024)

¹⁶⁸ vgl. ebd.

¹⁶⁹ vgl. ebd.

¹⁷⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.5

¹⁷¹ vgl. ebd., S.109

¹⁷² vgl. ebd., S.90-91

¹⁷³ vgl. von Davier et al. (2023), S.120-121

¹⁷⁴ vgl. Pöschl (2004), S.1023

Care-Arbeit wäre, wenn sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen Aufgaben im Betrieb und Haushalt übernehmen und sich häufiger abwechseln.¹⁷⁵

Mit der Geburt eines Kindes kommen oft wieder traditionelle Rollenbilder zum Vorschein. Der Mann übernimmt in der Regel den Vollzeitjob, um die finanzielle Sicherheit der Familie zu gewährleisten, während die Frau durch die Geburt verstärkt an den Haushalt gebunden ist und als Mutter die Hauptverantwortung für die Familienarbeit trägt.¹⁷⁶

In der Landwirtschaft herrscht dieses veraltete Rollenbild oft noch viel stärker vor, als in anderen Bereichen. Die Aufteilung zwischen Männer- und Frauenarbeit ist noch präsenter und viele Betriebe sind generell sehr familiär geprägt. Der Hof bildet den Mittelpunkt einer bäuerlichen Familie, dort wird gegessen, geschlafen, die Kinder großgezogen, die Sorge für pflegebedürftige Angehörige übernommen und gleichzeitig gearbeitet und der Lebensunterhalt verdient. Unbezahlte Care-Arbeit wird als selbstverständlich wahrgenommen.¹⁷⁷

Um den Gender Care Gap in der Landwirtschaft berechnen zu können, empfiehlt die Landfrauen-Studie der Regierung ein Konzept zu entwickeln, das die unbezahlte Care-Arbeit von Frauen und Männern erfasst. Auf dieser Grundlage könnten anschließend Maßnahmen zur Verbesserung der Situation geplant werden.¹⁷⁸

Die bereits genannten Gender Gaps führen zu einem Gender Time Gap und einem Gender Lifetime Earnings Gap in der Landwirtschaft. Da Frauen häufig in Teilzeit arbeiten und den Großteil der Care-Arbeit übernehmen, resultiert daraus ein niedrigeres Lebenserwerbseinkommen im Vergleich zu Männern, die überwiegend in Vollzeit und ohne längere Unterbrechungen tätig sind. Auch das Gender Pension Gap lässt sich mit diesen Aspekten erklären. Um den allgemeinen Gender Gap bei Betriebsleitungen und Hofnachfolgen zukünftig weiter zu verringern, ist es notwendig, Hofnachfolgerinnen und potenzielle leitende Angestellte durch spezielle Lehrgänge, Netzwerkangebote der Bildungs- und Beratungsträger sowie Mentoring-Programme zu stärken.¹⁷⁹

2.3.3 Glass-Ceiling-Effekt

Neben dem „Gender Gap“ gibt es ein weiteres Phänomen, das Frauen am beruflichen Aufstieg hindert, den sogenannten „Glass-Ceiling-Effekt“.

Die Debatte um Frauen in Führungspositionen wird in Deutschland seit Jahren geführt, dabei nimmt die Zahl der Frauen an der Spitze kaum zu.¹⁸⁰ Der Frauenanteil lag 2023 in Deutschland bei 24 Prozent.¹⁸¹ Deutlich geringer waren die Unterschiede in akademischen Berufen wie Ärztinnen und Ärzten, Juristinnen und Juristen, Lehrkräften oder Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern. Hier lag der Frauenanteil 2022 bei 49,5 Prozent. Anders als bei den Führungskräften hat sich der Anteil von Frauen in akademischen Berufen seit den 1990er-Jahren deutlich erhöht.¹⁸²

Die ostdeutschen Bundesländer nehmen beim Thema Frauen in Führungspositionen eine Vorreiterrolle ein. Brandenburg lag 2023 mit einem Frauenanteil von 29,5 Prozent bundesweit an der Spitze. Dem folgten Mecklenburg-Vorpommern mit 28 Prozent sowie Sachsen mit 27,3 Prozent. Nachholbedarf hinsichtlich des Frauenanteils haben vor allem Bremen mit 19,5 Prozent, Baden-Württemberg mit 22,2 Prozent und Hamburg mit 22,8 Prozent (s. Abb.10).

¹⁷⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S.50

¹⁷⁶ vgl. Lott et. al., S.33-38

¹⁷⁷ vgl. ebd.

¹⁷⁸ vgl. von Davier et al. (2023), S.134f

¹⁷⁹ vgl. BMEL (2023)

¹⁸⁰ vgl. Albrecht/Rude (2021)

¹⁸¹ vgl. Abb. 11

¹⁸² vgl. Statistisches Bundesamt (2024c)

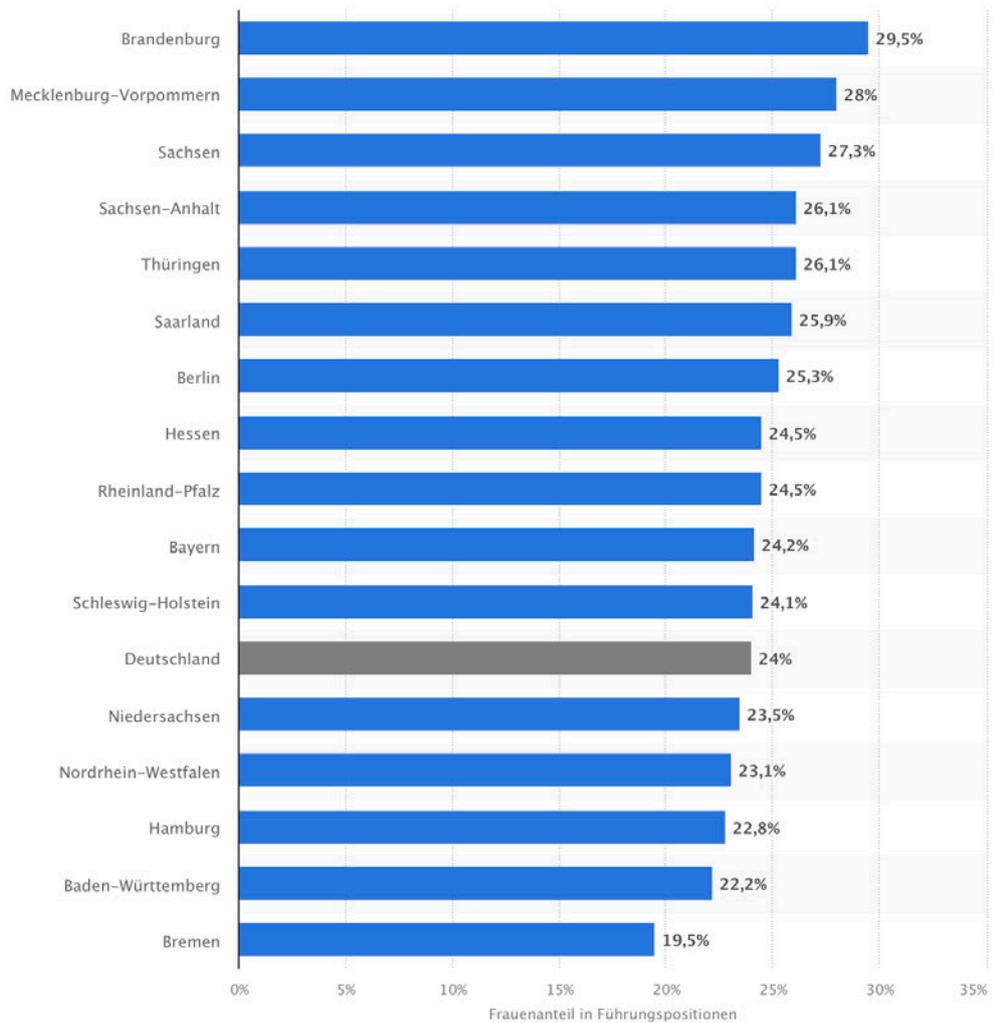


Abbildung 10: Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland, 2023

Quelle: Statista (2024)

Auch wenn Frauen mittlerweile deutlich häufiger Positionen im mittleren Management einnehmen, sieht es an der Spitze weiterhin dünn aus. Frauen werden im Berufsleben durch verschiedene Faktoren diskriminiert. In sogenannten „typischen Frauenberufen“ sind die Gehälter im Vergleich zu anderen Berufen oft niedriger.¹⁸³ Und arbeitet eine Frau in einem anderen Beruf in derselben Position wie ein Mann, bekommt sie dort häufig nicht dasselbe Gehalt (Gender Pay Gap)¹⁸⁴. Zudem haben Frauen größere Schwierigkeiten, beruflich aufzusteigen, was als „Glass-Ceiling-Effekt“ bezeichnet wird – eine unsichtbare Barriere, die ihren Aufstieg in höhere Positionen blockiert.

Der Glass-Ceiling-Effekt betrifft nicht nur geschlechtsspezifische Diskriminierung, sondern auch andere Ebenen wie Hautfarbe, Sexualität oder soziale Herkunft. Er beschreibt das Phänomen, dass Menschen aus diskriminierten Gruppen Schwierigkeiten haben, in höhere Führungspositionen aufzusteigen. Ab einem bestimmten Punkt scheint eine unsichtbare „gläserne Decke“ ihren Aufstieg zu blockieren.¹⁸⁵

In Bezug auf die Karrierechancen von Frauen und Männern wird das besonders deutlich, da Frauen zahlenmäßig zwar keine Minderheit darstellen, ihr Anteil aber trotzdem mit steigendem

¹⁸³ vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2015)

¹⁸⁴ vgl. Statistisches Bundesamt (2024a)

¹⁸⁵ vgl. Hegemann (o.J.)

Karrierelevel sinkt. In Deutschland machten sie 2022 laut Angaben des Statistischen Bundesamtes einen Anteil von 28,9 Prozent der Führungskräfte aus. EU-weit steht Deutschland damit ziemlich schlecht da und landet auf Platz 20 (Zahlen weichen von Abb. 10 ab).¹⁸⁶

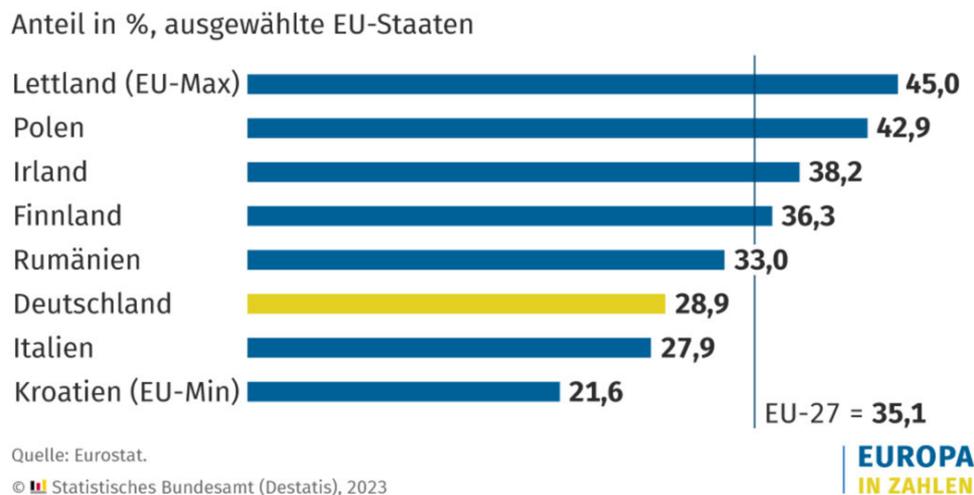


Abbildung 11: Frauenanteil in Führungspositionen in der EU, 2022

Quelle: Statistisches Bundesamt (2023)

Frauen sind nach wie vor auf fast allen Karrierestufen benachteiligt, was als Paula-Prinzip bezeichnet wird. Laut dieser Theorie arbeiten Frauen oft ein Karrierelevel unter ihren tatsächlichen Fähigkeiten, während Männer häufig ein Level über ihren Kompetenzen erreichen. Dies hat verschiedene Ursachen. Ein wesentlicher Faktor ist, dass Frauen weiterhin einen großen Teil der Care-Arbeit übernehmen, wodurch sie beruflich öfter zurückstecken, längere Elternzeiten nehmen oder in Teilzeit arbeiten. Zudem spielt die unterschiedliche Selbstwahrnehmung der eigenen Fähigkeiten zwischen den Geschlechtern eine Rolle.¹⁸⁷

Der weiterhin geringe Anteil von Frauen in höheren Positionen ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzuführen: Diskriminierung und geschlossene Netzwerke, zu denen Frauen oft keinen Zugang haben. Solange in Vorständen und Aufsichtsräten hauptsächlich Männer vertreten sind, sind es auch hauptsächlich Männer, die freie Stellen besetzen. Dabei greifen sie häufig auf Kontakte aus ihren eigenen, männlich dominierten Netzwerken zurück. Außerdem tendieren Menschen dazu, diejenigen als kompetenter und sympathischer wahrzunehmen, die ihnen selbst ähnlich sind, was als Mere-Exposure-Effekt bezeichnet wird.¹⁸⁸

Es entsteht ein nahezu geschlossener Kreislauf, der nur schwer von selbst durchbrochen werden kann. In höheren Führungspositionen sind überwiegend Männer vertreten, die wiederum eher Männer einstellen. Das wiederum kann die Motivation von Frauen beeinträchtigen, überhaupt eine höhere Führungsposition anzustreben, was dazu führt, dass sich auf diese Stellen weniger Frauen bewerben als Männer.¹⁸⁹

Um eine Veränderung herbeizuführen, müssen nicht nur die grundlegenden Bedingungen für Frauen, um Karriere zu machen, verbessert werden, sondern auch Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen weiter abgebaut werden. Eine mögliche Maßnahme, um diesen Prozess anzustoßen und mehr Frauen zu ermöglichen, die gläserne Decke zu durchbrechen, sind Frauenquoten. Kritiker befürchten, dass weniger kompetente Frauen dadurch kompetenten Männern die Stellen „wegnehmen“ könnten, doch tatsächlich könnte auch genau das Gegenteil eintreten:

¹⁸⁶ vgl. Statistisches Bundesamt (2023)

¹⁸⁷ vgl. Reyle (2023)

¹⁸⁸ vgl. Böhnke (2023)

¹⁸⁹ vgl. Reyle (2023)

Kompetente Frauen erhalten die Chance, Positionen zu besetzen, die sonst oft mit weniger kompetenten Männern besetzt würden.¹⁹⁰

Bezug zur Landwirtschaft

Die oben genannten Zahlen und Fakten beziehen sich allgemein auf Frauen in Führungspositionen, lassen sich aber auch auf die Führung von landwirtschaftlichen Betrieben runterbrechen. Dort ist der Anteil der Frauen in leitenden Positionen noch deutlich geringer. Denn Frauen werden auf landwirtschaftlichen Betrieben oder auch im gesamten ländlichen Raum oft immer noch unterschätzt und ihr Arbeitsvermögen weniger wertgeschätzt als das der Männer. Sie werden vermutlich schlechter bezahlt, haben in den wenigstens Fällen die Betriebsleitung in der Hand und zusätzlich einen erschwerten Zugang zu Eigentum.¹⁹¹

In der Politik dominieren, vor allem auf Gemeindeebene im ländlichen Raum, aber auch allgemein in der Agrarpolitik, weiterhin Männer – hier zeigt sich der Glass-Ceiling-Effekt und auch der sogenannte Mere-Exposure-Effekt.¹⁹² Dieser Effekt wird auch in der scheinbaren Normalität deutlich, mit der Frauen über Jahre hinweg ihre Position akzeptiert haben. Ein mangelndes Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten hat verhindert, dass sie stärker eingreifen. Die Mehrheit der Betriebe ist männlich dominiert, sowohl was die Belegschaft als auch die Führung betrifft. Diese zahlenmäßige Unterlegenheit könnte dazu beitragen, dass Frauen zögerlicher sind, Aspekte der Gleichstellung stärker durchzusetzen.¹⁹³

Ihnen stehen heute zwar die gleichen Bildungswege offen und aus rein rechtlicher Sicht haben sie die gleichen Chancen sich in der Landwirtschaft zu etablieren. Das veraltete Rollenbild erschwert ihnen jedoch ihren persönlichen Werdegang und führt häufig zu Kritik und Vorurteilen.¹⁹⁴

2.3.4 Emotionale und psychische Aspekte

Neben den genannten Hürden gibt es auch emotionale und psychische Faktoren, die Frauen davon abhalten, eine beruflich verantwortungsvolle Position in Betracht zu ziehen. Dazu zählen gesellschaftliche Vorurteile, mangelnder Mut und Selbstbewusstsein sowie die Doppelbelastung durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.¹⁹⁵

In den letzten Jahrzehnten haben Frauen zunehmend gesellschaftliche Freiheiten gewonnen, und durch zahlreiche Gleichstellungsinitiativen sollte auch ihr Selbstvertrauen gestärkt worden sein. Doch trotz eines deutlich selbstbewussteren Auftretens junger Frauen im Vergleich zu früher, kämpfen sie immer noch häufiger mit Selbstzweifeln bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit als junge Männer. Dieser Unterschied hat oft seinen Ursprung in der Entwicklungspsychologie und in der Erziehung.¹⁹⁶

Jungen entwickeln oft ein starkes Selbstbewusstsein, weil sie für rebellisches Verhalten Anerkennung erhalten, was ihnen hilft, mit Misserfolgen umzugehen und Kritik zu akzeptieren. Mädchen hingegen erhalten ihre Anerkennung eher durch gute Noten und Fleiß, da sie positiv auffallen und Kritik vermeiden möchten. Dadurch fehlt ihnen das Übungsfeld im Umgang mit Fehlern und Wettbewerb. Ein selbstbewusstes Auftreten bedeutet, auch Ablehnung in Kauf zu nehmen, was zu Persönlichkeitsmerkmalen wie Selbstzweifeln und fehlendem Selbstvertrauen

¹⁹⁰ vgl. Böhnke (2022)

¹⁹¹ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023a)

¹⁹² vgl. ebd.

¹⁹³ vgl. von Davier et al. (2023), S.109

¹⁹⁴ vgl. Dahlmann (2023)

¹⁹⁵ vgl. Rheinländischer LandFrauenverband / Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband (2016), S.35ff

¹⁹⁶ vgl. Stamm (2019)

führen kann. Für den beruflichen Erfolg sind jedoch sowohl ein hohes Selbstvertrauen als auch geringe Selbstzweifel genauso entscheidend wie fachliche Kompetenz.¹⁹⁷

Eine wesentliche Ursache für psychische Belastungen bis hin zum Burnout in der Landwirtschaft ist das zunehmend negative Ansehen der Landwirtinnen und Landwirte sowie ihrer Arbeit in der Gesellschaft. Unzureichendes und falsches Wissen über moderne landwirtschaftliche Praktiken sowie Debatten zu Themen wie Tierwohl, Antibiotika- und Pflanzenschutzmitteleinsatz werden häufig durch die Medien verzerrt und vom Verbraucher missverstanden. Dies führt dazu, dass landwirtschaftliche Arbeit weniger gewürdigt wird und Verbraucher sich immer weiter von der Landwirtschaft entfremden. Vielen Landwirtinnen und Landwirten fehlt eine positive Rückmeldung für ihre Arbeit, was sich negativ auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirkt.¹⁹⁸

Aber auch die zunehmenden Wetterextreme, sich jährlich verändernde Rahmenbedingungen und die fehlende Klarheit hinsichtlich der Zukunft der Agrarpolitik belasten sie zunehmend.¹⁹⁹ Ein intakter familiärer Zusammenhalt kann Rückhalt geben, um Krisen im Betrieb abzufedern und Aufgaben untereinander aufzuteilen. Familiäre Probleme führen aber umgekehrt zu einer Doppelbelastung, neben den alltäglich anfallenden Aufgaben.²⁰⁰

All diese psychischen Belastungen in der Landwirtschaft, können dazu führen, dass Landwirtinnen und Landwirte ihren Beruf und ihre Betriebe aufgeben und sich eine Arbeit mit geregelten Arbeitszeiten und Lohn suchen um die finanziellen und psychischen Belastungen einzudämmen.²⁰¹

Mittlerweile erreichen immer mehr Frauen einen hohen Bildungsgrad in der Landwirtschaft – ein Viertel der Landwirtinnen hat einen Hochschulabschluss²⁰² – dieser gibt ihnen oft mehr Selbstvertrauen und daraus resultierend trauen sich auch immer öfter Frauen die Übernahme eines Betriebes oder Betriebszweiges zu, soweit sich ihnen die Möglichkeit dazu bietet. Gleichzeitig wird dann jedoch auch immer häufiger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema.²⁰³

Die Gründung einer Familie und die damit verbundene Vereinbarkeit von Beruf und Alltag bringen erhebliche emotionale Belastungen mit sich, die Frauen dazu veranlassen können, Führungspositionen entweder aufzugeben oder gar nicht erst anzustreben. Für Frauen kann eine berufliche Karriere somit entweder den Verzicht auf Familie und Kinder oder die Akzeptanz einer Doppelbelastung bedeuten.²⁰⁴

¹⁹⁷ vgl. Stamm (2019)

¹⁹⁸ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023c)

¹⁹⁹ vgl. Stamm (2019)

²⁰⁰ vgl. Rheinländischer LandFrauenverband / Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband (2016), S.35ff

²⁰¹ vgl. ebd.

²⁰² vgl. Hoffmann (2022)

²⁰³ vgl. i.m.a (2022)

²⁰⁴ vgl. Wippermann (2010), S.30

3 Empirische Untersuchung

In den vorangegangenen Kapiteln dieser Arbeit lag der Schwerpunkt auf der theoretischen Auseinandersetzung mit der Rolle von Frauen in der Landwirtschaft sowie den Chancen und Barrieren, denen sie in verschiedenen Bereichen dieses Sektors begegnen. Dabei wurde eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, um eine fundierte Grundlage für die anschließende empirische Analyse und die Beantwortung der Forschungsfragen zu schaffen.

Der folgende Abschnitt widmet sich nun der empirischen Untersuchung. Ziel ist es, ein konkretes Bild der heutigen Situation von Frauen in unterschiedlichen Funktionen innerhalb der Landwirtschaft zu zeichnen und exemplarisch zu erfassen, wie Frauen ihre Rolle in diesem Berufsfeld selbst wahrnehmen.

Für die Analyse wurde die qualitative Sozialforschung in Form von Experteninterviews als Methode gewählt. Hierzu wurden Interviewleitfäden entwickelt und verschiedene Frauen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen in der Agrarbranche befragt. Die gewonnenen Aussagen der Interviewpartnerinnen dienen dazu, die im theoretischen Teil aufgestellten Hypothesen zu überprüfen.

Der empirische Teil dieser Bachelorarbeit gliedert sich in fünf zentrale Abschnitte:

1. Methode der Untersuchung

In diesem Abschnitt wird die für die empirische Untersuchung gewählte Methode erläutert. Zudem wird die Erstellung des Leitfadens für die Interviews beschrieben. Abschließend erfolgt eine Präzisierung der Fallauswahl sowie eine Erklärung des rechtlichen Umgangs mit den erhobenen Daten.

2. Vorstellung der Interviewpartnerinnen

Hier werden die Teilnehmerinnen der Befragung vorgestellt, einschließlich ihres beruflichen Werdegangs sowie persönlicher und familiärer Hintergründe.

3. Durchführung der Interviews

Unter diesem Punkt wird das Vorgehen bei der Durchführung der Interviews beschrieben.

4. Auswertung

Dieser Abschnitt umfasst die Erhebung der Daten, deren anschließende Auswertung.

5. Ergebnisse

Der letzte Abschnitt schließt den empirischen Teil der Arbeit mit der Darstellung und Zusammenfassung der gewonnenen Ergebnisse ab.

3.1 Methode der Untersuchung

Bevor eine geeignete Forschungsmethode ausgewählt wird, ist es wichtig, zunächst die Merkmale der verschiedenen potenziellen Methoden sorgfältig zu analysieren. Die Entscheidung für eine bestimmte Methode sollte immer in Abhängigkeit vom jeweiligen Forschungsgegenstand getroffen werden. Dabei lassen sich zwei grundsätzliche Forschungsansätze unterscheiden: die quantitative und die qualitative Methode, die im Folgenden voneinander abgegrenzt und gegenübergestellt werden sollen.²⁰⁵

3.1.1 Wahl der Forschungsmethode

Die quantitative und die qualitative Sozialforschung verfolgen unterschiedliche Ansätze:

Die **Quantitative Forschung** ist objektbezogen, nutzt strukturierte, numerische Daten und strebt danach, Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge objektiv zu erfassen. Sie basiert auf festen Hypothesen, nutzt standardisierte Methoden und statistische Auswertung. Ziel ist es, verallgemeinerbare, überprüfbare Aussagen zu treffen. Sie wird häufig eingesetzt, wenn der Untersuchungsgegenstand bekannt ist und quantifiziert werden kann. Kritikpunkte sind ein zu starker Praxisbezug und die Vernachlässigung individueller Sichtweisen.²⁰⁶

Die **Qualitative Forschung** hingegen ist subjektbezogen und legt den Fokus auf das Verstehen individueller Perspektiven. Sie arbeitet mit offenen, oft textbasierten Daten und nutzt Methoden wie persönliche Interviews in natürlichen Umgebungen. Die Auswertung erfolgt interpretativ. Sie ist besonders dann geeignet, wenn es darum geht, Meinungen, Eindrücke oder Ursachen zu erkunden. Nachteile sind der hohe Zeitaufwand, die geringere Objektivität und eine oft fehlende Repräsentativität.²⁰⁷

Letztlich richtet sich die Wahl der Forschungsmethode nach dem konkreten Forschungsziel. In manchen Fällen ist auch eine Kombination beider Ansätze sinnvoll.²⁰⁸

Aufgrund des vorhandenen theoretischen Vorwissens aus der Literatur sowie bestehender empirischer Erkenntnisse wurde in dieser Arbeit eine qualitative Forschungsmethode in Form von Experteninterviews gewählt. Statt repräsentativer Stichproben wurden gezielt einzelne Fälle mit geringer Fallzahl betrachtet.

Die quantitative Methode wäre weniger passend gewesen, da sie sich nicht auf tiefgehende Befragungen fokussiert. Die qualitative Forschung nimmt zwar Bezug auf bestehende Theorien, zielt jedoch primär darauf ab, neue Einsichten zu gewinnen, anstatt ausschließlich vorhandene Theorien zu überprüfen.²⁰⁹

Diese Untersuchung legt den Fokus auf die persönlichen Sichtweisen der Interviewpartnerinnen hinsichtlich ihrer Lebenswirklichkeit, ihrer Deutungsmuster und Alltagsvorstellungen. Die Befragten werden als Expertinnen ihrer eigenen Erfahrungen angesehen. Hypothesen und Theorien entstehen dabei größtenteils induktiv, werden im Verlauf der Forschung weiterentwickelt und anschließend überprüft.

3.1.2 Konzipierung der Leitfäden

Da die Interviewpartnerinnen unterschiedliche Tätigkeitsfelder und Positionen innerhalb der Agrarbranche vertreten, wurden die Fragen individuell angepasst. Für jede Teilnehmerin wurde

²⁰⁵ vgl. Röbbken/Wetzel (2016), S.12

²⁰⁶ vgl. ebd., S13

²⁰⁷ vgl. ebd., S14

²⁰⁸ vgl. ebd.

²⁰⁹ vgl. ebd., S13ff

ein spezifischer Interviewleitfaden erstellt, wobei die Anzahl der Fragen je nach Interview variiert.

Die endgültigen Interviewleitfäden, die im Anhang dieser Bachelorarbeit beigelegt sind, gliedern sich in folgende thematische Bereiche:

- soziodemographische Informationen über Interviewpartnerinnen
- persönliche Hemmnisse
- Hürden für Frauen bei der Übernahme von verantwortungsvollen Positionen
- Herausforderungen für Frauen in der Agrarwirtschaft
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Entlohnung
- Work-Life-Balance
- Absicherung
- politischen Fördermaßnahmen für Frauen in der Agrarwirtschaft
- Geschlechtergerechtigkeit

3.1.3 Fallauswahl

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde darauf geachtet, Vertreterinnen aus verschiedenen Bereichen der Agrarwirtschaft zu berücksichtigen. Insgesamt erklärten sich vier Frauen aus unterschiedlichen beruflichen Tätigkeitsfeldern bereit, an den Interviews teilzunehmen. Eine genauere Vorstellung der einzelnen Interviewpartnerinnen erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt. Im Vorfeld der Gespräche erfolgte zunächst eine telefonische Kontaktaufnahme, bei der das Forschungsvorhaben erläutert sowie ein passender Termin und Ort für die Durchführung der Interviews abgestimmt wurden.

3.1.4 Datenschutz

Durch die europäische Datenschutz-Grundverordnung und das deutsche Bundesdatenschutzgesetz werden die personenbezogenen Daten der Bürgerinnen und Bürger geschützt.²¹⁰

Diese legen fest: „Eine Verarbeitung personenbezogener Daten hat auf rechtmäßige Weise und nach Treu und Glauben zu erfolgen.“ (Art. 5 Abs. 1 lit. a) DSGVO). Rechtmäßig ist die Verarbeitung nur dann, wenn eine der in Art. 6 Abs. 1 DSGVO genannten Rechtsgrundlagen, beispielsweise eine gesetzliche Regelung oder eine Einwilligung, einschlägig ist. Die Verarbeitung nach Treu und Glauben soll einen fairen Umgang der Verantwortlichen mit personenbezogenen Daten sicherstellen.“²¹¹

Zum Schutz der personenbezogenen Daten wurde im Vorfeld jede Interviewpartnerin um ihre Einwilligung gebeten, ausgewählte, anonymisierte persönliche Angaben in dieser Arbeit verwenden zu dürfen. Erfasst wurden dabei ausschließlich sensible Informationen wie Alter, Bildungsweg, Familienstand, Absicherung und Kinderanzahl. Alle weiteren Inhalte, die zur Beantwortung der Forschungsfragen dienen, unterliegen nicht den gesetzlichen Datenschutzvorgaben und bedürfen daher keiner gesonderten Einverständniserklärung.

²¹⁰ vgl. BfDI (2016), S.8ff

²¹¹ vgl. ebd., S.21

3.2 Vorstellung der Interviewpartnerinnen

Bevor die Interviewpartnerinnen ausgewählt wurden, wurde zunächst überlegt, welche beruflichen Bereiche für die Untersuchung relevant sind und sich exemplarisch für den empirischen Teil eignen. Letztlich wurden vier Frauen derselben Altersgruppe ausgewählt, die in unterschiedlichen Berufsbereichen tätig sind und verschiedene familiäre Hintergründe aufweisen.

Probandin 1

Probandin 1 arbeitet als Beraterin in der Schweinehaltung. Sie ist 36 Jahre alt, ledig, in einer Partnerschaft und hat ein 3-jähriges Kind. Sie hat Agrarwirtschaft an der Fachhochschule Südwestfalen studiert. Zu ihren beruflichen Aufgaben gehören die Betreuung landwirtschaftlicher Betriebe mit Schweinehaltung. Dort absolviert sie produkttechnische Beratungen im Stall. Außerdem macht sie betriebswirtschaftliche Auswertungen, berechnet Futterrationen, kontrolliert die Vermarktung, bereitet die Betriebe auf Kontrollen vor und führt gewisse Checks, wie z.B. für die Tränkewasserqualität durch. Bei ihrem Arbeitgeber sind 20-25 Mitarbeiter im Außendienst angestellt, die ausschließlich Schweinehalter in Nordrhein-Westfalen beraten.

Probandin 2

Probandin 2 ist 27 Jahre alt und lebt mit ihrem Lebensgefährten und den beiden gemeinsamen Kindern auf einem Milchviehbetrieb in Niedersachsen. Sie halten ca. 200 Milchkühe und bewirtschaften 170 Hektar Land. Die Probandin hat keinen familiären landwirtschaftlichen Hintergrund, jedoch eine landwirtschaftliche Ausbildung sowie einen Bachelorabschluss in Agrarwissenschaften. Ihre Position auf dem Betrieb ist die der Hausfrau und Mutter sowieso Springerin für diverse Aufgaben auf dem Betrieb.

Probandin 3

Probandin 3 ist 27 Jahre alt, ledig, hat keine Kinder und lebt mit ihrem Partner zusammen auf dessen landwirtschaftlichen Familienbetrieb. Sie hat einen Bachelorabschluss in Landwirtschaft und arbeitet als Herdenmanagerin auf einem Milchviehbetrieb in Niedersachsen – ein Betrieb mit 400 Kühen und weiblicher Nachzucht sowie Ackerfutterbau. Zu ihren Aufgaben gehören das klassische Herdenmanagement und die Anleitung von Azubis und Praktikanten.

Probandin 4

Probandin 4 ist 29 Jahre alt, ledig und hat keine Kinder. Sie ist auf einem landwirtschaftlichen Betrieb in Nordrhein-Westfalen aufgewachsen und hat 2014 angefangen Agrarwissenschaften in Göttingen zu studieren. Nach ihrem Masterabschluss 2019, ist sie mit ihrem Professor an die Fachhochschule Südwestfalen gewechselt und hat dort eine halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin angenommen, worüber gleichzeitig eine Promotion läuft. Den Rest der Zeit arbeitet sie auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, den sie gemeinsam mit ihrem Vater führt. Zu dem Betrieb gehören 150 Sauen im geschlossenen System und 72 Hektar Ackerbau. Ihr Aufgabenbereich ist dort breit gefächert und geht von Stallarbeiten wie Füttern, über Arbeiten mit den Tieren wie Impfen, Besamen, Absetzen bis hin zum Ackerbau.

3.3 Durchführung der Interviews

Nach einer ersten telefonischen Kontaktaufnahme wurde mit allen Interviewpartnerinnen ein Termin für das persönliche Gespräch vereinbart. Die Interviews fanden im Mai und Juni 2024 statt, jeweils bei den Interviewpartnerinnen zu Hause, und dauerten durchschnittlich etwa 30 Minuten. Zur Transkription wurde während der Gespräche eine Tonaufnahme gemacht.

Da die Interviews auf die spontane Reaktion der Teilnehmerinnen abzielten, erhielten sie im Vorfeld keinen Zugang zu den Leitfäden. Dies sollte sicherstellen, dass sie nicht durch äußere Einflüsse beeinflusst wurden und sich nicht gezielt auf das Gespräch vorbereiten konnten.

Zu Beginn des Interviews wurden die Hintergründe des Gesprächs sowie das Ziel der Untersuchung kurz erklärt. Zudem wurde nochmals auf die Freiwilligkeit der Teilnahme hingewiesen und die Anonymität der gesammelten Daten garantiert.

Die Interviews begannen mit dem Sammeln demografischer Daten wie Alter, Familienstand, beruflicher Werdegang sowie abgeschlossene Aus- oder Weiterbildungen. Danach wurden Fragen zur beruflichen Motivation und den Hintergründen der jeweiligen Tätigkeit gestellt, sowie nach möglichen Fördermaßnahmen für Frauen im Unternehmen gefragt. Es folgten geschlechtsspezifische Themen, vor allem die Vorteile und Herausforderungen im Berufsalltag. Weitere Themen waren das Management von Familie und Haushalt sowie finanzielle Absicherung. Abschließend wurde ein Blick auf die Zukunft der Frauen in der Landwirtschaft geworfen.

3.4 Auswertung

Da die demografischen Informationen bereits bei der Vorstellung der Interviewpartnerinnen berücksichtigt wurden, erfolgt hier lediglich die Auswertung der sogenannten Schlüsselfragen. Diese geben Einblicke in die persönliche Motivation, Gedanken und Gefühle der Frauen. Die Auswertung erfolgt dabei in der gleichen chronologischen Reihenfolge wie die Vorstellung der Probandinnen.

Zur Auswertung der Experteninterviews wurde die strukturierende Inhaltsanalyse nach Mayring gewählt. Der Schwerpunkt dieser Methode liegt auf der inhaltlichen Reduktion des Datenmaterials durch die systematische Identifikation von Gemeinsamkeiten.²¹² Hierzu wurden die Interviews in sinnhafte Abschnitte gegliedert, paraphrasiert und inhaltlich strukturiert. Daraus wurden inhaltlich schlüssige Kategorien gebildet, welche mit dem im theoretischen Teil erarbeiteten Wissen in Zusammenhang gebracht werden können. Es wurden folgende Kategorien gebildet:

1. Persönliche Anreize für die Berufswahl
2. Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position
3. Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft
4. Vereinbarkeit von Karriere und Familie
5. Soziale Absicherung
6. Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Bei Probandin 1 und 3 wurde die Frage und somit auch die Kategorie zur sozialen Absicherung ausgelassen, da diese sich ausschließlich in einem festen Angestelltenverhältnis befinden und somit die Absicherung gesetzlich geregelt ist.

²¹² vgl. Mayring (2015)

3.4.1 Probandin 1 – Beraterin in der Schweinehaltung

Das Interview mit Probandin 1 liefert wertvolle Einblicke in die Herausforderungen und Möglichkeiten von Frauen in der Landwirtschaft, insbesondere in beratenden und führenden Positionen.

3.4.1.1 *Persönliche Anreize für die Berufswahl*

Mit „*Ganz klar durch die Familie, also den Betrieb von meinem Papa.*“ beantwortete Probandin 1 die Frage, wie sie zur Landwirtschaft gekommen ist. Erst nachdem sie während ihrer Schulzeit auf einem landwirtschaftlichen Betrieb mit Schweinehaltung mitarbeitete, wurde ihr bewusst, dass sie sich sowas auch für ihre berufliche Zukunft vorstellen kann. Somit machte sie nach dem Abitur ein Jahrespraktikum in der Landwirtschaft und begann danach Agrarwirtschaft an der Fachhochschule Südwestfalen zu studieren. Direkt nach ihrem Bachelorabschluss begann sie bei ihrem jetzigen Arbeitgeber, dem Erzeugerring Westfalen, zu arbeiten. Dort arbeitet sie als Beraterin in der Schweinehaltung.

3.4.1.2 *Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position*

Probandin 1 beschreibt ihren beruflichen Einstieg als weitgehend reibungslos. Während der Semesterferien absolvierte sie bei ihrem Arbeitgeber bereits ein Praktikum und konnte erste Einblicke in die Aufgabenbereiche der Beratung erlangen. Nach dem Abschluss ihres Studiums bekam sie die Stelle als Beraterin angeboten und konnte direkt einsteigen.

Allerdings zeigen sich im späteren Karriereverlauf geschlechterspezifische Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf Kunden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.4.1.3 *Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft*

In der landwirtschaftlichen Beratung sieht Probandin 1 keine grundsätzlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen, da vor allem Fachwissen, Engagement und Einsatzbereitschaft zählen.

Ein interessanter Aspekt, den die Interviewpartnerin anspricht, ist jedoch die mögliche höhere Empathiefähigkeit von Frauen. Gerade in komplexen Beratungssituationen, die über rein wirtschaftliche Aspekte hinausgehen – etwa bei Generationskonflikten auf Höfen oder emotional schwierigen Betriebssituationen – könnten Frauen durch ihre einfühlsame Herangehensweise einen Vorteil haben. Dies bedeutet aber keine generelle Überlegenheit, sondern zeigt, dass in der Beratung neben Fachwissen auch soziale Kompetenzen eine entscheidende Rolle spielen. Probandin 1 vermutet, dass traditionelle Vorstellungen und vermeintlich schwierige Arbeitszeiten dazu führen, dass Frauen die Branche meiden. Gleichzeitig zeigt sich jedoch ein Wandel: In ihrem Unternehmen liegt die Frauenquote bereits bei 30 Prozent, mit steigender Tendenz. Auch die zunehmende Zahl weiblicher Studierender in landwirtschaftlichen Studiengängen weist für sie auf eine langsame Veränderung hin. Daraus schließt sie jedoch auch ein weiteres Problem nämlich das, dass Frauen oft über einen höheren Bildungsweg in die Landwirtschaft gelangen, während Männer häufiger direkt eine Ausbildung absolvieren.

Die Interviewpartnerin betont, dass die Mehrheit der landwirtschaftlichen Betriebe – insbesondere jene, die von jüngeren Unternehmern geführt werden – Frauen gleichwertig behandelt. Diese Generation zeigt sich offener gegenüber weiblichen Beratern und macht keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Fachkräften. Dies deutet darauf hin, dass sich in Teilen der Branche ein Wandel vollzogen hat und Geschlechtergerechtigkeit zunehmend als selbstverständlich betrachtet wird.

Trotz dieser positiven Entwicklung gibt es jedoch weiterhin Betriebe, die Frauen in der Beratung ablehnen. Besonders in älteren Generationen scheinen traditionelle Geschlechterrollen noch tief verankert zu sein. In Einzelfällen wurde Probandin 1 auf Betrieben bewusst nicht als

Beraterin akzeptiert – entweder direkt oder durch abwertende Kommentare, wie etwa: „*Na, Mädchen, hast du denn überhaupt Ahnung?*“.

3.4.1.4 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Das Interview mit Probandin 1 bietet eine differenzierte Perspektive auf die Herausforderungen und Chancen, die Frauen in der landwirtschaftlichen Beratung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleben. Die Analyse zeigt, dass strukturelle und gesellschaftliche Faktoren nach wie vor Einfluss auf die Karrierewege von Frauen in dieser Branche haben.

Probandin 1 ist Mutter einer dreijährigen Tochter und arbeitet in Teilzeit. Zum Zeitpunkt des Interviews ist sie erneut schwanger und plant nach einem Jahr Elternzeit zu 30 Prozent wieder in die Arbeit einzusteigen und dann langsam auf 50 Prozent zu erhöhen. Sie beschreibt ihren Arbeitgeber in dem Punkt als sehr flexibel und entgegenkommend. Denn ihr ist bewusst, dass so ein Konzept bei Unternehmen mit festen Arbeitszeiten nicht funktioniert. Sie selbst kann sich ihre Arbeitszeiten individuell einteilen und jeden Tag so gestalten, dass sie Arbeit und Familie unter einen Hut bekommt. Das empfindet sie als sehr positiv.

Durch die voranschreitende Digitalisierung der Höfe, kann sie Kundendaten standortunabhängig abrufen und somit viele Aufgaben aus dem Homeoffice erledigen, das reduziert Fahrtzeiten und ermöglicht eine bessere Planung.

Dennoch gibt es auch Tage an denen Tagungen, Messebesuche oder andere Veranstaltungen stattfinden und da ist sie dann auf die Unterstützung der Familie angewiesen, damit die Kinder zu Hause betreut sind. Doch mit guter Planung empfindet sie das auch nicht als problematisch.

Während die Interviewpartnerin keine offene Benachteiligung durch Kollegen erlebt, merkt sie an, dass das Verständnis für familiäre Verpflichtungen oft fehlt. Besonders die Notwendigkeit, aufgrund eines kranken Kindes Termine zu verschieben, wird von männlichen Kollegen nicht immer nachvollzogen.

Einen besonders kritischen Punkt sieht Probandin 1 in der Benachteiligung, die sie nach ihrer Elternzeit erlebte. Da einige Betriebe nach ihrer Rückkehr keine Zusammenarbeit mehr wünschten, weil sie möglicherweise erneut schwanger werden könnte.

3.4.1.5 Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Probandin 1 sieht keinen akuten Bedarf an speziellen Frauenfördermaßnahmen in ihrem Unternehmen, da Frauen dort bereits gleichberechtigt eingestellt werden. Dennoch erkennt sie, dass es in anderen, stärker traditionell geprägten Betrieben und Organisationen notwendig sein könnte, Frauen gezielt zu fördern. Sie ist der Meinung, dass die Gleichstellung von Frauen in der Landwirtschaft bislang kaum politisch thematisiert wurde. Sie hält Maßnahmen wie Frauenquoten in Unternehmen für einen möglichen Ansatz, weist jedoch darauf hin, dass diese nicht zwangsläufig die besten Kandidaten auf die richtigen Stellen bringen würden. Stattdessen sieht sie das größte Potenzial darin, Frauen gezielt über Karrierewege in der Landwirtschaft aufzuklären und sie besser zu beraten, etwa durch spezielle Programme zur Förderung von Hofnachfolgen durch Frauen.

Probandin 1 glaubt, dass Frauen, die in die Branche möchten, dies auch schaffen – allerdings oft mit größeren Herausforderungen als ihre männlichen Kollegen. Die steigende Zahl von Frauen im Studium und in Unternehmen zeigt ihrer Meinung nach, dass sich die Branche öffnet, auch wenn Veränderungen weiterhin nötig sind.

3.4.2 Probandin 2 – Landwirtin und Partnerin eines Betriebsleiters

Das Interview mit Probandin 2 gibt detaillierte Einblicke in die Herausforderungen und Chancen für Frauen in der Landwirtschaft, insbesondere in Bezug auf die Position als Partnerin eines

Betriebsleiters. Zudem beleuchtet es Herausforderungen und Möglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

3.4.2.1 Persönliche Anreize für die Berufswahl

Probandin 2 kommt ursprünglich nicht aus der Landwirtschaft, sondern ist in der Großstadt aufgewachsen. Ihr Interesse für den Beruf entwickelte sich durch ein freiwilliges Jahr auf landwirtschaftlichen Betrieben in Großbritannien nach dem Abitur. Anschließend entschied sie sich für eine landwirtschaftliche Ausbildung und ein Agrarwissenschafts-Studium. Diese Entscheidungen zeigen ihre bewusste Hinwendung zur Landwirtschaft, obwohl sie keine familiären Vorerfahrungen in diesem Bereich hat.

3.4.2.2 Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position

Ein zentrales Hindernis für Probandin 2 war ihr fehlender landwirtschaftlicher Hintergrund, wodurch sie sich Wissen und Fähigkeiten mühsam erarbeiten musste. Sie sieht außerdem Unterschiede in der Wahrnehmung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft. Jungen werde oft mehr technisches Interesse und handwerkliches Geschick zugeschrieben, was den Einstieg für sie erleichtert.

Ein weiteres Hindernis sieht sie bei den körperlichen Anforderungen in der Landwirtschaft. Probandin 2 hebt hervor, dass bestimmte Tätigkeiten aufgrund der körperlichen Stärke für Männer oft einfacher sind. Dies verstärkt das Bild, dass Frauen für bestimmte Führungsaufgaben, insbesondere in der Außenwirtschaft, weniger geeignet sind. Gleichzeitig führt dieser Umstand dazu, dass Frauen oft nicht in alle Betriebsabläufe eingebunden sind, was ihre Erfahrung und ihre Chancen auf eine leitende Position weiter verringert.

3.4.2.3 Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

Grundsätzlich sieht die Interviewpartnerin gleiche Chancen für Männer und Frauen in der Landwirtschaft. Sie kennt einige Hofnachfolgerinnen und Frauen in verantwortungsvollen Positionen. Dennoch beobachtet sie, dass Frauen häufig durch familiäre Verpflichtungen ausgebremst werden und dann nicht mehr die gleiche berufliche Präsenz haben wie Männer.

Ein zentrales Hindernis für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist, für Probandin 2, die tief verwurzelte traditionelle Rollenverteilung. Sie beschreibt, dass sie trotz ihrer formalen Ausbildung und Fachwissens nicht als gleichberechtigte Betriebsleiterin agiert. Sie und ihr Lebensgefährte haben eine klassische Arbeitsteilung: Er ist für die Außenwirtschaft verantwortlich, während sie sich um Haushalt, Kinderbetreuung und unterstützende Tätigkeiten auf dem Betrieb kümmert.

Auch in der Wahrnehmung durch die landwirtschaftliche Gemeinschaft zeigt sich dieses Rollenbild. Probandin 2 berichtet, dass sie in Gesprächen mit anderen Landwirten oft nicht als gleichwertige Gesprächspartnerin wahrgenommen wird, obwohl sie eine landwirtschaftliche Ausbildung und ein Agrarwissenschafts-Studium abgeschlossen hat.

3.4.2.4 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie empfindet Probandin 2 als große Herausforderung. Ihr Lebensgefährte ist voll in den Betrieb eingebunden, denn die landwirtschaftliche Arbeit ist zeitintensiv und wenig planbar, da sie stark an saisonale und witterungsabhängige Bedingungen gebunden ist. Die fehlende Flexibilität des männlichen Partners führt dazu, dass die Interviewpartnerin die Hauptlast der Care-Arbeit sowie der Haushaltsführung trägt. Unterstützung erhält sie lediglich von ihrer Schwiegermutter, aber keine externe Hilfe.

Neben des Haus- und Care-Arbeit, erledigt sie noch einige Aufgaben im Büro, kümmert sich um die Verköstigung der Mitarbeiter und übernimmt auch immer mal wieder Aufgaben im Stall oder auf dem Acker. Durch diese Umstände sind ihre eigenen beruflichen Möglichkeiten stark

eingeschränkt. Zum Zeitpunkt des Interviews überlegt Probandin 2 ein Masterstudium zu beginnen oder sich außerhalb des Betriebs eine Arbeit im Bereich Landwirtschaft zu suchen, auch wenn sie schon während des ersten Studiums eine erhebliche Doppelbelastung empfand. Zusätzlich zu den alltäglichen Herausforderungen sind auch freie Wochenenden und gemeinsame Familienaktivitäten durch den landwirtschaftlichen Betrieb stark eingeschränkt. Eine ausgewogene Work-Life-Balance sieht die Probandin für sich aufgrund dieser Umstände für sich nicht gegeben.

3.4.2.5 Soziale Absicherung

Ein wesentliches Problem sieht Probandin 2 in ihrer finanziellen Abhängigkeit. Sie wird für ihre Arbeit auf dem Hof nicht entlohnt, sondern erhält lediglich Kost und Logis, obwohl sie regelmäßig aushilft und verschiedene Aufgaben erledigt. Sie selbst empfindet dies als finanzielle Abwertung ihrer Leistung, insbesondere da ihr Beitrag zum Betrieb essentiell ist (z.B. Kinderbetreuung, Büroarbeit, Unterstützung in Notfällen). Probandin 2: *„Ich fühl mich nicht gerecht entlohnt und auch finanziell überhaupt nicht wertgeschätzt.“*

Die fehlende finanzielle Absicherung zeigt sich besonders in der Frage nach einer möglichen Trennung oder dem Tod des Partners. Da sie nicht offiziell als Betriebsleiterin oder Angestellte geführt wird, fehlen ihr eigene Einkünfte sowie langfristige Absicherungen wie Rentenansprüche.

3.4.2.6 Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Die Interviewpartnerin sieht die Notwendigkeit gesellschaftlicher Veränderungen, um Frauen in der Landwirtschaft besser zu integrieren, denn obwohl Frauen grundsätzlich die gleichen rechtlichen Möglichkeiten haben wie Männer, sind strukturelle und gesellschaftliche Barrieren nach wie vor stark ausgeprägt.

Sie wünscht sich außerdem einfacheren Zugang zu Betriebshilfen, insbesondere für Frauen mit Kindern. Zudem betont sie, dass Frauen in landwirtschaftlichen Gesprächen und Entscheidungsprozessen stärker einbezogen werden sollten, da sie in vielen Bereichen eine andere Sichtweise mit einbringen und somit für alternative Lösungen sorgen können.

Fördermaßnahmen wie eine Frauenquote hält sie für schwierig umsetzbar, da die Landwirtschaft traditionell oft kleinbetrieblich und stark von familiären Strukturen geprägt ist.

Grundsätzlich plädiert sie für eine stärkere gesellschaftliche Anerkennung weiblicher Perspektiven und Alternativen in der Landwirtschaft.

3.4.3 Probandin 3 – Herdenmanagerin auf einem Milchviehbetrieb

Das Interview mit Probandin 3 gibt interessante Einblicke in die Position einer Herdenmanagerin. Es werden strukturelle und kulturelle Hürden deutlich, mit denen Frauen in der Landwirtschaft konfrontiert sind. Dabei werden zusätzlich wirtschaftliche und soziale Einflussfaktoren herausgearbeitet, die die Geschlechtergerechtigkeit in diesem Bereich prägen.

3.4.3.1 Persönliche Anreize für die Berufswahl

Die Entscheidung für eine berufliche Laufbahn in der Landwirtschaft wurde für Probandin 3 durch verschiedene persönliche Anreize beeinflusst. Schon früh hatte sie durch ihr familiäres Umfeld Berührungspunkte mit der Landwirtschaft. Ihre Familie besitzt keinen eigenen Hof, doch sie sammelte praktische Erfahrungen auf dem Betrieb des Lebensgefährten ihrer Mutter, was ihr Interesse an diesem Bereich förderte. Besonders die Arbeit mit Tieren begeistert sie, sodass das Herdenmanagement heute einen zentralen Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit ausmacht.

Trotz einer Ausbildung zur Industriekauffrau hielt sie an ihrer Leidenschaft für die Landwirtschaft fest und arbeitete weiterhin nebenbei auf landwirtschaftlichen Betrieben. Erst durch eine wirtschaftlich bedingte Kurzarbeitsphase in ihrem ursprünglichen Beruf ergab sich für sie die Möglichkeit, ein landwirtschaftliches Studium zu beginnen und sich schließlich vollständig in diesem Bereich zu etablieren.

Besonders schätzt sie an ihrem Beruf die abwechslungsreichen Aufgaben, die Verantwortung und die Selbstständigkeit, die ihre Position als Herdenmanagerin mit sich bringt. Trotz anfänglicher Skepsis aus ihrem Umfeld, insbesondere hinsichtlich der Zukunftsperspektiven als Frau in der Landwirtschaft, folgte sie ihrem Interesse und fand in der Landwirtschaft ihren beruflichen Weg.

3.4.3.2 Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position

Probandin 3 hatte auf ihrem Weg in die Landwirtschaft mit mehreren Herausforderungen zu kämpfen. Ursprünglich wurde ihr von ihrem Umfeld davon abgeraten, eine landwirtschaftliche Ausbildung zu machen, da sie keinen eigenen Betrieb übernehmen könne. Zudem wurde ihr nahegelegt, eine „vernünftiger“ berufliche Laufbahn einzuschlagen, die besser bezahlt sei und mehr Zukunftsperspektiven biete. Insbesondere als Frau wurde ihr geraten, sich eher für einen Beruf im vor- oder nachgelagerten Bereich der Landwirtschaft zu entscheiden. Es gab wenig Vorstellungskraft dafür, dass sie sich durch ein Studium oder durch Weiterbildung in eine höhere Position arbeiten könnte. Erst durch berufliche Umwege und eine wirtschaftlich bedingte Neuorientierung konnte sie schließlich in der Landwirtschaft Fuß fassen.

Zudem spürt sie im Arbeitsalltag häufig den Druck, sich gegenüber männlichen Kollegen besonders beweisen zu müssen, da Frauen in der praktischen Landwirtschaft immer noch eine Ausnahme sind.

3.4.3.3 Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

Das Interview mit Probandin 3 zeigt deutlich die Herausforderungen, mit denen Frauen in der Landwirtschaft in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit konfrontiert sind.

In ihrem Arbeitsalltag erlebt die Interviewpartnerin Vorbehalte gegenüber Frauen in verantwortungsvollen Positionen. Sie beschreibt, dass sie sich gegenüber männlichen Kollegen besonders beweisen muss, insbesondere in körperlich fordernden Tätigkeiten wie der Arbeit mit Großtieren oder bei der Arbeit mit Landmaschinen. Während Fehler von Männern eher toleriert werden, stehen Frauen unter besonderer Beobachtung.

Zudem stellt sie fest, dass die gesellschaftlichen Strukturen stark von klassischen Rollenbildern geprägt sind – insbesondere, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Frauen werden ihrer Meinung nach seltener in höhere Positionen gehoben, da Arbeitgeber oft befürchten, dass sie wegen einer möglichen Schwangerschaft oder Elternzeit ausfallen könnten.

Des Weiteren zeigt sich eine strukturelle Benachteiligung für Probandin 3 in der Entlohnung: Trotz eines abgeschlossenen Studiums und erheblich größerer Verantwortung verdiente sie zunächst nicht mehr als ihre männlichen Kollegen mit geringeren Qualifikationen. Erst nach eigener Intervention erhielt sie eine leichte Gehaltserhöhung – dennoch bleibt eine deutliche Diskrepanz bestehen.

3.4.3.4 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Da Probandin 3 aktuell keine Kinder hat, hat sie persönlich noch keine direkten Herausforderungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlebt. Allerdings beobachtet sie, dass die klassischen Rollenbilder in der Landwirtschaft sehr präsent sind. In ihrem persönlichen Umfeld sieht sie, dass es nach wie vor erwartet wird, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleiben. Sie beschreibt dies als ein fest verankertes gesellschaftliches System, das

insbesondere auf dem Land noch stark vorherrscht. Dadurch sehen viele Frauen – einschließlich sie selbst – ihre beruflichen Aufstiegschancen als begrenzt an.

Diese geschlechtsspezifische Aufgabenteilung beeinflusst die Karriereplanung: Probandin 3 berichtet, dass sie sich aufgrund dieser Strukturen nie vorgenommen hat, Karriere zu machen, da sie mit einer berufsbedingten „Lücke“ aufgrund von Familienpflichten rechnet.

Darüber hinaus spricht sie an, dass die traditionelle Aufgabenteilung auch den Alltag in landwirtschaftlichen Betrieben prägt. So habe ihr Partner anfangs Schwierigkeiten gehabt, sich an eine gleichberechtigte Verteilung der Hausarbeit zu gewöhnen, da er es aus seiner Familie anders kannte.

Positiv hervorzuheben ist, dass Probandin 3 eine ausgewogene Work-Life-Balance empfindet. Ihre flexible Arbeitszeitgestaltung ermöglicht es ihr, persönliche Verpflichtungen mit ihrem Beruf zu vereinbaren.

3.4.3.5 Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Probandin 3 wünscht sich für die Zukunft mehr Gleichberechtigung, insbesondere in familiären Strukturen. Sie möchte, dass es normaler wird, dass sich Eltern die Betreuung der Kinder teilen und dass Frauen nicht automatisch als Hausfrauen gesehen werden. Sie merkt aber auch an, dass sich dieser Wandel auf dem Land schwieriger gestaltet als in städtischen Gebieten.

Politischen Fördermaßnahmen für Frauen in der Landwirtschaft steht sie skeptisch gegenüber, da z.B. viele Betriebe für Maßnahmen wie die Frauenquote zu klein strukturiert sind. Sie lehnt Quotenregelungen generell ab, da sie überzeugt ist, dass Positionen nach Qualifikation und nicht nach Geschlecht vergeben werden sollten.

Gleichzeitig ist ihr bewusst, dass Frauen häufig benachteiligt werden, da Arbeitgeber aus wirtschaftlichen Gründen Männer bevorzugen, da Frauen tendenziell häufiger in Elternzeit gehen. Um diese Problematik anzugehen, sieht sie den Handlungsbedarf vor allem in der gesellschaftlichen Akzeptanz von arbeitenden Müttern und besseren Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

3.4.4 Probandin 4 – Betriebsleiterin und Doktorandin

Probandin 4 gibt interessante Einblicke in die Position einer Betriebsleiterin, die wissenschaftliche Arbeit und praktische Tätigkeit auf dem Hof miteinander vereint.

3.4.4.1 Persönliche Anreize für die Berufswahl

Probandin 4 ist durch ihre Familie zur Landwirtschaft gekommen, da sie auf einem Betrieb aufgewachsen ist. Allerdings hat sie sich erst nach dem Abitur und einem Auslandsaufenthalt bewusst für das Studium der Agrarwissenschaften entschieden. Besonders ihr Kontakt zu ihrem Professor, der sie in ihrer akademischen Laufbahn unterstützte, spielte eine Rolle bei ihrer beruflichen Entwicklung. Die Möglichkeit, den Familienbetrieb weiterzuführen, war für sie eine bewusste Entscheidung, die sie zunächst als Versuch betrachtete, bevor sie sich langfristig darauf einließ.

3.4.4.2 Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position

Ein zentraler Punkt war die Entscheidung, ob sie in die Selbstständigkeit im eigenen Betrieb geht oder eine angestellte Position sucht. Nach dem Einstieg in den Betrieb bestanden die Herausforderungen in der Umstellung von der Vater-Tochter-Beziehung hin zur geschäftlichen Zusammenarbeit, was anfangs zu Konflikten führte. Und während sie selbst keine direkten Hindernisse innerhalb ihrer Familie erlebte, deutet ein Kommentar von ihrem Vater: „*Du musst ja erstmal einen Mann finden, der das mit dir macht.*“ darauf hin, dass in der älteren Generation noch stereotype Vorstellungen bestehen.

Zudem waren Unsicherheiten bezüglich der Arbeitsbelastung und möglicher Personalprobleme präsent. Sie hat sich jedoch durch eine Kombination aus wissenschaftlicher Arbeit und praktischer Tätigkeit auf dem Hof eine gewisse Flexibilität bewahrt, um sich eine berufliche Alternative offen zu halten.

3.4.4.3 Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

Probandin 4 empfindet die Landwirtschaft weiterhin als eine männlich dominierte Branche, insbesondere bei Veranstaltungen wie Feldtagen, wo Frauen stark unterrepräsentiert sind. Im direkten Arbeitsumfeld hat sie jedoch überwiegend positive Erfahrungen gemacht und fühlt sich von Geschäftspartnern wie Landhändlern oder Futtermittelvertretern ernst genommen. Gleichzeitig sieht sie strukturelle Herausforderungen, beispielsweise bei der körperlichen Belastung, was auch ihre Einstellung zur Mitarbeiterauswahl beeinflusst – sie bevorzugt einen männlichen Angestellten, der kräftetechnisch überlegen ist und somit Aufgaben übernehmen kann, die sie alleine nicht bewältigt bekommt.

3.4.4.4 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Da die Interviewpartnerin noch keine Kinder hat, kann sie dazu nur hypothetisch Stellung nehmen. Sie sieht in der Familienplanung eine größere Herausforderung für Frauen als für Männer, da die Verfügbarkeit von Betriebshelfern oft problematisch ist. Dennoch geht sie davon aus, dass sie mit einem unterstützenden Partner eine Lösung finden würde. Ihr Ziel ist es, trotz der landwirtschaftlichen Verpflichtungen eine gewisse Flexibilität zu bewahren, um Reisen und Freizeitaktivitäten möglich zu machen.

3.4.4.5 Soziale Absicherung

Die soziale Absicherung sieht Probandin 4 als problematisch an, da sie als Betriebsleiterin bisher nur geringe eigene Rentenansprüche hat. Durch ihre halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin zahlt sie zwar in die gesetzliche Rentenversicherung ein, jedoch nur in geringem Maße. Ihr Einkommen im Betrieb erfolgt größtenteils über steuerlich optimierte Mini-Job-Regelungen, die keine ausreichende Vorsorge bieten. Sie plant jedoch, dies in Zukunft durch eine Umstrukturierung in eine GbR zu verbessern.

3.4.4.6 Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Probandin 4 sieht die größte Veränderungsmöglichkeit für mehr Gleichberechtigung in einem gesellschaftlichen Umdenken. Sie ist der Meinung, dass sich die Rolle der Frau in der Landwirtschaft über Generationen hinweg von selbst verändert, wenn es mehr weibliche Vorbilder gibt. Politische Quoten oder spezielle Fördermaßnahmen hält sie für schwer umsetzbar, da ihr Beruf meist durch familiäre Übergabe geprägt ist. Ihrer Meinung nach ist Aufklärungsarbeit wichtiger als gesetzliche Vorgaben, um langfristig Gleichstellung zu erreichen.

3.5 Ergebnisse

In den nachfolgenden Abschnitten werden die Aussagen der Interviewpartnerinnen thematisch zusammengefasst, um eine strukturierte Darstellung der Ergebnisse zu ermöglichen.

3.5.1 Herausforderungen auf dem Weg in die berufliche Position

Die vier Frauen berichten von verschiedenen Herausforderungen auf ihrem Weg in die Landwirtschaft, die oft durch geschlechtsspezifische Erwartungen und strukturelle Hürden geprägt sind.

Probandin 1 hatte einen reibungslosen Berufseinstieg in die landwirtschaftliche Beratung durch ein Praktikum und eine direkte Übernahme nach dem Studium. Erst später stieß sie auf Herausforderungen im Umgang mit Kunden sowie in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Probandin 2 musste sich aufgrund ihres fehlenden landwirtschaftlichen Hintergrunds, Wissen mühsam aneignen. Zudem erlebte sie Vorurteile bezüglich technischer Fähigkeiten und körperlicher Anforderungen, die Frauen den Zugang zu bestimmten führenden Positionen erschweren. Probandin 3 wurde von ihrem Umfeld zunächst von einer landwirtschaftlichen Laufbahn abgeraten, da sie keinen eigenen Betrieb übernehmen könne. Erst durch Umwege gelang ihr der Einstieg in die Landwirtschaft. Auf dem Weg in ihre berufliche Position empfand und empfindet sie nach wie vor den Druck, sich gegenüber männlichen Kollegen besonders beweisen zu müssen.

Probandin 4 stand vor der Entscheidung zwischen Selbstständigkeit und einer angestellten Position. Die größte Herausforderung war dabei die Umstellung der Beziehung zu ihrem Vater auf eine geschäftliche Zusammenarbeit. Während sie selbst keine direkten Hindernisse erlebte, zeigen Kommentare aus der älteren Generation, dass traditionelle Rollenbilder weiterhin bestehen.

Insgesamt verdeutlichen die Berichte, dass Frauen beim Einstieg in die Landwirtschaft häufig mit Vorurteilen, fehlender Unterstützung und zusätzlichen Hürden konfrontiert sind, sei es durch gesellschaftliche Erwartungen, körperliche Anforderungen oder berufliche Strukturen.

3.5.2 Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

Die Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft fällt unter den vier Frauen unterschiedlich aus, zeigt jedoch gemeinsame strukturelle Herausforderungen.

Einerseits gibt es positive Entwicklungen: Probandin 1 berichtet, dass Frauen und Männer in der landwirtschaftlichen Beratung zunehmend gleichwertig behandelt werden, insbesondere von jüngeren Unternehmern. Frauen bringen hier oft besondere soziale Kompetenzen mit, die in Beratungssituationen vorteilhaft sein können. Auch die steigende Frauenquote in landwirtschaftlichen Studiengängen weist für die Probandinnen darauf hin, dass mehr Frauen sich für die Landwirtschaft interessieren und etablieren wollen.

Andererseits bleiben traditionelle Rollenbilder ein zentrales Hindernis. Erfahrungen, wie die von Probandin 2 zeigen, dass Frauen oft nicht als gleichwertige Partnerinnen und Betriebsleiterinnen anerkannt werden. Sie übernehmen meist administrative oder unterstützende Tätigkeiten, während Männer die Außenwirtschaft verantworten. Gesellschaftliche Erwartungen und biologische Faktoren wie Schwangerschaft verstärken diese Strukturen.

Zudem berichten die Probandinnen, dass Frauen unter einem höheren Leistungsdruck stehen: Sie müssen sich stärker beweisen, insbesondere in körperlich fordernden Tätigkeiten oder in verantwortungsvollen Positionen. Fehler werden ihnen weniger verziehen, und sie stoßen auf Vorbehalte bei Kollegen und Kunden. Zudem erleben sie strukturelle Benachteiligungen, etwa in der Entlohnung, wo sie für gleichwertige Arbeit oft schlechter bezahlt werden.

Zusammenfassend zeigt sich, dass es zwar Fortschritte in der Geschlechtergerechtigkeit gibt, traditionelle Rollenbilder und strukturelle Hürden jedoch weiterhin eine volle Gleichstellung erschweren.

3.5.3 Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in der Landwirtschaft stellt für die Frauen eine große Herausforderung dar, die stark von betrieblichen Strukturen, gesellschaftlichen Normen und der Unterstützung durch Familie oder Partner abhängt.

Einerseits ermöglichen flexible Arbeitsmodelle, wie bei Probandin 1, eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie. Durch digitale Lösungen kann sie viele Aufgaben ortsunabhängig erledigen, was ihr eine hohe Selbstbestimmung gibt. Dennoch erlebte sie auch strukturelle Diskriminierung, insbesondere nach der Elternzeit, als Betriebe die Zusammenarbeit mit ihr aufgrund einer möglichen weiteren Schwangerschaft ablehnten.

Probandin 2 empfindet die Vereinbarkeit als besonders schwierig, da die Arbeit ihres Partners auf dem landwirtschaftlichen Betrieb kaum planbar ist und sie die Hauptlast der Care-Arbeit trägt. Ihre beruflichen Möglichkeiten sind stark eingeschränkt, da sie sowohl Haushalt als auch unterstützende Tätigkeiten auf dem Hof übernimmt. Die fehlende Flexibilität des Betriebs erschwert ihr eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Probandin 3 und Probandin 4 haben noch keine Kinder, sehen aber in traditionellen Rollenbildern ein großes Hindernis bei der Vereinbarkeit von Karriere und Familie. Probandin 3 beobachtet in ihrem Umfeld, dass Frauen oft automatisch die Verantwortung für die Familie übernehmen, was sie selbst in ihrer eigenen Karriereplanung beeinflusst. Die gesellschaftliche Erwartung, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes zurückstecken, führt dazu, dass Probandin 3 von vornherein keine führenden Positionen anstrebt.

Probandin 4 sieht der Familienplanung trotzdem erstmal positiv entgegen und hofft auf die Unterstützung des Partners, wenn es soweit ist, sowie auf einen Fortschritt in der Politik und die Bereitstellung eines Betriebshelfers.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Frauen mit tief verwurzelten Geschlechterrollen konfrontiert sind. Während flexible Arbeitsmodelle helfen können, bleibt die Benachteiligung durch fehlende Akzeptanz, ungleiche Arbeitsverteilung im Haushalt und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten ein zentrales Problem. Eine echte Gleichstellung erfordert daher nicht nur betriebliche Anpassungen, sondern auch ein gesellschaftliches Umdenken.

3.5.4 Soziale Absicherung

Probandin 2 und Probandin 4 sehen die soziale Absicherung in der Landwirtschaft als problematisch an, wenn auch aus unterschiedlichen Perspektiven.

Probandin 2 kritisiert die fehlende finanzielle Anerkennung ihrer Arbeit auf dem Hof, da sie weder Lohn noch eigene Absicherung erhält. Ihre Abhängigkeit vom Partner birgt große Risiken, insbesondere im Falle einer Trennung oder seines Todes, da sie keine eigenen Rücklagen oder Rentenansprüche aufbaut.

Probandin 4 sieht die Herausforderung vor allem in der geringen Absicherung als Betriebsleiterin. Ihre derzeitige Rentenvorsorge ist unzureichend, da ihr Einkommen größtenteils über steuerlich optimierte Mini-Job-Regelungen läuft. Sie plant jedoch, dies durch eine betriebliche Umstrukturierung zu verbessern.

Insgesamt zeigt sich, dass die beiden Frauen finanziell benachteiligt sind, sei es durch fehlende oder geringe Löhne oder unzureichende Vorsorgemöglichkeiten. Eine bessere soziale Absicherung, sei es durch faire Entlohnung, eigenständige Versicherungen oder betriebliche Anpassungen, ist dringend notwendig, um finanzielle Abhängigkeiten zu reduzieren und eine langfristige Sicherheit zu gewährleisten.

3.5.5 Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Die vier Probandinnen sind sich einig, dass die Gleichstellung von Frauen in der Landwirtschaft noch nicht vollständig erreicht ist, aber schrittweise Veränderungen stattfinden. Während sie spezielle Frauenquoten und politische Maßnahmen eher kritisch sehen, erkennen sie dennoch die Notwendigkeit struktureller und gesellschaftlicher Anpassungen.

Ein zentraler Punkt ist die Aufklärung über Karrierewege für Frauen in der Landwirtschaft, insbesondere im Bereich der Hofnachfolge. Es fehlt an gezielter Beratung und Unterstützung, um Frauen den Einstieg in die Branche zu erleichtern. Zudem wird die gesellschaftliche Wahrnehmung von Frauen als Betriebsleiterinnen und landwirtschaftliche Fachkräfte als verbesserungswürdig angesehen.

Aus der Sicht der Probandinnen bestehen die größten Hindernisse nach wie vor in traditionellen Rollenbildern und ungleichen familiären Strukturen. Besonders die Erwartung, dass Frauen die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen, wird als Problem gesehen. Nach ihrer Einschätzung, könnten Lösungen wie flexiblere Betreuungsangebote und eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit helfen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Entscheidungsprozesse. Ihre Perspektiven und Kompetenzen sollten in der landwirtschaftlichen Gemeinschaft stärker anerkannt werden.

Insgesamt sehen die Interviewten die Veränderung weniger durch gesetzliche Vorgaben, sondern vielmehr durch gesellschaftlichen Wandel, mehr weibliche Vorbilder und eine breitere Akzeptanz weiblicher Karrieren in der Landwirtschaft.

4 Diskussion

Zur Überprüfung der im theoretischen Teil dargestellten Chancen und Barrieren für Frauen in der Landwirtschaft sowie zur Gewinnung neuer Erkenntnisse wurde eine qualitative Sozialforschung durchgeführt. Im Rahmen dieser Erhebung wurden vier Frauen interviewt, die in unterschiedlichen Bereichen des Agrarsektors tätig sind, über vergleichbare Bildungsabschlüsse verfügen, jedoch unterschiedliche familiäre Hintergründe aufweisen.

Die Ergebnisse der durchgeführten Experteninterviews verdeutlichen, dass sich die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft über die Jahrzehnte zwar gewandelt hat, sie jedoch immer noch mit einer Vielzahl an strukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen konfrontiert sind. Trotz wachsender Beteiligung im Agrarsektor und allgemeinem Wandel des Frauenbildes, bestehen weiterhin signifikante Barrieren, die eine vollständige Gleichstellung erschweren. Frauen sind in vielen Bereichen immer noch mit Lohnungleichheit, Sexismus und einer geringen Präsenz in führenden Positionen konfrontiert.

Strukturelle und gesellschaftliche Hürden beim Berufseinstieg

Die Experteninterviews bestätigen, dass der berufliche Einstieg in die Landwirtschaft für Frauen oft durch traditionelle Rollenbilder, fehlende Unterstützung und Vorurteile erschwert wird. Während einige Frauen dennoch einen relativ reibungslosen Einstieg in die Branche erlebten, mussten andere sich ihr Wissen mühsam aneignen oder sich gegen Skepsis aus dem Umfeld behaupten. Frauen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund oder ohne einen familiären Betrieb haben größere Schwierigkeiten beim Einstieg in die Branche.²¹³

Besonders der Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben bleibt, aufgrund des patrilinearen Vererbungssystems, für Frauen schwieriger als für Männer. Männliche Erben werden oft bevorzugt und viele Frauen können nur dann einen familieninternen Hof übernehmen, wenn kein männlicher Erbe zur Verfügung steht.²¹⁴ Das hat zur Folge, dass die Mehrheit der Frauen in der Landwirtschaft keinen eigenen Betrieb besitzt oder nur Teileigentum an Flächen und Gebäuden hat. Viele von ihnen müssen dadurch Umwege in ihrer beruflichen Laufbahn nehmen.²¹⁵ Dies bestätigt auch die Erfahrung einer der Probandinnen, der aufgrund des Nicht-Eigentums vom Einstieg in die Landwirtschaft abgeraten wurde. Sie hat erst auf dem zweiten Weg wieder in die Landwirtschaft gefunden.

Neben diesen Herausforderungen zeigen sich auch positive Entwicklungen in der Betriebsführung: Viele junge Landwirtinnen übernehmen aktiv die Leitung von Betrieben und engagieren sich trotz erschwelter Bedingungen für neue Bewirtschaftungsweisen, Betriebszweige oder Vermarktungskonzepte. Während in der älteren Generation die Betriebsleitung oft aus familiären Gründen übernommen wurde, entscheiden sich junge Frauen heute bewusster und eigenständiger für eine betriebliche Führung.²¹⁶ Im Interview mit Probandin 4 wurde diese Entwicklung bestätigt, sie hat sich aktiv dafür entschieden, neben ihrer wissenschaftlichen Arbeit an einer Hochschule, den Betrieb ihres Vaters weiterzuführen.

Zudem nimmt die Frauenquote in agrarwissenschaftlichen Studiengängen zu. Auch die vier Interviewpartnerinnen besitzen alle ein abgeschlossenes Studium, was wiederum die These bekräftigt, dass Frauen eher über den Bildungsweg in die Landwirtschaft einsteigen.²¹⁷ Die Ergebnisse der Landfrauen-Studie zeigen, dass akademische Professionalisierung eine der häufigsten Strategien zur Selbstermächtigung für (angehende) Betriebsleiterinnen ist. Viele Frauen setzen auf ein agrarwissenschaftliches Studium als Einstieg in die Landwirtschaft, unabhängig davon, ob sie als potenzielle Hofnachfolgerinnen, Existenzgründerinnen oder Eingehiratete

²¹³ vgl. von Davier et al. (2023), S.24ff

²¹⁴ vgl. Parbel (2023)

²¹⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S.50f

²¹⁶ vgl. ebd., S.115

²¹⁷ vgl. ebd., S.113

einen Hof übernehmen möchten.²¹⁸ Um das weiter zu untersuchen, müssten Studien durchgeführt werden, die explizit darauf ausgerichtet sind, welche Bildungsabschlüsse, familiären Voraussetzungen sowie weitere Rahmenbedingungen Frauen besitzen, bevor sie berufliche in die Agrarbranche einsteigen.

Gleichzeitig zeigen die positiven Erfahrungen von Probandin 1, dass beruflicher Erfolg für Frauen in der Agrarbranche auch ohne eigenen Betrieb durchaus möglich ist – allerdings oft unter erschwerten Bedingungen. Ihre Herausforderungen in der Kundeninteraktion und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weisen auf tiefere strukturelle Probleme hin, die über individuelle Kompetenzen hinausgehen. Dies unterstreicht die Bedeutung eines unterstützenden Umfelds, das Frauen den Zugang zu Führungsrollen erleichtert.²¹⁹

Die Expertinnen berichten außerdem, dass sich häufig stärker beweisen müssen, insbesondere wenn sie sich für technische oder leitende Positionen interessieren. Diese Erkenntnisse bestätigen bestehende Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Frauen in der Landwirtschaft oft mit Vorurteilen hinsichtlich ihrer physischen Belastbarkeit und technischen Kompetenz konfrontiert sind.²²⁰

Neben diesen strukturellen Barrieren spielen auch emotionale und psychische Faktoren eine wesentliche Rolle beim Berufseinstieg. Forschungen haben ergeben, dass Frauen häufiger an ihren eigenen Fähigkeiten zweifeln und weniger selbstbewusst auftreten als Männer, was teilweise auf gesellschaftliche Prägung und Erziehungsstile zurückzuführen ist.²²¹ Gleichzeitig sind sie einem hohen Erwartungsdruck ausgesetzt, sowohl beruflich als auch privat zu funktionieren.²²² In der Landwirtschaft kommen weitere psychische Belastungen hinzu, wie die gesellschaftliche Wahrnehmung der Branche, unsichere wirtschaftliche Rahmenbedingungen und zunehmende Wetterextreme.²²³ Die Interviewpartnerinnen bestätigen, dass alle diese Faktoren dazu führen können, dass Frauen sich gegen eine Karriere in führenden Positionen entscheiden oder frühzeitig aus diesen zurückziehen.

Ein weiteres Hindernis für Frauen auf dem Karriereweg ist der Glass-Ceiling-Effekt – eine unsichtbare Barriere, die verhindert, dass Frauen trotz gleicher oder höherer Qualifikationen in höchste Führungsebenen aufsteigen.²²⁴ Während der Frauenanteil in akademischen Berufen in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen ist, bleibt er in Führungspositionen auf einem niedrigen Niveau. Besonders in der deutschen Wirtschaft aber auch in der Agrarbranche zeigt sich dieses Phänomen.²²⁵ Das liegt unter anderem daran, dass Netzwerke in Vorständen und Aufsichtsräten weiterhin männlich dominiert sind, wodurch Männer bei der Vergabe von Führungspositionen oft auf Kontakte aus ihrem eigenen Umfeld zurückgreifen (Mere-Exposure-Effekt).²²⁶

Diese Phänomene lassen sich nicht durch die Interviewpartnerinnen betätigen bzw. widerlegen. Grund dafür könnte sein, dass sie in ihren Karrieren nicht in Bereiche aufgestiegen sind in denen diese Effekte greifen. Oder auch dass in dem spezifischen Umfeld in dem beispielsweise Probandin 1 arbeitet, Frauen und Männer weitestgehend gleichgestellt sind.

²¹⁸ vgl. Pieper (2023), S. 35

²¹⁹ vgl. Shortall, 2022

²²⁰ vgl. Pieper (2023), S. 51ff

²²¹ vgl. Stamm (2019)

²²² vgl. Rheinländischer LandFrauenverband / Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband (2016), S.35ff

²²³ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023c)

²²⁴ vgl. Hegemann (o.J.)

²²⁵ vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2015)

²²⁶ vgl. Böhnke (2023)

Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

Die Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit variiert unter den vier Frauen, was auf unterschiedliche persönliche Erfahrungen und branchenspezifische Unterschiede hinweist. Positiv hervorzuheben ist, dass Frauen in beratenden Tätigkeiten zunehmend als gleichwertig angesehen werden. Dies könnte auf die stärkere Wertschätzung sozialer Kompetenzen in diesen Bereichen zurückzuführen sein.²²⁷

Neben den Fortschritten bestätigen die Interviews, dass weiterhin traditionelle Rollenbilder bestehen, die Frauen häufig in unterstützende und administrative Tätigkeiten drängen. Das deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Forschung: Während Frauen zunehmend in der landwirtschaftlichen Beratung oder in akademischen Bereichen vertreten sind, bleibt die Betriebsleitung nach wie vor stark männlich dominiert.²²⁸ Zudem wird der höhere Leistungsdruck, den Frauen in der Landwirtschaft erleben, in der Literatur als „double burden“ beschrieben: Neben den fachlichen Anforderungen müssen sie sich ständig gegen Stereotype behaupten und werden strenger beurteilt als ihre männlichen Kollegen.²²⁹ Die Erfahrungen von Probandin 3 und Probandin 2 bestätigen diese Punkte und deuten darauf hin, dass Frauen in der Landwirtschaft nicht nur mit strukturellen Hürden, sondern auch mit subtileren sozialen Barrieren kämpfen. Zudem erlebt Probandin 2 diese Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts nicht nur im beruflichen Kontext, sondern auch im privaten. In fachlichen Gesprächen mit Männern, fühlt sie sich oft nicht wertgeschätzt und ihre Meinung nicht anerkannt. Das zeigt, dass die Nachteile für Frauen aufgrund von traditionellen Rollenbildern und Denkweisen nicht nur auf landwirtschaftlichen Betrieben, sondern im gesamten ländlichen Bereich bestehen.

Die sogenannten Gender Gaps, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Lohn, Arbeitszeit, Karrierechancen und Altersversorgung sind in vielen Bereichen deutlich spürbar.²³⁰

Der Gender Pay Gap verdeutlicht, dass Frauen in Deutschland im Jahr 2022 durchschnittlich 18 Prozent weniger pro Stunde verdienten als Männer.²³¹ Es gibt keine eindeutigen Studien über die Lohnungleichheit in der Landwirtschaft, doch die Ergebnisse der Landfrauen-Studie und auch der Experteninterviews deuten darauf hin, dass Frauen weniger verdienen.²³²

Eine der Probandinnen berichtete, dass sie weniger verdiente als ihre männlichen Kollegen und eine andere gab an, dass sie als Partnerin des Betriebsleiters gar keine monetäre Entlohnung für ihre Mitarbeit auf dem Betrieb erhält. Neben der ungleichen Bezahlung tragen auch häufige Erwerbsunterbrechungen, insbesondere durch Familienarbeit, zu einem niedrigeren Lebenserwerbseinkommen von Frauen bei. Dies hat langfristige Folgen für die Renten, denn Frauen erhalten durchschnittlich ein Drittel weniger Alterseinkünfte als Männer, was ihre Altersarmut begünstigt.²³³

Finanzielle und soziale Absicherung

Die Unterrepräsentation von Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben macht deren finanzielle und soziale Absicherung zu einem zentralen Thema, das auch in den Interviews angesprochen wurde. Besonders problematisch ist die fehlende finanzielle Anerkennung für Frauen, die auf den Höfen als Familienmitglied mitarbeiten – sie haben oft nur ein geringes oder gar kein eigenes Einkommen und dem zur Folge auch keine oder nur eine unzureichende Absicherung.²³⁴

Die Experteninterviews bestätigen, dass Frauen für gleichwertige Arbeit teilweise schlechter oder als mitarbeitendes Familienmitglied gar nicht entlohnt werden. Diese strukturelle

²²⁷ vgl. Donaukurier (2022)

²²⁸ vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023a)

²²⁹ vgl. Shortall, 2022

²³⁰ vgl. UN Women Deutschland e.V. (2024)

²³¹ vgl. Statistisches Bundesamt (2024a)

²³² vgl. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (2023a)

²³³ vgl. BMFSFJ (2024)

²³⁴ vgl. Claupein/Günther (1991)

Benachteiligung ist nicht nur ein finanzielles Problem, sondern sendet auch ein gesellschaftliches Signal, das ihre berufliche Entwicklung hemmen kann. Die Expertinnen bestätigen, dass selbst Frauen mit höherer Qualifikation und Verantwortung geringere Löhne als ihre männlichen Kollegen erhalten. Zwar setzt sich der Deutsche LandFrauenverband für eine Angleichung des Lohnniveaus ein, doch die Diskrepanz bleibt vorerst bestehen.²³⁵

Die finanzielle Abhängigkeit vom Betrieb oder dem Partner, bringt weitere Risiken mit sich. Denn die Frauen können ohne Verdienst keine eigenen Rentenansprüche aufbauen und im Falle einer Trennung oder des Todes des Partners sind sie wirtschaftlich sehr schlecht abgesichert – ein Problem, das auch der LandFrauenverband als zentral ansieht.²³⁶ Unter den Interviewpartnerinnen befinden sich ebenfalls Frauen mit einer starken finanziellen Abhängigkeit vom Partner bzw. mit unzureichender Absicherung zugunsten des Betriebes.

Forschungsergebnisse belegen, dass Frauen in der Landwirtschaft oft von familiären Strukturen abhängig sind und dadurch in finanzielle Unsicherheit geraten können. Besonders Frauen in leitenden Positionen sind gefährdet, wenn ihr Einkommen durch steuerliche Optimierungen wie Mini-Jobs oder geringfügige Anstellungen künstlich niedrig gehalten wird.²³⁷ Diese Erfahrung macht auch Probandin 4 und berichtet, dass dies ihr langfristig den Aufbau einer ausreichenden Altersvorsorge erschweren wird.

Daher sind dringende strukturelle Änderungen notwendig, um eine bessere finanzielle Absicherung zu gewährleisten. Eine faire Entlohnung und eigenständige Versicherungen sind essenziell. Zwar bietet die gesetzliche Mindestlohnregelung eine gewisse Absicherung für angestellte Arbeitskräfte²³⁸, doch Frauen in Familienbetrieben arbeiten häufig ohne Vertrag und feste Bezahlung. Dies kann im Alter oder nach einer Trennung zu erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten führen.²³⁹

Besonders (Ehe-)Partnerinnen, die in einen Betrieb einheiraten, sind im Falle einer Trennung, Scheidung oder des Todes des Partners finanziell stark betroffen. Obwohl drei Viertel der befragten Frauen in der Landfrauen-Studie an strategischen Entscheidungen beteiligt sind, besitzen nur etwa ein Viertel (Teil-)Eigentum.²⁴⁰ Das zeigt, dass ihr Einfluss in Betrieben oft nicht mit rechtlicher und finanzieller Sicherheit einhergeht. Zwar sind sie über die Landwirtschaftliche Sozialversicherung (SVLFG) abgesichert, doch die Leistungen der landwirtschaftlichen Alterskasse (LAK) sorgen selten für eine ausreichende Rente. Private Zusatzversicherungen sind nötig, doch viele Landwirtinnen fühlen sich über ihre finanziellen Möglichkeiten und Absicherungen unzureichend informiert.²⁴¹

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein zentrales Thema in der Diskussion um Frauen in der Landwirtschaft ist die Balance zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen. Während viele Frauen innovative Betriebszweige gründen und sich für nachhaltige Landwirtschaft engagieren, bestätigen die Ergebnisse der Interviews, dass sie gleichzeitig die Hauptlast der Care-Arbeit tragen.²⁴² Das führt dazu, dass ihre Karrierechancen oft eingeschränkt sind. Besonders in familiengeführten Betrieben, in denen eine hohe Arbeitsintensität und geringe Planbarkeit den Alltag bestimmen, ist eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben kaum möglich.²⁴³ Dies entspricht der

²³⁵ vgl. Hoffmann (2022)

²³⁶ vgl. ebd.

²³⁷ vgl. Claupein/Günther (1991)

²³⁸ vgl. Faulhaber (2022)

²³⁹ vgl. Hoffmann (2022)

²⁴⁰ vgl. von Davier et al. (2023), S.5

²⁴¹ vgl. BMEL (2023b)

²⁴² vgl. von Davier et al. (2023), S.120-121

²⁴³ vgl. Strothmeyer (o.J.)

Forschungslage, wonach die landwirtschaftliche Arbeit meist mit traditionellen Geschlechterrollen verknüpft bleibt.²⁴⁴

Die Interviewpartnerinnen berichten, dass Frauen während Schwangerschaft und Kleinkindphase körperlich eingeschränkt sind, wodurch ihre aktive Mitarbeit auf dem Betrieb erschwert wird. In dieser Zeit übernehmen sie häufig die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt, während ihre männlichen Partner uneingeschränkt in der Außenwirtschaft weiterarbeiten. Dadurch verlieren Frauen wertvolle Zeit für den Aufbau praktischer Erfahrung, was langfristig ihre betriebliche Position schwächt und sie in traditionelle Rollenbilder zurückdrängt. Das Thema Schwangerschaft und Mutterschutz auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde bislang wissenschaftlich kaum untersucht, und es sind keine speziellen Studien zu diesem Bereich bekannt. Die SVLFG stellt Informationsmaterial zu Schwangerschaft und Mutterschutz speziell für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben bereit. Gelegentlich finden sich auch Hinweise in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften, meist im Hinblick auf die rechtlichen Regelungen für angestellte Frauen.²⁴⁵ Jedoch sollte dieser Bereich genauer untersucht werden, um Frauen besonders in diesen Lebensabschnitten besser unterstützen zu können.

Nach der Elternzeit erschweren strukturelle Barrieren den Wiedereinstieg in den Betrieb. Das Interview mit Probandin 1 verdeutlicht, dass Frauen teilweise von Kunden oder Geschäftspartnern benachteiligt werden, da eine erneute Schwangerschaft befürchtet wird. Dies bestätigt bestehende Forschungsergebnisse, die zeigen, dass Mutterschaft häufig mit beruflichen Nachteilen verbunden ist.²⁴⁶ Besonders Betriebsleiterinnen stehen vor großen Herausforderungen, da für sie keine vergleichbaren Schutzregelungen wie das Mutterschutzgesetz für Angestellte gelten. Studien zeigen, dass viele Landwirtinnen bis kurz vor der Geburt weiterarbeiten, trotz gesundheitlicher Risiken, und nach der Geburt ohne ausreichende Unterstützung entweder in traditionelle Rollen zurückkehren oder ihre Karriereambitionen reduzieren müssen.²⁴⁷

Die Interviews zeigen, dass flexible Arbeitsmodelle und digitale Lösungen, wie bei Probandin 1 in manchen Bereichen eine gewisse Erleichterung bieten, doch die grundlegende Problematik bleibt bestehen: Frauen reduzieren oft ihre Karriereziele zugunsten der Familie.²⁴⁸

Während Angestellte mit flexiblen Arbeitszeiten besser planen können, bleibt dies für viele Frauen in familiengeführten Betrieben kaum umsetzbar. Besonders die Partnerinnen von Betriebsleitern sehen oft keine realistische Möglichkeit, Beruf und Familie ausgewogen zu vereinbaren. Die Probandinnen berichten zudem, dass traditionelle Rollenbilder die Karriereplanung beeinflussen, da viele Frauen mit einer beruflichen „Lücke“ aufgrund von Familienpflichten rechnen müssen. Probandin 3 geht in ihrer Aussage sogar soweit, dass sie mit der Voraussetzung irgendwann Mutter zu sein, erst gar keine weitere Karriere anstrebt.

Die gesellschaftlichen Erwartungen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Probandin 3 und 4 zeigen auf, dass die Vorstellung, Frauen müssten nach der Geburt eines Kindes beruflich zurückstecken, noch immer weit verbreitet ist. Dies führt zu einer geschlechtsspezifischen Segregation innerhalb der Branche, in der Frauen seltener führende Positionen einnehmen und stattdessen unterstützende Aufgaben übernehmen. Für eine echte Gleichstellung in der Landwirtschaft sind nicht nur betriebliche Anpassungen notwendig, sondern vor allem ein gesellschaftliches Umdenken. Flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, eine gerechtere Aufteilung der Familienarbeit sowie erweiterte Betriebs- und Haushaltshilfen können Lösungsansätze bieten.²⁴⁹

²⁴⁴ vgl. BMEL (2023)

²⁴⁵ vgl. von Davier et al. (2023), S. 75

²⁴⁶ vgl. Lott (2018)

²⁴⁷ vgl. Meusener (2023)

²⁴⁸ vgl. Wippermann (2010), S. 43f

²⁴⁹ vgl. ebd.

Gedanken und Forderungen für die Zukunft

Die Probandinnen erklären in den Interviews, dass der Wandel hin zu mehr Gleichberechtigung in der Landwirtschaft bereits begonnen hat, jedoch noch weit von einer vollständigen Umsetzung entfernt ist. Sie sehen den Schlüssel zu einer stärkeren Integration von Frauen nicht in Quoten oder gesetzlichen Vorgaben, sondern in einem gesellschaftlichen Umdenken, mehr weiblichen Vorbildern und einer bewussten Förderung von Karrierewegen für Frauen. Eine gerechtere Verteilung der Familienarbeit, gezielte Beratung für weibliche Betriebsnachfolgerinnen und die stärkere Einbindung von Frauen in betriebliche Entscheidungsprozesse sind zentrale Faktoren, um langfristige Veränderungen zu bewirken.

Dies entspricht den Erkenntnissen aus der Forschung, die deutlich machen, dass tief verwurzelte Geschlechterrollen nicht allein durch gesetzliche Vorgaben verändert werden können, sondern vor allem durch einen Wandel in der Wahrnehmung und Wertschätzung weiblicher Karrieren in der Landwirtschaft. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Schaffung weiblicher Vorbilder in der Landwirtschaft, um jungen Frauen eine realistische Perspektive auf eine Karriere in dieser Branche zu bieten.²⁵⁰

Besonders betont wird der Bedarf gezielter Beratung und Unterstützung für Frauen, die in die Landwirtschaft einsteigen oder einen Betrieb übernehmen möchten. Die Forschung zeigt, dass Frauen oft nicht ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten in diesem Bereich informiert sind.²⁵¹

Ein weiterer zentraler Punkt ist die Notwendigkeit, Frauen stärker in betriebliche Entscheidungsprozesse einzubinden. Die Interviews zeigen, dass Frauen häufig über ausgeprägte soziale und kommunikative Kompetenzen verfügen, die in führenden Positionen wertvoll sein können. Die Forschung bestätigt, dass divers aufgestellte Teams oft erfolgreicher wirtschaften, da sie verschiedene Perspektiven einbringen und flexibler auf Herausforderungen reagieren können.²⁵²

²⁵⁰ vgl. Oedl-Wieser (o.J.), S. 114f

²⁵¹ vgl. Padel et al. (2022)

²⁵² vgl. Wippermann (2010), S. 22ff

5 Schlussfolgerung

Ausgehend von einem fundierten theoretischen Rahmen sowie gestützt durch qualitative Interviews mit Frauen, die in unterschiedlichen Positionen des Agrarsektors tätig sind, macht die Analyse der beiden zentralen Forschungsfragen – welche strukturellen und kulturellen Hürden Frauen in der Landwirtschaft an der Übernahme von Führungspositionen hindern und welche Herausforderungen sowie Möglichkeiten sich im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben – deutlich, dass die Gleichstellung von Frauen im Agrarsektor nach wie vor durch vielfältige Barrieren erschwert wird.

Zwar hat sich das Bild der Frau in der Landwirtschaft in den letzten Jahrzehnten gewandelt, doch Frauen in der Landwirtschaft haben trotz steigender Qualifikationen und wachsender Präsenz weiterhin mit tief verwurzelten strukturellen, wirtschaftlichen und sozialen Barrieren zu kämpfen. Der Zugang zu landwirtschaftlichen Betrieben bleibt für Frauen erschwert. Die Gründe hierfür liegen weniger in formellen Ausschlussmechanismen als vielmehr in traditionellen Rollenbildern, patrilinearen Vererbungssystemen und gesellschaftlichen Erwartungshaltungen, die Frauen häufig in unterstützende oder administrative Rollen drängen. Einige Probandinnen berichteten von einem hohen Rechtfertigungsdruck gegenüber männlichen Kollegen oder älteren Generationen, der nicht selten zu Selbstzweifeln oder dem Verzicht auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten führt. Auch wenn sich in jüngeren Generationen ein bewussterer und eigenständigerer Zugang zur Betriebsführung abzeichnet, müssen Frauen sich häufig stärker beweisen und begegnen Vorurteilen hinsichtlich ihrer technischen und physischen Fähigkeiten. Zudem führen soziale Erwartungen und internalisierte Unsicherheiten dazu, dass Frauen sich seltener für Führungspositionen entscheiden oder frühzeitig aus diesen zurückziehen.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der sozialen Absicherung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich sowohl Herausforderungen als auch Chancen.

Während Frauen zunehmend in beratenden und akademischen Berufen akzeptiert werden, bleibt die Betriebsleitung weiterhin männlich dominiert. Besonders problematisch ist die finanzielle und soziale Absicherung, da viele Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben unbezahlt oder unterbezahlt arbeiten und dadurch langfristig geringere Rentenansprüche erwerben. Dies birgt erhebliche wirtschaftliche Risiken, speziell im Falle einer Trennung oder des Todes des Partners. Zudem zeigt sich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Hürde darstellt: Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Care-Arbeit, was ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten stark einschränkt. Schwangerschaft und Mutterschaft werden dabei oft als Karrierehindernis wahrgenommen, insbesondere für Betriebsleiterinnen, die kaum gesetzliche Schutzmechanismen haben.

Trotz dieser Herausforderungen zeigen die Ergebnisse der Arbeit auch positive Entwicklungen: Jüngere Generationen sind zunehmend offener für eine gleichberechtigte Rollenverteilung und moderne Betriebsstrukturen ermöglichen es Frauen vermehrt, eigenständige, teils akademisch geprägte Karrierewege zu gehen. Besonders in beratenden oder wissenschaftlichen Funktionen sowie in alternativen Bereichen wie Direktvermarktung können sie ihre Kompetenzen einbringen und neue berufliche Räume erschließen. Die Interviewpartnerinnen betonten zudem, dass sie eine Veränderung in der Wahrnehmung weiblicher Rollen beobachten. Die steigende Zahl weiblicher Hofnachfolgerinnen deutet darauf hin, dass sich traditionelle Strukturen langsam wandeln.

Die Schlussfolgerung aus dieser Analyse ist eindeutig: Eine echte Gleichstellung von Frauen in der Landwirtschaft kann nicht allein durch gesetzliche Maßnahmen erreicht werden. Erst wenn Frauen auf allen Ebenen der Landwirtschaft gleichberechtigt vertreten sind – in Führungspositionen, in der Eigentumsverteilung und in betrieblichen Entscheidungsprozessen – kann von tatsächlicher Gleichstellung gesprochen werden.

Zentrale Ansatzpunkte sind eine faire Entlohnung, bessere rechtliche Absicherung, gezielte Beratungsangebote für Betriebsnachfolgerinnen sowie die Förderung individueller Karrierewege. Ebenso entscheidend ist es, weibliche Vorbilder sichtbarer zu machen und ein partnerschaftliches Verständnis von Familien- und Erwerbsarbeit zu stärken.

Diese Arbeit versteht sich daher nicht nur als Analyse bestehender Ungleichgewichte, sondern auch als Impulsgeberin für eine Landwirtschaft der Zukunft – eine Landwirtschaft, die von Diversität, Gleichberechtigung und innovativen Denkansätzen lebt. Denn erst wenn Frauen in der Landwirtschaft nicht mehr als Ausnahme, sondern als selbstverständlicher Teil betrieblicher und gesellschaftlicher Entwicklung wahrgenommen werden, ist der Weg für eine moderne, gerechte und nachhaltige Agrarstruktur wirklich geebnet.

6 Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit widmet sich der Rolle von Frauen in der deutschen Landwirtschaft und untersucht ihre Lebens- und Arbeitssituation sowie ihre Teilhabe an Führungspositionen. Ziel ist es, herauszufinden, welche strukturellen, kulturellen und individuellen Faktoren den Zugang von Frauen zu Leitungsfunktionen erschweren oder begünstigen. Obwohl Frauen einen bedeutenden Beitrag zur landwirtschaftlichen Arbeit leisten und zunehmend höhere Bildungsabschlüsse vorweisen können, sind sie auf der Führungsebene stark unterrepräsentiert. Lediglich rund 11 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland werden von Frauen geführt. Diese Diskrepanz zwischen Engagement und tatsächlicher Position stellt den Ausgangspunkt der Untersuchung dar.

Im theoretischen Teil der Arbeit werden zunächst die Rahmenbedingungen für Frauen in der Landwirtschaft aufgearbeitet. Dabei zeigt sich, dass Frauen traditionell als mitarbeitende Familienangehörige unverzichtbar für das Funktionieren landwirtschaftlicher Betriebe sind, gleichzeitig jedoch nur selten rechtlich oder wirtschaftlich abgesichert sind. Bis heute sind Besitzverhältnisse und Hofnachfolgen vielfach männlich geprägt, und Frauen werden in vielen Fällen nicht als gleichberechtigte Betriebsnachfolgerinnen anerkannt. Zudem ist die soziale Absicherung für viele Frauen – insbesondere für solche, die als Familienarbeitskräfte ohne Anstellung tätig sind – lückenhaft. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede äußern sich auch in Form der Gender Gaps und des sogenannten Glass-Ceiling-Effekts, der beschreibt, wie Frauen trotz vergleichbarer Qualifikation an einer unsichtbaren Grenze beim beruflichen Aufstieg scheitern.

Ein besonderes Augenmerk legt die Arbeit auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen in der Landwirtschaft übernehmen häufig neben der betrieblichen Arbeit auch den Großteil der Care-Arbeit. Dies führt zu einer ungleichen Verteilung der Arbeitslast und erschwert es vielen Frauen, beruflich aufzusteigen oder Führungsrollen dauerhaft auszufüllen. Trotz wachsender Offenheit für alternative Rollenverteilungen zeigen sich im ländlichen Raum weiterhin traditionelle Vorstellungen von Geschlecht und Verantwortung.

Ergänzt wird der theoretische Teil durch eine qualitative empirische Untersuchung. Hierfür wurden leitfadengestützte Interviews mit vier beruflich in der Landwirtschaft aktiven Frauen geführt, die verschiedene Perspektiven und Lebensrealitäten repräsentieren. Die Aussagen dieser Expertinnen bestätigen viele der im Theorieteil beschriebenen Phänomene: Die Interviewten berichten von strukturellen Hürden beim Einstieg in die Landwirtschaft, mangelnder Anerkennung für ihre Arbeit sowie Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben. Die Frauen übernehmen teilweise eine Vielzahl betrieblicher Aufgaben erhalten dafür aber keine oder nur unzureichende Vergütung. Dementsprechend ist auch die Altersvorsorge für einige der Befragten unzureichend geregelt, insbesondere wenn sie nicht angestellt, sondern als Familienarbeitskräfte tätig sind. Die Interviewpartnerinnen bestätigen außerdem, dass der Zugang zu Führungsrollen oft durch gesellschaftliche Rollenerwartungen, mangelnde Netzwerke und stereotype Vorstellungen von „Führung“ erschwert wird. Gleichzeitig zeigen sie aber auch Eigeninitiative und machen gerade in angestellten Positionen positive Erfahrungen.

In der abschließenden Diskussion werden die empirischen Befunde mit den theoretischen Erkenntnissen in Beziehung gesetzt. Dabei wird deutlich, dass es nicht nur an rechtlicher Gleichstellung mangelt, sondern auch an kulturellem Wandel, struktureller Unterstützung und gezielter Förderung. So wird unter anderem gefordert, Frauen in der Hofnachfolge stärker zu berücksichtigen, Beratungsangebote gezielt an Frauen auszurichten und soziale Absicherung unabhängig vom Familienstatus zu gewährleisten. Außerdem sollten Rollenvorbilder gestärkt und stereotype Zuschreibungen aufgebrochen werden, um mehr Frauen in leitende Positionen zu bringen.

Die Analyse zeigt auf, dass eine nachhaltige und zukunftsfähige Landwirtschaft nur dann gelingen kann, wenn sie geschlechtergerecht organisiert ist. Frauen leisten bereits heute in zahlreichen Bereichen einen zentralen Beitrag zur landwirtschaftlichen Produktion und bereichern den Agrarsektor durch vielfältige Kompetenzen, Perspektiven und innovative Ideen. Um dieses Potenzial vollständig ausschöpfen zu können, sind strukturelle Veränderungen, gesellschaftliche Anerkennung und gezielte politische Maßnahmen unerlässlich. Die Arbeit versteht sich somit als Impuls für eine intensivere Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen im ländlichen Raum und als Beitrag zu einer vielfältigeren, gerechteren Landwirtschaft der Zukunft.

Literaturverzeichnis

ALBRECHT / RUDE (2022)

Albrecht, Clara; Rude, Britta: *Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter?* In: ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München

ARLT (2021)

Arlt, Bärbel: *Gleichberechtigung von Frauen in der Landwirtschaft*. In: Bauernzeitung, URL: <https://www.bauernzeitung.de/landleben/gleichberechtigung-von-frauen-in-der-landwirtschaft/>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

BÄCKER / KISTLER (2020)

Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst: *Alterssicherung der Landwirte*. In: bpb – Bundeszentrale für politische Bildung, URL: <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/288933/alterssicherung-der-landwirte/#:~:text=Die%20Altersversorgung%20der%20Landwirte%20wurde,ein%20eigenständiger%20Zweig%20der%20Sozialversicherung>, Datum des Zugriffs: 10.02.2024

BALDENHOFER (2025)

Baldenhofer, Kurt: *Arbeitskraft-Einheit*. In: Lexikon des Agrarraums, URL: https://www.agrarraum.info/lexikon/arbeitskraft_einheit, Datum des Zugriffs: 01.04.2025

BAUER (2023)

Bauer, Friederike: *Gleiche Rechte, oft noch ungleich im Alltag*. In: deutschland.de, URL: <https://www.deutschland.de/de/topic/leben/frauen-staerken-bundesregierung-foerdert-gleichberechtigung>, Datum des Zugriffs: 02.03.2024

BEUER (2021)

Beuer, Christine: *Damit die Frau nicht leer ausgeht*. In: Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt, URL: <https://www.wochenblatt-dlv.de/dorf-familie/familie/damit-frau-leer-ausgeht-564438>, Datum des Zugriffs: 10.03.2024

BfDI (2016)

BfDI – Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit: DSGVO – BDSG, Texte und Erläuterungen. In: BfDI, Bonn

BGB (1957)

Bundesgesetzblatt: *Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechts*. Bonn

BGB (2023)

Bürgerliches Gesetzbuch: §1356 *Haushaltsführung, Erwerbstätigkeit*.

BLE (2023a)

BLE – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Wie viel Menschen leben von der Landwirtschaft?* URL: <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-arbeitskraefte>, Datum des Zugriffs: 26.09.2023

BLE (2023b)

BLE – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Landwirtschaftliche Arbeitskräfte*. URL: <https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/landwirtschaftliche-arbeitskraefte>, Datum des Zugriffs: 05.10.2023

BLE (2024)

BLE – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Praktische Berufsbildung: Erneut mehr Auszubildende zum Landwirt oder zur Landwirtin*. In: Pressestelle BLE, Bonn

BMEL (o.J.)

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Grüne Berufe*. URL: https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/gruene-berufe/gruene-berufe_node.html, Datum des Zugriffs: 20.01.2024

BMEL (2022a)

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Daten und Fakten - Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft mit Fischerei und Wein- und Gartenbau*, Berlin

BMEL (2022b)

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Die 14 „Grünen Berufe“*. URL: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/gruene-berufe/gruene-berufe14.html>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

BMFSFJ (2013)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau*. Berlin

BMFSFJ (2016)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland (Kurzfassung einer Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsInstituts (HWWI))*. Berlin

BMFSFJ (2018)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin

BMFSFJ (2024)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung*. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>, Datum des Zugriffs: 09.03.2024

BMZ (2024)

Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: *Nachhaltige Landwirtschaft erhält biologische Vielfalt*. URL: <https://www.bmz.de/de/themen/biodiversitaet/landwirtschaft>, Datum des Zugriffs: 10.03.2025

BPB (2018)

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung: Gleichberechtigung wird Gesetz. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung-wird-gesetz/#:~:text=1970%20wurde%20das%20Sorgerecht%20der,sie%20die%20Familie%20nicht%20vernachl%C3%A4ssigten>, Datum des Zugriffs: 25.08.2023

BMEL (2023)

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland*. URL: <https://www.bmel.de/DE/themen/laendliche-regionen/ehrenamt/landfrauen-studie.html>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

BMEL (2023a)

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Landwirtschaftliche Krankenversicherung*. URL: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/landwirtschaftliche-krankenversicherung.html#:~:text=Die%20Krankenversicherung%20der%20Landwirte%20wird,g%C3%A4rtnerischen%20Unternehmer%20und%20ihre%20Familien>, Datum des Zugriffs: 01.03.2024

BMEL (2023b)

BMEL – Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Die Alterssicherung der Landwirte*. URL: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/alterssicherung.html>, Datum des Zugriffs: 01.03.2024

BMEL (2024)

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft: *Beschäftigung und Mindestlohn*. URL: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html#:~:text=In%20der%20Landwirtschaft%20waren%20nach,275.000%20Saisonarbeitskr%C3%A4fte%20also%2055%20Prozent>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

BÖHNKE (2022)

Böhnke, Johanna: *Was ist die gläserne Decke und wie können Frauen sie durchbrechen?* In: desired, URL: <https://www.desired.de/karriere/erfolgreich-im-job/glaeserne-decke/>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

BÖHNKE (2023)

Böhnke, Johanna: *Warum wir Partner wählen, die uns ähnlich sehen*. In: desired, URL: <https://www.desired.de/liebe/beziehung/warum-wir-partner-waehlen-die-uns-aehnlich-sehen/>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (O.J.)

Bundesagentur für Arbeit: *Betriebsleiter/-in – landwirtschaftlich*. URL: <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/13725>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

BUNDESINFORMATIONSZENTRUM LANDWIRTSCHAFT (2023a)

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft: *Die Rolle der Frauen in der Landwirtschaft*. URL: <https://www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/frauen-in-der-landwirtschaft>, Datum des Zugriffs: 16.03.2024

BUNDESINFORMATIONSZENTRUM LANDWIRTSCHAFT (2023b)

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft: *Warum gibt es immer weniger landwirtschaftliche Betriebe?* URL: <https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/wie-funktioniert-landwirtschaft-heute/warum-gibt-es-immer-weniger-landwirtschaftliche-betriebe>, Datum des Zugriffs: 16.03.2024

BUNDESINFORMATIONSZENTRUM LANDWIRTSCHAFT (2023c)

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft: *Burnout: Auch viele Landwirtinnen und Landwirte gefährdet.* URL: <https://www.praxis-agrar.de/betrieb/betriebsfuehrung/burnout>, Datum des Zugriffs: 18.03.2024

DAHL (2012)

Dahl, Silke: *Leben und Arbeiten in der Landwirtschaft.* In: Statistische Monatshefte Niedersachsen 2/2012, Hannover

DAHLMANN (2023)

Dahlmann, Jan: Bäuerinnen wird oft weniger zugetraut. In: Deutschlandfunk, URL: <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/landwirtschaft-baeuerinnen-haben-immer-noch-mit-alten-rollenbildern-zu-kaempfen>, Datum des Zugriffs: 07.10.2023

CLAUPEIN/GÜNTHER (1991)

Claupein, E., Günther, H.-J.: *Die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Mitgliedern der Landfrauenverbände im Frühjahr 1988.* In: Landwirtschaftsverlag, Münster

DESTATIS (2023a)

Destatis - Statistisches Bundesamt: Verdienste – Gender Pay Gap. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Gender-PayGap/_inhalt.html, Datum des Zugriffs: 29.09.2023

DEUTSCHER BAUERNVERBAND (2023)

Deutscher Bauernverband: *Situationsbericht 23/24 - 3.5 Arbeitskräfte, Auszubildende und Hofnachfolge.* URL: <https://www.situationsbericht.de/3/35-arbeitskraefte-und-auszubildende>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

DEUTSCHER LANDFRAUENVERBAND E.V. (2023)

Deutschen LandFrauenverband e.V., Thünen-Instituts, Universität Göttingen: *Frauen. Leben. Landwirtschaft.* (Fotobroschüre). In: NORDSONNE IDENTITY, Berlin

DGB (2023)

DGB – Deutscher Gewerkschaftsverbund: *Gender Time Gap: Arbeitszeiten von Frauen und Männern.* URL: <https://www.was-verdient-die-frau.de/+++co++df690ab0-99cb-11e5-9a23-52540023ef1a>, Datum des Zugriffs: 09.03.2024

DIDAM ET AL. (2021)

Didam, R., Teichler, A., Braatz, M.: *Berufsbildung in der Landwirtschaft.* In: BLE - Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Bonn

DONAUKURIER (2022)

Donaukurier: *Akademikerinnen auf dem Bauernhof.* URL: <https://sonderthemen.donaukurier.de/landwirtschaft-13-juni-2022/pfaffenhofen/akademikerinnen-auf-dem-bauernhof-185824>, Datum des Zugriffs: 18.03.2024

ENGLER (2022)

Engler, Katharina: *Eine gute Work-Life-Balance finden*. In: LANDWIRT Bio 01/2022, URL: <https://landwirt-media.com/eine-gute-work-life-balance-finden/>, #datum des Zugriffs: 14.03.2024

FAULHABER (2022)

Faulhaber, Irene: *Entlohnung der Arbeit in der bayerischen Landwirtschaft*. In: Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft Institut für Agrarökonomie, URL: <https://www.lfl.bayern.de/iba/unternehmensfuehrung/326297/index.php>, Datum des Zugriffs: 14.03.2014

FAULHABER (2023)

Faulhaber, Irene: *Lohn in der Landwirtschaft: Landwirte erreichen oft kaum Mindestlohn*. In: Bayrisches landwirtschaftliches Wochenblatt, URL: <https://www.wochenblatt-dlv.de/dorf-familie/landleben/lohn-landwirtschaft-landwirte-erreichen-oft-kaum-mindestlohn-573877#:~:text=Landwirte%20müssen%20Mitarbeitern%20einen%20Mindestlohn,12%20€%20brutto%20je%20Arbeitsstunde>, Datum des Zugriffs: 14.03.2024

GEHALT (2024)

Gehalt.de: *Betriebsleiter/-in Landwirtschaft*, URL: <https://www.gehalt.de/beruf/betriebsleiter-landwirtschaft>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (2015)

Hans-Böckler-Stiftung: *Warum Frauenarbeit schlechter bezahlt ist*. URL: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-warum-frauenarbeit-schlechter-bezahlt-ist-7773.htm>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

HAUSMANN / KLEINERT (2014)

Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna: *Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt – Männer- und Frauendomänen kaum verändert* (IAB- Kurzbericht 9/2014), In: IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

HEGEMANN (o.J.)

Hegemann, Annika: *Gläserne Decke*. In: Universität Paderborn, URL: <https://www.uni-paderborn.de/gleichstellung/genderportal/gender-glossar/glaeserne-decke>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

HEISE (o.J.)

Heise, Sabine: *Frauen-Arbeiten - Zwischen Beruf und Berufung*. In: Internet-Portal „Westfälische Geschichte“, URL: https://www.lwl.org/westfaelische-geschichte/portal/Internet/input_felder/langDatensatz_ebene4.php?urlID=405&url_tabelle=tab_websegmente, Datum des Zugriffs: 21.07.2023

HOFFMANN (2022)

Hoffmann, Viktoria: *Familienbetriebe: 40% der Landwirtinnen arbeiten ohne Arbeitsvertrag*. In: agrarheute, URL: <https://www.agrarheute.com/land-leben/familienbetriebe-40-landwirtinnen-arbeiten-ohne-arbeitsvertrag-593895>, Datum des Zugriffs: 18.03.2023

I.M.A (2022)

i.m.a – information.medien.agrar eV: *Frauen in der Landwirtschaft - ein Spiegelbild der Gesellschaft*. URL: <https://www.ima-agrar.de/verein/nachrichten/1013-frauen-in-der-landwirtschaft>, Datum des Zugriffs: 18.03.2023

KORTEN (2021)

Korten, Felix: *Gender Diversity: Wie gelingt eine Karriere ohne Barriere?* In: Human Resources Manager. URL: <https://www.humanresourcesmanager.de/leadership/gender-diversity-wie-gelingt-eine-karriere-ohne-barriere/>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

KRENN (2020)

Krenn, Katharina: *Mutterschutz für Betriebsarbeitskräfte einhalten*. In: topagrар, URL: <https://www.agrarheute.com/management/betriebsfuehrung/mutterschutz-fuer-betriebsarbeitskraefte-einhalten-552739>, Datum des Zugriffs: 14.03.2024

LANDWIRTSCHAFTSKAMMER NIEDERÖSTERREICH (o.J.)

Landwirtschaftskammer Niederösterreich: *Frauen bewegen die Landwirtschaft - Zwischen Pflicht und Berufung, zwischen Tradition und Moderne*. URL: <https://100jahre.lk-noe.at/geschichte/wandel-von-sichtweisen/frauen-bewegen-die-landwirtschaft>, Datum des Zugriffs: 01.09.2023

LOTT (2018)

Lott, Yvonne: German mothers' labor market re-entry after parental leave: do parents' flexible working time arrangements help?, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung

LOTT ET AL. (2022)

Lott, Y., Hobler, D., Pfahl, S., Unrau, E.: *Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland*. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

MAYRING (2015)

Mayring, Philipp: *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarb. Auflage, In: Beltz Verlag, Weinheim

MEUSENER (2023)

Meusener, Katharina: Schwangerschaft und Betriebsleitung: Wenn die Familienplanung den Hof gefährdet. In: topagrар, URL: <https://www.topagrар.com/landleben/land-und-leute/frauen-in-der-landwirtschaft-wenn-die-schwangerschaft-den-hof-gefaehrdet-13287915.html?upgrade=true&upgrade=true>, Datum des Zugriffs: 14.03.2024

MÜLLER (o.J.)

Müller, Stefan: *Hofübergabe verpachteter Betriebe – neue Möglichkeit der Gestaltung!* In: Landwirtschaftskammer Niedersachsen, URL: https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/38328_Hofübergabe_verpach-, Datum des Zugriffs: 16.03.2024

PADEL ET AL. (2022)

Padel, S., Pieper, J., Edebohls, I., von Davier, Z.: *Policy Brief: Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der bundesweiten Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“*. In: Georg-August-Universität Göttingen, Göttingen; Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig

OEDL-WIESER (o.J.)

Oedl-Wieser, Theresia: *Agricultura – ein Ort „hegemonialer Männlichkeit“: von Strategien zur geschlechterdemokratischen Öffnung des Agrarsektors.*

PADEL ET AL. (2023)

Padel, S., von Davier, Z., Edebohls, I.: *Frauen. Leben. Landwirtschaft.* - Eine Fotobroschüre des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband e.V., In: Deutscher LandFrauenverband e.V., Berlin; Georg-August-Universität Göttingen, Göttingen; Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig

PARBEL (2023)

Parbel, Lucia: *Bisher keine Trendwende: Warum nur wenige Frauen Bauernhöfe leiten.* In: SWR-Wissen, URL: <https://www.swr.de/wissen/bisher-keine-trendwende-warum-nur-wenige-frauen-landwirtschaftliche-betriebe-leiten-100.html>, Datum des Zugriffs: 02.10.2023

PIEPER (2023)

Janna Luisa Pieper, Christine Niens, Anika Bolten, Dagmar Wicklow, Monika Nack, Franziska Storm, Martin Refisch, Leonie Geef, Claudia Neu: *Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – soziologische Befunde* –. Georg-August-Universität Göttingen, 2023. Forschungsbericht. doi: 10.47952/gro-publ-125

PÖSCHL (2004)

Pöschl, H.: *Frauen in der Landwirtschaft: Ein nachrangiges Thema in den Agrarstatistiken.* In: Statistisches Bundesamt: *Wirtschaft und Statistik 9/2004.* Berlin

RASCHE (2020)

Rasche, Laura: „*Die Männer hamm‘ gor kei Ahnung!*“ *Vorstellung von weiblicher Arbeit auf dem Land.* In: *Alltagkultur im Südwesten*, URL: <https://www.leo-bw.de/themenmodul/alltagskultur-im-suedwesten/arbeiten/landwirtschaft/weibliche-arbeit-auf-dem-land>, Datum des Zugriffs: 13.08.2023

REYLE (2023)

Reyle, Juliane: *Peter- und Paula-Prinzip: Ungeeignete Chefs und Frauen unter ihren Möglichkeiten.* In: Merkur.de, URL: <https://www.merkur.de/leben/karriere/peter-paula-prinzip-chef-unfaehig-frauen-unter-moeglichkeiten-ungleichheit-position-karriere-arbeit-zr-91906497.html>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

RHEINLÄNDISCHER LANDFRAUENVERBAND / WESTFÄLISCH-LIPPISCHER
LANDFRAUENVERBAND (2016)

Rheinländischer LandFrauenverband e.V. / Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V.: *Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen.* In: Landwirtschaftskammer Nordrhein-Westfalen, Münster.

RÖPKEN/WETZEL (2016)

Röbken, Prof. Dr. Heinke; Wetze, Kathrin: *Qualitative und quantitative Forschungsmethoden.* In: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 2016

ROSE (2023)

Rose, Anja: *Gleichstellung: Sind wir Frauen noch in den Rollen der 60er-Jahren gefangen?* In: topagrar, URL: <https://www.topagrar.com/landleben/land-und-leute/gleichstellung-sind-wir-frauen-noch-in-den-rollen-der-60er-jahren-gefangen-13557102.html>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

RÖSELER (2023)

Röseler, Denise: *Entwicklung der Frau und ihrer Aufgaben in der landwirtschaftlichen Geschichte*. Projektarbeit Studium Landwirtschaft, Bernburg

ROSSIER (o.J.)

Rossier, Ruth: *Veränderungen der landwirtschaftlichen Wirklichkeit: Neue Rollen für Frauen in bäuerlichen Familienbetrieben*. URL: https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2008/Short_Paper_2008/Plenarreferat_Rossier_OEGA2008_Tagungsband.pdf, Datum des Zugriffs: 03.09.2023

SCHABER (2012)

Schaber, Juliane: *Von Familienangehörigen bis hin zu Saisonarbeitern – Arbeitskräfte in der Landwirtschaft*. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2012

SCHULZE VOHREN (2023a)

Schulze Vohren, Anne: *Frauen in der Landwirtschaft: "Noch deutlich Luft nach oben"*. In: toagrar, URL: <https://www.topagrar.com/betriebsleitung/news/frauen-in-der-landwirtschaft-noch-deutlich-luft-nach-oben-13343232.html>, Datum des Zugriffs: 06.03.24

SCHULZE VOHREN (2023b)

Schulze Vohren, Anne: *Betriebsleiterin – ist doch selbstverständlich, oder?* In: topagrar, URL: <https://www.topagrar.com/betriebsleitung/news/betriebsleiterin-auf-dem-hof-frauen-in-der-landwirtschaft-13340165.html?upgrade=true&upgrade=true>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

SHORTALL (2022)

Shortall, Sally, Marangudakis, Vangelis: *Is agriculture an occupation or a sector? Gender inequalities in a European context*. In: Sociologia Ruralis, 62, 746–762. URL: <https://doi.org/10.1111/soru.12400>, Datum des Zugriffs: 25.03.25

STAMM (2019)

Stamm, Margit: *Frauen scheitern nicht zufällig oft an ihren Selbstzweifeln – in der familiären und der schulischen Erziehung von Mädchen wird Überangepasstheit belohnt*. In: Neue Züricher Zeitung, URL: <https://www.nzz.ch/meinung/erziehung-laesst-bei-frauen-selbstzweifel-und-konformismus-wachsen-ld.1482263>, Datum des Zugriffs: 18.03.2024

STATISTA (2024)

Statista: *Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2023*. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/182457/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-nach-bundeslaendern/>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

STATISTISCHES BUNDESAMT (2021a)

Statistisches Bundesamt (Destatis): *Landwirtschaftszählung: Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/ Geschäftsführer*. In: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Fachserie 3 Reihe 2.1.8, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2021b)

Statistisches Bundesamt (Destatis): *Landwirtschaftszählung: Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen*. In: Fachserie 3, Reihe 2, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (2023)

Statistisches Bundesamt: *Frauen in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert*. URL: https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Frauenanteil_Fuehrungsetagen.html#:~:text=EU-weit%20sind%20Frauen%20in,Frauenanteil%202021%20bei%20rund%2035%20%25.%23, Datum des Zugriffs: 12.03.2023

STATISTISCHES BUNDESAMT (2023a)

Statistisches Bundesamt: *Frauenanteil bei neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zur Landwirtin oder zum Landwirt seit 2011 auf 22 % gestiegen*. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2023/PD23_17_p002.html, Datum des Zugriffs: 22.01.2025

STATISTISCHES BUNDESAMT (2024a)

Statistisches Bundesamt: *Gender Pay Gap 2023: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter*. URL: <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>, Datum des Zugriffs: 08.03.2024

STATISTISCHES BUNDESAMT (2024b)

Statistisches Bundesamt: *Gender Pension Gap: Alterseinkünfte von Frauen 2021 fast ein Drittel niedriger als die von Männern*. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html, Datum des Zugriffs: 09.03.2024

STATISTISCHES BUNDESAMT (2024c)

Statistisches Bundesamt: *Frauen in Führungspositionen*. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>, Datum des Zugriffs: 12.03.2024

STROBL (2019)

Strobel, Ingrid: *Frauenbewegung*. In: planet-wissen.de, URL: https://www.planet-wissen.de/geschichte/deutsche_geschichte/frauenbewegung_der_kampf_fuer_gleichberechtigung/index.html, Datum des Zugriffs: 02.10.2023

STROTHMEYER (o.J.)

Strothmeyer, Felix: *Work-Life-Balance im landwirtschaftlichen Sektor: Herausforderungen und Erfolgsfaktoren*. In: topagrar, URL: <https://www.karrero.com/work-life-balance-landwirtschaft/>, Datum des Zugriffs: 14.03.2024

SVLFG (2023)

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau: *Die SVLFG*. URL: <https://www.svlfg.de/die-svlfg>, Datum des Zugriffs: 01.10.2023

SVLFG (2025)

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau: *Gesetzlicher Mindestlohn*. URL: <https://www.svlfg.de/mindestlohn-minijob-midijob-lkk>, Datum des Zugriffs: 11.03.2015

UN WOMEN DEUTSCHLAND E.V. (2024)

UN Women Deutschland e.V.: *Gender Gaps in Deutschland*. URL: <https://unwomen.de/gender-gaps-in-deutschland/>, Datum des Zugriffs: 11.03.2025

VON DAVIER ET AL. (2023)

Von Davier, Z., Padel, S., Edebohls, I., Devries, U., Nieberg, H.: Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche. Thünen Working Paper 207. Herausgeber: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, Braunschweig

VON HINDENBURG (2018)

Von Hindenburg, Barbara: Erwerbstätigkeit von Frauen im Kaiserreich und in der Weimarer Republik. In: Digitales Deutsches Frauenarchiv, URL: <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/themen/erwerbstaetigkeit-von-frauen-im-kaiserreich-und-der-weimarer-republik>, Datum des Zugriffs: 01.09.2023

WIPPERMANN (2010)

Wippermann, Carsten: *Frauen in Führungspositionen*. In: BMFSFJ, Heidelberg

Anhang

Anhangsverzeichnis

Interviewleitfäden.....	75
Leitfaden 1 - Beraterin in der Schweinehaltung.....	75
Leitfaden 2 - Partnerin eines Betriebsleiters	76
Leitfaden 3 - Herdenmanagerin.....	77
Leitfaden 4 - Betriebsleiterin.....	78
Interviews	79
Interview mit Probandin 1 - Beraterin in der Schweinehaltung	79
Interview mit Probandin 2 – Partnerin eines Betriebsleiters.....	84
Interview mit Probandin 3 - Herdenmanagerin	88
Interview mit Probandin 4 - Betriebsleiterin.....	92

Interviewleitfäden

Leitfaden 1 - Beraterin in der Schweinehaltung

Einstieg

- Begrüßung
- Kurzer Umriss des Themas
- Kurze Beschreibung des Interviewablaufs und der ungefähren Dauer
- Datenschutzvereinbarung

Einstiegsfragen

- Angaben zur Person (Alter, Familienstand, Kinder, Ausbildung, etc.)
- Wie sind Sie in die Landwirtschaft gekommen? (Familie, Ehepartner, eigenes Interesse etc.)
- Wie lange arbeiten Sie bereits in der Landwirtschaft?
- Angaben zum Betrieb/Arbeitgeber (Größe, Schwerpunkt, ...)
- Was gehört zu Ihren Aufgabenbereichen?

Schlüsselfragen (Hemmnisse, Chancen und Perspektiven für Frauen in Ihrer Position)

1. Wie sind Sie in Ihre derzeitige berufliche Position gekommen? Gab es auf dem Weg Hürden, Kritik, Ängste, etc.? (Glass-Ceiling-Effekt)
2. Können Sie aus Ihren bisherigen Erfahrungen mögliche Hemmnisse/ Hindernisse nennen, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben/hatten?
3. Was hindert Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran, verantwortungsvolle Positionen in einer „männerdominierenden“ Branche zu übernehmen?
4. Wie werden Sie von Ihren Kunden wahrgenommen? Stellen Sie für sich fest, als Frau anders angenommen zu werden? Haben Sie bereits Kritik oder Vorurteile auf Grund Ihres Geschlechts erfahren?
5. Warum findet man Ihrer Meinung nach verhältnismäßig weniger Frauen in Ihrer Position?
6. Würden Sie sich mehr Frauen in Ihrem Bereich wünschen? Sehen Sie als Frau Vorteile in Ihrer Position, die männliche Kollegen evtl. nicht haben?
7. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar? (Arbeitszeiten, Flexibilität, ...)
8. Bietet das Unternehmen in dem Sie beschäftigt sind Frauenförderpläne an? Wenn ja welche?
9. Wie empfinden Sie die politischen Förderungsmaßnahmen für Frauen? (Frauenförderplan, Frauenquote etc.) Sehen Sie da Möglichkeiten in der LW? (beachte oft geregelte Hofnachfolge, patrilineares Vererbungssystem, ...)
10. Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der LW realisieren?

Rückblick

Abschluss

Leitfaden 2 - Partnerin eines Betriebsleiters

Einstieg

- Begrüßung
- Kurzer Umriss des Themas
- Kurze Beschreibung des Interviewablaufs und der ungefähren Dauer
- Datenschutzvereinbarung

Einstiegsfragen

- Angaben zur Person (Alter, Familienstand, Kinder, Ausbildung, etc.)
- Wie sind Sie in die Landwirtschaft gekommen? (Familie, Ehepartner, eigenes Interesse etc.)
- Wie lange arbeiten Sie bereits in der Landwirtschaft?
- Angaben zum Betrieb/Arbeitgeber (Größe, Schwerpunkt, ...)
- Was gehört zu Ihren Aufgabenbereichen?

Schlüsselfragen

1. Haben Sie schon vor Ihrer Ehe/Partnerschaft in der Landwirtschaft gearbeitet?
2. Wird der Betrieb partnerschaftlich geführt? Sind Sie für einen eigenen Betriebszweig zuständig?
3. Können Sie aus Ihren bisherigen Erfahrungen mögliche Hemmnisse/ Hindernisse nennen, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben/hatten?
4. Gehen Sie neben Ihren Aufgaben auf dem Betrieb noch einem anderen Beruf nach?
5. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar?
 - Sind Sie alleine für Haus- und Care-Arbeit verantwortlich oder bekommen Sie da Unterstützung?
6. Empfinden Sie eine ausgewogene Work-Life-Balance?
7. Fühlen Sie sich gerecht und ausreichend entlohnt für Ihre Arbeiten auf dem Betrieb?
8. Fühlen Sie sich ausreichend abgesichert im Falle einer Scheidung/Trennung oder dem Tod Ihres Partners? Haben Sie Vorkehrungen fürs Alter getroffen?
9. Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen in der LW zu übernehmen?
10. Wie empfinden Sie die politischen Förderungsmaßnahmen für Frauen? (Frauenförderplan, Frauenquote etc.) Sehen Sie da Möglichkeiten in der LW? (beachte oft geregelte Hofnachfolge, patrilineares Vererbungssystem, ...)
11. Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der LW realisieren?

Rückblick

Abschluss

Leitfaden 3 - Herdenmanagerin

Einstieg

- Begrüßung
- Kurzer Umriss des Themas
- Kurze Beschreibung des Interviewablaufs und der ungefähren Dauer
- Datenschutzvereinbarung

Einstiegsfragen

- Angaben zur Person (Alter, Familienstand, Kinder, Ausbildung, etc.)
- Wie sind Sie in die Landwirtschaft gekommen? (Familie, Ehepartner, eigenes Interesse etc.)
- Wie lange arbeiten Sie bereits in der Landwirtschaft?
- Angaben zum Betrieb/Arbeitgeber (Größe, Schwerpunkt, ...)
- Was gehört zu Ihren Aufgabenbereichen?

Schlüsselfragen

1. Wie sind Sie in Ihre derzeitige berufliche Position gekommen? Gab es auf dem Weg Hürden, Kritik, Ängste, etc.? (Glass-Ceiling-Effekt)
2. Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen? (allgemein)
3. Was sind Ihrer Meinung nach mögliche Gründe dafür, dass weniger Frauen in Ihrer oder anderen führenden Positionen in der LW arbeiten?
4. Haben Sie das Gefühl anders wahrgenommen oder behandelt zu werden als Ihre männlichen Kollegen? Gibt es Nachteile oder sogar Vorteile aufgrund Ihres Geschlechts?
5. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar? (Arbeitszeiten, Flexibilität, ...)
6. Empfinden Sie eine ausgewogene Work-Life-Balance?
7. Schätzen Sie Ihre Entlohnung als gerecht ein? Sehen Sie evtl. eine Lohndifferenz zu männlichen Kollegen?
8. Wie bewerten Sie politische Förderungsmaßnahmen für Frauen? (Frauenförderplan, Frauenquote etc.) Sehen Sie da Möglichkeiten in der LW? (beachte oft geregelte Hofnachfolge, patrilineares Vererbungssystem, ...)
9. Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der LW realisieren?

Rückblick

Abschluss

Leitfaden 4 - Betriebsleiterin

Einstieg

- Begrüßung
- Kurzer Umriss des Themas
- Kurze Beschreibung des Interviewablaufs und der ungefähren Dauer
- Datenschutzvereinbarung

Einstiegsfragen

- Angaben zur Person (Alter, Familienstand, Kinder, Ausbildung, etc.)
- Wie sind Sie in die Landwirtschaft gekommen? (Familie, Ehepartner, eigenes Interesse etc.)
- Wie lange arbeiten Sie bereits in der Landwirtschaft?
- Angaben zum Betrieb/Arbeitgeber (Größe, Schwerpunkt, ...)
- Was gehört zu Ihren Aufgabenbereichen?

Schlüsselfragen

1. Wie sind Sie in die Position der Betriebsleiterin gekommen, gab es auf dem Weg Hürden, Kritik, Ängste, etc.?
2. Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen? (allgemein)
3. Was sind Ihrer Meinung nach mögliche Gründe dafür, dass wenige Frauen in Ihrer oder anderen führenden Positionen in der LW arbeiten?
4. Welche Herausforderungen sehen Sie als weibliche Betriebsleiterin, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben? Nachteile? Vorteile?
 - Gender Gap
5. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar?
 - Wer wird/würde ihre Aufgaben übernehmen, wenn Sie Kinder bekommen?
 - Sind Sie alleine verantwortlich für den landwirtschaftlichen Haushalt und/oder Care-Arbeit?
6. Empfinden Sie eine ausgewogene Work-Life-Balance?
7. Haben Sie Vorkehrungen fürs Alter getroffen und fühlen Sie sich damit ausreichend abgesichert?
8. Wie empfinden Sie die politischen Förderungsmaßnahmen für Frauen? (Frauenförderplan, Frauenquote etc.) Sehen Sie da Möglichkeiten in der LW? (beachte oft geregelte Hofnachfolge, patrilineares Vererbungssystem, ...)
9. Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der LW realisieren?

Rückblick

Abschluss

Interviews

Interview mit Probandin 1 - Beraterin in der Schweinehaltung

D.Röseler: Hallo Frau ..., ich habe Sie vorab schon ins Thema meiner Bachelorarbeit eingeführt und mit Ihnen den Datenschutz besprochen. Nun würde ich Sie bitten zu Beginn des Interviews ein paar Angaben zu Ihrer Person zu machen.

Probandin 1: Hallo, ich bin 36 Jahre alt, ledig und habe ein 3-jähriges Kind. Zu meiner Ausbildung: Ich habe ganz normal Abi gemacht. Dann habe ich mich dazu entschlossen, ein Jahrespaktikum in der Landwirtschaft zu machen. Das gibt es so heute gar nicht mehr. Ich habe das damals mit Praktikantenprüfung gemacht, wo man auch zur Berufsschule gegangen ist, die Lehrgänge besucht hat und danach auch eine kleine Prüfung gemacht hat und dann bin ich in Soest mit dem Studium der Agrarwirtschaft angefangen und habe dann dort meinen Bachelor gemacht. Nachdem Abschluss bin ich dann direkt bei meinem jetzigen Arbeitgeber angefangen.

D.Röseler: Und wie sind Sie zur Landwirtschaft gekommen?

Probandin 1: Ganz klar durch Familie, also den Betrieb von meinem Papa. Bis zur 11. Klasse wusste ich erst nicht so richtig, was ich machen sollte. Dann habe ich angefangen in Geseke auf einem Betrieb mitzuarbeiten und dann da während des Abis und des ganzen Studiums im Sauenstall mitgearbeitet.

D.Röseler: Dann würde ich Sie bitten nun noch ein paar genauere Angaben zu Ihrem Arbeitgeber zu machen.

Probandin 1: Ich arbeite beim Erzeugerring Westfalen, der sitzt in Senden-Bösensell, das ist eine Organisation, eine Genossenschaft, die nur Landwirte in der Schweinehaltung betreut und das halt allumfassend alle Themen, die es quasi zur Schweinehaltung gibt. Und wir sind ein Unternehmen, das nur in Westfalen tätig ist, mit ungefähr 20 bis 25 Mitarbeitern im Außendienst.

D.Röseler: Gut. Und was gehört dort zu Ihren Aufgabenbereichen?

Probandin 1: Ich betreue landwirtschaftliche Betriebe, die mir fest zugeordnet sind und mache quasi so ein Allround-Paket mit den Landwirten, also je nachdem, was die halt wollen. Also, ich fahre, sage ich mal, drei- bis sechsmal im Jahr ungefähr zu denen hin und mache produktionstechnische Beratung im Stall, also wirklich auch, dass man in den Stall geht, sich die Schweine anschaut und guckt wie die Haltungsbedingungen sind. Dann machen wir ganz normale betriebswirtschaftliche Auswertungen, berechnen das Futter, kontrollieren die Vermarktung, bereiten viel auf Kontrollen vor und gerade jetzt im Hinblick auf Haltungsstufe 3 oder auch die Initiative Tierwohl dürfen wir auch gewisse Checks, wie Tränkewasser oder sowas durchführen. Vollumfassend halt alles, was die Schweinehaltung betrifft.

D.Röseler: Dann kommen wir nun mal zu den Schlüsselfragen.

Wie sind Sie denn in Ihre derzeitige berufliche Position gekommen? Gab es auf dem Weg Hürden, Kritik, Ängste oder Ähnliches?

Probandin 1: Eigentlich ist es ganz gut gelaufen. Ich wollte im Schweinebereich gerne bleiben, weil wir zu Hause Schweine hatten und auch auf dem anderen Betrieb habe ich mit Schweinen gearbeitet. Dann habe ich während des Sommersemesters, also in den Semesterferien, ein Praktikum bei meiner Firma gemacht und das hat mir richtig gut gefallen. Da konnte ich schon mal so die ganzen Tätigkeitsbereiche kennenlernen und dann hat es nicht mehr lange gedauert, dass ich mein Studium fertig hatte, und dann habe ich ein Jobangebot bekommen und dann habe ich direkt zugesagt und konnte dann auch direkt als Beraterin anfangen, wobei wir erst immer ein halbes Jahr Einarbeitungszeit haben, aber das hat dann eigentlich alles relativ gut geklappt ohne irgendwelche Hürden.

D.Röseler: Können Sie denn aus Ihren bisherigen Erfahrungen mögliche Hemmnisse oder Hindernisse nennen, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben oder hatten? Wenn Sie zum Beispiel auf die Betriebe gehen oder auch unter den Kollegen direkt?

Probandin I: Also, wenn ich mir meine Betriebe angucke, würde ich sagen, dass 90 Prozent positiv gegenüber Frauen eingestellt sind und da keinen Unterschied machen. Das sind junge Unternehmer, die ja, ich würde sagen, im Jahr 2024 leben und für die das keinen Unterschied macht, ob jetzt eine Frau oder ein Mann sie berät. Aber im Laufe der zwölfjährigen Beratung bin ich auf jeden Fall auch auf Betriebe gestoßen, die gesagt haben, dass sie keine Frau wünschen. Und die auch viele alte Sichtweisen so haben, wie dass eine Frau doch eher zu Hause Hausfrau sein sollte und nicht unbedingt arbeiten sollte. Und das sind dann aber auch meist Betriebe gewesen, die wir allgemein nicht mehr in der Beratung haben, weil die sich sowieso dann schwer beraten lassen. Aber auf jeden Fall ist das vorgekommen auf Betrieben, dass die dann direkt gesagt haben, sie wollen jemand anders haben. Oder man hat mit der jüngeren Generation Termine gemacht und ist mit denen durch den Stall gegangen und dann kam die ältere Generation dazu und hat gesagt: Na Mädchen hast du denn überhaupt Ahnung? So etwas gab es auf jeden Fall schon.

Und was ich jetzt schwierig fand, war als ich nach meiner Elternzeit zurückgekommen bin in den Job. Da gab es tatsächlich 2-3 Betriebe, die nicht mehr wollten, dass ich komme, weil sie gemeint haben: naja du wirst ja bald sowieso wieder schwanger und dann lohnt sich es ja nicht, dass du wiederkommst. Die sind dann auch bei männlichen Kollegen geblieben, die mich vertreten haben während meiner Elternzeit. Von einem Kunden wurde ich auch direkt so darauf angesprochen und die anderen haben es mehr so ein bisschen hintenrum gesagt, also letztendlich dann den Kollegen erzählt, dass sie es einfach schwierig finden, dass ich quasi mal da bin und mal nicht da bin.

Von den Kollegen her würde ich sagen, gibt's da nichts Offensichtliches, was irgendwie schief läuft. Nur ab und zu ist einfach von den männlichen Kollegen das Verständnis dafür nicht da, bzw. wissen die manchmal glaube ich nicht, dass man als Mutter auch mal andere Prioritäten setzen muss oder dass halt nicht immer alles dann sofort so klappt. Wenn mein Kind krank ist, dann muss ich auch mal meinen Termin verschieben. Aber ich glaube, da hat jede andere Branche auch mit zu kämpfen, dass die Männer immer da so ein bisschen fein raus sind und arbeiten gehen können und die Frauen halt dafür dann zu Hause bleiben müssen.

D.Röseler: Okay, die nächste Frage haben Sie gerade schon mit beantwortet, dabei ging es darum, wie Sie von Ihren Kunden wahrgenommen werden? Ob Sie bisher feststellen konnten, dass sie als Frau anders angenommen werden und ob Sie bereits Kritik oder Vorurteile aufgrund Ihres Geschlechts erfahren haben?

Probandin I: Ja das ist wirklich so gewesen. Ich habe das Gefühl gehabt, dass bevor ich schwanger geworden bin, war das nie ein Thema. Während der Schwangerschaft hatte ich auch Kunden weiterhin betreut und das ist echt erst nach der Elternzeit gekommen, so nach dem Motto, wenn erstmal ein Kind da ist, dann kommt auch schnell ein zweites. Das war so die einzige Schwierigkeit, die man jetzt so mal im Nachhinein mitbekommen hat. Wenn ich aber jetzt mal Termine absagen oder verschieben musste, weil mein Kind krank war und ich keine andere Betreuung für sie hatte, war das bisher kein Problem gehabt. Die meisten Termine sind auch um ein bis zwei Wochen verschiebbar. Es gibt ganz wenige Termine, wo man wirklich dann an dem Tag dahin muss. Die versuche ich dann aber auch immer wahrzunehmen und ich würde sagen, solange die Kunden sich auf mich verlassen können und man halt alle Aufgaben gut erledigt, klappt das auch.

D.Röseler: Schön. Wir hatten vorab schon darüber die Frauenquote in Ihrem Unternehmen gesprochen, da sagten Sie es sind ungefähr 30 Prozent Frauen.

Probandin I: Genau, Tendenz steigend. In den letzten Jahren sind auf jeden Fall bei uns relativ viele Frauen eingestellt worden. Wir haben ein relativ junges Team an Frauen.

D.Röseler: Und warum findet man Ihrer Meinung nach trotzdem verhältnismäßig weniger Frauen in Ihrer Position?

Probandin I: Ich glaube, dass der Beruf Landwirtschaft immer noch ein traditionsbewusster Beruf ist und viele Frauen sich, glaube ich, erstmal gar nicht vorstellen können, was die Landwirtschaft überhaupt beinhaltet oder in welchen Bereichen man überhaupt überall arbeiten kann. Erstmal, wenn man an Landwirtschaft denkt, denkt man ja, man hat ein Hof und man muss schwer arbeiten, und ich glaube, dass viele das gar nicht so auf dem Schirm, was und in welche verschiedenen Bereiche man damit überhaupt gehen kann, egal ob man jetzt eine Ausbildung macht oder halt studiert. Und ich glaube auch, dass viele einfach die Arbeitszeiten immer noch scheuen. Also wenn man halt eine Familie planen will, dann denkt man wahrscheinlich das ist nicht unbedingt der familienfreundlichste Job. Auf der anderen Seite hatten wir bei uns im Studium schon eine Quote von 40 Prozent im Semester. Das war die höchste, die es da in Soest überhaupt jemals gegeben hat. Ich weiß nicht, wie es jetzt in den letzten Jahren gewesen ist, aber man sieht schon, dass immer mehr Frauen in die Landwirtschaft reinwachsen.

D.Röseler: Genau, aber es ist ja trotzdem so, dass man eigentlich immer noch, wenn man an Landwirtschaft denkt, eher an eine Männerbranche oder ein männlich geprägtes Arbeitsfeld.

Probandin I: Ja und ich glaube auch, viele, die nichts mit der Landwirtschaft zu tun haben, können sich unter diesem ganzen Bereich nichts vorstellen und wissen gar nicht, wie weit gefächert er ist und wie viele Unternehmen es gibt, wo man dann am Ende gar nicht mehr so richtig merkt, dass das noch mit der direkten Landwirtschaft zu tun hat. Weil viele einfach auch nicht die Hintergründe kennen, was alles in der Landwirtschaft gibt, und dass es diese Beratungsorganisationen gibt und die ganzen Kontrollstellen und alles.

D.Röseler: Was würden Sie denn sagen, zu dem Unterschied, dass Männer öfter direkt nach der Schule eine landwirtschaftliche Ausbildung machen und dann direkt in den Beruf einsteigen. Während Frauen oft erstmal einen höheren Bildungsweg einschlagen und über den Weg dann in die Landwirtschaft kommen. Würden Sie das so bestätigen?

Probandin I: Ich glaub schon, von der Tendenz her ja. Und wenn ich mir zum Beispiel meine Arbeitskolleginnen angucke, haben die eigentlich fast alle einen Studienabschluss. Viele haben Landwirtschaft studiert und vorher trotzdem eine Ausbildung gemacht haben. Aber ich glaube, dadurch, dass die meisten halt nicht die Sicherheit haben, später zum Beispiel einen Betrieb zu übernehmen, streben die dann eher das Studium an, um dann nachher einfach noch mehr Möglichkeiten zu haben, in andere Bereiche zu gehen. Ich glaube, das ist mit einer der Gründe, warum Frauen da eher den Bachelor oder Master anstreben.

Und weil es auch mit dem Familienleben eher zu vereinbaren ist, wenn man im nachgelagerten Bereich in einem Unternehmen arbeitet, wo man dann auch in Teilzeit arbeiten kann. Also für mich sind es in meinem Umfeld viel weniger Frauen, die halt „nur“ die Ausbildung haben und dann auf einem Betrieb wirklich körperlich arbeiten. Oder das vielleicht für ein paar Jahre gemacht haben und sich dann doch nochmal umorientiert haben um einer weniger körperlich anstrengenden Arbeit nachgehen.

D.Röseler: Würden Sie sich denn noch mehr Frauen in Ihrem Bereich wünschen, weil es vielleicht sogar auch Vorteile gibt in Ihrer Position als Frau gegenüber den männlichen Kollegen, oder ist das eher gleichgestellt?

Probandin I: Ich glaube in der Beratung ist es gleichgestellt, weil ja da einfach so das Engagement, das Wissen, die Bereitschaft zählt und da sind die Fähigkeiten gleich, oder da kann jeder sich quasi reinarbeiten. Was man vielleicht manchmal sagen könnte, ist, dass die Frau vielleicht

ein bisschen empathischer sein kann bei gewissen schwierigen Betriebskonstellationen. Es ist ja nicht immer nur die reine Zahlenauswertung, sondern da stecken oft auch viele Emotionen in der Beratung, wenn es mal schwieriger wird oder es landwirtschaftliche Generationskonflikte gibt, und ich glaube, dass manchmal Frauen da, wie ich eben schon gesagt habe, ein bisschen empathischer sein können als Männer. Vielleicht bringt das einen kleinen Vorteil mit sich. Aber jetzt so vom reinen Wissen, wie man die Beratung macht, würde ich bei mir im Job sagen, gibt's da keinen Unterschied.

D.Röseler: Hat denn die Vereinbarkeit von Beruf, Karriere und Familie für Sie bisher irgendwo mal ein Problem dargestellt? Also was Arbeitszeiten, Flexibilität betrifft, jetzt wo Sie auch Mutter sind?

Probandin I: Ich glaube jeder kommt mal an seine Grenzen, wo es mal schwierig wird, wenn man aber einen guten Background hat mit Omas und guter Unterstützung, kriegt man da finde ich viel in. Meine Arbeitszeiten sind sehr flexibel, also ich kann quasi jeden Tag, jede Woche selber gestalten, sodass das schon für mich positiv ist, weil ich dadurch Arbeit und Familie gut unter einen Hut bekommen kann oder gut planen kann. Aber es gibt ja auch Tage, oder es gibt Tagungen oder Messebesuche, Veranstaltungen, die weit über die acht Stunden Arbeitszeit hinausgehen. Das ist klar, muss man planen, aber das lässt sich auf jeden Fall vereinbaren. Aber ohne die Unterstützung meiner Eltern würde es nicht klappen. Also da würde ich öfter an meine Grenzen stoßen und es würde auch an gewissen Tagen dann öfter nicht hinhalten.

D.Röseler: Sie haben also auch die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten?

Probandin I: Ja und es wird immer mehr dadurch, dass die landwirtschaftlichen Betriebe sich digitalisieren und wir mittlerweile von zu Hause aus auch auf die Daten zugreifen können. Dadurch können wir viel mehr Sachen von zu Hause aus fertigstellen. Von daher ist es auch im Homeoffice machbar. Aber ich würde sagen, der Großteil findet halt immer noch auf dem Betrieb statt, weil die Beratung, wenn man sich gegenüber sitzt, einfach eine ganz andere Sache ist und weil wir auch immer noch viel Wert darauf legen auch wirklich in den Stall zu gehen.

D.Röseler: Bietet Ihr Arbeitgeber Frauenförderpläne an?

Probandin I: Nein, im Unternehmen gibt es das nicht. Da wird auch nichts für die Frauen speziell getan. Es wird auch nicht drauf geachtet, wie viele Frauen jetzt eingestellt werden. Bei uns ist es eher so, dass wir wirklich auch gucken müssen, wenn wir eine Stelle ausgeschrieben haben, wer sich bewirbt. Aber in der Vergangenheit würde ich sagen, hat eine Frau nie ein Nachteil gegenüber einem Mann gehabt, sondern das sind auch oft im Nachhinein eher die Frauen eingestellt worden als die Männer. Bei uns im Job ist noch das besondere, was man sagen kann, dass viele meiner Kollegen zu Hause auch noch einen eigenen Betrieb haben und dadurch halt auch immer noch, neben dem Job bei uns, auch zu Hause was zu tun haben. Und in der Vergangenheit haben uns auf jeden Fall mehr Männer verlassen als Frauen. Von daher was es von meinem Arbeitgeber auf jeden Fall kein Fehler auch Frauen einzustellen.

Und auch wenn jetzt nichts bewusst dafür getan wird, es keinen Plan gibt oder irgendwie sowas, ist mein Unternehmen Frauen gegenüber sehr positiv eingestellt, und auch wenn man jetzt eine Elternzeit plant, reagieren die da auch sehr flexibel drauf. Also, man kann sagen, ob man nach einem Jahr, zwei oder drei Jahren wieder kommen möchte und mit wie viel Prozent man dann wieder einsteigen möchte. Da ich aktuell selber wieder schwanger bin, plane ich, nach einem Jahr mit 30 Prozent erst mal wieder einzusteigen, dass dann langsam auf 50 Prozent hochzufahren, und ich glaube, dass das so in vielen anderen Unternehmen nicht machbar wäre. Da ist mein Unternehmen sehr flexibel eingestellt und bei Unternehmen mit festen Arbeitszeiten funktioniert das so auch einfach nicht. Ich kann dann halt mal langsam ein paar Betriebe wieder übernehmen, und da finde ich, sind die wirklich gegenüber Frauen, die Mutter werden wollen, richtig gut eingestellt.

D.Röseler: Das stimmt. Wie empfinden Sie denn generell politische Fördermaßnahmen für Frauen? Das ist ja in der Landwirtschaft nicht unbedingt so Thema, zumindest nicht so, dass man es bewusst mitbekommt.

Probandin I: Gar nicht, finde ich. Ich glaube, in der Landwirtschaft hat man noch hier über die Gleichstellung bewusst geredet. So ist mein Eindruck irgendwie.

D.Röseler: Okay. Aber würden Sie denn Möglichkeiten sehen, dass man da durch politische Maßnahmen Frauen mehr unterstützen kann oder meinen Sie, dass sowas in der Landwirtschaft eher wenig Anklang findet?

Probandin I: Ich weiß nicht inwieweit die Politik da wirklich helfen oder unterstützen kann. Also klar, wenn man über irgendwelche Frauenquoten das dann halt einführen würde, würde es wahrscheinlich bei einigen Firmen schon mehr Frauen geben. Das glaube ich schon, dass das passieren kann oder könnte, weil es viele Unternehmen gibt, die noch sehr traditionell strukturiert sind. Ich habe immer das Gefühl, dass je jünger und moderner ein Unternehmen wird umso einfacher ändern sich da auch Verhaltensweisen.

Ich habe keine Ahnung, ob es in verschiedenen landwirtschaftlichen Unternehmen schon sowas gibt, habe ich noch nie etwas zu gehört. Es gibt dann ja auch relativ große Unternehmen oder wie zum Beispiel die Landwirtschaftskammer. Keine Ahnung, ob die schon irgendwie solche Frauenförderpläne haben, könnte ich mir aber vorstellen.

Also ich glaube schon, dass man über politische Gesetze, Regelungen oder Pläne schon mehr Frauen reinbringen kann. Aber ob das immer gut fürs Unternehmen ist oder ob dann immer die geeignete Stelle so besetzt werden kann, weiß man halt auch nie.

D.Röseler: Und das wären ja auch nur die Unternehmen, um die landwirtschaftlichen Betriebe drumherum. Also die landwirtschaftlichen Betriebe bzw. die Frauen dort politisch direkt zu erreichen ist schwierig. Da gibt es dann eher Möglichkeiten, wie Beratungsstellen für Frauen anzubieten und sie dort besser zu beraten, dass die zum Beispiel eine Hofnachfolge auch antreten können.

Probandin I: Ja. Ich habe immer so den Eindruck, dass die Frauen, die in der Landwirtschaft einen Fuß fassen wollen, das auch schaffen.

Und die höheren Anteile an Frauen zum Beispiel im Studiengang sind ja schon Zeichen dafür, dass viel mehr Frauen angekommen sind in der Landwirtschaft. Auf den Betrieben ist es nach wie vor schwierig, und ich glaube da schaffen es die Frauen nicht immer alleine. Das muss man mal ganz klar so sagen. Das ist, glaube ich, ein Ding, das wird man auch nie so hinkommen. Aber es gibt garantiert Unternehmen oder halt auch alte Strukturen, die man immer so ein bisschen verbessern könnte.

D.Röseler: Gut, das war's auch schon mit den Fragen. Danke für Ihre Zeit.

Interview mit Probandin 2 – Partnerin eines Betriebsleiters

D.Röseler: Hallo Frau ..., ich habe Sie vorab schon ein bisschen ins Thema meiner Bachelorarbeit eingeführt und würde Sie bitten zum Einstieg ein paar Angaben zu Ihrer Person zu machen.

Probandin 2: Hallo. Ich bin 27 Jahre alt, ich lebe mit meinem Lebensgefährten und meinen beiden Kindern auf einem Milchviehbetrieb in Niedersachsen. Wir halten 200 Milchkühe und haben 170 Hektar Land. Nach dem Abitur habe ich ein Jahr lang auf landwirtschaftlichen Betrieben in Großbritannien gearbeitet, auf einer freiwilligen Basis. Danach habe ich mit der landwirtschaftlichen Ausbildung, also der Ausbildung zur Landwirtin, begonnen. Das erste Ausbildungsjahr habe ich auf einem konventionellen Milchviehbetrieb gemacht, und das zweite Ausbildungsjahr auf zwei verschiedenen ökologisch wirtschaftenden Betrieben. Danach habe ich mit einem Bachelorstudium in Agrarwissenschaften begonnen und im Frühjahr 2024 dann abgeschlossen.

D.Röseler: Ok, dann können wir jetzt zu den Schlüsselfragen kommen.

Wird der Betrieb, auf dem Sie jetzt leben, partnerschaftlich geführt?

Probandin 2: Auf dem Betrieb arbeiten eine Melkerin, ein Auszubildender und eine Vollzeitangestellte sowie drei Traktor- oder Maschinenaushilfen. Die Arbeitsaufteilung zwischen mir und meinem Partner ist sehr klassisch. Mein Lebensgefährte ist für die Außenwirtschaft und ich eher die Innenwirtschaft zuständig. Ich kümmere mich vor allem um Kinder und Haushalt und er vor allem um den Betrieb, wobei ich im Notfall draußen auch aushelfe oder mich eben um bestimmte Sachen im Büro oder um so kleine Lieferdienste oder so kümmere und um die Verköstigung der Mitarbeiter.

D.Röseler: Also kann man sagen, dass Sie nicht alleine für einen Betriebszweig zuständig sind, sondern mehr so kleinere Zuarbeiten machen und da einspringen, wo gerade Hilfe gebraucht wird?

Probandin 2: Ja.

D.Röseler: Können Sie denn aus Ihren bisherigen Erfahrungen in der Landwirtschaft sagen, ob es irgendwelche Hemmnisse oder Hindernisse gab, die männliche Kollegen eventuell nicht haben oder nicht hatten?

Probandin 2: Ich persönlich habe natürlich den Nachteil, dass ich einfach nicht aus der Landwirtschaft komme, sondern aus der Stadt und insofern keinerlei Vorkenntnisse hatte, als ich meine landwirtschaftliche Ausbildung begonnen habe. Das ist bis zu einem gewissen Maße bei Kindern, sowohl Mädchen als auch Jungen vom Bauernhof, würde ich sagen, anders. Grundsätzlich ist es, glaube ich, schon einfach durch die klassische Prägung, dass man eher erwartet, dass Jungs oder Männer sich für Maschinen und so weiter interessieren, für sie auch einfacher ist da reinzukommen, weil denen auch mehr zugetraut wird. Gleichzeitig ist das Interesse, wie ich bei meinen eigenen Kindern beobachten kann, auch häufig gerade bezüglich der Maschinen größer, bei Jungs als bei Mädchen. Ich glaube, ein erheblicher Faktor ist bei der körperlichen Arbeit auch, dass die männlichen Kollegen einfach gewisse Dinge besser können. Einfach weil sie stärker sind als ich. Als ich schwanger war oder nachdem ich die Kinder bekommen habe, war ich natürlich dadurch auch zusätzlich körperlich eingeschränkt und dann im Nachgang einfach auch zeitlich wesentlich stärker an die Kinder gebunden als mein Lebensgefährte. Insofern würde ich so die klassische Familienaufteilung als in meiner Situation ein größtes Hemmnis einordnen.

D.Röseler: Aber Sie wurden z.B. nicht in Ihrem Ausbildungsjahr außerhalb des jetzigen Betriebes, benachteiligt?

Probandin 2: Nein, grundsätzlich habe ich das eigentlich nicht erlebt.

D.Röseler: Ok, gut. Gehen Sie denn neben Ihren Aufgaben auf dem Betrieb noch einem anderen Beruf nach?

Probandin 2: Zum jetzigen Zeitpunkt nicht, weil ich vor kurzem erst mein Studium abgeschlossen habe.

D.Röseler: Aber das wäre schon was, was Sie Sie sich vorstellen könnten?

Probandin 2: Grundsätzlich bin ich aktuell am Überlegen, ob ich eben noch ein weiteres Studium anschließe oder mir einen Beruf außerhalb des Betriebes suche. Meine Wunschvorstellung wäre eigentlich entweder halbtags ein Masterstudium oder halbtags ein anderer Job im Bereich Landwirtschaft irgendwo.

D.Röseler: Stellte denn die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem da?

Probandin 2: Für mich stellt das insofern auf jeden Fall ein Problem da, als dass mein Mann eben in der Landwirtschaft voll arbeitet und die entsprechende Flexibilität benötigt, um eben in der Landwirtschaft witterungsabhängig und Arbeitsspitzen abhängig arbeiten zu können, so dass die Arbeit im Haus und die Arbeit mit den Kindern und der Familie mehr oder weniger vollständig auf mich zurückfällt und ich eben insofern anderweitig, also bezüglich der Arbeiten draußen, erheblich eingeschränkt bin. Zusätzlich war das Studium im Prinzip auch fast wie ein Halbtagsjob, den ich hatte und der Zeit gebunden hat.

D.Röseler: Die Frage, ob Sie alleine für Haus- und Care-Arbeit verantwortlich sind, haben Sie damit schon beantwortet. Oder bekommen Sie da noch in irgendeiner Weise Unterstützung?

Probandin 2: Ne, ich bekomme keine Unterstützung von außen, ich habe nur meine Schwiegermutter als Unterstützung bei der Beaufsichtigung meiner Kinder.

D.Röseler: Ok. Empfinden Sie denn eine ausgewogene Work-Life-Balance?

Probandin 2: Nein. Vor allem auch dadurch, dass das Familienleben durch den landwirtschaftlichen Betrieb so stark eingeschränkt ist, dass etwa keine freien Wochenenden vorhanden sind, und eben ja, Aktivitäten als vollständige Familie mehr oder weniger nicht möglich sind, weil die Landwirtschaft immer im Vordergrund steht und erste Priorität hat.

D.Röseler: Fühlen Sie sich denn gerecht und ausreichend entlohnt für Ihre Arbeiten auf dem Betrieb?

Probandin 2: Ich erhalte aktuell keinerlei Entlohnung, habe natürlich gleichzeitig aber auch keine Lebenskosten, weil ich eben hier einfach mit auf dem Hof lebe. Was natürlich ja auch schon einfach grundsätzlich erst mal was ist. Aber nein, ich fühl mich nicht gerecht entlohnt und auch finanziell überhaupt nicht wertgeschätzt.

D.Röseler: Weil Sie auch einspringen und Arbeiten erledigen, die außerhalb von Hausarbeit und Kindererziehung liegen, und dafür im Prinzip auch irgendwo entlohnt werden könnten?

Probandin 2: Ja, und ich persönlich finde auch wenn ich jetzt nicht da wäre, also ich beispielsweise einfach den Hof verlassen würde und die Kinder hier blieben, dann müsste mein Mann oder mein Lebensgefährte ja für ein Kindermädchen und eine Haushaltshilfe finanziell erheblich aufkommen, und dieser Gegenwärt wird mir ja in keiner Weise zuteil, außer dass ich eben Kost und Logie erhalte.

D.Röseler: Und dadurch dann auch eine finanzielle Abhängigkeit entsteht?

Probandin 2: Ja, genau. Ich bin halt finanziell überhaupt nicht abgesichert.

D.Röseler: Damit sind wir dann auch schon beim nächsten Punkt. Fühlen Sie sich ausreichend abgesichert für den Fall einer Scheidung bzw. Trennung oder dem Tod ihres Partners? Haben Sie Vorkehrungen fürs Alter getroffen?

Probandin 2: Nein.

D.Röseler: Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen in der Landwirtschaft einzunehmen?

Probandin 2: Ich glaube, grundsätzlich stehen Frauen mehr oder weniger die gleichen Türen offen wie Männern. Also, ich kenne viele Frauen, die als Mitarbeiterin auf Höfen sind, oder es gibt auch hier in der Region einige Betriebe, die von Hofnachfolgerinnen geführt werden. Aber grundsätzlich ist das dann dennoch häufig so, dass, wenn sie Kinder bekommen, dass sie eben dann doch eher den Betrieb mehr oder weniger ihren Männern oder Mitarbeitern überlassen müssen, weil dann einfach die Familie in den Vordergrund gerückt wird. Also bei bestimmten arbeiten, würde ich sagen, sind die körperlichen Fähigkeiten bei Frauen eher begrenzt als bei Männern, und das klassische Rollenbild wird halt tendenziell aus Gewohnheit häufig einfach angenommen. Aber ich glaube, wenn Frauen in der Landwirtschaft arbeiten wollen, ist das grundsätzlich schon möglich. Also solange sie unabhängig sind und genug Zeit haben.

D.Röseler: Wie empfinden Sie denn politische Fördermaßnahmen für Frauen, z.B. Förderpläne oder die Frauenquote? Sehen Sie da Möglichkeiten so etwas in der Landwirtschaft umzusetzen?

Probandin 2: Grundsätzlich ist mir nicht so ganz klar, woran es in der Landwirtschaft eigentlich hapert. Natürlich gibt es das beispielsweise in Handwerksbetrieben oder ganz klassisch geführten Familienunternehmen häufig, dass eben der Mann eher nach außen und die Frau eher die Büroarbeit oder halt die Hausarbeit übernimmt. Aber grundsätzlich denke ich schon, dass sich eigentlich auch auf natürlichem oder selbstständigem Wege, der Anteil der in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen erhöhen könnte. Politisch einzugreifen, ist wahrscheinlich schwierig, weil es halt einfach so extrem traditionell geprägt ist und man da gar nicht irgendwo reinkommt. Und die Frauenquote greift ja auch eher in großen Unternehmen. Das ist ja in landwirtschaftlichen Unternehmen, die oft eher kleiner strukturiert sind, schwierig.

Was ich bei mir einfach auch immer wieder feststelle, ist, dadurch dass ich eben viel mit den Kindern und der Familie bin, mir in gewissen Bereichen, wie Arbeiten mit dem Traktor oder auch mit den Tieren, die Übung oder die Routine fehlt. Die Routine, dass ich mal eben alleine melken könnte, sodass mein Lebensgefährte und ich auch nicht so einfach tauschen können. Ihm fehlt ja auch wiederum die Routine und die Gewohnheit, mit den Kindern zu arbeiten, sodass ich auch dadurch, dass eben die Kinder gestillt werden und als Baby die ganze Zeit bei mir sind, sich eine bestimmte Arbeitsaufteilung auch einfach natürlicherweise ergibt und sich dann auch so weiterführt. Eine Umstellung würde letztendlich so viel Aufwand und Kraft bedeuten, dass sich dann, weil der Alltag schon anstrengend und aufreibend genug ist, sich eine andere Rollenteilung einfach gar nicht ergibt.

D.Röseler: Was wünschen Sie sich denn für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt sich Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren?

Probandin 2: Ich glaube aus meiner Situation heraus, wäre es cool, wenn das mit der Betriebshilfe noch einfacher wäre. Also wenn man halt Kinder bekommt, dass man dann auch eine Hilfe für den Zeitraum bekommt. Ansonsten muss sich da gesellschaftlich einfach was tun. Also was ich häufig erlebe, ist zum Beispiel, wenn mein Lebensgefährte und ich in einer Runde mit anderen Landwirten stehen und ich als gelernte und studierte Landwirtin ja grundsätzlich auch ein Gesprächspartner sein sollte, spüre ich immer wieder, dass ich überhaupt nicht angeguckt werde oder selbst, wenn ich was sage, dass darauf gar nicht eingegangen wird, sondern dass eigentlich immer nur auf das, was die Männer sagen, gehört wird und das diskutiert wird. Und ich glaube,

häufig hätten Frauen durchaus auch andere Herangehensweisen als Männer und würden vielleicht auch bei Produktionsverfahren tendenziell häufiger Alternativen finden oder suchen, wo Männer eher die klassischen Wege gehen. Und ich glaube, dass da sich da im Mindset einfach bestimmte Dinge noch öffnen müssen, aber wie man das erreichen kann, ist mir nicht klar.

Ein grundsätzliches Problem ist es auch, in die Landwirtschaft reinzukommen, ohne dass man etwas erbt, unabhängig vom Geschlecht. Aber wenn man dann als Frau eben auch noch das natürliche Handicap hat, dass man wahrscheinlich irgendwann mal durch Schwangerschaft und die Kleinkinderzeit eben eingeschränkt ist, ist man dadurch dann natürlich noch zusätzlich ausgebremst.

D.Röseler: Da sind wir mit den Fragen auch durch. Vielen Dank!

Interview mit Probandin 3 - Herdenmanagerin

D.Röseler: Hallo Frau ..., ich habe Sie vorab schon ins Thema meiner Bachelorarbeit eingeführt und mit Ihnen den Datenschutz besprochen. Nun würde ich Sie bitten zu Beginn des Interviews ein paar Angaben zu Ihrer Person zu machen, sowie auf Ihren Ausbildungsverlauf einzugehen.

Probandin 3: Hallo, ich bin 27 Jahre alt. Ich lebe mit meinem Partner zusammen. Wir sind nicht verheiratet, haben keine Kinder und wohnen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb, den er mal von seinen Eltern übernehmen wird. Ich bin mehr oder weniger auf zweitem Wege zur Landwirtschaft gekommen. Meine Eltern kommen auch beide vom Betrieb, leben getrennt und der Lebensgefährte meiner Mutter hat auch einen Betrieb, auf dem ich euch eine Zeitlang mitgearbeitet habe. Dann sollte ich aber nach dem Abitur von meinen Eltern aus unbedingt was Vernünftiges machen, und hab dann ganz vernünftig Industriekauffrau gelernt, habe aber neben der Schulzeit und auch während der Ausbildung immer nebenbei in der Landwirtschaft gearbeitet und wollte eigentlich irgendwie immer noch gerne in die Richtung. Und dann hat es sich in einer wirtschaftlich schlechten Phase meines damaligen Arbeitgebers ergeben, dass wir in Kurzarbeit gegangen sind, und dass ich dann berufsbegleitend angefangen habe, Landwirtschaft zu studieren. Und dann habe ich auch während des Studiums schon meinen Bürojob an den Nagel gehangen und bin in der Landwirtschaft eingestiegen. Und jetzt bin ich mittlerweile auf dem Betrieb, auf dem ich auch während des Studiums gearbeitet habe, Vollzeit als Herdenmanagerin angestellt. Das ist ein Milchviehbetrieb mit 400 Kühen und weiblicher Nachzucht und Ackerfutterbau und ich bin da wirklich nur fürs klassische Herdenmanagement zuständig und habe nichts mit der Außenwirtschaft zu tun. Zusätzlich bin für die Azubis und Praktikanten zuständig.

D.Röseler: Ok, danke. Dann kommen wir jetzt mal zu den Schlüsselfragen. Wie sind Sie in Ihre derzeitige berufliche Position gekommen? Gab es auf dem Weg Hürden, Kritik, Ängste oder Ähnliches?

Probandin 3: Ja. Also tatsächlich Kritik da schon, als ich eigentlich gerne Landwirtschaft lernen wollte, und es hieß, ich solle lieber was Vernünftiges machen. Denn der Betrieb vom Lebensgefährten meiner Mutter würde ja sein Sohn weitermachen, und ich hätte ja keinen Betrieb, den ich übernehmen könnte. Und warum sollte ich denn dann Landwirtschaft lernen und vor allen Dingen als Frau dann Landwirtschaft zu lernen? Was will man damit dann machen? Man lässt sich doch nicht irgendwo einfach als Arbeiter auf dem Betrieb anstellen, und ich könnte auch was viel Pfiffigeres machen. Und auf die Idee, dass man dann studiert und sich in einer höheren Position anstellen lässt, ist irgendwie keiner gekommen. Es haben dann alle irgendwie nur an den nachgelagerten Bereich gedacht und gesagt, du willst doch nicht Futtermittelberater werden oder irgendwie sowas. Es wurde irgendwie versucht, es mir auszureden, und das hat mich schon auch ein bisschen zum Grübeln gebracht, ob es wirklich das Richtige ist. Dann bin ich auch nur über Umwege dahin gekommen und war mir da auch noch gar nicht sicher, als ich angefangen habe zu studieren, ob ich das dann wirklich auch mal hauptberuflich mache, und bin nach und nach dann so da reingeplumst und es war im Nachhinein gar keine richtige bewusste Entscheidung. Es ist tatsächlich in der Corona Zeit so ein bisschen entstanden, weil es der Firma wirtschaftlich schlecht ging und wir da wegen Corona zu Hause bleiben mussten, und dann wurden Stellen gestrichen, und dann bin ich irgendwie so dann in Landwirtschaft über gerutscht.

D.Röseler: Ihnen wurde also quasi von außen gesagt, dass Sie als Frau mit einer normalen Ausbildung oder als normale Angestellte in der Landwirtschaft keine Chance haben sich weiter hochzuarbeiten?

Probandin 3: Ein bisschen ja. Es haben alle relativ engstirnig gedacht, wenn man Landwirtschaft lernt als Frau, macht man was im vor- oder nachgelagerten Bereich, dann geht man vielleicht zur Landwirtschaftskammer oder wird Futtermittelberaterin oder ähnliches. Da hatte

keiner an Weiterbildung oder Studium gedacht, sondern nur daran eine Ausbildung zu machen. Und deshalb hatten mir da alle von abgeraten und auch weil sie meinten Landwirtschaft zu lernen, würde nur Sinn machen, wenn man einen eigenen Betrieb hat. Und es hat auch ein bisschen damit zu tun, dass alle meinten, ich könnte doch was Besseres. Also das es auch irgendwie ein bisschen schlecht geredet wurde, Landwirtschaft zu machen, weil man könnte ja was Besseres machen und vor allen Dingen mehr Geld verdienen.

D.Röseler: Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen?

Probandin 3: Ein sehr großer Aspekt, der Frauen daran hindert verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen, ist, dass die Frau Kinder kriegt und dann klassischerweise zu Hause bleibt. Ich sehe es gerade bei einer Freundin, die ein Kind erwartet und der Plan ist, dass der Mann zu Hause bleibt. Das ist gesellschaftlich ein sehr schwieriges Thema. Ähm, In anderen Berufen, aber vor allen Dingen in der Landwirtschaft, ist es ganz klassisch so, dass die Frau mit den Kindern zu Hause bleibt. Das war schon immer so, und das ist auch immer so, und das ist bei mir tatsächlich auch so, dass ich überlegt habe, was habe ich mit meinem Bachelor-Abschluss vor? Mache ich danach noch einen Master? Was sind meine beruflichen Ziele? Und ich habe einen Partner mit Landwirtschaft, und es wird darauf hinauslaufen, dass ich irgendwann zu Hause auf seinem Betrieb mit einsteige. Und ich habe beruflich gesehen gerade kein höheres Ziel als jetzt, weil ich weiß, dass ich irgendwann wegen des Kinderkriegens sowieso ausfalle oder ein Dämpfer habe oder eine Lücke kriege, sodass ich mir aufgrund dessen auch nie vorgenommen habe Karriere zu machen, weil ich das für mich nicht als möglich sehe aufgrund der gegebenen Strukturen.

D.Röseler: Ok. Haben Sie denn das Gefühl anders wahrgenommen oder behandelt zu werden als Ihre männlichen Kollegen? Gibt es Nachteile oder Vorteile aufgrund Ihres Geschlechts?

Probandin 3: Ja, es ist schon oft so, dass ich das Gefühl habe, mich beweisen zu müssen. Zum Beispiel auf dem Trecker, habe ich das Gefühl, wenn einer von den Jungs was verkehrt macht, wird da eher drüber weggeguckt, als wenn man es als Frau falsch macht. Irgendwie wird man da genauer beäugt, vielleicht weil es seltener ist. Und auch den anderen Bereichen. Also jetzt gerade haben wir zum Beispiel auf der Arbeit drei Tage Klauenpflege. Da kommen vier gestandene Männer und ich stehe da als einzelne Frau und treibe die Tiere ran. Damit hat am ersten Tag morgens mein Chef angefangen und es wurde gar nicht in Frage gestellt, dass er das alleine macht und dann kam ich nach dem Frühstück raus und habe ihn abgelöst und dann waren sie verwundert, dass ich das jetzt alleine machen. So Sprüche oder Blicke in die Richtung gibt's halt schon öfter, dass einige Männer denken, uns soll jetzt eine Frau helfen. Das liegt halt auch irgendwie daran, dass die dann voreingenommen sind und in Teilen muss ich sagen, haben sie manchmal auch ein kleines bisschen Recht, weil gerade so bei Großtieren, hat ein Mann einfach mehr Kraft und strahlt diese auch aus. Also wenn eine Kuh nicht pariert und es kommt dann ein gestandener Mann mit tiefer Stimme auf die zu, reagieren die schon anders, als wenn ich da stehe. Da können die Männer an sich gar nicht unbedingt was für, aber manchmal bestätigt sich deren Vorurteil dann, das ärgert mich, und das ist so ein Grund, warum ich immer meine, mich beweisen zu müssen, weil ich immer zeigen will, dass ich das genauso kann. Aber ich hatte das Thema neulich auch mit meiner Mutter und dann sagte sie, du musst das nicht genauso können, du bist körperlich einfach ein bisschen unterlegen. Aber man will das so unbedingt!

D.Röseler: Weil man die gleiche Wertschätzung und Anerkennung möchte und da eigentlich keinen Unterschied sehen möchte.

Probandin 3: Ja, ganz genau!

D.Röseler: Stellte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Sie bisher ein Problem dar bezogen auch auf Arbeitszeiten und Flexibilität?

Probandin 3: Dadurch, dass wir keine Kinder haben, nicht. Das Einzige, was in meiner Partnerschaft anfangs problematisch war, war, dass wir beide voll arbeiten und mein Partner kannte es dadurch, dass die Eltern auch Landwirtschaft haben und seine Mama zu Hause war immer so, dass die Frau den Haushalt macht. Da ich aber voll außerhalb seines Betriebes arbeite, musste er erst lernen auch Aufgaben im Haushalt zu übernehmen. Dieses Bild der Frau als Hausfrau ist aus den damals gegebenen landwirtschaftlichen Strukturen entstanden, wo es logisch war, dass die Frau kocht, den Einkauf erledigt, die Wäsche macht und das Haus in Ordnung hält. Und es ist auch diesen Strukturen geschuldet, dass mein Partner so eine Ansicht hatte, die er gar nicht böse meinte, aber er kannte das einfach so, und da ein anderes Bild reinzukriegen, hat schon gedauert.

D.Röseler: Ok. Würden Sie dann heute sagen, dass Sie eine ausgewogene Work-Life-Balance empfinden?

Probandin 3: Tatsächlich ja, was daran liegt, dass wir uns auf der Arbeit relativ gut abwechseln können. Ich habe jeden zweiten Feiertag frei und ich habe freie Wochenenden. Es gibt reichlich Tage, an denen ich deutlich länger arbeite, als ich sollte, kann dafür dann aber auch mal spontan eher gehen, wenn ich nachmittags noch etwas vorhabe, sodass ich nicht das Gefühl habe, dass meine Freizeit zu kurz kommt. Liegt aber auch daran, dass ich wirklich richtig gerne arbeite und lieber auf der Arbeit alles fertig habe, bevor ich nach Hause fahren und in meiner Freizeit daran denke, dass etwas liegengeblieben ist. Also ich glaube es auch so ein bisschen die Einstellung zur Arbeit, die mir das Gefühl gibt, dass es einigermaßen ausgeglichen ist.

D.Röseler: Schätzen Sie denn Ihre Entlohnung gerecht ein, oder sehen Sie da eventuell sogar eine Lohndifferenz zu männlichen Kollegen?

Probandin 3: Das ist ein spannendes Thema. Ich habe ja während des Studiums schon auf dem Betrieb gearbeitet und da habe ich ein bisschen weniger verdient als meine männlichen Kollegen. Die Jungs haben beide eine Ausbildung gemacht, der eine zum Landwirt, der andere etwas ganz anderes. Dann habe ich mit einem abgeschlossenen landwirtschaftlichen Studium und dazu deutlich mehr Verantwortung und deutlich mehr Entscheidungen, die ich alleine treffen muss, genauso viel verdient, wie die Jungs. Ich bin für das komplette Gesundheits- und Fruchtbarkeitsmanagement auf dem Betrieb zuständig und davon hängt ja einfach zu sehr großen Teilen ab, ob der Laden läuft. Klar müssen wir auch eine gute Silage einfahren, um gutes Futter zu haben, und so weiter. Aber da sagt der Chef, wir mähen jetzt, wir kreiseln jetzt, wir fahren jetzt Silo. Bei uns sage ich, die Kuh wird besamt, die Kuh wird nicht mehr besamt, die muss behandelt werden, die muss untersucht werden, die muss in Klauenpflagestand, die muss zum Schlachter. Das sind Entscheidungen, die treffe ich selber. Und die Jungs führen nur das aus, was der Chef sagt. Sogar wenn sie Füttern, dann schmeißen die in den Futtermischwagen, was der Futtermittelberater ausgerechnet hat. Wir haben halt echt wenig Sachen, wo die selber Entscheidungen treffen müssen. Und meine Verantwortung wird in dem Bezug irgendwie so gar nicht anerkannt. Das habe ich dann irgendwann angesprochen und jetzt kriege ich einen Euro mehr in der Stunde als Jungs. Was ich allerdings auch nicht so richtig verhältnismäßig finde. Und davon abgesehen bekommt einer von den Kollegen bald auch eine Gehaltserhöhung. So dass ich weiß, dass ich jetzt definitiv nicht mehr verdiene, obwohl ich einen ganz anderen Ausbildungsstand habe und eine ganz andere Verantwortung. Und da weiß ich nicht, ob es den Geschlechtern geschuldet ist oder einfach dem prinzipiellen Geiz in der Branche. Ich würde in der Industrie oder im vor- oder nachgelagerten Bereich mit meinem Bachelorabschluss anders verdienen.

Bei uns ist es auch ganz viel persönliche Verhandlungssache und irgendwie traue ich mich immer nicht, nach mehr Geld zu fragen, obwohl es ja legitim wäre.

D.Röseler: Ja, das stimmt, aber ich kann auch Ihre Zurückhaltung verstehen.

Wie bewerten Sie denn politische Förderungsmaßnahmen für Frauen? Sehen Sie da Möglichkeiten in der Landwirtschaft?

Probandin 3: Möglichkeiten in der Landwirtschaft direkt? Irgendwie nicht so wirklich, weil die meisten Strukturen so klein sind, dass zum Beispiel eine Frauenquote einfach wenig Sinn machen würde. Ich bin prinzipiell der Frauenquote gegenüber ein bisschen kritisch eingestellt, weil ich der Meinung bin, dass nach Qualifikation und so weiter gegangen werden sollte und nicht nach dem Geschlecht. Und wenn dann der Mann die bessere Ausbildung für den Platz hat oder die bessere Berufserfahrung, sollte er den Job kriegen und wenn eine Frau besser passt, dann die Frau. In manchen Bereichen muss es vielleicht Frauenquoten geben, weil die sonst eher prinzipiell ausgeschlossen werden und weil auch einfach viele Betriebe gerade höhere Stellen lieber an Männer vergeben, weil die nicht immer in Elternzeit gehen. Ich habe viele Freundinnen, die halt Jobs nicht bekommen haben, sondern männliche Kollegen mit eigentlich gleichem Leistungsstand, gleicher Ausbildung, gleichem Können, weil die nicht in Elternzeit gehen, und da muss man ehrlich sagen, das kann man einem Arbeitgeber sogar nicht mal verübeln.

D.Rösele: Man kann es mit Blick auf bestimmte Aspekte, wie die oft längere Elternzeit der Frauen, nachvollziehen.

Probandin 3: Ja, aber es dürfte nicht so sein. Und da kann der Chef in dem Moment nichts für, sondern die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und so weiter.

D.Rösele: Ja.

Was wünschen Sie sich denn für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Wie lässt sich Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren?

Probandin 3: Ich denke da eher an Gerechtigkeit auf Höfen zu Hause als an Gerechtigkeit auf dem Betrieb, auf dem ich angestellt bin. Ich denke echt eher daran, dass wenn wir zum Beispiel irgendwann Kinder kriegen, ich nicht klassisch als Hausfrau drinnen sitze und mich alleine um die Kinder kümmere, sondern dass wir uns das ein bisschen aufteilen. Aber das wird einfach auch aus körperlichen Gründen, also am Anfang nach der Schwangerschaft, Stillzeit und so weiter nicht 100-prozentig gleichberechtigt laufen können.

D.Rösele: Es muss irgendwo mehr zur Normalität werden, dass es die Möglichkeit gibt.

Probandin 3: Ja, und es ist ja in ganz vielen anderen Bereichen schon so. In Städten ist dieses Thema Gleichberechtigung und geteilte Elternrolle glaube ich schon weiter als auf dem Land, weil hier noch oft ganz klassisch die Frau zu Hause bleibt und Hausfrau ist. Und hier wird man halt auch echt schief angeguckt, wenn man als Mutter auf dem Land vorhat, sein Kind mit einem Jahr in die Kita zu stecken, weil man wieder arbeiten gehen will.

D.Rösele: Da gibt es aber auch deutschlandweit große Unterschiede. Zum Beispiel ist es in Ostdeutschland viel normaler, dass eine Frau viel arbeiten geht und auch wieder eine Ganztagsstelle annimmt und die Kinder früh in eine Betreuung gibt.

Probandin 3: Ja da gibt es den Unterschied deutschlandweit, und ich glaube auch echt extrem zwischen Stadt und Land. Deswegen sehe ich den Weg zur Gleichberechtigung in der Landwirtschaft kritisch und es ist wirklich ein holperiger Weg und auch ganz, ganz schwierig umzusetzen.

D.Rösele: Gut, dann sind wir mit den Fragen durch. Vielen Dank für Ihre Zeit!

Interview mit Probandin 4 - Betriebsleiterin

D. Röseler: Hallo Frau ..., ich habe Sie gerade schon in das Thema meiner Bachelorarbeit eingeführt und mit Ihnen den Datenschutz besprochen. Und würde Sie jetzt bitten erst mal ein paar Angaben zu Ihrer Person zu machen, also zum Alter, Familienstand, ob Sie Kinder haben, wie Ihre Ausbildung verlaufen ist und zusätzlich ein paar Angaben zu Ihrem Arbeitgeber bzw. Betrieb.

Probandin 4: Hallo. Ich bin 29 Jahre alt. Ich habe einen Partner, aber bin nicht verheiratet und habe auch keine Kinder.

Nach dem Abitur war ich erst ein halbes Jahr im Ausland und habe da Work and Travel gemacht und hab mich eigentlich in dem Jahr auch erst entschieden, dann wirklich Agrarwissenschaften zu studieren und bin dann mit 19 also im Jahr 2014 angefangen in Göttingen Agrar zu studieren. Und bin da dann auch bis zum Master geblieben und bin jetzt seit 2019 fertig mit dem Master. Ich hatte dann einen guten Kontakt zu meinem Professor, bei dem ich damals Bachelor- und Masterarbeit geschrieben hab, und der ist damals von Göttingen nach Soest gewechselt, weswegen der Gedanke aufkam, dass ich mit ihm mitwechseln könnte. Deswegen habe ich jetzt noch ne halbe Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FH Soest, darüber läuft auch eine Promotion. Und den Rest meiner Zeit verbringe ich bei uns auf dem landwirtschaftlichen Betrieb. Den führe ich zusammen mit meinem Vater. Wir haben 150 Sauen im geschlossenen System und ungefähr 72 Hektar Ackerbau und wir haben einen Festangestellten und sind damit eigentlich ganz gut ausgelastet.

D. Röseler: Okay, also kann man sagen, dass Sie über die Familie zur Landwirtschaft gekommen sind, weil Sie damit auch aufgewachsen sind?

Probandin 4: Ja, definitiv.

D. Röseler: Und was genau gehört zu Ihren Aufgabenbereichen auf dem Betrieb?

Probandin 4: Ich würde sagen, Mädchen für alles! Also tatsächlich bin ich schon sehr, auch im operativen Tagesgeschäft, also das Büro macht bei uns tatsächlich mehr meine Mutter, zumindest was Buchhaltung und sowas angeht. Und so diese Hintergrundsachen, die man alle so machen muss, das mache ich auch meistens, also alles in Richtung Düngedarfsermittlung, Wirtschaftsdüngercheck, Flächenantrag usw. Ansonsten bin ich aber auch viel im Stall. Da kümmerge ich mich darum, dass alles so seinen Gang hat, dass unser Angestellter Aufgaben hat, dass er weiß, was er zu tun hat. Und ja vom Besamen bis Absetzen, Ferkel Impfen, Füttern also eigentlich mache ich da auch immer alles mit. Und im Ackerbau bin ich auch aktiv. Außer aus dem Pflanzenschutz habe ich mich bis jetzt immer noch ziemlich rausgehalten. Ich habe zwar einen Sachkundenachweis, aber hab das bis jetzt erst einmal die ganzen Frühjahrsspritzungen gemacht, als mein Papa im Krankenhaus war. Und solange der fit ist und da ist, macht er das eigentlich, und ich sag immer: never change a running system. Das ist ja auch so eine Aufgabe, die man auch ganz gut im höheren Alter ganz entspannt machen kann. Und genau das mache ich nicht so viel, sonst aber da eigentlich von der Ernte bis dann wieder zur Aussaat alles.

D. Röseler: Ok. Dann kommen wir zu der ersten Frage von den Schlüsselfragen. Wie sind Sie in die Position der Betriebsleiterin gekommen? Also gab es auf dem Weg Hürden, Kritik oder Ängste?

Probandin 4: Ja, sicherlich. Das war natürlich nach dem Studium immer so eine Frage, die ich mir gestellt habe, ob man dann wirklich nach Hause auf den Betrieb geht oder ob man irgendwo anders hinget und dann im Angestelltenverhältnis weitermacht. Weil ich damit aufgewachsen bin, habe ich die positiven Seiten kennengelernt, aber natürlich auch die negativen Seiten. Also bei uns gab's auch immer mal zwischendurch wieder ein Arbeitsproblem, wenn irgendwie Mitarbeiter weg oder krank waren, dass man dann gedacht hat, jetzt geht's irgendwie gar nicht

mehr, und das waren immer so Sachen, wovor ich Respekt hatte. Wir haben das dann so ein bisschen dadurch, dass ich noch diese halbe Stelle in Soest hab, erstmal als Versuch gesehen. Und gesagt wir machen es erstmal zweigleisig, sodass ich auch noch die Chance hätte aus dem Betrieb auszusteigen und dann auch auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen hätte. Tatsächlich war es am Anfang nicht so leicht. Man muss sich auch erst aneinander gewöhnen, auch wenn man sich als Vater und Tochter gut kennt, ist zusammen arbeiten nochmal was anderes und da sind am Anfang auch öfter mal die Fetzen geflogen. Aber so nach einem halben bis dreiviertel Jahr hat man auf einmal gemerkt, es läuft jetzt irgendwie besser alles, wir haben paar Baustellen abschaffen können und so. Und dann habe ich auch gedacht, ja, wenn das so läuft, kann ich mir das halt auch vorstellen. Also ja, man kann vielleicht sagen, dass ich da dann auch so ein bisschen erstmal reinwachsen musste und dass ich dann auch vielleicht lernen musste, dass man auch nicht zu schnell das Handtuch werfen darf, auch wenn es mal Monate irgendwie nicht gut läuft. Aber an sich ist es immer noch so, dass ich auch mal denke, es fühlt sich für mich gut an, immer die Gewissheit zu haben, ich habe auch eine gute Ausbildung und hätte auch noch andere Optionen, wenn mal alle Stricke reißen.

D. Röseler: Okay, gut. Gibt es denn Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen übernehmen?

Probandin 4: Ja, allgemein bestimmt also ich meine gerade in der Selbstständigkeit auf so kleineren Betrieben wie bei uns jetzt, also was zum Beispiel so Sachen für mich sind, wo ich halt denke, wie ist das mit Familienplanung? Also das ist bestimmt ein Thema, was schwieriger ist für Frauen als für Männer, weil also man liest dann zwar überall, dass man dann man vom Maschinenring o.ä., Betriebshelferinnen und Betriebshelfer oder eine Haushaltshilfe oder so was bekommen kann. Aber ehrlich gesagt, weil mein Vater jetzt die letzten Jahre ein bisschen öfter krank war, kann ich nur sagen, dass die leider beim Maschinenring dann auch keinen Betriebshelfer haben, weil ich auch zu wenig Leute haben. Also das sind so Sachen, wo man sich natürlich schon Gedanken drüber machen muss, wie wuppt man das dann? Dann ist es natürlich auch einfach noch ein sehr männlich dominierter Bereich. Also dadurch, dass ich da jetzt irgendwie auch drin aufgewachsen bin und auch schon so lange in dem Bereich bin, habe ich eigentlich so bei uns in meiner Umgebung wenig negative Erfahrung gemacht. Aber es ist natürlich schon so, dass wenn man auf irgendwelchen Feldtagen oder Feldabenden ist, dass da dann vielleicht noch ein oder zwei andere Frauen und 30 Männer oder 40 Männer sind. Also dass ist jetzt natürlich auch nicht so, dass man dann denkt, das ist ja mega cool, sondern sowas finde ich schon immer schade. Wobei ich auch sagen muss, mit den engsten Partnern, die man so hat, wie die Werkstätten oder der Landhandel, mit den Futtermittelvertretern oder mit den Einkäufern von unseren Schweinen, mit denen ist das alles überhaupt nie ein Thema gewesen. Also da habe ich mich immer genauso ernst genommen gefühlt, wie mein Vater.

D. Röseler: Ja, die nächste Frage ist jetzt vielleicht schon so ein bisschen mitbeantwortet. Ich stelle sie aber trotzdem nochmal, vielleicht fällt Ihnen dazu noch etwas ein.

Welche Herausforderungen sehen Sie als weibliche Betriebsleiterin, die Ihre männlichen Kollegen vielleicht nicht haben, irgendwelche Nachteile oder Vorteile?

Probandin 4: Ja, habe ich bestimmt schon so ein bisschen was zu gesagt. Aber was mir noch einfällt ist, weil man weiß, dass es viele schwere Arbeiten gibt, also rein pragmatisch, versucht man natürlich, auf dem Betrieb das alles irgendwie zu erleichtern. Es gibt z.B. oft Sachen an Traktoren oder so, die einfach unheimlich schwer sind, wo ich immer denke, das schaffe ich einfach kräftetechnisch nicht. Also ich meine, das kann man natürlich auch hin und her diskutieren, weil es gibt natürlich auch Männer, die nicht so viel Kraft haben. Aber generell habe ich zum Beispiel auch immer eher so die Position, dass ich sage, wir brauchen eher einen männlichen Mitarbeiter, weil ich jemanden brauche, der mir kräftetechnisch überlegen ist. Also ich brauche jetzt niemanden, der das gleiche macht wie ich oder das gleiche kann wie ich. Also ich

brauche dann eher jemanden, der da ein bisschen stärker mal anpacken kann. An sich finde ich das eigentlich total doof, dass ich selber irgendwie so sagen würde, ich will lieber einen Mann einstellen als eine Frau, aber mir würde das halt mehr helfen.

D. Röseler: Ok. Stellte denn die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie bisher ein Problem für Sie da?

Probandin 4: Da ich bisher keine Kinder habe, nicht. Und ich weiß nicht, ob es dann irgendwann ein Problem darstellen würde. Ich könnte mir vorstellen, dass ich einen Partner an meiner Seite habe, der mich da sehr doll drin unterstützen würde und der da jetzt auch kein Problem mithätte, dass sich da beide gleich drum kümmern und Familie jetzt nicht nur meine Aufgabe wäre. Aber das muss man dann sehen, wie es dann wirklich ist.

D. Röseler: Ja, schwierig zu beantworten, da Sie aktuell noch nicht in der Situation sind...

D. Röseler: Empfinden Sie denn eine ausgewogene Work-Life-Balance?

Probandin 4: Ja an sich, kann ich schon ganz gut mit mehr Arbeit umgehen, also das stresst mich jetzt nicht so doll. Sicherlich arbeite ich wahrscheinlich etwas mehr als der Durchschnitts-Angestellte. Also das ist so. Ich empfinde das im Moment als in Ordnung, so wie es ist. Also ich habe auch noch einige Hobbys nebenbei und kann auch in den Urlaub fahren. Aber das ist auch ein Punkt, weswegen ich mich da nie so leichtfertig zu entscheiden würde, so einen Betrieb zu übernehmen, weil es auch Zeiten gegeben hat in den letzten fünf Jahren, wo ich hätte nicht so einfach wegfahren können. Aber im Moment läuft es eigentlich ganz gut mit dem Mitarbeiter und auch mit meinem Vater. Und dann ist es eigentlich in Ordnung, aber es ist auch immer so ein Balanceakt und man weiß es kann sich auch schnell wieder ändern.

D. Röseler: Ja man geht halt einfach davon aus in der Landwirtschaft, dass man irgendwie keine festen Arbeitszeiten hat und immer mal was sein kann.

Probandin 4: Ja schon, wobei also an sich ist es wirklich auch ein großes Ziel von mir, dass man das schon so im Griff hat. Da ich unheimlich gerne reise, ist es ist mir auch sehr wichtig, dass ich so zwei-, dreimal im Jahr irgendwo hinfahren kann. Also es muss jetzt nicht immer zwei Wochen irgendwie was sein, das wäre utopisch. Aber dass man immer mal ein Wochenende wegfahren kann, oder jetzt waren wir Anfang des Jahres zwei Wochen in Südafrika, also sowas will ich schon ganz gerne auch haben und machen, und das ist halt schon mein größtes Ziel, dass der Betrieb da so organisiert ist, dass das auch geht. Also klar, ich arbeite auch sonntags und generell viel, also sieben Tage die Woche. Das stört mich auch nicht, aber für die Sachen, die ich irgendwie gerne noch machen will, das muss irgendwie dann halt drin sein und das versuchen wir auch immer hinzukriegen, aber manchmal klappt das halt auch nicht.

D. Röseler: Ein schönes und wichtiges Ziel seine persönlichen Interessen neben dem stressigen Alltag nicht aus dem Blick zu verlieren!

Haben Sie denn schon irgendwelche Vorkehrungen fürs Alter getroffen und fühlen sich damit ausreichend abgesichert? Das ist ja in der Landwirtschaft auch immer so ein Thema, was oft ein bisschen untergeht.

Probandin 4: Ja das stimmt. Also tatsächlich habe ich da auch noch drüber nachgedacht, dass ich eigentlich nicht so gut abgesichert bin momentan, ich muss was machen. Also, ich zahle ja durch meine halbe Stelle zumindest ein bisschen ein in die gesetzliche Rentenversicherung, aber das ist auch nicht so viel. Ähm, ja, ich habe ein paar so Sparpläne, sag ich mal so bei der Bank, was ich so mir privat überlegt habe. Aber tatsächlich war das auch ein Grund, weswegen wir eigentlich meine Arbeit im Betrieb, auch auf dem Papier, anders unterbringen wollten. Also wahrscheinlich wird es auf eine GbR hinauslaufen, weil ich jetzt halt im Moment nur etwa 500€ verdiene im Mini-Job. Also wir haben zwei Betriebe, eine GbR gibt es schon und bei der bin ich mit Mini-Job angestellt und auf unserem landwirtschaftlichen Betrieb bin ich dann als

Erntehelfer angestellt. Das ist steuerlich total super, der Betrieb muss nicht viel Steuern bezahlen, und für mich ist es auch alles brutto wie netto sozusagen, nur man sorgt halt auch nicht vor dadurch. Also genau deswegen war das auch so eine Sache, wo wir dachten, na ja, vielleicht sollte man das jetzt schon auch mal langsam irgendwie anders regeln, damit ich dann auch irgendwas habe im Zweifelsfall.

D. Röseler: Ja, es ist dann leider oft so, dass der Betrieb irgendwie im Vordergrund steht. Man denkt sich für den Betrieb möglichst wenig Kosten zu haben und geht dann selbst irgendwie ein bisschen darin unter.

Probandin 4: Ja, das steht auf jeden Fall auch noch auf meiner To-do-Liste, dass wir da irgendwas machen.

D. Röseler: Gut. Dann kommen wir zu der Frage, wie Sie politische Fördermaßnahmen für Frauen empfinden, also Frauenförderpläne oder die Frauenquote in Unternehmen? Sehen Sie Möglichkeiten sowas in der Landwirtschaft umzusetzen?

Probandin 4: Auf den Betrieben direkt finde ich es sehr schwierig sowas umzusetzen. Also ich finde an sich gibt es da generell so eine Denkweise, die sich wahrscheinlich auch noch ein bisschen weiter rauswachsen wird in den kommenden Jahren. Es hat sich ja schon ein bisschen geändert. Es ist ja in der Regel so, dass Kinder von ihren Eltern den Hof übernehmen, es gibt bestimmt auch ein paar neue Gründer, Quereinsteiger, aber ich vermute mal, dass es irgendwie 80 oder 90 Prozent sind, wo es irgendwie so läuft, dass von Verwandtschaft übernommen wird. Und ich denke, dass sich in den Familien das Verständnis dafür geändert hat, z.B. wenn wir jetzt drei Kinder haben, und es sind zwei Mädchen und ein Junge oder drei Mädchen oder wie auch immer, dass sie dann irgendwie alle da gleich mitgenommen werden oder wie sie halt wollen, und dass das heutzutage offener gehalten wird und jeder die Chance hat Interesse zu entwickeln. Ich glaube, dass das vielleicht eher so das Ding ist über das sich die traditionellen Vererbungswege ändern. Ich wüsste nicht, wie man das jetzt politisch regeln sollte. Ich finde es auch immer schwierig, sowas dann irgendwie zu erzwingen. Also ich finde es muss dann vielleicht mehr so durch Aufklärungsarbeit kommen, dass einfach generell jeder gleichbehandelt wird, egal welches Geschlecht.

D. Röseler: Und dann einfach den Frauen oder Mädchen mehr Mut zu machen, dass es auch als Frau möglich ist in der Landwirtschaft Fuß zu fassen bzw. einen Betrieb zu übernehmen?

Probandin 4: Genau, das war bei mir eigentlich auch so. Also, ich bin auch mit meinem Opa schon als Kind immer mitgelaufen, und das war auch kein Thema, und die haben mich mit auf dem Trecker genommen, und das stand auch nicht zur Debatte, dass ich auch ein Trecker-Führerschein mache, als ich irgendwie 15, 16 war. Aber ich weiß auch noch, dann hatten wir mal irgendwann später ein Gespräch darüber, mein Papa und ich, bzw. kam dann irgendwann so ein Spruch, dass er gesagt hat: du musst ja erst mal einen Mann finden, der das dann mit dir macht. Und da habe ich dann auch mal so ein bisschen drüber nachgedacht, und dann hab ich ihn irgendwann nochmal darauf angesprochen und gesagt, ich muss da übrigens keinen Mann zu finden, der das mit mir macht, ich kann das selber, und dann hat er das auch so überlegt, und dann hat er so gesagt, ja stimmt! Dann war es auch geklärt.

D. Röseler: Sie haben auch einen Bruder aber der hat kein Interesse daran den Betrieb weiterzuführen?

Probandin 4: Ähm, ja, nein, also auf jeden Fall glaube ich nicht so doll, wie ich in dem Alter schon das Interesse dafür hatte. Der studiert gerade Maschinenbau in Kassel und fühlt sich, glaube ich, im Studium auch ganz wohl. Aber es ist schon so, dass er auch mal mithilft. Also gerade, wenn mal Not am Mann ist oder jetzt fliegen meine Eltern für zwei Wochen in den Urlaub, dann weiß er auch, dass er dann vielleicht schon mal ran gezogen wird, und das ist auch okay. Und Trecker fahren macht er auch tatsächlich ganz gerne. Mit den Tieren, dass es nicht

so unbedingt seins. Ich bin mal gespannt, weil wir jetzt noch so ein bisschen in Richtung von erneuerbaren Energien ein paar Projekte geplant haben, ob das dann vielleicht was wird, wo er sich drin wiederfindet in so technischen Dingen. Dann würde ich es nicht ausschließen, dass er dann irgendwann vielleicht doch auch sagt, ja komm ich mach auch was mit oder so, also fände ich auch nicht schlimm. Wir verstehen uns echt gut und ich fände auch gut, wenn er auch Interesse daran hätte. Aber im Moment ist es erst mal nicht so ein Thema, aber der soll erst mal sein Studium fertig machen.

D. Röseler: Ok, dann kommen wir zur letzten Frage. Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft? Also wie lässt sich da Ihrer Meinung nach Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren?

Probandin 4: Also, ich glaube, es muss bei der ländlichen Bevölkerung im Kopf ankommen, dass es egal ist, ob es ein Mann oder eine Frau ist oder ein Junge oder ein Mädchen. Und ich glaube, dass sich das darüber am besten regeln lässt, wie man das jetzt erreicht. Ja, ich glaube, das muss sich entwickeln. Definitiv! Ich habe es, wie gesagt, bei uns nie als so schlimm empfunden. Aber ich glaube schon, dass gerade so in der Landtechnik-Branche auch schon noch mal ein bisschen doller ist und man da eher schief angeguckt wird als Frau.

Also definitiv glaube ich auch ganz sicher, dass es sich schon so ein bisschen gewandelt hat. Also, wir waren im Studium auch echt viele Mädels, muss ich sagen. Aber ja, generell ist auch noch Luft nach oben. Und ich denke immer, wenn sich die Denkweise jetzt bei uns schon wandelt und wir dann Kinder kriegen und die machen das dann genauso weiter, dann werden sich die alten Muster irgendwann rauswachsen. Ich weiß nicht, wie man das den Leuten ans Herz legen kann, dass man da vielleicht auch ein bisschen mehr Wert darauflegt. Aber ich könnte mir vorstellen, dass sich das schon einfach von alleine entwickelt, wenn es einfach mal mehr Vorbilder gibt, dann normalisiert sich das wahrscheinlich einfach mit der Zeit. Also das würde ich mir wünschen und kann ich mir auch gut vorstellen.

D. Röseler: Ok, das wars dann auch schon. Vielen Dank!

Selbstständigkeitserklärung

Name, Vorname: Röseler, Denise

Matrikelnummer: 4070594

Studiengang: Landwirtschaft/Agrarmanagement

Selbstständigkeitserklärung

Durch meine Unterschrift erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel:

Chancen und Barrieren für Frauen in der Landwirtschaft – Eine Analyse struktureller, wirtschaftlicher und sozialer Einflussfaktoren

selbstständig verfasst und in gleicher oder ähnlicher Fassung noch nicht in einem anderen Studiengang als Prüfungsleistung vorgelegt habe. Ich habe alle von mir genutzten Hilfsmittel und Quellen, einschließlich generativer Modelle/KI angegeben und die den verwendeten Quellen und Hilfsmitteln wörtlich oder sinngemäß entnommenen Stellen in Form von Zitaten kenntlich gemacht. Darüber hinaus habe ich keine Hilfsmittel verwendet.

Geseke, 25.04.2025

Ort, Datum



Unterschrift