

von Davier, Juliane Zazie; Padel, Susanne; Edebohls, Imke; Devries, Uta;
Nieberg, Hiltrud

Working Paper

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland
- Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche:
Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen

Thünen Working Paper, No. 207

Provided in Cooperation with:

Johann Heinrich von Thünen Institute, Federal Research Institute for Rural Areas, Forestry
and Fisheries

Suggested Citation: von Davier, Juliane Zazie; Padel, Susanne; Edebohls, Imke; Devries, Uta;
Nieberg, Hiltrud (2023) : Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland - Leben
und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen,
Thünen Working Paper, No. 207, Johann Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig,
<https://doi.org/10.3220/WP1675324892000>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/270821>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen
Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle
Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich
machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen
(insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten,
gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort
genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your
personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial
purposes, to exhibit the documents publicly, to make them
publicly available on the internet, or to distribute or otherwise
use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open
Content Licence (especially Creative Commons Licences), you
may exercise further usage rights as specified in the indicated
licence.*

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche

Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen

Zazie von Davier, Susanne Padel, Imke Edebohls, Uta Devries, Hiltrud Nieberg



Thünen Working Paper 207

Das Forschungsteam bedankt sich bei den zahlreichen Studienteilnehmerinnen, beim Deutschen LandFrauenverband e. V. sowie beim Fördermittelgeber für die große Unterstützung des Forschungsprojekts.

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse wurde vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) über das Bundesprogramm Ländliche Entwicklung und regionale Wertschöpfung (BULE+) unter den Förderkennzeichen 2818LE021 und 2818LE022 im Rahmen eines Verbundprojekts in Kooperation mit dem Deutschen LandFrauenverband e. V. gefördert.

Die Abschlussdokumentation besteht aus zwei Teilberichten: dem Endbericht des Lehrstuhls für Soziologie Ländlicher Räume, Georg-August-Universität Göttingen, „Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben – soziologische Befunde“ (<https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/121846>) und diesem Endbericht des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft.

Gefördert durch:



**Bundesministerium
für Ernährung
und Landwirtschaft**

**aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages**

Dr. Zazie von Davier
Dr. Susanne Padel
Imke Edebohls M. Sc.
Dr. Uta Devries
Dr. Hiltrud Nieberg
Thünen-Institut für Betriebswirtschaft

Johann Heinrich von Thünen-Institut
Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei
Bundesallee 63
38116 Braunschweig

Titelfoto: Anna Tiessen

Thünen Working Paper 207

Braunschweig/Germany, März 2023

Vorwort des BMEL

Frauen prägen das Leben auf dem Land – als Unternehmerinnen, Angestellte, Mütter, ehrenamtlich Engagierte und in vielen anderen Funktionen. Ohne sie läuft nichts, schon gar nicht die Transformation der Landwirtschaft oder die Gestaltung der Zukunft der ländlichen Räume. Um detaillierte Informationen über die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in der Landwirtschaft zu bekommen, hat das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) das Thünen-Institut für Betriebswirtschaft und die Georg-August-Universität Göttingen beauftragt, dazu im Rahmen einer umfangreichen Studie Zahlen, Daten und Fakten zu ermitteln sowie wichtige Themen zu identifizieren, die die Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben besonders bewegen. Denn nur wenn die Ausgangslage bekannt ist, können passgenaue Verbesserungen auf den Weg gebracht werden.

Ziel der Studie ist eine wissenschaftlich fundierte Einschätzung und Bewertung der derzeitigen Lebensverhältnisse sowie der Zukunftsperspektiven der Frauen in der Landwirtschaft und deren Bedeutung für die Betriebe und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Regionen. Die Studie schließt Wissenslücken und liefert wichtige Impulse, um die Situation von Frauen in der Landwirtschaft zu verbessern. Die Handlungsempfehlungen der Forscherinnen adressieren nicht nur die Politik auf den verschiedensten staatlichen Ebenen, sondern auch die Beratung, den Berufsstand, Gremien und Verbände, aber auch die Betriebe und die landwirtschaftlichen Familien. Das Bundesministerium dankt den Forscherinnen des Thünen-Instituts und der Georg-August-Universität für ihre umfangreichen Arbeiten und die vorliegenden Abschlussberichte. Ein Dank gilt aber auch allen Frauen, die an den Befragungen; Interviews und Workshops teilgenommen und über ihre Lebens- und Arbeitswirklichkeit berichtet haben sowie dem Deutschen Landfrauenverband (dlv), der die Studie maßgeblich unterstützt hat. Der Raum für Diskussionen ist hiermit eröffnet. Es ist zu erwarten, dass einige Aussagen und Schlussfolgerungen der Studie Stoff für durchaus auch kontroverse Debatten bieten werden, denn sie berühren unter anderem sensible Fragen der individuellen Lebens- und Arbeitsgestaltung und manche tradierte Rollenbilder der Geschlechter.

Das BMEL wird sich mit den Ergebnissen und Handlungsempfehlungen intensiv auseinandersetzen und diese im politischen Raum aber auch im Berufsstand und den Verbänden verbreiten.

Die Studie ist ein bedeutender Beitrag, um aktuelle Herausforderungen in der Agrarpolitik zu bewältigen und die Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen voranzubringen.

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft

Vorwort des Deutschen LandFrauenverbandes e. V. (dlv)

Der Deutsche LandFrauenverband (dlv) hat sich lange für die erste gesamtdeutsche Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft eingesetzt. Viele Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen mögen insbesondere den Betroffenen nicht ganz neu erscheinen. Dennoch sind die gewonnenen Daten und Fakten von exorbitanter Bedeutung für die Frauen. Die Studie schließt viele Datenlücken und liefert eine klare Ausgangslagenbeschreibung. Auf dieser Grundlage ermöglicht sie dem dlv eine noch zielgerichtetere Interessenvertretung.

Die Ergebnisse brechen Klischees auf, denn Frauen kümmern sich um weit mehr als Kinder, Küche und Kühe. Ihre Rollen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland sind so vielfältig wie sie selbst. Auch wenn Haushalt und Familie nach wie vor überwiegend Frauendomänen sind, tragen die Frauen in vielen weiteren Bereichen (Mit-)Verantwortung. Die Agrarstatistik weist den Frauenanteil in den Betriebsleitungen mit nur 11 Prozent aus. In der Studie gab indes eine Mehrheit der Befragten eine Beteiligung an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen an. Auch für Buchhaltung und Finanzen des Betriebs sind sehr viele verantwortlich. Hier werden Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position am Betrieb deutlich, denn die Grundbucheintragen spiegeln das nicht wider.

Für viele Frauen birgt dies im Falle einer Trennung, Scheidung oder dem Tod des Partners Risiken, wenn in der Familie nicht vorab ausreichende Regelungen für ihre soziale und rechtliche Absicherung getroffen worden sind. Wie die Studie zeigt, bedarf es auch mehr Aufklärung zu den gesundheitlichen Risiken und Unterstützungsmöglichkeiten rund um die Themen „Überlastung und Burnout“ sowie „Schwangerschaft und Mutterschutz“.

Und schließlich zeigt die Studie sehr deutlich, dass hartnäckige, traditionelle Rollenbilder Frauen mitunter von Leitungspositionen abhalten. Die Zahlen zeigen: Sie werden nach wie vor deutlich wahrscheinlicher Betriebsleiterinnen und Hofnachfolgerinnen, wenn sie entweder Einzelkind sind oder nur Schwestern haben. Hier muss in den landwirtschaftlichen Familien ein ehrlicher und offener Diskurs über Rollen und Aufgabenverteilungen geführt werden. Für den Deutschen LandFrauenverband ist klar: Jede Familie muss ihre individuelle Lösung finden. Dafür braucht es aber geschlechtergerechte Rahmenbedingungen, die eine freie Entscheidung überhaupt möglich machen.

Für die Zukunft der Landwirtschaft ist es unerlässlich, das gesamte Potential der Frauen auf den Betrieben anzuerkennen. Die hohe Bedeutung wird viel zu sehr unterschätzt, auch wenn ein gestiegenes öffentliches Interesse am Thema zu beobachten ist. Auch das ist der Studie Frauen.Leben.Landwirtschaft zu verdanken.

In diesem Sinne möchte sich der dlv herzlich bei den Forscherinnen des Thünen-Instituts und der Universität Göttingen für deren wertvolle Arbeit bedanken. Ein großer Dank gilt als Auftrag- und Fördermittelgeber dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Und nicht zuletzt danken wir allen Frauen, die an der Studie mitgewirkt haben.

Deutscher LandFrauenverband e. V. (dlv)

Zusammenfassung

Hintergrund und Ziele der Studie

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

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

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

Methodische Vorgehensweise

Aufbauend auf eine umfangreiche Literaturanalyse, in der die deutsche und internationale Literatur zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft ausgewertet wurde, wurde mit einem Mixed-Methods-Forschungsdesign gearbeitet, das verschiedene qualitative und quantitative Forschungsansätze vereint.

Das Forschungsprojekt umfasste zwei Teilstudien:

Zum einen wurde vom Thünen-Institut für Betriebswirtschaft und von der Universität Göttingen die sogenannte „Kernstudie“ erstellt. Hier lag der Fokus auf der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen,

- die entweder einen familiären Bezug zur landwirtschaftlichen Unternehmerfamilie haben, also Hofnachfolgerin, (Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung, Altenteilerin oder andere weibliche Familienangehörige sind,
- oder in Leitungsfunktionen arbeiten, z. B. als Betriebsleiterinnen von Familienbetrieben oder Geschäftsführerinnen juristischer Personen.

Zum anderen wurde von der Universität Göttingen eine „Angestelltenstudie“ mit dem Fokus auf der Lebens- und Arbeitssituation von Auszubildenden und Angestellten ohne Leitungsfunktion in der Landwirtschaft durchgeführt.

Die Arbeitsschritte in der „Kernstudie“ umfassten:

- elf regionale Auftaktworkshops mit insgesamt 128 Teilnehmerinnen (Winter 2019/2020),
- qualitative Einzelinterviews (insgesamt 58 narrativ-biografische Interviews nach Rosenthal und Loch 2002),
- eine bundesweite Onlinebefragung (November 2020 bis Mai 2021, 7.345 Teilnehmerinnen),
- elf regionale Ergebnisworkshops mit insgesamt 83 Teilnehmerinnen zur Reflektion der Studienergebnisse und Ableitung möglicher Handlungsempfehlungen (Winter 2021/2022).

In der „Angestelltenstudie“ wurden folgende Arbeitsschritte durchgeführt:

- eine Onlinebefragung von familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden in der Landwirtschaft (Januar bis Mai 2021, 259 Teilnehmerinnen),
- qualitative Einzelinterviews (insgesamt 21 narrativ-biografische Interviews nach Rosenthal und Loch 2002),
- Fallstudien auf drei unterschiedlichen Betrieben,
- Ergebnisworkshops mit Angestellten, Auszubildenden und Junglandwirtinnen (gemeinsam mit der „Kernstudie“, Herbst 2021).

Kurzzusammenfassung der Kernergebnisse

Frauen erfüllen auf landwirtschaftlichen Betrieben die verschiedensten Rollen – Betriebsleiterin, mithelfende Familienarbeitskraft, Partnerin, Mutter, Köchin, Pflegende und viele andere mehr. Die befragten Frauen erleben in der Mehrheit diese Rollenvielfalt als erfüllende Herausforderung, manchmal jedoch auch als große Belastung und Überforderung. Abgeschiedene Wohnlage, lange Wege im ländlichen Raum und wenig Freizeit kommen für viele Frauen erschwerend hinzu. Trotz ihrer hohen Arbeitsmotivation, ihres großen Einsatzes für Betrieb und Familie verfügen die befragten Frauen nur selten über Betriebseigentum und ausreichende soziale Absicherung. Familien- und Partnerschaftsmodelle sind noch weitgehend traditionell gefärbt, so dass junge Frauen nur selten zu Hoferbinnen oder Betriebsnachfolgerinnen sozialisiert werden. Zugleich erschweren hohe Bodenpreise und geringer Zugang zu Krediten auch eine landwirtschaftliche Betriebsgründung durch Frauen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse kurz dargestellt:

Position auf dem Betrieb und Arbeitssituation bedingen einander

Die Studienergebnisse zeigen die Vielfalt der Positionen und Arbeitsbereiche der Frauen in der Landwirtschaft: Häufige Tätigkeiten der Teilnehmerinnen der Onlinebefragung sind Buchhaltung und soziale Aufgaben (z. B. Ansprechpartnerin sein für Mitarbeiter*innen). Auch die Tierhaltung ist ein wichtiger Bereich, den fast zwei Drittel der Frauen übernehmen. Feldarbeit und Maschineninstandhaltung werden dagegen etwas weniger häufig von allen Befragten genannt, aber öfter von Betriebsleiterinnen und den überwiegend jungen anderen Familienangehörigen. Auch in den „Nebenbetrieben“¹, die auf ca. der Hälfte der Betriebe der Studienteilnehmerinnen einen Beitrag zum Einkommen leisten, sind die Frauen vielfältig aktiv. Vor allem die Bereiche „Direktvermarktung und hofeigene Verarbeitung“, „Tourismusangebote“, „soziale Dienstleistungen“ und „Pferdehaltung“ werden mehrheitlich von den Frauen verantwortet.

Viele Frauen sehen sich selbst in der Rolle der „Springerin“, d. h. sie sind kurzfristig in den verschiedensten Arbeitsbereichen auf dem Betrieb tätig. Das Aushelfen im Betrieb, die oben genannten Tätigkeiten oder auch die Pflege des Betriebsgeländes sind alles Aufgaben, die für den Gesamterfolg des Betriebs wichtig sind, aber häufig nicht wirklich anerkannt werden.

In Interviews mit weiblichen Angestellten zeigt sich eine oft starke Motivation und hohe Belastbarkeit dieser Frauen. Allerdings sind weibliche Angestellte mit mangelnder Anerkennung ihrer Kompetenzen und Leistungsfähigkeit sowie mit ungleicher Entlohnung gegenüber männlichen Arbeitskollegen bei vergleichbaren Anforderungen und Qualifikationen konfrontiert.

¹ Nebenbetriebe dienen dem landwirtschaftlichen Betrieb. Hierzu gehören zum Beispiel die Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte („Direktvermarktung“), touristische Angebote im Zusammenhang mit dem landwirtschaftlichen Betrieb oder die Erzeugung erneuerbarer Energie. Ob es sich steuerlich um einen separaten Betrieb handelt oder nicht, ist für die hier durchgeführte Studie unerheblich.

Beschränkter Zugang zu Land und traditionelle Rollenbilder erschweren Frauen den Weg zur Betriebsleitung

Im Jahr 2020 wurden fast 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geleitet. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern hinsichtlich der Geschlechtergerechtigkeit in der Betriebsleitung im europäischen Vergleich. Daran hat sich in den vergangenen 20 Jahren nicht viel geändert. Auch der Anteil von Frauen als designierten Hofnachfolgerinnen ist in Deutschland mit 18 % sehr niedrig. Die empirischen Untersuchungen geben zudem Hinweise auf einen Gender-Pay-Gap bei landwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen.

Die Ergebnisse der qualitativen Studie offenbaren Gründe für die fehlende Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft: Diese liegen unter anderem in verinnerlichten Vorstellungen von traditionellen Rollenbildern (z. B. Familienbetrieb mit Mann als Betriebsleiter), geschlechterspezifischer Sozialisation, patrilinear vererbungspraxis (nur sehr wenige Frauen werden Hofnachfolgerinnen) und erschwertem Zugang zu Land und Kapital für Existenzgründer*innen in der Landwirtschaft.

Nichtsdestotrotz konnten die qualitativen Analysen zeigen, dass einige Frauen diesen Widerständen zum Trotz erfolgreiche Ermächtigungsstrategien entwickeln, um dennoch Zugang zur Position einer Betriebsleiterin zu erlangen. Dazu zählen u. a. die Professionalisierung, z. B. in Form eines agrarwissenschaftlichen Studiums oder durch praktische landwirtschaftliche Weiterbildungskurse, die Orientierung an positiven weiblichen Rollenvorbildern, die Unterstützung durch (solidarische) Netzwerke und die Trennung von Arbeit und Liebe bzw. die partnerschaftsunabhängige Besitz- und Vermögensbildung.

Die vielfältigen Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben spiegeln sich nur unzureichend in ihrer rechtlichen Position wider

Viele Frauen tragen auf den Betrieben Mitverantwortung. 72 % gaben an, an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu sein, 62 % sind für Buchhaltung, Finanzen und Büro verantwortlich. Die Frauen verstehen sich als (Mit-)Unternehmerinnen, aber das bedeutet nicht, dass sie auch rechtlich am Betrieb beteiligt sind. Denn nur 11 % der Befragten gehört der gesamte Betrieb, weiteren 24 % gehört ein Teil der Flächen oder Gebäude. Demnach gibt es deutliche Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position auf dem Betrieb.

Soziale Absicherung der Frauen ist verbesserungswürdig

Die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) für Landwirt*innen, ihre Ehepartner*innen und die auf den landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten mitarbeitenden Familienangehörigen gehört zu den öffentlich-rechtlichen Pflichtsystemen. Sie stellt aber nur eine Teilsicherung dar, d. h. die Versicherten sind angehalten, weitere Formen der Altersvorsorge zu nutzen. 50 % der befragten Frauen geben an, Pflichtbeiträge in die LAK zu entrichten. 71 % haben gemäß ihren Angaben Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung (z. B. aus außerlandwirtschaftlicher Tätigkeit oder Erziehungs- und Pflegezeiten) erworben. Diese Frauen können sich unter Umständen von den Pflichtbeiträgen zur LAK befreien lassen, verzichten dann aber auf diese Altersrente und auf weitere Sozialleistungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (u. a. spezifische Gesundheitsangebote für die Landwirtschaft).

Eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge wird nur von 20 % der Antwortenden genannt. In der Regel haben diese Frauen solche Ansprüche aus anderer beruflicher Tätigkeit außerhalb des Betriebs erworben.

Fast 80 % der befragten Frauen sorgen privat für das Alter vor, wie z. B. in Form von Lebens- und Rentenversicherungen oder durch Eigentum. Auch ein lebenslanges Wohn- und Barzahlungsrecht (Altenteil), das Hofübernehmer*innen der abgebenden Generation vertraglich zusichern können, kann zur Absicherung der Frauen beitragen.

Insgesamt wird das Niveau ihrer Alterssicherung von einem Drittel der Frauen als nicht ausreichend angesehen, etwas mehr als ein Viertel kann ihre Absicherung nicht einschätzen. Bei Menschen mit gemischten Erwerbsbiografien – das gilt in besonderem Maße für in die Landwirtschaft einheiratende Frauen – besteht die Gefahr des

Verlustes von Ansprüchen, wenn Pflichtbeitragszeiten von anderen Rentenversicherungsträgern nicht oder nur teilweise anerkannt werden.

Ein weiterer von den Frauen geäußelter Kritikpunkt ist, dass sich ihr Anrecht auf Altenteil nicht durch ihre Mitarbeit im Betrieb, sondern nur durch ihren Status als Ehefrau des Betriebsinhabers begründet.

Für Frauen, die Ehe- oder Lebenspartnerin der Betriebsleitung bzw. der betriebsinhabenden Person sind, können eine Scheidung oder Trennung und der Tod des Partners oder der Partnerin ein Risiko hinsichtlich der finanziellen Versorgung und der Absicherung im Alter darstellen. Nur 18 % der befragten Ehe- und Lebenspartnerinnen gaben an, durch einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag vor den finanziellen Folgen einer Trennung oder Scheidung geschützt zu sein. 29 % verfügen über ein Testament zu ihren Gunsten und 17 % gaben an, über eine Lebensversicherung für den Fall des Todes des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin abgesichert zu sein. Die Interviews mit Frauen zeigen, dass dies ein sehr sensibles oder sogar ein Tabuthema in den Familien sein kann.

Junglandwirtinnen blicken einer Vielzahl von Anforderungen entgegen

Auch die jungen Frauen tragen die Hauptlast für (unbezahlte) Fürsorgearbeiten in Haushalt und Familie; dies gilt nicht nur für die Frauen, die (Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung sind, sondern auch für die Hofnachfolgerinnen und jungen Betriebsleiterinnen. Unterschiede zwischen jungen und älteren Frauen zeigen sich bei den Außenarbeiten: Mehr junge Frauen übernehmen Feldarbeiten und warten die Maschinen. Junge Betriebsleiterinnen und (zukünftige) Hofnachfolgerinnen nannten in der Befragung, aber auch in den Workshops die Doppelbelastung durch Unternehmensführung und Kinderbetreuung als besondere Herausforderung. Es wurde angezweifelt, ob sich (mehrere) Kinder und die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebs vereinbaren lassen. Es besteht trotz der vorhandenen Angebote der Betriebs- und Haushaltshilfe im Zusammenhang mit Mutterschaft Unwissen, welche Hilfe in Anspruch genommen werden kann.

Im Rahmen der Onlinebefragung hatten die Befragungsteilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre persönlichen Wünsche in offenen Textfeldern zu notieren. Die Einträge von 904 Junglandwirtinnen wurden dabei differenziert ausgewertet. Insbesondere eine fehlende Wertschätzung der Landwirtschaft, auch monetär, die zeitliche Belastung, das hohe Maß an Bürokratie, fehlende Planungssicherheit für Investitionen und eine z. T. als praxisfern wahrgenommene Politik wurden als belastende Faktoren genannt. Vergleicht man diese Belastungsfaktoren mit den Antworten der Frauen anderer Altersgruppen, so zeigen sich Parallelen. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Wunsches nach einer besseren Alterssicherung: Er wurde weniger häufig von Frauen unter 35 Jahren genannt. Das Thema scheint bei den jungen Frauen noch nicht so präsent zu sein. Die Belastung durch Generationenkonflikte und den Wunsch nach abgetrenntem Wohnraum hingegen haben Junglandwirtinnen häufiger als ältere Frauen angegeben.

Große intrinsische Motivation von weiblichen Angestellten und Auszubildenden steht einer hohen Arbeitsbelastung gegenüber

In der Landwirtschaft ist etwa ein Drittel der familienfremden Angestellten und etwa ein Fünftel der Auszubildenden weiblich. Über die Motivation dieser Frauen und ihre berufliche und private Situation war bisher jedoch wenig bekannt. Aktuell liegen in Deutschland keine umfassenden Untersuchungen über diese Arbeitnehmerengruppe vor. Als Ergänzung zur Kernstudie des Projekts wurde die Lebens- und Arbeitssituation von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft in Ost- und Westdeutschland in unterschiedlichen Betriebszweigen untersucht. Es zeigt sich, dass familienfremde angestellte Frauen und Auszubildende in der Landwirtschaft vorwiegend intrinsisch motiviert sind und ein geringes materielles Interesse besitzen. Fordernde Arbeitsbedingungen führen bei einem Teil der Frauen zu starken Be- bzw. Überlastungen. Auch wurde deutlich, dass die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft noch nicht umfänglich verwirklicht ist und die traditionelle Rollenverteilung auch im Privatleben vieler befragter Frauen Bestand hat.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch in der Landwirtschaft eine Herausforderung

Die Studienergebnisse zeigen, dass mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen, andere weibliche Familienangehörige und Betriebsleiterinnen ein großes Arbeitspensum bewältigen und zusätzlich die überwiegende Verantwortung für die Carearbeit tragen. Insbesondere für junge Betriebsleiterinnen ist eine Vereinbarkeit von Betrieb und Familie nur möglich, wenn sie sich einen Ausfall ihrer Arbeitskraft finanziell leisten können und (familiäre) Unterstützung in der Kinderbetreuung erhalten. Manche der befragten Frauen entschieden sich deshalb gegen eine Hofübernahme oder gegen Kinder. Gerade nach der Geburt von Kindern findet häufig eine Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen hin zu Hausarbeit und weg von Leitungsaufgaben statt. Einige Frauen schätzen hingegen besonders die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Arbeit in der Landwirtschaft, da die Kinder auf dem Hof aufwachsen können.

Für Betriebe mit angestellten Frauen stellen Ausfallzeiten dieser Frauen durch Schwangerschaft, Elternzeit oder Beaufsichtigung erkrankter Kinder über einen längeren Zeitraum eine große Herausforderung dar. Angestellte Frauen wiederum berichten von ihren Problemen mit Arbeitsschutz während und erschwertem Wiedereinstieg nach einer Schwangerschaft. Interviews mit Angestellten und Auszubildenden zeigen die Wichtigkeit von verlässlichen Arbeitszeiten, planbaren freien Wochenenden und Urlaubszeiten sowie Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Vereinbarkeit vom landwirtschaftlichen Beruf mit der Familie.

Das Wirtschaften mit und in der Natur und die Verantwortung für Tiere bedingen viele Planungsunsicherheiten. Freie Tage sind daher in der Regel ein „knappes Gut“. Die Onlineumfrage ergab, dass sich (Ehe-)Partnerinnen und Betriebsleiterinnen nach eigenen Angaben im Durchschnitt zehn Urlaubstage und die Angestellten und Auszubildenden 20 Urlaubstage im Jahr nehmen.

Trotz herausfordernder Lebens- und Teilhabebedingungen engagieren sich Frauen in der Landwirtschaft freiwillig in verschiedenen Bereichen

Die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen (90 %) wohnt, wie zu erwarten, in ländlichen Regionen (51 % in sehr ländlichen und 39 % in eher ländlichen Regionen). Auch wenn die meisten Befragten diese ländliche Wohnlage schätzen, so geht sie doch mit hohen Anforderungen an die Alltagsgestaltung und Mobilität einher. Die Wege zu hausärztlicher Versorgung sind für die befragten Frauen fast doppelt so lang wie für den Bundesdurchschnitt (6,9 km zu 3,7 km). Fast zwei Drittel (57 %) der Befragten bewerten ihren Wohnort als „überhaupt nicht“ oder „schlecht“ an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden. Somit werden Frauen oft, wie selbstverständlich zur „Taxifahrerin“, da sie Kinder oder Ältere zu Arztterminen, Behördengängen und Freizeitaktivitäten fahren und von dort abholen.

Daseinsvorsorge im weiteren Sinne geht über materielle Infrastruktur hinaus. Gesellschaftliche Teilhabe, die sich zum Beispiel im freiwilligen Engagement ausdrückt, wirkt sich positiv auf die Lebensqualität aus. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich trotz aller alltäglichen Herausforderung 60 % der Befragten Zeit für ein Ehrenamt nehmen und in verschiedenen Bereichen gesellschaftlich engagiert sind.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Landwirtschaft ist nach wie vor ein Sektor, in dem viel und anstrengende körperliche Arbeit geleistet wird. Dies kann zu körperlicher Be- und Überlastung, zu Erkrankungen, Verschleißerscheinungen und Unfallgefahr führen.

Die qualitativen Untersuchungen haben ergeben, dass nur ein geringes Bewusstsein und wenig Aufklärung über die Gefahren für Frauen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten vorhanden sind. Der richtige Umgang, bspw. mit fruchtbarkeitsrelevanten Substanzen, sowie die Gefahren, die von Zoonosen (insb. für Frauen) ausgehen, sind nicht in ausreichendem Maße Bestandteil der Curricula der Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten. Mitarbeitende werden oft nicht oder nur unzureichend durch Vorgesetzte über mit dem Beruf verbundene

gesundheitliche Risiken aufgeklärt. Hieraus können Unfälle oder Gesundheitsgefährdungen von Frauen durch einen z. B. unsachgemäßen Umgang mit hormonwirksamen Substanzen resultieren. Ein besonderes Risiko besteht dabei für Quereinsteigerinnen oder Auszubildende, die mit den Gefahren am Arbeitsplatz noch nicht vertraut sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Bestimmungen zur Arbeitssicherheit bei den Betrieben der Interviewpartnerinnen oft nur nachlässig umgesetzt werden.

Rollenkonflikte können zu seelischen Belastungen führen

In der Landwirtschaft existieren sektorspezifische Herausforderungen und Stressoren, wie bspw. Kostendruck, Existenzängste oder Familienkonflikte, die als physische und psychische Belastung wahrgenommen werden. Die Studienergebnisse zeigen, dass Frauen von hoher Arbeitsbelastung und zum Teil von Erschöpfung betroffen sind. Zudem legt die Onlinebefragung offen, dass die Frauen auch unter dem von ihnen als schlecht empfundenen Image der Landwirtschaft leiden. Zu den besonders belastenden Faktoren gehören auch Generationen- und Familienkonflikte. Die vielfältigen Anforderungen an Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und/oder arbeiten, sind hoch. Nicht selten geraten diese Rollen – Mutter, Betriebsleiterin, Ehefrau u. v. m. – in Konflikt miteinander. Diese spannungsreichen Differenzen und Diskrepanzen zwischen den einzelnen Rollen können im schlimmsten Fall zu einer Burnout-Erkrankung führen. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass 21 % der Frauen als burnoutgefährdet einzuschätzen sind.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die deutsche Landwirtschaft steht vor großen Herausforderungen. Nicht nur die Klimakrise, sondern auch der demographische Wandel und die Pluralisierung der Lebensformen erfordern eine nachhaltige Transformation der landwirtschaftlichen Wirtschafts- und Lebensweise. Wichtige Schritte auf diesem Weg sind sichere und faire Arbeitsbedingungen, die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit in Beruf, Familie und Ehrenamt sowie die Anerkennung von lebensweltlicher Diversität.

Aufbauend auf den qualitativen und quantitativen Ergebnissen werden eine Reihe von Handlungsempfehlungen abgeleitet, die sich an die Politik, die Frauen selbst, ihre Partner*innen und Familien, öffentliche und private Beratungs- und Bildungsträger sowie Berufs- und Interessenverbände richten. Sie umfassen folgende Themen: (1) Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren, (2) Verbesserung der rechtlichen und sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, (3) Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit, (4) Lebenswerte ländliche Räume: Verbesserung der Lebens- und Verwirklichungschancen für Mädchen und Frauen, (5) Sichtbarmachung der vielfältigen Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben.

Schlüsselwörter: *Frauen, Landwirtschaft, Geschlechterverhältnisse, Arbeitssituation, Gesundheit, Zugang zu Land*

Summary

Background and aims of the study

Female farmer, farm manager, working family member, countrywoman — the positions of women on farms in Germany are just as diverse as the designations. However, little is known about their life plans, wishes and concerns. Even the extensive agricultural statistics do not provide any information on this.

The project "The living situation of women on farms in rural regions of Germany — a socio-economic analysis", funded by the Federal Ministry of Food and Agriculture (BMEL), aims to close this research gap. Researchers from the Thünen Institute of Farm Economics and from the Chair "Rural Sociology" at the University of Göttingen conducted qualitative and quantitative studies throughout Germany from 2019 to 2022, with the support of the Deutscher LandFrauenverband e. V. (dlv) as a cooperation partner.

The study addressed the following central questions: What is the current living and working situation of women on farms in rural regions (status quo)? How is the transformation in agriculture and society changing the lives of women on farms in rural regions? And what conclusions can be drawn from the findings for policy and for rural women's organisations?

Methodological approach

Building on an extensive literature review of the German and international literature on the living and working situation of women in agriculture, a mixed-methods design was used that combines various qualitative and quantitative research approaches.

The research project comprised two sub-studies:

Firstly, the Thünen Institute for Farm Economics and the University of Göttingen prepared the so-called "core study". Here the focus was on the living and working situation of women who either

- have a family connection to the agricultural entrepreneurial family, i.e., are farm successors, (spousal) partners of the farm manager, retired farmer or other female family members, or
- work in management positions, e.g., as managers of family businesses or managing directors of legal entities.

Secondly, the University of Göttingen conducted a "female employee study" focusing on the living and working situation of female trainees and non-managerial employees in agriculture.

The work steps in the "core study" included:

- eleven regional kick-off workshops with a total of 128 participants (winter 2019/2020),
- qualitative individual interviews (a total of 58 narrative-biographical interviews according to Rosenthal and Loch 2002),
- a nationwide online survey (November 2020 to May 2021, 7,345 participants),
- eleven regional workshops with a total of 83 participants to reflect on the study results and derive possible recommendations for action (winter 2021/2022).

The following work steps were carried out in the "female employee study":

- an online survey of non-family employees without a management function or agricultural trainees (January to May 2021, 259 participants),
- qualitative individual interviews (a total of 21 narrative-biographical interviews according to Rosenthal and Loch 2002),
- Case studies on three different farms with female employees, and
- results workshops with employees, trainees and young women farmers (together with the "core study", autumn 2021).

Brief summary of the core results

Women fulfil a wide variety of roles on farms — farm manager, household manager, other family member working on the farm, partner, mother, cook, carer and many more. The majority of the women interviewed experience this variety of roles as a fulfilling challenge, but sometimes also as a great burden with excessive demands. Isolated residential locations, long distances in rural areas and little free time are aggravating factors for many women. Despite their high motivation to work and their great commitment to the business and the family, the women interviewed seldom own a share in the farming business or have sufficient social security. Family and partnership models are still largely traditional, so that young women are rarely socialised to become farm heirs or successors. At the same time, high land prices and low access to credit also make it difficult for women to set up farms.

Position on the farm and work situation are interdependent

The study results show the variety of positions and fields of work of women in agriculture: Frequent activities of the participants in the online survey are bookkeeping and social farm tasks (e.g., being the contact person for employees). Animal husbandry is also an important area that almost two thirds of the women take on. Field work and machine maintenance, on the other hand, are mentioned somewhat less frequently by the respondents, but more often by female farm managers and the predominantly younger other family members. Women are also active in many ways in non-agricultural secondary enterprises², which contribute to the income on about half of the farms of the study participants. Above all, the areas of "direct marketing and on-farm processing", "farm tourism", "social services" and "horse keeping" are mainly the responsibility of women.

Many women see themselves in the role of "stand-in", i.e., they are active in various areas of work on the farm at short notice. Helping out on the farm in the above-mentioned activities as well as maintaining the farm premises are all tasks that are important for the overall success of the farm business, but are often not really recognised.

Interviews with female employees show that these women are often highly motivated and able to work under pressure. However, female employees are confronted with a lack of recognition of their competence and performance as well as unequal pay compared to male colleagues in jobs with comparable requirements and qualifications.

Limited access to land and traditional role models make it difficult for women to become farm managers

In 2020, almost 90 % of agricultural enterprises were managed by men. This puts Germany at the bottom of the European league table. This has not changed much in the past 20 years. The proportion of women as designated farm successors is also very low at 18 %. The empirical studies also give indications of a gender pay gap among female agricultural workers.

The qualitative study results reveal reasons for the lack of gender equality in agriculture: these include internalised ideas of traditional role models (e.g., family farm with man as farm manager), gender-specific socialisation, patrilineal inheritance practices (only very few women inherit farms) and more difficult access to land and capital for start-ups in agriculture.

Nevertheless, the qualitative analyses show that some women develop successful empowerment strategies, despite these barriers and become farm managers. These include professionalisation, e.g., in the form of agricultural education or practical agricultural training courses, orientation towards positive female role models, support through (solidarity) networks and the separation of work and relationships or the accumulation of property and assets independent of personal partnerships.

² Secondary enterprises serve the agricultural business. These include, for example, the processing and marketing of agricultural products ("direct marketing"), tourism activities in connection with the agricultural enterprise or the production of renewable energy. Whether or not these are a separate business for tax purposes is irrelevant for the study conducted here.

The multiple achievements of women on farms are insufficiently reflected in their legal position

Many women share responsibility on the farms. 72 % said they are involved in strategic entrepreneurial decisions, 62 % are responsible for bookkeeping, finances and the office. The women see themselves as (co-)entrepreneurs, but this does not mean that they are also legally involved in the farm. Only 11 % of the respondents own the whole farm outright, another 24 % own part of the land or buildings. Accordingly, there are clear differences between perceived and legal positions on the farm.

Social security for women needs improvement

The Agricultural Pension Fund (Landwirtschaftliche Alterskasse, LAK) for farmers, their spouses and family members working on farms is a compulsory scheme under public law. However, it only provides partial security, i.e. the insured are required to use other forms of old-age provision. 50 % of the women interviewed stated that they pay compulsory contributions to the LAK. According to their responses, 71 % have acquired pension entitlements from the other statutory pension insurance (e.g., from non-agricultural work or child-rearing and care periods). Under certain circumstances, these women can be exempted from compulsory contributions to the LAK, but then forego this old-age pension and other benefits of the social insurance for agriculture, forestry and horticulture (including specific health provisions for agriculture).

An additional occupational pension plan was mentioned by only 20 % of the respondents. As a rule, these women have acquired such entitlements from other professional activities outside the farm business.

Almost 80 % of the women surveyed make private provision for old age, e.g., in the form of life and pension insurance or through property. A lifelong living and cash payment entitlement (Altenteil), which farm recipients/successors can contractually guarantee to the transferring generation, can also contribute to women's social security.

Overall, the level of their old-age security is considered insufficient by one third of respondents, and slightly more than one quarter is unsure about their security. For people with mixed employment histories — this is especially true for women marrying into agriculture — there is a risk of losing entitlements if compulsory contribution periods are not or only partially recognised by other pension schemes.

Another criticism voiced by women is that their entitlement to a pension is not based on their participation in the farm, but only on their status as the wife of the farm owner.

For women who are the spouse or partner of the farm manager or farm owner, a divorce or separation and the death of the partner can pose a risk in terms of financial provision and security in old age. Only 18 % of the female spouses and partners interviewed stated that they were protected from the financial consequences of separation or divorce by a marriage or partnership contract. 29 % have a will in their favour and 17 % stated that they are covered by life insurance in the event of the death of the farm owner. The interviews with women show that this can be a very sensitive or even a taboo subject in families.

Young female farmers face a multitude of demands

Young women also bear the main burden of (unpaid) care work in the household and family; this applies not only to women who are (spousal) partners of the farm manager, but also to female farm successors and young farm managers. Differences between young and older women are evident in outdoor work: more young women take on field work and maintain the machines. In the survey, but also in the workshops, young female farm managers and (future) farm successors mentioned the double burden of running a business and looking after children as a particular challenge. It was doubted whether (several) children and the management of a farm could be reconciled. There is a lack of knowledge about what support can be taken advantage of, despite existing provisions for farm and household help in connection with motherhood.

Within the framework of the online survey, the survey participants had the opportunity to record their personal wishes in open text fields. The answers of 904 young women farmers were evaluated in a differentiated manner. In particular, a lack of appreciation of agriculture, also in monetary terms, the time burden, the high level of bureaucracy, the lack of planning security for investments and policy that is partly perceived as distant from practice were named as burdens. There are many similarities, if one compares these stress factors with the answers of women in other age groups. Differences can be seen with regard to the desire for better old-age security: this was mentioned less frequently by women under 35. The topic does not seem to be as present among young women. The burden of generational conflicts and the desire for separate living space, on the other hand, were mentioned more frequently by young women than by older women.

High intrinsic motivation of female employees and trainees contrasts with a high workload

In agriculture, about one third of non-family employees and about one fifth of trainees are female. However, little is known about the motivation of these women and their professional and private situation. Currently, there are no comprehensive studies on this group of female employees in Germany. As a supplement to the core study of the project, the living and working situation of non-family permanently employed women without a management function and of female agricultural trainees in East and West Germany was investigated on different farms. Non-family-employed women and trainees in agriculture are predominantly intrinsically motivated and have a low material interest. Demanding working conditions lead to severe stress and overload for some of the women. It also became clear that gender equality in the workplace has not yet been fully realised in agriculture and that the traditional division of roles also persists in the private lives of many women.

Reconciling work and family life is also a challenge in agriculture

The study results show that female (spousal) partners, other female family members and farm managers carry a large workload and additionally bear the predominant responsibility for care work. For young female farm managers in particular, a reconciliation of farm and family is only possible if they can financially afford to miss work and receive (family) support in childcare. Some of the women interviewed decided therefore against taking over a farm or having children. Especially after the birth of children, there is often a re-traditionalisation of roles of agriculturally trained women towards housework and away from management tasks. Some women, on the other hand, particularly appreciate the compatibility of work and family life when working in agriculture, as the children can grow up on the farm.

For companies with employed women, the absence of these women due to pregnancy, parental leave or supervision of sick children over a longer period of time is a major challenge. Employed women in turn report problems with occupational health and safety during and difficult re-entry after pregnancy. Interviews with employees and trainees show the importance of reliable working hours, predictable free weekends and holidays, as well as flexibility in working hours to ensure compatibility of agricultural work with family.

Managing the environment, working in nature and the responsibility for animals cause many planning uncertainties. Days off are therefore usually a "scarce commodity". The online survey showed that (spousal) partners and farm managers say that they take an average of ten days off per year and employees and trainees take 20 days off per year.

Despite challenging living and participation conditions, women in agriculture volunteer in various areas

The vast majority of the women surveyed (90 %) live as expected in rural regions (51 % in very rural and 39 % in mainly rural regions). Even though most of the respondents appreciate this rural residential location, it goes hand in hand with high demands on the organisation of everyday life and mobility. The distances to medical care are almost twice as long for the women surveyed as for the national average (6.9 km to 3.7 km). Almost two thirds (57 %) of the respondents rate their place of residence as "not at all" or "poorly" connected to the public

transport network. Thus, women often become "taxi drivers" as a matter of course, as they drive children or elders to and from doctor's appointments, visits to the authorities and leisure activities.

Services of general interest in the broader sense go beyond material infrastructure. Social participation, expressed for example in voluntary work, has a positive effect on the quality of life. The survey results show that despite the everyday challenges, 60 % of the respondents take time for voluntary work and are socially engaged in various areas.

Health and safety at work

Agriculture is still a sector in which a lot of strenuous physical work is done. This can lead to physical strain and overload, illness, signs of wear and tear and the risk of accidents.

The qualitative studies have shown that there is only a low level of awareness and little education about the dangers for women from agricultural activities. Proper handling, e.g., of human-fertility-relevant substances, as well as the dangers posed by zoonoses (especially for women) are not sufficiently included in the curricula of vocational schools, technical colleges and universities. Employees are often not or only insufficiently informed about occupational risks by their superiors. This can result in accidents or health hazards for women due to, for example, improper handling of hormone-active substances. There is a particular risk for career changers or trainees who are not yet familiar with the dangers at the workplace. In addition, it became clear that occupational safety regulations are often implemented inadequately in the companies of the interviewees.

Role conflicts can lead to mental strain

In agriculture, there are sector-specific challenges and stressors, such as cost pressures, existential fears or family conflicts, which are perceived as a physical and psychological burden. The study results show that women are affected by high workloads and, in some cases, exhaustion. In addition, the online survey reveals that women also suffer from the public image of agriculture, which they perceive as bad. Generational and family conflicts are also among the particularly stressful factors. The multiple demands on women who live and/or work on farms are high. It is not uncommon for the roles of mother, farm manager, wife, etc. to come into conflict with each other. These tensions and discrepancies between the individual roles can, in the worst case, lead to burnout. The results of the survey show that 21 % of women are at risk of burnout.

Conclusions and recommendations for action

German agriculture is facing major challenges. Not only the climate crisis, but also demographic change and the pluralisation of lifestyles require a sustainable transformation of the agricultural economy and way of life. Important steps on this path are safe and fair working conditions, the realisation of gender equality in work, family and voluntary work as well as the recognition of diversity in life.

Based on the qualitative and quantitative results, a number of recommendations for action are derived, which are addressed to policy-makers, women themselves, their partners and families, public and private extension and education providers as well as professional and interest groups. They cover the following topics: (1) Realising gender justice in agriculture, (2) Improving the legal and social security of women on farms, (3) Measures for preventive health care and occupational safety, (4) Liveable rural areas: Improving the opportunities for girls and women to live and realise their potential, and (5) Making the diverse achievements of women on farms visible.

Keywords: *women, agriculture, gender equality, work situation, health, access to land*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des BMEL	i
Vorwort des Deutschen LandFrauenverbandes e. V. (dlv)	ii
Zusammenfassung	iii
Summary	ix
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung	1
2 Frauen in der Agrarstatistik	3
2.1 Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft	3
2.2 Frauen als Betriebsleiterinnen	5
2.3 Zwischenfazit	7
3 Studien zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	8
3.1 Quantitative Studien	8
3.2 Qualitative Studien	12
3.3 Zwischenfazit	14
4 Methodische Vorgehensweise	17
4.1 Regionale Auftaktworkshops	17
4.2 Qualitative Einzelinterviews	20
4.3 Onlinebefragung	20
4.4 Ergebnisworkshops	22
5 Ergebnisse der bundesweiten Onlinebefragung	24
5.1 Beschreibung der Stichprobe	24
5.1.1 Position der Frauen auf dem Betrieb	24
5.1.2 Regionale Verteilung der Wohnorte der Teilnehmerinnen	26
5.1.3 Alter der Teilnehmerinnen	26
5.1.4 Betriebliche Einordnung der Stichprobe	27
5.1.5 Zwischenfazit	29
5.2 Angaben zur Person und zur Familien- und Haushaltssituation	29
5.2.1 Herkunft und Bildungsstand	30
5.2.2 Haushalt und Familie	35
5.2.3 Aussagen zur Wohnsituation	38
5.2.4 Zwischenfazit	39
5.3 Tätigkeitsfelder und Arbeitssituation	39
5.3.1 Landwirtschaftliche Tätigkeiten	40
5.3.2 Tätigkeiten in landwirtschaftsnahen Betriebszweigen oder Nebenbetrieben	42
5.3.3 Haushaltstätigkeiten	44
5.3.4 Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit	46
5.3.5 Bedeutung und Kombination der verschiedenen Tätigkeitsbereiche	49
5.3.6 Zwischenfazit	50

5.4	Teilhabe am Betrieb	50
5.4.1	Eigentumsverhältnisse auf den Betrieben	51
5.4.2	Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen	51
5.4.3	Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung	53
5.4.4	Einbringung von Kapital und Fördermitteln	54
5.4.5	Zwischenfazit	55
5.5	Haushaltseinkommen und Bewertung der finanziellen Situation	56
5.5.1	Zusammensetzung des Haushaltseinkommens	56
5.5.2	Subjektive Bewertung der persönlichen Einkommenssituation	57
5.5.3	Mögliche Armutsgefährdung und Wünsche zur finanziellen Situation	59
5.5.4	Zwischenfazit	61
5.6	Soziale und rechtliche Absicherung	61
5.6.1	Altersabsicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	62
5.6.2	Absicherung in der Partnerschaft bei Trennung, Scheidung oder Tod	67
5.6.3	Zwischenfazit	74
5.7	Körperliche und seelische Gesundheit	74
5.7.1	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt eigener Kinder	75
5.7.2	Subjektive Bewertung des eigenen Gesundheitszustands	76
5.7.3	Burnoutgefährdung	77
5.7.4	Zwischenfazit	83
5.8	Work-Life-Balance	84
5.8.1	Einflussfaktoren im Arbeits- und Lebensumfeld der Befragten	85
5.8.2	Ausprägung der Work-Life-Balance auf landwirtschaftlichen Betrieben	90
5.8.3	Arbeits- und Lebenszufriedenheit	95
5.8.4	Zwischenfazit	97
5.9	Daseinsvorsorge und ehrenamtliches Engagement	98
5.9.1	Daseinsvorsorge	98
5.9.2	Bürgerschaftliches Engagement und Interessenvertretung	103
5.9.3	Spezielle Aufgaben im Ehrenamt	106
5.9.4	Zwischenfazit	107
5.10	Hofnachfolge und betriebliche Zukunft	108
5.10.1	Hofnachfolge	108
5.10.2	Geschwisterkonstellationen	109
5.10.3	Betriebliche Zukunft	111
5.10.4	Zwischenfazit	112
5.11	Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Junglandwirtinnen	112
5.11.1	Ausgewählte soziodemographische Merkmale	113
5.11.2	Tätigkeiten	114
5.11.3	Teilhabe am Betrieb	115
5.11.4	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt eigener Kinder	115
5.11.5	Belastungsfaktoren und subjektives Wohlbefinden	117
5.11.6	Zwischenfazit	119

5.12	Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Frauen auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben	120
5.12.1	Position im Betrieb und ausgewählte soziodemographische Merkmale	120
5.12.2	Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten im Betrieb	122
5.12.3	Soziale Absicherung und subjektives Wohlbefinden	124
5.12.4	Hofnachfolge und betriebliche Zukunft	125
5.12.5	Zwischenfazit	126
6	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	127
6.1	Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren	127
6.2	Verbesserung der rechtlichen und sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	129
6.3	Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit	130
6.4	Lebenswerte ländliche Räume: Verbesserung der Lebens- und Verwirklichungschancen für Mädchen und Frauen	132
6.5	Sichtbarmachung der vielfältigen Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	134
	Literaturverzeichnis	136
	Anhang	A1

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anteile der rund 335.400 weiblichen Arbeitskräfte nach Beschäftigungsform in der deutschen Landwirtschaft	3
Abbildung 2:	Weibliche Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft	4
Abbildung 3:	Entwicklung der Anzahl Betriebsleiter*innen nach Geschlecht in Deutschland seit 2005	5
Abbildung 4:	Übersicht der Workshopregionen	18
Abbildung 5:	Position der Teilnehmerinnen auf dem Betrieb	25
Abbildung 6:	Alter der Teilnehmerinnen nach Altersbändern	26
Abbildung 7:	Herkunft aus der Landwirtschaft und Position im Betrieb	31
Abbildung 8:	Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten im Bereich Landwirtschaft	41
Abbildung 9:	Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten in landwirtschaftsnahen Nebenbetrieben	43
Abbildung 10:	Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten im Bereich Haushalt	45
Abbildung 11:	Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit	46
Abbildung 12:	Gründe für die Ausübung einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit	48
Abbildung 13:	Kombinationen von Tätigkeitsbereichen der Frauen	49
Abbildung 14:	Beteiligung an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen nach Position im Betrieb	52
Abbildung 15:	Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung	53
Abbildung 16:	Durchschnittliche Bewertung der persönlichen Einkommenssituation nach Betriebsform	59
Abbildung 17:	Formen der Altersvorsorge	64
Abbildung 18:	Gewünschte Themen für Informations- oder Beratungsangebote	67
Abbildung 19:	Häufigkeiten der Items aus der Frage zum Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Screening	78
Abbildung 20:	Häufigkeiten der Gefährdung nach Copenhagen Burnout Inventory (CBI)	79
Abbildung 21:	Burnoutgefährdung und Bewertung der Einkommenssituation	80
Abbildung 22:	Burnoutgefährdung und Bewertung der betrieblichen Zukunft	81
Abbildung 23:	Burnoutgefährdung nach Betriebsschwerpunkt	81
Abbildung 24:	Burnoutgefährdung und Alter	82
Abbildung 25:	Burnoutgefährdung und Zufriedenheit alles in allem	83
Abbildung 26:	Einstellungen der Befragten zu den Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld	86
Abbildung 27:	Einstellungen zu den Belastungsfaktoren im alltäglichen Leben	87

Abbildung 28:	Einstellungen zur Arbeits- und Lebenskultur in der Landwirtschaft	89
Abbildung 29:	Persönliche Wünsche der Befragten	90
Abbildung 30:	Durchschnittliche Urlaubstage der Befragten nach Betriebsform	93
Abbildung 31:	Urlaubsreisen der Befragten	94
Abbildung 32:	Einschätzung von Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand und Einkommenssituation	97
Abbildung 33:	Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen der Befragten	104
Abbildung 34:	Mitgliedschaft in Vereinen und Interessenvertretungen	105
Abbildung 35:	Übernahme von besonderen Aufgaben im Ehrenamt	106
Abbildung 36:	Position der Junglandwirtinnen im landwirtschaftlichen Betrieb im Vergleich	113
Abbildung 37:	Aufgaben von Junglandwirtinnen in der Landwirtschaft im Vergleich	114
Abbildung 38:	Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch Junglandwirtinnen im Vergleich	115
Abbildung 39:	Arbeitssituation von Junglandwirtinnen nach der Geburt im Vergleich	116
Abbildung 40:	Einschätzung der Belastung in Bezug auf „Die Frage, wie es zukünftig mit dem landwirtschaftlichen Betrieb weitergeht“ von Junglandwirtinnen im Vergleich	117
Abbildung 41:	Einschätzung zur Belastung durch Generationenkonflikte von Junglandwirtinnen im Vergleich	118
Abbildung 42:	Allgemeine Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand und Einkommenssituation von Junglandwirtinnen	119
Abbildung 43:	Teilnahme an der Befragung nach Position im Betrieb und Wirtschaftsweise	121
Abbildung 44:	Vergleich der Häufigkeiten von Aktivitäten in der Direktvermarktung	122
Abbildung 45:	Bewertung der Einkommenssituation durch Frauen von Ökobetrieben im Vergleich	123
Abbildung 46:	Einschätzung der Belastung durch „Das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft“ im Vergleich	125

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1:	Anteil Betriebsleiterinnen nach Größenklassen der Betriebe und Voll- und Teilzeitbeschäftigung	6
Tabelle 3-1:	Übersicht der Studien zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	15
Tabelle 4-1:	Verteilung der Positionen der 128 Workshopteilnehmerinnen, Selbstbezeichnung mit der Möglichkeit an Mehrfachnennungen	19
Tabelle 4-2:	Gewählte Diskussionsthemen in den Ergebnisworkshops	23
Tabelle 5-1:	Wohnort der Teilnehmerinnen nach Region	26
Tabelle 5-2:	Flächenausstattung der Betriebe der Teilnehmerinnen im Vergleich zur Agrarstatistik 2020	27
Tabelle 5-3:	Rechtsform der Betriebe im Vergleich zur Agrarstatistik 2020	28
Tabelle 5-4:	Produktionsschwerpunkt der Betriebe der Teilnehmerinnen	28
Tabelle 5-5:	Anzahl der Frauen von biologisch wirtschaftenden Betrieben in der Befragung	29
Tabelle 5-6:	Bezug der Befragten zur Landwirtschaft	30
Tabelle 5-7:	Höchster Bildungsabschluss der Befragten	32
Tabelle 5-8:	Bereiche der beruflichen Abschlüsse der Frauen	33
Tabelle 5-9:	Tätigkeit im Beruf mit dem höchsten erworbenen Bildungsabschluss	34
Tabelle 5-10:	Zusammenhang zwischen außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit und der Ausübung des erlernten Berufs	34
Tabelle 5-11:	Familienstand der Teilnehmerinnen	35
Tabelle 5-12:	Anzahl Generationen in den Haushalten der Befragten	36
Tabelle 5-13:	Anzahl Personen im Haushalt der Befragten	37
Tabelle 5-14:	Anzahl Kinder und Jugendliche im Haushalt der Befragten	38
Tabelle 5-15:	Unterstützung bei den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten	46
Tabelle 5-16:	Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit	47
Tabelle 5-17:	Eigentum am Betrieb	51
Tabelle 5-18:	Einbringung von Kapital in den Betrieb und Einwerbung von Fördermitteln	54
Tabelle 5-19:	Zusammensetzung des Haushaltseinkommens für die Gruppen <i>Betriebsleiterinnen</i> und <i>(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung</i>	57
Tabelle 5-20:	Bewertung der persönlichen Einkommenssituation	58
Tabelle 5-21:	Hinweise zur Armutgefährdung bei den Studienteilnehmerinnen	60
Tabelle 5-22:	Einschätzung der Studienteilnehmerinnen zu ihrer Absicherung im Alter	65
Tabelle 5-23:	Ausgewählte Themen in den Ergebnisworkshops	66

Tabelle 5-24:	Abschluss eines Ehe- oder Partnerschaftsvertrags nach Position im Betrieb	70
Tabelle 5-25:	Regelungen im Hinblick auf den Tod des Partners	73
Tabelle 5-26:	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt	75
Tabelle 5-27:	Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“	76
Tabelle 5-28:	Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands	76
Tabelle 5-29:	Freizeitaktivitäten der Befragten	91
Tabelle 5-30:	Jährliche Urlaubstage der Befragten	93
Tabelle 5-31:	Lebenszufriedenheit der Befragten	96
Tabelle 5-32:	Wohnort der Teilnehmerinnen nach Raumtyp	99
Tabelle 5-33:	Anbindung der Wohnorte der Teilnehmerinnen an öffentliche Verkehrsmittel	99
Tabelle 5-34:	Entfernung des Wohnorts zu Infrastrukturen der Daseinsvorsorge und zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz in km	100
Tabelle 5-35:	Durchschnittliche Entfernungen zu Infrastrukturen der Daseinsvorsorge und zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz nach Raumtyp in km	101
Tabelle 5-36:	Eigene Einschätzung der Frauen zur Anbindung an das Internet	101
Tabelle 5-37:	Angaben zur Betriebsnachfolge	108
Tabelle 5-38:	Geschwisterkonstellation aller Befragungsteilnehmerinnen	109
Tabelle 5-39:	Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Position von Frauen mit landwirtschaftlichfamiliärem Hintergrund	110
Tabelle 5-40:	Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Hofnachfolge	110
Tabelle 5-41:	Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebs	111

Abkürzungsverzeichnis

A

AdL	Alterssicherung der Landwirte
AK	Arbeitskräfte
ALG	Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte
ALLBUS	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
ASG	Agrarsoziale Gesellschaft e. V.

B

BbgHöfeOG	Gesetz über die Höfeordnung für das Land Brandenburg
BG	Berufsgenossenschaft
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BLE	Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BÖLW	Bund Ökologische Lebensmittelwirtschaft

C

CBI	Copenhagen Burnout Inventory
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire

D

DESTATIS	Statistisches Bundesamt
dlv	Deutscher LandFrauenverband e. V.
DRK	Deutsches Rotes Kreuz

E

ELER	Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums
EU-SILC	EU statistics on income and living conditions / Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen

F

FDZ	Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder
-----	--

G

GAK	Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“
GbR	Gesellschaft bürgerlichen Rechts
GESIS	Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
GV	Großvieheinheit/Großvieheinheiten

H

HöfeO	Höfeordnung
-------	-------------

I	
ICD	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
InVeKoS	Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem
L	
LAK	Landwirtschaftliche Alterskasse
LEADER	Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale / Verbindung zwischen Tätigkeiten zur Entwicklung der Wirtschaft im ländlichen Raum
LKK	Landwirtschaftliche Krankenkassen
LPG	Landwirtschaftliche Produktionsgenossenschaft
LWK	Landwirtschaftskammer
LZ	Landwirtschaftszählung
O	
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development / Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
R	
RhLV	Rheinischer LandFrauenverband e. V.
S	
SDG	Sustainable Development Goals / Ziele für nachhaltige Entwicklung
SÖSTRA	Institut für sozialökonomische Strukturanalysen
SVLFG	Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau
T	
THW	Technisches Hilfswerk
U	
UN	United Nations / Vereinte Nationen
W	
WLLV	Westfälisch-Lippischer Landfrauenverband e. V.
Z	
ZKL	Zukunftskommission Landwirtschaft

1 Einleitung

Männerdomäne Landwirtschaft? Die Bedeutung der Frauen für die Landwirtschaft und den sozialen Zusammenhalt in ländlichen Räumen wird vielfach unterschätzt. Dabei arbeiteten nach der Landwirtschaftszählung 2020 rund 335.400 Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland. Das bedeutet: Jede dritte landwirtschaftliche Arbeitskraft ist eine Frau (36 %). Die Statistik offenbart zudem ein vielschichtiges Bild der verschiedenen Positionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben: Rund 22 % der in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen sind als ständig angestellte Arbeitskräfte und 35 % als Saisonarbeitskräfte tätig, der Anteil der Familienarbeitskräfte liegt bei 43 %. Der überwiegende Teil dieser weiblichen Familienarbeitskräfte sind Ehegattin oder eingetragene Lebenspartnerin des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin (59 %). Betriebsinhaberinnen machen dagegen nur 18 % Prozent an den weiblichen Familienarbeitskräften bzw. 8 % aller weiblichen Arbeitskräfte aus.

Auch an den Universitäten sind Frauen mittlerweile stark vertreten. Den Studiengang Agrarwissenschaften schließen an der Universität Göttingen etwa genauso viele Frauen wie Männer ab (Georg-August-Universität, 2022). Auch bei den Auszubildenden in den grünen Berufen steigt der Frauenanteil. Im Ausbildungsberuf Landwirt*in waren es im Jahr 2020 knapp 19 %. 15 Jahre vorher lag der Frauenanteil hier noch bei ungefähr 9 % (BLE, 2021).

Vorausgegangene Studien zeigen, dass Frauen aufgrund der vielfältigen Aufgaben, die sie auf den Betrieben übernehmen und verantworten, einen hohen Anteil am Betriebserfolg haben. Nach einer Studie des Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbandes (WLLV) und des Rheinischen LandFrauenverbandes (RhLV) (Kuhlmann, 2016) haben Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben allerdings oft mit mangelnder Anerkennung ihrer Arbeit zu kämpfen – und das, obwohl sie für die Koordination zwischen dem landwirtschaftlichen Betrieb, dem Familienleben und dem sozialen Umfeld essentiell sind. Dies belegen auch die jüngeren, auf Bundeslandebene erstellten Studien zur Lebenssituation der Bäuerinnen in Baden-Württemberg und Bayern (Dehoff und Roosen, 2021; Schanz et al., 2018).

Auch ein Blick auf die Vorstände von landwirtschaftlichen Interessenvertretungen und von Unternehmen des Agribusiness, auf die Preisträger*innen von Agrarwettbewerben und nicht zuletzt auf die Betriebsleitungen von landwirtschaftlichen Betrieben selbst verdeutlicht, dass die Landwirtschaft nach wie vor ein sehr männlich dominiertes Berufsfeld ist. Dies trifft im besonderen Maße auf Führungspositionen zu. Dieser Gender-Gap ist bei den Leitungen von landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland besonders hartnäckig. Fast 90 % werden von Männern geführt (Destatis, 2021a). Damit hat sich der Frauenanteil bei Betriebsleitungen in den letzten 20 Jahren nur um zwei Prozentpunkte erhöht (vgl. Pöschl, 2004). Zwar gibt es laut der Agrarstatistik Hoffnung auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis: Immerhin 18 % der Höfe sollen zukünftig von Frauen übernommen werden (Destatis, 2021f). Jedoch bleibt abzuwarten, wie verlässlich diese Prognose ist. Denn die angegebenen 18 % beziehen sich nur auf die Betriebsleiter*innen, die bereits wissen, wer die Hofnachfolge antritt – und diese repräsentieren nur etwas mehr als ein Viertel der landwirtschaftlichen Einzelunternehmen (ebenda).

In den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen (UN) ist die Gleichstellung der Geschlechter das fünfte der insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele. Die deutsche Bundesregierung hat sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zu der Umsetzung dieser Ziele bekannt (Die Bundesregierung, 2022). Auch die Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL 2021) fordert mehr Gleichstellung: „Daher braucht es Maßnahmen zur Steigerung von Gerechtigkeit und Gleichstellung in der Landwirtschaft und ihren Gremien sowie im Agribusiness insgesamt mit dem Ziel der gleichberechtigten Sichtbarkeit, Anerkennung und Teilhabe (u. a. an Führungspositionen) aller Menschen.“

Um die bestehenden Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen in der Landwirtschaft gezielt angehen zu können, bedarf es allerdings vertiefter Einblicke in den Status quo der tatsächlichen Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen. Trotz der großen Bedeutung der Frauen für die deutsche Landwirtschaft fehlte es bislang an einer bundesweit ausgerichteten Studie zu dieser Thematik. Denn auch aus der Agrarstatistik lässt sich kein aussagekräftiges Bild über die tatsächliche Lebens- und Arbeitssituation sowie die Rolle der Frauen in der

Landwirtschaft ableiten. Vor diesem Hintergrund war es Ziel dieses Forschungsvorhabens, eine deutschlandweite quantitative und qualitative Untersuchung zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben durchzuführen und aus den gewonnenen Erkenntnissen Schlussfolgerungen für die Politik und für die Landfrauenvertretungen zu ziehen.

Zentrale Fragestellungen

Den Projektarbeiten liegen folgende zentrale Fragestellungen zugrunde:

- Status quo: Wie ist die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben?
- Wie verändert die Transformation in Landwirtschaft und Gesellschaft das Leben der Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in den ländlichen Regionen?
- Welche Schlussfolgerungen sind aus den gewonnenen Erkenntnissen für die Politik und für die Landfrauenvertretungen zu ziehen?

Die Studie wurde vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) gefördert und von Wissenschaftlerinnen des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und des Lehrstuhls für Soziologie Ländlicher Räume der Georg-August-Universität Göttingen durchgeführt. Sie wurden dabei vom Deutschen LandFrauenverband e. V. (dlv) als Kooperationspartner unterstützt. Die detaillierten Forschungsergebnisse finden sich in zwei getrennten Berichten (dem hier vorliegenden Bericht des Thünen-Instituts sowie dem Endbericht der Universität Göttingen (Pieper et al., 2023)), wobei beide Berichte mit identischen, untereinander abgestimmten Handlungsempfehlungen schließen.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Gestartet wird mit einer Auswertung der vorliegenden Daten aus der Officialstatistik zu den Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Daran schließt ein Literaturüberblick über Studien zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben aus Deutschland und einigen europäischen Ländern an. Nach einer Beschreibung der methodischen Vorgehensweise erläutern mehrere Kapitel die quantitativen Ergebnisse. Darauf aufbauend werden schließlich Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben.

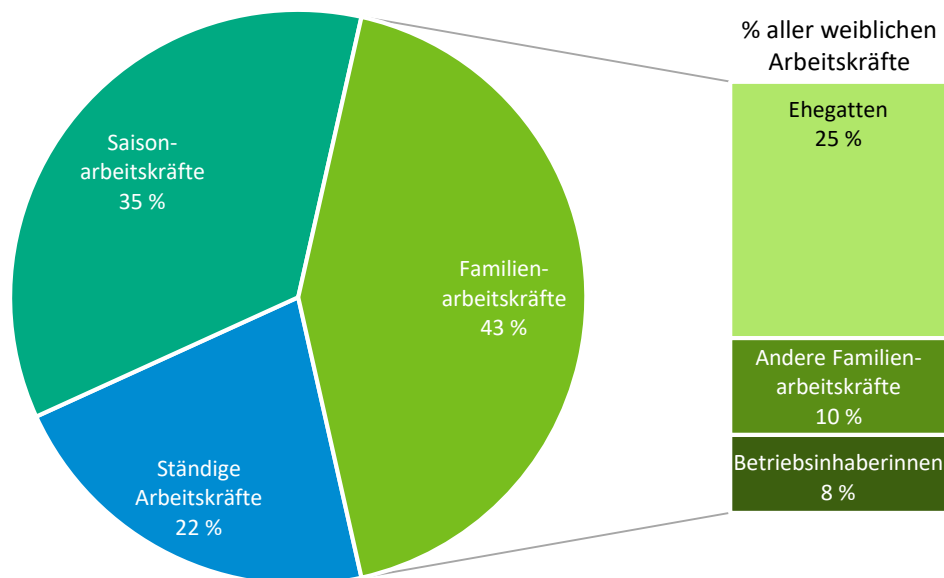
2 Frauen in der Agrarstatistik

2.1 Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Obwohl Frauen auf den Höfen immer eine tragende Rolle spiel(t)en, ist die Landwirtschaft eine nach wie vor männlich geprägte Branche. Die Arbeitskräfteerhebung der Landwirtschaft gibt regelmäßig Auskunft darüber, wie viele Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland arbeiten. Aktuellste Zahlen liegen im Rahmen einer repräsentativen Erhebung für die Arbeitskräfte und in Form totaler Ergebnisse für die Berufsbildung der Betriebsleiter*innen/Geschäftsführer*innen im Rahmen der Landwirtschaftszählung 2020 vor (Destatis, 2021a).

In 2020 gab es ca. 263.500 Betriebe, auf denen insgesamt 937.900 Personen gearbeitet haben. Davon waren rund 335.400 Frauen, das entspricht einem Anteil von rund 36 % an allen Arbeitskräften (AK). Diese unterteilen sich in ständig angestellte Beschäftigte, Saison- und Familienarbeitskräfte. Die Familienarbeitskräfte werden nur für landwirtschaftliche Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen ausgewiesen. Zu den Familienarbeitskräften gehören neben den Betriebsinhaber*innen sowohl die mitarbeitenden Ehegattinnen bzw. Ehegatten als auch andere Familienarbeitskräfte (siehe Abbildung 1). Von den weiblichen Familienarbeitskräften sind 18 % Betriebsinhaberin; bezogen auf alle weiblichen Arbeitskräfte sind es 8 %. Die Arbeitskräfteerhebung betrifft nur Personen, die auf den landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten.

Abbildung 1: Anteile der rund 335.400 weiblichen Arbeitskräfte nach Beschäftigungsform in der deutschen Landwirtschaft



Anm.: Familienarbeitskräfte und Unterkategorien werden in der Landwirtschaftszählung nur auf Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen erhoben.

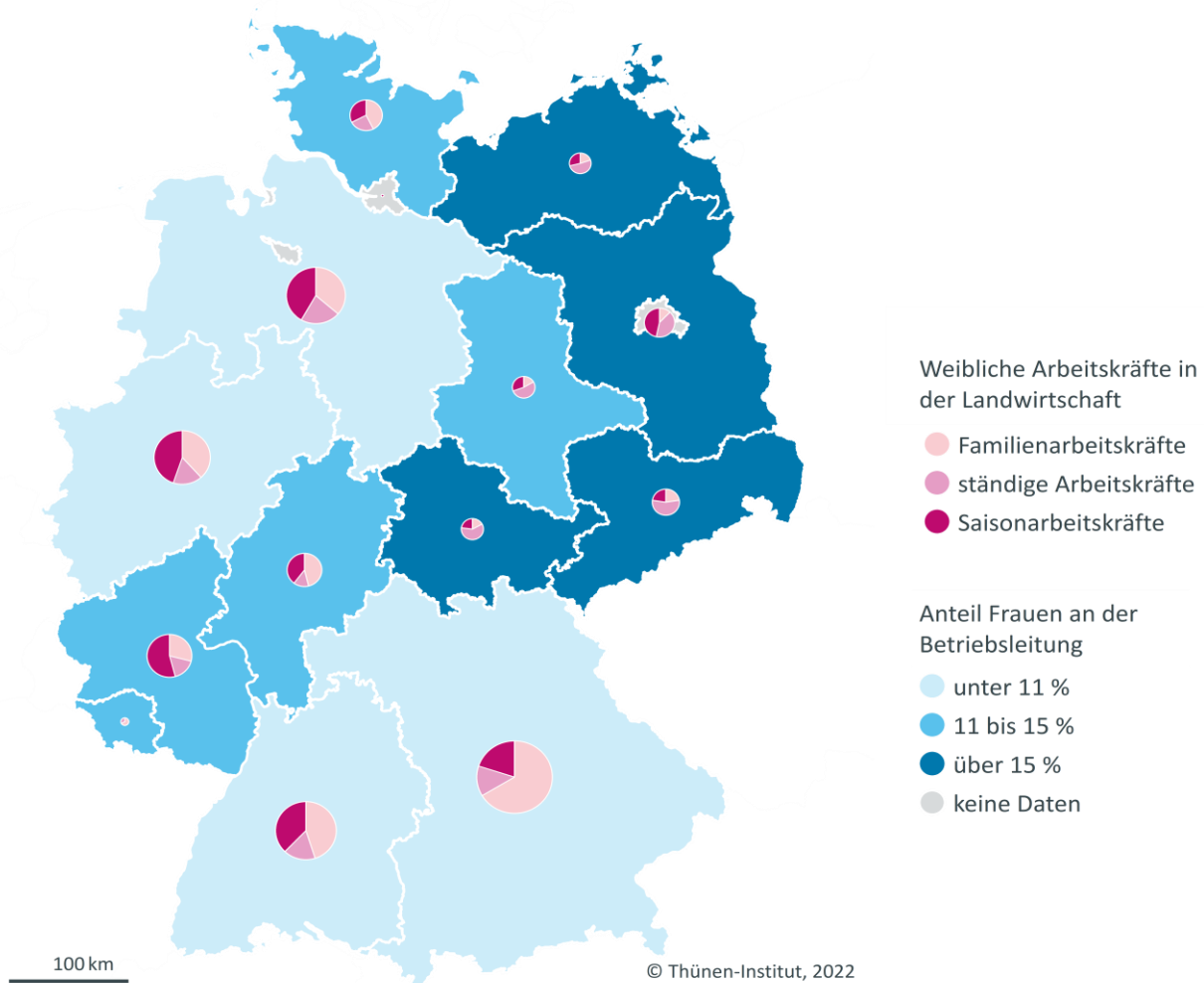
Quelle: Destatis (2021a).

Bei der Art der Beschäftigung der Frauen – wie auch der Männer – in der Landwirtschaft gibt es deutliche regionale Unterschiede. Diese hängen nicht nur mit der Größe der Betriebe, sondern vor allem mit den betrieblichen Produktionsschwerpunkten und der Rechtsform zusammen (Abbildung 2). So werden im Anbau von Sonderkulturen (Obst, Gemüse, Wein) mehr Saisonarbeitskräfte benötigt als zum Beispiel in der Milchviehhaltung. Außerdem unterscheiden sich die Betriebe, u. a. historisch bedingt, zwischen Norden und Süden und Osten und Westen. Im Süden gibt es noch mehr kleinstrukturierte Familienbetriebe als im Norden. In den ostdeutschen

Bundesländern sind deutlich mehr Betriebe zu finden, die mit angestellten Arbeitskräften auf größeren Flächen wirtschaften.

Die Anzahl der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft hat im Rahmen des Strukturwandels mit einem Rückgang an Betrieben und vor allem Tierhaltungen seit 2010 um 15 % abgenommen. Dabei ist der Rückgang bei der Zahl der weiblichen Arbeitskräfte größer (-20 %), als dies bei den männlichen Arbeitskräften der Fall ist (-11 %) (Destatis, 2021a, 2011a).

Abbildung 2: Weibliche Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft



Quelle: Destatis (2021a) Tabelle 611.2T und eigene Berechnung.

Wie in vielen anderen Berufen arbeiten auch in der Landwirtschaft Frauen häufiger in Teilzeit als Männer, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auch bei den Männern recht hoch liegt. So waren nur 29 % aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in 2020 vollzeitbeschäftigt. Dies ist vor allem auf einen hohen Anteil an Saisonarbeitskräften und Nebenerwerbsbetrieben zurückzuführen. Bei den weiblichen Arbeitskräften lag der Anteil der in Vollzeit Beschäftigten bei 18 % und bei den männlichen Arbeitskräften bei 35 %. In der Kategorie der „ständigen Arbeitskräfte“ ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten deutlich höher: 55 % für alle, 39 % für die weiblichen und 63 % für die männlichen Arbeitskräfte. Bei den „Familienarbeitskräften“ betrug der Anteil der Vollzeitbeschäftigten insgesamt 34 %, 23 % bei den weiblichen und 39 % bei den männlichen Arbeitskräften. Entsprechend waren 77 % der weiblichen und 61 % der männlichen Familienarbeitskräfte teilzeitbeschäftigt (Destatis, 2021a).

Ob die weiblichen Familienarbeitskräfte häufiger in Teilzeit auf dem Betrieb arbeiten, weil sie die Hauptlast für Hausarbeit und Kinder tragen, ist aus den Daten der Landwirtschaftszählung nicht ablesbar. In der Vergangenheit

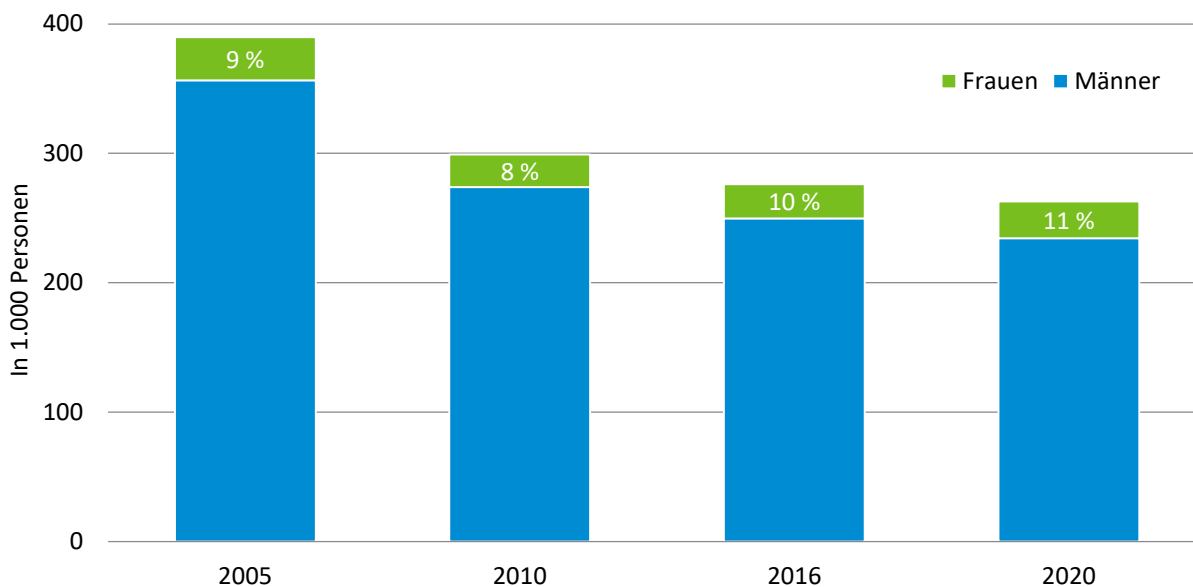
wurde die Arbeitszeit im Haushalt des landwirtschaftlichen Betriebsleiters erhoben (Pöschl, 2004), dies ist seit 2010 nicht mehr der Fall. Der im Vergleich zu Männern höhere Grad der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen könnte aber einen ersten Hinweis auf den Gender-Care-Gap in der Landwirtschaft³ geben.

Im Vergleich zu anderen Berufen lag der Frauenanteil in der Landwirtschaft laut der Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom November 2018 mit 31 % deutlich geringer als bei allen Beschäftigten (49 %), allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Berufsgruppen. In zwei grünen Berufsgruppen ist der Frauenanteil sogar höher als im Durchschnitt: in der Pferdewirtschaft (62 %) und in der Tierpflege (58 %). Am geringsten ist der Frauenanteil mit 11 % in der Forst- oder Jagdwirtschaft sowie in der Landschaftspflege (BMEL, 2020).

2.2 Frauen als Betriebsleiterinnen

Wie die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen, ist der Anteil Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft gering. Im Jahr 2020 wurden bundesweit nur 11 % der Betriebe von Frauen geleitet (Destatis, 2021a). Auch beim Anteil der von Frauen geleiteten Betriebe gibt es deutliche regionale Unterschiede mit historisch bedingt überdurchschnittlich vielen Betriebsleiterinnen in den ostdeutschen Bundesländern (siehe Abbildung 2). Obwohl die Zahl der Betriebsleiterinnen seit 2005 absolut von 33.500 auf 28.400 zurückging, stieg dennoch der Frauenanteil von knapp 9 % in 2005 auf 11 % in 2020 (Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Anzahl Betriebsleiter*innen nach Geschlecht in Deutschland seit 2005



Quellen: Destatis (2021a, 2016, 2011a); Pöschl (2004).

Im Jahr 2016 lag Deutschland diesbezüglich im europäischen Vergleich eher am unteren Ende. Der Frauenanteil an der Betriebsleitung war in den baltischen Staaten, Österreich, Italien und Rumänien deutlich höher, während die Situation in Finnland, Dänemark und den Niederlanden eher mit Deutschland vergleichbar war (eurostat, 2019). Daran hat sich 2020 wenig geändert: Das Schlusslicht bilden die Niederlande, dort wurden nur 5,6 % der Betriebe von Frauen geleitet. Die Situation in Malta (10,8 %), Dänemark (10,9 %) und Irland (11,4 %) war mit Deutschland vergleichbar. Ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis gab es in Lettland und Litauen (mit 44,8 % bzw. 44,9 % weiblichen Betriebsleitungen) (eurostat, 2022).

³ Der Gender-Care-Gap wird berechnet, indem der Unterschied beim täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern zum täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit der Männer ins Verhältnis gesetzt wird (BMFSFJ (2018)).

Frauen leiten häufiger kleinere Betriebe als Männer. So ist der Anteil Betriebsleiterinnen bei Betrieben von 5 bis 10 ha am höchsten und bei Betrieben von 5 bis 20 ha höher als bei größeren Betrieben (Tabelle 2-1). Bei den kleineren Betrieben ist der Anteil von Betriebsleiterinnen mit Teilzeitbeschäftigung deutlich höher und geht mit wachsender Betriebsgröße zurück. Insgesamt betrug der Anteil der Betriebsleiterinnen in Teilzeit 67 % im Vergleich zu 52 % der männlichen Betriebsleiter. Landwirtschaftliche Betriebsleitung ist demnach häufig keine Vollzeitbeschäftigung, was einem Anteil von 49 % Nebenerwerbsbetrieben entspricht (Destatis, 2021a).

Tabelle 2-1: Anteil Betriebsleiterinnen nach Größenklassen der Betriebe und Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Landwirtschaftlich genutzte Fläche	Anzahl weiblich	% weiblich	davon teilbeschäftigt	% teilbeschäftigt
Unter 5 ha	3.077	14,3 %	2.208	71,8 %
5 bis 10 ha	7.073	15,8 %	5.945	84,1 %
10 bis 20 ha	6.826	13,0 %	5.043	73,9 %
20 bis 50 ha	6.050	9,9 %	3.507	58,0 %
50 bis 100 ha	2.983	6,7 %	1.293	43,3 %
100 bis 200 ha	1.418	5,7 %	564	39,8 %
200 bis 500 ha	636	6,8 %	271	42,6 %
500 bis 1.000 ha	215	8,9 %	74	34,4 %
1.000 und mehr ha	134	9,1 %	44	32,8 %
Insgesamt	28.412	10,8 %	18.949	66,7 %

Quelle: Eigene Berechnung nach Destatis (2021a).

Vor allem in den westdeutschen Bundesländern wurden und werden landwirtschaftliche Betriebe überwiegend an den Sohn und nicht an die Tochter übergeben. Der Anteil Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft wird in Zukunft aber vermutlich eher steigen. Der Anteil Betriebe, die eine Tochter als Hofnachfolge bestimmen, betrug im Jahr 2020 rund 18 %; dies stellt eine Zunahme im Vergleich zu 2010 dar, als der Anteil bei 14 % lag (Destatis, 2021f).

Um einen detaillierten Überblick über Eigenschaften der von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betriebe zu erhalten, wurden vertiefte Analysen im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der statistischen Ämter der Länder und des Bundes durchgeführt. Dabei wurden die Daten aus dem Personaldatensatz der LZ 2020 mit Daten aus dem Betriebsdatensatz der LZ 2020 verschnitten und eine neue Variable „weibliche Betriebsleitung“ aus Variablen des Personaldatensatzes erstellt⁴. Die Analysen wurden für die im Rahmen der LZ als repräsentativ geltende Stichprobe (ca. 70.000 Betriebe) durchgeführt und wenn für Merkmale die Ergebnisse vorlagen, auch mit Daten aus der Vollerhebung verglichen.

⁴ Variable C0901 (Wer ist Betriebsleiter? Familienarbeitskräfte) und C0903 (Wer ist Betriebsleiter? Ständige Arbeitskräfte); siehe Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2022).

Zusammenfassend konnten folgende erste Erkenntnisse aus der Auswertung der Daten des Forschungszentrums gewonnen werden.⁵

- Die Untersuchung der Größenverteilung bestätigt, dass Frauen eher kleinere Betriebe leiten (siehe auch Tabelle 2-1). Auch die Analyse nach Standardoutput⁶ der Betriebe bestätigt, dass Frauen eher kleine Betriebe leiten. Der Frauenanteil an der Betriebsleitung ist geringfügig höher für Nebenerwerbsbetriebe als für Haupterwerbsbetriebe.
- Die Analyse der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung ergab höhere Anteile weiblicher Betriebsleitung für spezialisierte Gartenbaubetriebe und geringfügig höhere für Weideviehbetriebe. Der Anteil von Betrieben, die von Frauen geführt wurden, war geringer bei Veredlungsbetrieben, bei Viehhaltungsverbundbetrieben und bei Pflanzenbau-Viehhaltung-Verbundbetrieben. Bei den Kennzahlen der Viehhaltung zeigt sich, dass Betriebe, die von Frauen geleitet werden, im Durchschnitt mehr Ziegen und mehr Pferde, aber weniger Rinder, Schafe, Schweine und Geflügel und weniger Großvieheinheiten (GV) insgesamt pro Betrieb halten.
- Der Anteil weiblicher Leitung ist geringfügig höher bei Betrieben des ökologischen Landbaus als insgesamt. Dies wird auch bei der Analyse der Angaben zu ökologischer Flächenbewirtschaftung und Viehbeständen bestätigt.
- Die Analysen der Einkommenskombinationen im Betrieb weisen zum Teil sehr geringe Fallzahlen in beiden Datensätzen auf. Tendenziell scheint aber der Anteil von Betrieben mit weiblicher Leitung für folgende Kategorien höher zu sein: Direktvermarktung und Pensions- und Reitsportpferdehaltung. Bei der Analyse des Umsatzanteils aus Einkommenskombinationen ergibt sich ein höherer Anteil weiblicher Leitung für Betriebe, die 50 bis 100 % ihres Einkommens aus Einkommenskombinationen erwirtschaften.

Aus weiteren statistischen Daten (BLE, 2021) lassen sich folgende Zusammenhänge erkennen: Der Anteil weiblicher Betriebsleitung steht auch im Zusammenhang mit der Berufswahl, aber die Entscheidung für einen Beruf in der Landwirtschaft ist immer noch von Geschlechterstereotypen geprägt. So ist beispielsweise der Frauenanteil bei den Auszubildenden im Beruf Pferdewirt/-in besonders hoch und im Beruf Fachkraft für Agrarservice besonders niedrig, obwohl sich Frauen auch für diesen Beruf entscheiden. Den Schritt in die Landwirtschaft gehen über die letzten Jahre konstant mehr Frauen – 2020 betrug der Anteil Frauen, die einen der sogenannten grünen Berufe wählten, 24 %. Im Ausbildungsberuf Landwirt*in waren es knapp 19 %. 15 Jahre vorher lag der Frauenanteil hier noch bei ungefähr 9 %. Im Studium der Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften und in der Veterinärmedizin betrug der Frauenanteil in 2020 sogar 59 % (BMEL 2020b).

2.3 Zwischenfazit

Insgesamt zeigen die Auswertungen der Arbeitserhebung der aktuellen Landwirtschaftszählung 2020, dass der Zugang zur Ressource Land für Frauen immer noch beschränkt bleibt. Sie leiten seltener als Männer landwirtschaftliche Betriebe und sind auch weniger häufig Betriebsinhaberinnen. Auch im Jahr 2020 gab es deutlich weniger designierte weibliche Hofnachfolger*innen als männliche. Ob Frauen in vergleichbaren Anstellungsverhältnissen in der Landwirtschaft geringere Arbeitsentgelte als Männer haben und es somit einen Gender-Pay-Gap zwischen beiden Geschlechtern gibt, kann aufgrund der begrenzten Datenlage hier nicht festgestellt werden und die Beantwortung bleibt weiteren Analysen vorbehalten. Auch die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Landwirtschaft müsste für beide Geschlechter noch genauer untersucht werden, um einen Gender-Care-Gap an objektiven Indikatoren festmachen zu können.

⁵ Eine detaillierte Dokumentation aller Ergebnisse ist geplant.

⁶ Der Standardoutput ist die standardisierte Rechengröße, die den durchschnittlichen Geldwert der Bruttoagrarerzeugung eines landwirtschaftlichen Betriebs beschreibt. Er ist ein Indikator für betriebswirtschaftliche Größe.

3 Studien zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

In den letzten 35 Jahren wurden in mehreren europäischen Ländern, darunter auch in Deutschland, Erhebungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt. Tabelle 3-1 zeigt im Überblick eine Zusammenstellung der bisher vorliegenden Studien zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, zur Erhebungsmethodik, Zielgruppe und zu den thematischen Schwerpunkten. Der folgende Abschnitt unterteilt die Studien in quantitative und qualitative Erhebungen. Einige Untersuchungen folgen einem Mixed-Methods-Ansatz, d. h. sie verwenden sowohl quantitative als auch qualitative Analysemethoden. Bei der Zuordnung in die zwei Kategorien werden sie dem Analyseverfahren zugeordnet, das im Mittelpunkt der Analyse steht. Nicht immer jedoch kann die Zuordnung trennscharf sein.

3.1 Quantitative Studien

Quantitative Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland

Die bislang umfangreichste und einzige bundesweite Studie zur Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland fand 1988 auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland statt (Claupein und Günther, 1991). Insgesamt nahmen damals 11.456 Bäuerinnen, die Mitglieder von Landfrauenverbänden waren, teil. Die Erhebung erfolgte in Form einer schriftlichen Befragung. Der Fragebogen umfasste die Familien- und Haushaltssituation, die Betriebsstruktur, die genauen Tätigkeiten der Frauen mit Zeitaufwand, zudem Freizeit und Sozialkontakte sowie Einstellungen der Landwirtinnen zu verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen. Diese vor mehr als 30 Jahren durchgeführte Studie zeichnet ein vielschichtiges Bild. Eines der wichtigen Ergebnisse war, dass der Lebensalltag der Frauen weiterhin maßgeblich durch das Wohnen mehrerer Generationen auf dem Hof geprägt war. Außerdem lag nach Selbsteinschätzung der befragten Frauen ihre tägliche Arbeitszeit deutlich über der ihrer Ehemänner.

Den Einkommensbeitrag von Frauen zum Gesamteinkommen landwirtschaftlicher Familien untersuchte die Studie „Frauen sind ein Gewinn“, die von der Agrarsozialen Gesellschaft (ASG) und der Landwirtschaftskammer Niedersachsen durchgeführt wurde (Fahning, 2009). Die Datenerhebung zur Studie erfolgte im Winterhalbjahr 2007/2008. In 38 niedersächsischen Landkreisen wurden jeweils zwölf Betriebe befragt, insgesamt betrug die repräsentative Stichprobe 455 Fragebögen. Außerdem wurden Vergleichsdaten aus den Jahren 2000/2001 von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen bereitgestellt. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass in den untersuchten landwirtschaftlichen Familien Männer deutlich mehr Zeit für entlohnte Arbeit verwenden als ihre Frauen. Außerdem zeigt die Studie, dass Frauen in vielen niedersächsischen Betrieben substanzielle Beiträge zum Gesamteinkommen der Familien durch ihre Arbeit im landwirtschaftlichen Betrieb, in Nebenbetrieben und durch außerbetriebliche Erwerbstätigkeit leisten. Verglichen mit Erhebungsergebnissen aus den Jahren 2000/2001 zeigt sich, dass der Einkommensbeitrag der befragten Frauen aus landwirtschaftlichen Tätigkeiten gesunken ist, und zwar sowohl in Haupt- als auch in Nebenerwerbsbetrieben, während das Einkommen aus Nebenbetrieben, Vermietung und Verpachtung und in Haupterwerbsbetrieben auch aus außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit zunahm.

Weinberger-Miller (2010a) erhob im Jahr 2007 im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe die Situation von Frauen und Männern auf bäuerlichen Familienbetrieben in Bayern. Dafür wurden 766 Haushalte bayerischer Familienbetriebe schriftlich befragt. Schwerpunkte der Befragung waren die Erhebung von Daten zur Struktur landwirtschaftlicher Haushalte, die Erfassung der Haushaltsmitglieder und ihrer Funktionen sowie eine Einschätzung der aktuellen Situation in Familie, Haushalt und Betrieb und der damit verbundenen Zukunftsperspektiven (Weinberger-Miller, 2010a). Ein zweiter Teil der Untersuchung setzte sich gezielt mit der Situation von „Neubäuerinnen“ (d. h. die eingetragene Frau des Betriebsleiters, oft aus einem städtischen Umfeld) ohne landwirt-

schaftlichen Hintergrund auseinander und beruhte auf 966 ausgewerteten Fragebögen (Weinberger-Miller 2010b). Ein zentrales Ergebnis des zweiten Untersuchungsteils ist, dass sich der Lebensstil bäuerlicher Familien nicht grundlegend ändert, wenn Frauen einheiraten. Viele der eingetragenen Frauen sind berufstätig, auch um eine eigene Altersversorgung zu haben. Sie versuchen, den Tagesablauf so zu strukturieren, dass auch Freizeit mit der Familie realisiert werden kann. Durch die zunehmende Einheirat von Frauen ohne eigenen biographischen Bezug zur Landwirtschaft ziehen nach den Analysen von Weinberger-Miller (2010b) allerdings „städtische Lebensweisen“ wie ein längerer Jahresurlaub und der Anspruch, Zeit mit den Kindern oder der Partnerschaft in einem Freizeit- und nicht nur in einem Arbeitskontext zu verbringen, vermehrt in die landwirtschaftlichen Familien ein.

Im Jahr 2016 wurde die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Nordrhein-Westfalen mit einer standardisierten Befragung im Rahmen von Telefoninterviews, Einzelinterviews und Fokusgruppendifkussionen untersucht (Kuhlmann, 2016). Die Stichprobe der quantitativen Untersuchung bestand aus 259 Frauen, weitere 27 Frauen wurden in einer qualitativen Erhebung befragt und 18 Frauen nahmen an insgesamt drei Fokusgruppendifkussionen teil. Zu den zentralen Ergebnissen zählt, dass Frauen überwiegend im landwirtschaftlichen Betrieb mitarbeiten. Ein wichtiger Arbeitsbereich ist das betriebliche Büro, vielfach arbeiten Frauen aber auch als „Springerin“ im landwirtschaftlichen Betrieb mit. Mehr als ein Drittel ist außerbetrieblich beschäftigt, oft in Teilzeit. Die Frauen sind gut ausgebildet. Trotz ihrer hohen Qualifikation sind sie vorwiegend für Carearbeit zuständig. Ihre Zukunftsaussichten sind eng mit denen des Betriebs verbunden. Im Lebensumfeld ländlicher Raum spielen sowohl die Länge der Wegstrecken und die Erreichbarkeit der Infrastrukturen der Daseinsvorsorge als auch das Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen und die digitale Infrastruktur eine wichtige Rolle.

Schanz et al. (2018) führten eine schriftliche Befragung zur Situation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Auftrag des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz in Baden-Württemberg durch. Der Fragebogen bestand aus 65 Fragen in neun inhaltlichen Blöcken und wurde auch in Papierform vom Ministerium an rund 40.000 Betriebe als Beilage zum Antrag auf Direktzahlungen versandt. Darüber hinaus erfuhren die Frauen u. a. durch Beiträge in der Fachpresse von der Befragung. Ähnlich wie in der Studie von Kuhlmann (2016) sind die befragten Frauen aus Baden-Württemberg von einer hohen zeitlichen Belastung betroffen. Hausarbeit ist überwiegend Frauensache und das Einkommen aus außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit leistet einen wichtigen Beitrag zum Gesamteinkommen. Dies wird auch durch den hohen formalen Bildungsstand der Frauen gestützt (Schanz et al. 2018).

In Bayern wurde 2019 eine Onlinebefragung von 2.295 Bäuerinnen durchgeführt, hier waren explizit Frauen von landwirtschaftlichen Familienbetrieben in Bayern angesprochen (Dehoff und Roosen, 2021). Sie stellt in Bayern die Folgestudie zu Weinberger-Miller (2010a, 2010b) dar. Um Anschlussfähigkeit zu erreichen und Entwicklungen erkennen zu können, wurden einige Fragen aus der vorangegangenen Studie von Weinberger-Miller (2010a) übernommen. Der Fragebogen wurde um weitere Themen ergänzt. Vor dem Hintergrund der engen Verknüpfung von Erwerbs- und Familienarbeit auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben behandelte die Befragung neben der Erhebung betriebsstruktureller und soziodemographischer Daten die Themen Aufgaben und Tätigkeiten, Einkommenssituation und soziale Absicherung sowie ehrenamtliches Engagement und Freizeit- und Urlaubsgestaltung (Dehoff und Roosen, 2021). Die meisten befragten Bäuerinnen leben in Mehrgenerationenhaushalten, mit weitgehend getrennten Versorgungsbereichen. Die befragten Frauen sind ganz überwiegend alleine für die Haus- und Gartenarbeit verantwortlich, mehr Unterstützung von Seiten des Partners gibt es vor allem in der Kinderbetreuung. Im landwirtschaftlichen Betrieb sind die Studienteilnehmerinnen häufig an der Stallarbeit (wenn es Tierhaltung gibt), an Büro- und Administrationsarbeiten und auch an Finanzierungsentscheidungen beteiligt und in diesen Bereichen auch mit verantwortlich. Deutlich weniger sind Frauen in der Feld- und Außenwirtschaft und in der Maschinenwartung tätig und tragen selten für diese Bereiche Verantwortung. In der Einkommensdiversifizierung sind die befragten bayerischen Bäuerinnen häufig im Bereich der Direktvermarktung, im Agrotourismus und in sozialen oder Bildungsangeboten tätig und auch verantwortlich. Durch außerbetriebliche Erwerbstätigkeit tragen über 40 % der Befragten zum Haushaltseinkommen bei. Der hohen Arbeitsbelastung durch vielfältige

Aufgaben steht eine nur unzureichende soziale Absicherung der befragten Bäuerinnen gegenüber. Die überwiegende Zahl der Befragten fühlt sich gut gegen Unfall und Krankheit abgesichert, aber weniger gut für das Alter oder für Pflegebedürftigkeit. Etwas über 40 % der Befragten hatten Vorkehrungen für den Fall einer Trennung getroffen.

Zusätzlich zu den Studien, die sich explizit der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland widmen, sind noch Studien zu erwähnen, die sich mit der Situation von Frauen im ländlichen Raum beschäftigen. Die Schwerpunkte des Projektes „Angekommen im Wandel – Chance und Herausforderung für Frauen und ihre Familien im ländlichen Raum“ (Neu und Nikolic, 2012), durchgeführt im Landkreis Rotenburg (Wümme), liegen in den Bereichen Erwerbstätigkeit von Frauen im ländlichen Raum und der Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf. Zudem werden die Bereiche Daseinsvorsorge, bürgerschaftliches Engagement und Freizeitverhalten der Befragten untersucht. Allerdings wurden in dieser Studie die Frauen in der Landwirtschaft nicht explizit betrachtet.

In der Untersuchung von Tuitjer (2016) wurde in 14 Landkreisen eine Bevölkerungsbefragung durchgeführt, an der 3.177 Personen teilnahmen, die aus einer Zufallsstichprobe des Einwohnermeldeamts gezogen wurden. Dabei kam ein Mixed-Methods-Ansatz zur Anwendung. Die Studie zeigt einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigung und macht Aussagen über den regionalen Einfluss auf die Lebenssituation von Frauen im ländlichen Raum. Die vorausgehende Studie von Becker et al. (2006) zeigt, dass es, trotz einer allgemeinen Familienorientierung, keine „typische“ Frau im ländlichen Raum gibt und dass deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Erwerbskonstellationen von Frauen und Männern in Partnerschaften bestehen. In beiden Studien wurde die Notwendigkeit von Mobilität im ländlichen Raum herausgestellt, z. B. im Hinblick auf die Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen, was aber auf Männer im ländlichen Raum gleichermaßen zutrifft.

Das von der Agrarsozialen Gesellschaft (ASG), der Hochschule Neubrandenburg und dem Institut für sozioökonomische Strukturanalysen (SÖSTRA) im Jahr 2017 durchgeführte Projekt „Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt“ (FEMDIGIRURAL) behandelt die Zielgruppe der Frauen in der Landwirtschaft nicht explizit. Der Fokus dieser Untersuchung liegt auf dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt. Gewählt wurde ein Methodenmix aus Expertengesprächen und einer bundesweiten Onlinebefragung, die von 796 Frauen beantwortet wurde. Die Studie stellt fest, dass Digitalisierung ländliche Räume für Frauen und ihre Familien attraktiver machen kann. Dazu ist es notwendig, in der Unterstützung auch neue Wege zu gehen, um Frauen stärker als bisher den Zugang zu modernen, zukunftssträchtigen Gründungen wie Start-ups auch im ländlichen Raum zu ermöglichen. Es braucht die Ermunterung von Frauen durch entsprechende Weiterbildung, geförderte Projekte und Beispiele von Pionierinnen auf diesem Gebiet. Dazu werden detaillierte Handlungsempfehlungen gegeben (Fahning et al., 2018).

Der Rolle von Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum widmet sich die Untersuchung von Lehmann et al. (2020) unter Berücksichtigung von Daten aus der Agrarstrukturerhebung, des Testbetriebsnetzes und einer eigenen Befragung. Ein wesentliches Ergebnis der agrarsektoralen Betrachtung ist, dass es eine wachsende Zahl junger und gut ausgebildeter Nachfolgerinnen gibt, die in größeren Betrieben Vollzeit arbeiten und später die Betriebsleitung übernehmen. Die Studie liefert außerdem wichtige Hinweise auf die (fehlende) Rolle von Frauen in der Antragstellung zur Investitionsförderung und in der Beantragung von Diversifizierungsmaßnahmen.

Quantitative Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in anderen europäischen Ländern

Im Auftrag der schottischen Regierung wurde von Shortall et al. (2017) die Situation von Frauen in der Landwirtschaft und im Agrarsektor mit Hilfe quantitativer und qualitativer Verfahren erhoben. Grundlage der quantitativen Analyse waren zwei Onlinebefragungen. Im ersten Sample wurden 1.118 schottische Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und/oder arbeiten, zu ihrer Lebenssituation befragt. Das zweite Sample umfasst die Antworten von 148 weiblichen Studierenden oder Alumnae landwirtschaftlicher Colleges oder Fakultäten.

Beide Befragungen hatten große Überschneidungen hinsichtlich der Fragen im Fragebogen, um Vergleiche zwischen beiden Gruppen ziehen zu können. Außerdem wurden im qualitativen Studienteil 30 Interviews mit Frauen und drei Interviews mit Männern aus der Landwirtschaft sowie Interviews mit elf Frauen, die in nicht landwirtschaftlichen Familienbetrieben arbeiten, durchgeführt. Zusätzlich wurden neun Fokusgruppendifkussionen mit 33 Frauen und neun Männern, die landwirtschaftlich tätig sind, und sechs Frauen aus nicht landwirtschaftlichen Familienbetrieben durchgeführt. Die Studie behandelt die folgenden Themen: Alltagsleben der Frauen, Karrierewege und -ziele, Frauen in Führungspositionen, berufliche Bildung und praktische Erfahrungen in der Landwirtschaft, Arbeitssicherheit, Hofnachfolge und Erbregelungen sowie einen Vergleich der Lebenssituation von Frauen aus nicht landwirtschaftlichen Familienbetrieben mit der von Frauen in der Landwirtschaft. Shortall (2017) stellt fest, dass die patrilineare Erbfolge immer noch das größte Hindernis für Frauen ist, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu übernehmen. Dies ist bei den nicht landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht der Fall. Außerdem zeigen die Fokusgruppendifkussionen Vorbehalte im landwirtschaftlichen Umfeld, wenn Frauen im Berufsstand Verantwortung übernehmen wollen. Die ungleiche Verteilung der Carearbeit zwischen den Geschlechtern hindert viele Frauen neben dem begrenzten Zugang zu Land, Führungsrollen zu übernehmen. Eine Interviewpartnerin sagte bemerkenswerterweise, „wir haben es nicht mit einer Glasdecke auf dem Weg zu Führungspositionen zu tun, sondern mit einem klebrigen Fußboden“. Die soziale Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist in Schottland für die eingetrageten Frauen kritisch, vor allem auch bei Pachtbetrieben, wo oft nur eine Person (in der Regel der Mann als Betriebsleiter) als Pächter eingetragen werden kann. Im Fall der Scheidung müssen die eingetrageten Frauen oft den Betrieb und das Familienhaus verlassen. Shortall (2017) zeigt außerdem Defizite bei der Arbeitssicherheit in den befragten Betrieben – zum einen durch unpassende Arbeitsmittel, aber auch durch Arbeit während der Schwangerschaft und mit kleinen Kindern, die mit zur Stallarbeit genommen werden und dadurch Gefahren, konkret wurden Rinder benannt, ausgesetzt sind.

In drei europäischen Ländern werden regelmäßig Befragungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt:

- Bereits seit dem Jahr 1976 geschieht dies in Österreich im zehnjährigen Turnus, zuletzt im Jahr 2016 (Mayr et al., 2017), getragen von der Arbeitsgemeinschaft Österreichische Bäuerinnen. Die regelmäßige Befragung ermöglicht die Darstellung ausgewählter Themen und die Entwicklung wichtiger Kennzahlen für die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Dekadenvergleich. Grundlage der Befragung sind die E-Mail-Adressen der in der InVeKoS-Datenbank erfassten landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich. Neben soziodemographischen Daten zur Person der befragten Frauen waren im Jahr 2016 die folgenden Themenbereiche Gegenstand der Onlinebefragung: Alltag auf dem Betrieb, persönliche Situation unter Berücksichtigung der Hofnachfolge, außerbetriebliche Erwerbstätigkeit, Selbstbild innerhalb des Betriebs und in der Gesellschaft sowie Teilhabe an der Interessensvertretung und in Bildungsinitiativen. Der Dekadenvergleich zeigt unter anderem einen abnehmenden Anteil von Frauen mit einem landwirtschaftlichen Hintergrund (trotzdem noch 67 % in 2016) und ein deutlich höheres Bildungsniveau der Bäuerinnen. Der Anteil der befragten Bäuerinnen, die aktiv ehrenamtlich in Organisationen tätig sind, hat im Zeitablauf zugenommen. Die Befragung legt auch nahe, dass Söhne immer noch am häufigsten Hofnachfolger werden, aber seltener als in der Befragung zuvor.
- Auch in der Schweiz wird seit 20 Jahren ein Monitoring über die soziale Situation von Bauernfamilien durchgeführt. Die Rolle der Frauen in der Schweizer Landwirtschaft ist dabei ein zentrales Element. Moser und Saner (2022) untersuchten nach 2002 und 2012 die Situation und Rolle der Frauen in der Landwirtschaft zum dritten Mal. Mittels einer Onlinebefragung von 778 Frauen aus allen Landesteilen der Schweiz sowie von vier Gruppendiskussionen mit 29 Frauen wurde untersucht, wie sich die Lebenssituation, aber auch das Selbstbild der Frauen in der Landwirtschaft im Zehnjahresvergleich verändert hat. Themenfelder der jüngsten Befragung waren die Rollen und das Rollenverständnis der Frauen, Eigentumsverhältnisse, die juristische Stellung der Frauen auf den Betrieben in der Betriebsleitung, soziale Absicherung der Frauen, das Zusammenleben mit mehreren Generationen, Freizeit- und Urlaubsverhalten und die Einschätzung der Befragten zu den Zukunftsperspektiven der Schweizer Landwirtschaft in den nächsten zehn Jahren. Die Ergebnisse zeigen, dass das

Rollenbild und das Selbstverständnis der Frauen in der Landwirtschaft in Bewegung sind, die wirtschaftliche Bedeutung der Frauen für die Betriebe zunimmt – in der Betriebsleitung, in der Mitarbeit auf dem Betrieb oder durch außerbetriebliche Tätigkeit. Die soziale Absicherung der Frauen hat sich im Laufe der letzten zehn Jahre deutlich verbessert und trotz höherer Arbeitsbelastung blicken die Frauen optimistisch in die Zukunft (Moser und Saner, 2022).

- In Italien wurden vom Südtiroler Bauernbund (2022) rund 700 Bäuerinnen aus allen Landesteilen Südtirols und unterschiedlichen Alters zu ihrer Lebenssituation schriftlich befragt. Eine ähnliche Untersuchung wurde bereits 2002 und 2012 durchgeführt. Themenschwerpunkte waren die Arbeitssituation der befragten Frauen, die soziale Struktur innerhalb der bäuerlichen Familie, die betriebliche Struktur sowie die finanzielle Situation der Bäuerinnen. Die Studie zeigt, dass Bäuerinnen ihre Arbeit lieben, macht aber auch deutlich, dass die meisten Betriebe nicht mehr im Vollerwerb geführt werden können und dass die Arbeitsbelastung der Frauen auch durch die im Dekadenvergleich zunehmende außerbetriebliche Erwerbstätigkeit der Frauen erheblich ist. Der Anteil von Frauen, die den Betrieb, auf dem sie arbeiten, geerbt haben, ist seit 2002 um rund zehn Prozentpunkte auf 21 % gestiegen. Knapp 60 % der Befragten gaben außerdem an, die Arbeit im Haushalt alleine zu verrichten. An diesem Wert hat sich absolut seit der Erhebung von 2002 nur unmerklich etwas geändert. Die Beteiligung der Männer an der Hausarbeit hat aber seit 2002 von unter 5 % auf über 11 % zugenommen.

3.2 Qualitative Studien

Qualitative Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland

Die Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf untersuchte Schmitt (1997) anhand von themenzentrierten Interviews mit zwölf Landwirtinnen. Die themenzentrierten Interviews fokussierten sich auf die Herkunft und Ausbildung der Frauen, Aufgaben im Betrieb und berufliches Umfeld, Partnerschaft sowie Familie und Freizeit (Schmitt, 1997). Schmitt stellt fest, dass selbständige Landwirtinnen aus großer Überzeugung den Weg in die Betriebsleitung gehen. Hindernisse stellen die Akzeptanz im landwirtschaftlichen Umfeld, aber auch die innerfamiliäre Arbeitsteilung zuungunsten der Frauen dar. Spätestens wenn Kinder geboren werden, übernehmen auch Betriebsleiterinnen häufig das Gros der Arbeit in Haushalt und Familie. Außerdem stellen eine mangelnde technische Orientierung und Ausbildung der Frauen im Vergleich zu männlichen Kollegen einen Nachteil dar.

Albers (2001) untersuchte rückblickend (1920 bis 1960) die Lebens- und Arbeitswelt von Bäuerinnen in Ostwestfalen. Der Schwerpunkt der Arbeit lag auf der Technisierung der Landwirtschaft im Untersuchungszeitraum und dem damit einhergehenden Wandel der Tätigkeitsbereiche der Frauen. Als Methoden wurden Zeitzeuginneninterviews sowie Fachzeitschriftenartikel aus der Zeit genutzt.

Becker (2015) porträtierte in ihrer Studie „Hast du denn keinen Bruder? Porträts selbstständiger Landwirtinnen“ elf Frauen im Alter zwischen 30 und 84 Jahren von landwirtschaftlichen Betrieben im Norden Deutschlands. Insbesondere wurden Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Umgang mit Maschinen und Technik, die Grenzen der körperlichen Arbeit, der Umgang mit (zumeist männlichen) Mitarbeitern sowie der Weg zum Beruf angesprochen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde von den porträtierten Frauen als günstig eingeschätzt, sofern Unterstützung aus der Familie, zum Beispiel von den Großeltern vorlag. Schwierigkeiten im Umgang mit schwerer Technik versuchten die Befragten durch arbeitserleichternde technische Hilfsmittel zu lösen. Im Umgang mit Mitarbeitern erlebten die Interviewpartnerinnen kaum Probleme, jedoch berichteten mehrere Frauen von Vorbehalten seitens von Händlern und Finanzinstituten im Umgang mit weiblichen Betriebsleiterinnen. Während ältere Betriebsleiterinnen häufig durch den Tod des Ehemanns oder eines Bruders in die Position der Betriebsleiterin gelangten, haben sich die jüngeren Frauen bewusst für die Betriebsübernahme entschieden.

Niederhoff (2018) widmete sich in ihrer Bachelorarbeit der Frage, warum Frauen so selten in der landwirtschaftlichen Interessenvertretung zu finden sind. Anhand von Interviews mit Betriebsleiterinnen in Thüringen arbeitete sie als eine Barriere die hohe Arbeitsmehrbelastung von Frauen heraus, denen neben ihrer Erwerbsarbeit oft auch die gesamte Hausarbeit anvertraut ist, sodass sie sich weniger anderen Anliegen widmen. Bei der Betrachtung der Aussagen wird ein klarer Unterschied zwischen den landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Agrargenossenschaft und im Familienbetrieb erkennbar. Demnach fällt es Frauen, die leitende Angestellte in Agrargenossenschaften sind, leichter als Frauen von Familienbetrieben, sich ehrenamtlich oder kommunalpolitisch zu engagieren, da sie diese Aufgaben zum Teil während der Arbeitszeit ausüben können. Einige Interviewteilmehmerinnen gaben außerdem an, dass die Übernahme von Ämtern zu ihrem Selbstverständnis als Führungskraft gehöre.

Qualitative Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben aus anderen europäischen Ländern

Contzen (2004) befasste sich am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz mit der Motivation von Frauen, Betriebsleiterin zu werden, und fragte, wie es ihnen dabei ergeht. Wie schon Schmitt (1997) stellt Contzen fest, dass die Interviewpartnerinnen den Weg in die Betriebsleitung aus großer Überzeugung wählen. Wenige werden in die Rolle gedrängt, z. B. weil der designierte Hofnachfolger nicht mehr zur Verfügung stand. Außerdem berichteten die Frauen von unterstützenden Reaktionen aus dem familiären, aber ambivalenten Reaktion aus dem beruflichen Umfeld zum Zeitpunkt der Betriebsübernahme. Contzen stellte auch fest, dass Maschinenarbeiten von den Befragten weniger häufig übernommen werden als andere betriebliche Tätigkeiten. In der Partnerschaft übernahmen die meisten Interviewpartnerinnen die Verantwortung für Haushalt und Familie, oft gegen ihren Willen.

Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) untersuchten in einer qualitativen Studie die Identitätsbildung landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen in Österreich. Dieser Studie folgte eine quantitative Befragung zur Validierung der Ergebnisse aus der ersten Untersuchungsphase, insgesamt also ein Mixed-Methods-Ansatz. Die Grundlage der Untersuchung waren Interviews mit 27 Betriebsleiterinnen, anhand derer die Gründe für die Betriebsübernahme landwirtschaftlicher Betriebe durch Frauen untersucht werden. Die validierende quantitative Befragung von 390 Betriebsleiterinnen stellt die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen auf dem Betrieb, die Entscheidungsfindung bei betrieblichen und privaten Investitionen und die Durchführung von betrieblichen Veränderungsprozessen in den Mittelpunkt. Oedl-Wieser und Wiesinger stellen fest, dass nur ein Teil der Betriebsleiterinnen eine eigenständige Betriebsleiteridentität ausbildet. Dazu gehört, den Betrieb de facto und nicht nur formal zu leiten, Außenarbeiten weitgehend auszuführen und den Betrieb aktiv weiterzuentwickeln. Die quantitative Untersuchung zeigt, dass Betriebsleiterinnen Aufgaben des Betriebsmanagements, der Stallarbeit aber auch Investitionsentscheidungen überwiegend gemeinsam mit dem Partner übernehmen bzw. treffen. Wie auch schon von Schmitt (1997) und Contzen (2004) konstatiert, sind sie aber selten in Feld- und Maschinenarbeiten involviert, sofern eine männliche erwachsene Person auf dem Betrieb ist. Auch wenn die Arbeitsteilung in betrieblichen Arbeiten weniger geschlechtsspezifisch ist, so liegt die Hauptverantwortung in Haushalt und Familie überwiegend bei den Betriebsleiterinnen oder bei anderen weiblichen Haushaltsangehörigen.

Byrne et al. (2013) untersuchten für die Republik Irland anhand von biographischen Interviews mit zwölf Betriebsinhaberinnen und zehn Miteigentümerinnen von Betriebskooperationen, wie sich die Positionen der Frauen als (Mit-)Betriebsinhaberin auf ihre Entscheidungsbeteiligung im landwirtschaftlichen Betrieb und auf die Geschlechterrollen in der Familie auswirken. Sie stellten fest, dass eine landwirtschaftliche Ausbildung, frühzeitiger Grundbesitz, nachweisliche Erfolge in der Landwirtschaft und/oder der Status der Haupternährerin den Handlungsspielraum der Frauen erhöhen, aber nicht unbedingt ausreichen, um Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern zu verändern.

Neubauer (2015) untersuchte anhand von 20 qualitativen Interviews aus dem Grenzgebiet des ober- und niederösterreichischen Alpenvorlands, wie sich das Selbstverständnis von Frauen in der Landwirtschaft auf ihre

psychische Gesundheit auswirkt. Die vielfältige Arbeit und die Einheit von Familie und Beruf auf (kleinbäuerlichen) Betrieben wurde von den Interviewten durch die erlebte Selbstwirksamkeit als positiv für die seelische Gesundheit und Resilienz angesehen. Belastungsfaktoren stellten Generationenkonflikte beim gemeinsamen Wohnen oder in der Phase der Hofübergabe dar.

Auch Cush et al. (2018) gingen der Frage nach, ob sich die Position von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Irland durch nicht nur informelle, sondern auch formale Mitunternehmenschaft in Form von Betriebskooperationen verändert. Hierzu führten sie ebenfalls Interviews mit Männern und Frauen, die Miteigentümer*innen in Betriebskooperationen sind. Anhand der Interviews untersuchten sie, wie sich durch die formal-juristische Einbindung der Frauen ihre Rollen in der Familie und im sozialen Umfeld verändern und ob sich im Betrieb auch ein Wertewandel weg von männlich geprägter Landwirtschaft und patrilinearem Betriebseigentum vollzieht. Die Autorinnen gehen davon aus, dass mit strukturellen Veränderungen in der Landwirtschaft auch Formen der gemeinschaftlichen Führung an Bedeutung gewinnen werden, so dass Frauen größere Handlungsspielräume erhalten und dies zum langsamen Prozess des Wandels beiträgt (Cush et al., 2018).

3.3 Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass es zwar schon einige Studien über Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland gibt, meistens allerdings regionsbezogen. Die letzte deutschlandweite Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben liegt über 30 Jahre zurück und wurde noch vor der Wiedervereinigung durchgeführt.

Die Ergebnisse der bisherigen Studien zur Situation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland sind denen aus anderen europäischen Ländern sehr ähnlich. Die quantitativen und qualitativen Studien zeigen, dass der Zugang der befragten Frauen zu landwirtschaftlichem Vermögen (in Form von Boden und Kapital) sowie die formal-juristische Beteiligung der Frauen an landwirtschaftlichen Betrieben gering ist und hier bisher kaum Veränderungen erkennbar sind. Die Frauen arbeiten im Betrieb, in Nebenbetrieben und außerbetrieblich und leisten so einen Beitrag zum Betriebserfolg und sind überwiegend für die Fürsorgearbeit in den landwirtschaftlichen Betrieben zuständig. Auch wenn Frauen Betriebsleiterinnen sind, übernehmen sie, wie die verschiedenen quantitativen und qualitativen Erhebungen belegen, immer noch die Hauptverantwortung in Haushalt und Familie. Dies führt zu Mehrfachbelastungen und wird von den Frauen auch als Hemmnis für die Betriebsleitung angesehen.

Herauszuheben ist, dass in Österreich, der Schweiz und Südtirol die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben turnusmäßig erhoben wird, so dass sich Änderungen im Zeitablauf und möglicher (agrarpolitischer) Handlungsbedarf regelmäßiger als bisher in Deutschland ableiten lassen. In Ländern, in denen ein Dekadenvergleich möglich ist, zeigen sich ein steigender Anteil weiblicher Betriebsleiterinnen sowie eine stärkere außerlandwirtschaftliche berufliche Orientierung und eine Verbesserung der sozialen Absicherung der mitarbeitenden Partnerinnen der Betriebsleitungen.

Tabelle 3-1: Übersicht der Studien zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

Autoren Deutschland	Region	Jahr der Befragung	Form der Datenerhebung	Zielgruppe der Erhebung	Thematische Schwerpunkte
Claupein und Günther, 1991	BRD, ohne Gebiet der ehemaligen DDR	1988	Schriftliche Befragung, 11.456 Frauen	Bäuerinnen, die Mitglied im Landfrauenverband waren	Familien- und Haushaltssituation, Aufgaben in Haushalt und Familie, Tätigkeiten im Betrieb und in Nebenbetrieben, außerbetrieblicher Erwerb, Arbeitszeitaufwand, Freizeit und Urlaub, Einstellungen zu verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen
Schmitt 1997	Bundesweit	1997	12 Interviews und teilnehmende Beobachtungen	Selbständige Landwirtinnen mit landwirtschaftlicher Ausbildung	Landwirtschaftliche Sozialisation, Berufs- und praktische Erfahrung in der Landwirtschaft, Frauen als Hofnachfolgerinnen, Betriebsleiterinnen und -inhaberinnen, Landwirtinnen im beruflichen Umfeld, Partnerschaft und Aufgaben in Haushalt und Familie, Freizeit und Urlaub
Albers 2001	Ostwestfalen	1920 bis 1960	Auswertung von Zeitzeuginneninterviews und Fachzeitschriftenartikeln	Bäuerinnen aus Ostwestfalen	Lebens- und Arbeitswelt der Bäuerinnen, Auswirkung der Technisierung auf die Arbeitsteilung
Weinberger-Müller 2010a und 2010b	Bayern	2007	Schriftliche Befragung: a) 766 landwirtschaftliche Haushalte b) 966 eingeheiratete „Neubäuerinnen“	a) Haushaltsmitglieder b) eingeheiratete „Neubäuerinnen“, die nicht vom landwirtschaftlichen Betrieb kommen	Funktionen und Aufgaben der Haushaltsmitglieder bzw. der Einheiratenden, Einschätzung der aktuellen Situation in Haushalt und Familie, Zukunftsaussichten
Fahning 2009	Niedersachsen, 38 Landkreise ohne kreisfreie Städte	2007/2008	Schriftliche Befragung, 455 Frauen von 12 Betrieben pro Landkreis	Frauen, die auf repräsentativ ausgewählten Betrieben leben	Alter und Qualifikation, Betriebsstruktur, Arbeitsbereich, Arbeitsverteilung und Arbeitszeiten, Einkommenszusammensetzung landwirtschaftlicher Familien und Einkommensbeiträge der Frauen
Becker 2015	Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen	2015	11 Interviews mit selbständigen Betriebsleiterinnen zwischen 30 und 84 Jahren	Selbständige Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen	Werdegang, Alltag und Reaktionen des Umfeldes auf landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen
Kuhlmann 2016	Nordrhein-Westfalen	2016	Telefonische Befragung von 259 Frauen mit standardisiertem Fragebogen, 27 Interviews und 3 Fokusgruppen	Frauen unterschiedlicher Regionen und diverser Betriebs- und Haushaltskonstellationen	Rolle und Status, Arbeitsfelder und -umfang, Belastungs- und Freude Faktoren, Leben im ländlichen Raum, Zukunftserwartungen
Niedenhoff 2018	Thüringen	2017	3 leitfadengestützte Interviews mit 3 Betriebsleiterinnen von Agrargenossenschaften und 1 Betriebsleiterin von einem Familienbetrieb	Betriebsleiterinnen aus Thüringen	Frauen in der Interessenvertretung, Hürden, Herausforderungen und Wege zu mehr Empowerment
Schanz et al. 2018	Baden-Württemberg	2018	Onlinebefragung von 2.366 Frauen	Frauen ab 16 Jahren, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb arbeiten, wohnen oder mithelfen	Aufgabenbereiche und wöchentliche Zeitverwendung inklusive Freizeit, Einkommensbeitrag der Frauen, Haushalts- und Wohnsituation, Zufriedenheit mit den verschiedenen Arbeitsbereichen, regionale Verbundenheit und Engagement für die Region
Dehoff und Roosen 2021	Bayern	2019	Onlinebefragung von 2.295 Frauen	Frauen von bäuerlichen Familienbetrieben	Aufgaben und Tätigkeiten, Einkommenssituation und soziale Absicherung, ehrenamtliches Engagement, Freizeit- und Urlaubsgestaltung

Fortsetzung Tabelle 3-1

Autoren <i>Andere europäische Länder</i>	Land	Jahr der Befragung	Form der Datenerhebung	Zielgruppe der Erhebung	Thematische Schwerpunkte
Contzen 2004	Schweiz	2004	Problemzentrierte Interviews mit 10 Betriebsleiterinnen	Betriebsleiterinnen in der Schweiz	Motive zur Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs, Erleben der Rolle als Betriebsleiterin in einer Männerdomäne
Oedl-Wieser und Wiesinger 2011	Österreich	2011	27 narrative Interviews mit Betriebsleiterinnen, schriftliche Befragung von 390 Betriebsleiterinnen	Betriebsleiterinnen in Österreich	Gründe für die Betriebsübernahme, Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen auf dem Betrieb, Entscheidungsfindung bei Investitionen, Durchführung von betrieblichen Veränderungsprozessen
Byrne et al. 2013	Irland	2013	Biographische Interviews mit 22 Frauen	Betriebsinhaberinnen und Miteigentümerinnen von Betriebskooperationen	Entscheidungsbeteiligung im landwirtschaftlichen Betrieb, Geschlechterrollen in der Familie
Neubauer 2015	Österreich	2015	Biographische Interviews mit 20 Frauen	Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben im nieder- und ober-österreichischen Alpenvorland	Einfluss des Selbstverständnisses von Frauen auf die psychische Gesundheit
Mayr et al. 2017	Österreich	2016	Onlinebefragung von 2.432 Frauen	Frauen von österreichischen Betrieben, von denen in der InVeKos-Datenbank E-Mail-Adressen bekannt sind	Alltag auf dem Betrieb, persönliche Situation unter Berücksichtigung der Hofnachfolge, außerbetriebliche Erwerbstätigkeit, Selbstbild innerhalb des Betriebs und in der Gesellschaft sowie Teilhabe in der Interessenvertretung und in Bildungsinitiativen
Shortall et al. 2017	Schottland	2016/2017	Onlinebefragung 2 Samples: 1.118 Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, 148 weibliche Studierende oder Alumnae von Agrarfakultäten und -colleges; Interviews mit 30 Frauen und 3 Männern aus landwirtschaftlichen und 11 Frauen aus nicht-landwirtschaftlichen Familienbetrieben; 9 Fokusgruppen mit 33 Frauen und 9 Männern aus der Landwirtschaft und 6 Frauen aus nicht-landwirtschaftlichen Familienbetrieben	Frauen und Männer von landwirtschaftlichen Betrieben, Frauen aus nicht-landwirtschaftlichen Familienunternehmen, weibliche Studierende und Alumnae	Alltagsleben der Frauen, Karrierewege und -ziele, Frauen in Führungspositionen, berufliche Bildung und praktische Erfahrungen in der Landwirtschaft, Arbeitssicherheit, Hofnachfolge und Erbrechtungen
Cush et al. 2018	Irland	2018	12 Interviews mit Männern und Frauen, 1 Fokusgruppe mit weiblichen Mitunternehmerinnen	Männer und Frauen, die Mitinhaber*innen in Betriebskooperationen sind	Auswirkung der formal-juristischen Einbindung der Frauen auf Rollen in der Familie, im sozialen Umfeld und möglicher Einfluss auf die Bewirtschaftungsweise
Südtiroler Bauernbund 2022	Italien	2022	Onlinebefragung von rund 700 Frauen	Bäuerinnen von Familienbetrieben in Südtirol	Arbeitssituation der befragten Frauen, soziale Struktur innerhalb der bäuerlichen Familie, betriebliche Struktur, finanzielle Situation
Moser und Saner 2022	Schweiz	2022	Onlinebefragung von 778 Frauen, 4 Gruppendiskussionen mit 29 Frauen	Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben in der Schweiz, deren Betriebe nach einer Schichtung mit einer Zufallsstichprobe aus der Direktzahlungsdatenbank gezogen wurden	Rollen und Rollenverständnis der Frauen, Eigentumsverhältnisse, juristische Stellung und Betriebsleitung, soziale Absicherung, Zusammenleben mit mehreren Generationen, Freizeit- und Urlaubsverhalten, Einschätzung der Befragten zu den Zukunftsperspektiven der Schweizer Landwirtschaft

Quelle: Eigene Darstellung

4 Methodische Vorgehensweise

Zur Beantwortung der dieser Studie zugrundeliegenden Forschungsfragen kam ein breites Methodenspektrum zur Anwendung, welches qualitative und quantitative Analysen umfasst. Die empirischen Untersuchungen wurden im Zeitraum von Juni 2019 bis Mai 2022 durchgeführt.

Die Zielgruppe der sog. „Kernstudie“ bestand aus Frauen folgender Positionen auf landwirtschaftlichen Betrieben:

- Betriebsleiterinnen (z. B. Pächterin eines landwirtschaftlichen Betriebs; eigenverantwortliche Leiterin eines landwirtschaftlichen Einzelunternehmens, eines Betriebszweigs, einer GmbH oder Agrargenossenschaft)
- Geschäftsführerinnen von juristischen Personen (vor allem Agrargenossenschaften oder landwirtschaftlichen GmbH)
- (potenzielle) Hofnachfolgerinnen bzw. außerfamiliäre Hofübernehmerinnen
- unverheiratete Partnerin oder Ehepartnerin der Betriebsleitung oder des Hofnachfolgers bzw. der Hofnachfolgerin, die auf dem Hof arbeitet und/oder außerlandwirtschaftlich beschäftigt ist
- weibliche mitarbeitende Familienmitglieder
- Altenteilerinnen, d. h. Frauen, die (Ehe-)Partnerin der früheren Betriebsleitung waren, und ehemalige Betriebsleiterinnen

Die Arbeitsschritte in der „Kernstudie“ umfassten:

- elf regionale Auftaktworkshops mit insgesamt 128 Teilnehmerinnen (Winter 2019/2020)
- qualitative Einzelinterviews (insgesamt 58 narrativ-biografische Interviews nach Rosenthal und Loch (2002))
- eine bundesweite Onlinebefragung (November 2020 bis Mai 2021, 7.345 Teilnehmerinnen)
- elf regionale Ergebnisworkshops mit insgesamt 83 Teilnehmerinnen zur Reflektion der Studienergebnisse und Ableitung möglicher Handlungsempfehlungen (Winter 2021/2022)

Von März 2021 bis Mai 2022 fand zusätzlich eine Ergänzungsstudie zu angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden statt, in der ergänzend zu den oben aufgelisteten Arbeitsschritten (Workshops, Onlinebefragung, qualitative Einzelinterviews) noch Fallstudien durchgeführt wurden. Die detaillierte methodische Vorgehensweise und die dazugehörigen Kapitel werden separat im Berichtsteil der Universität Göttingen dargestellt (Pieper et al., 2023).

4.1 Regionale Auftaktworkshops

Die regionalen Auftaktworkshops stellen neben den qualitativen Einzelinterviews den explorativen Grundstein des Forschungsprojektes dar. Da das Forschungsfeld zu Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland bisher sehr lückenhaft war, bedurfte es eines explorativen Forschungsansatzes, um von den Frauen selbst – als „Expertinnen ihrer eigenen Lebenswelt“ – die Themen zu erfahren, die sie selbst als besonders relevant erachteten. So konnten auch bisher nicht bekannte Themenbereiche identifiziert werden.

Die Zielsetzung der regionalen Auftaktworkshops bestand demnach darin, wichtige Themen zu identifizieren, die die Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben besonders bewegen. Die so gewonnenen Erkenntnisse flossen auch in die Konzeption der quantitativen Befragung ein.

Auswahl der Regionen und Teilnehmerinnenkreis

Im Winter 2019/2020 wurden bundesweit elf Workshops durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer der einzelnen Workshops lag bei ca. 3,5 Stunden. Um der Vielfalt der Landwirtschaft und Agrarstruktur in Deutschland annähernd gerecht werden zu können und damit auch den unterschiedlichen betrieblichen Kontexten der Teilnehmerinnen, wurden bei der Auswahl der Workshop-Regionen folgende Kriterien berücksichtigt:

- Grad der Ländlichkeit (Küpper, 2016): von sehr ländlichem bis städtischem Umfeld
- sozioökonomische Lage: von sehr schlechter bis sehr guter sozioökonomischer Lage
- Nähe zu Ballungszentren
- unterschiedliche agrarstrukturelle Gegebenheiten (Nord-Süd, Ost-West)
- Regionen mit unterschiedlichen betrieblichen Schwerpunkten (Ackerbauregionen, Veredlungsregionen, Milchviehregionen, Regionen mit Schwerpunkt Dauerkulturen)

Die Datengrundlage für die Einteilung lieferten der Agraratlas und der Landatlas des Thünen-Instituts (Landatlas, 2022; Agraratlas, 2022).

Als Workshop-Regionen wurden jeweils zwei bis maximal vier Landkreise ausgewählt (siehe Abbildung 4), die zum Teil auch in unterschiedlichen, aber benachbarten Bundesländern liegen.

Abbildung 4: Übersicht der Workshopregionen⁷



Quelle: Eigene Darstellung.

⁷ Von den geplanten 13 regionalen Workshops konnten nur 11 Workshops realisiert werden. Der geplante regionale Workshop in Mecklenburg-Vorpommern konnte pandemiebedingt nicht nachgeholt werden. Ein regionaler bundeslandübergreifender

Teilnehmerinnen

An den regionalen Auftaktworkshops nahmen insgesamt 128 Frauen teil. Die Rekrutierung der Teilnehmerinnen fand durch Organisatorinnen des Deutschen LandFrauenverbandes e. V. statt. Es wurde jedoch darauf geachtet, dass auch Frauen als Teilnehmerinnen rekrutiert wurden, die nicht Mitglieder der Landfrauenverbände sind. Mit Hilfe eines Kurzfragebogens wurden soziodemographische Angaben der Teilnehmerin (Alter, Position im Betrieb, Aufgaben im Betrieb, Bildungsstand) und ausgewählte betriebliche Kennzahlen (Betriebsgröße und -schwerpunkt sowie Wirtschaftsweise) erhoben. Die Teilnehmerinnen hatten vielfältige Positionen auf dem Betrieb inne (siehe Tabelle 4-1). Die meisten Selbstbezeichnungen konnten den Kategorien „Betriebsleiterin“ und „(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung“ mit unterschiedlichen Aufgaben zugeordnet werden. 13 % der Teilnehmerinnen bezeichneten sich als Altenteilerin und 9 % als Hofnachfolgerin.

Tabelle 4-1: Verteilung der Positionen der 128 Workshopteilnehmerinnen, Selbstbezeichnung mit der Möglichkeit an Mehrfachnennungen

	Anzahl Nennungen	% Teilnehmerinnen (n = 128)
Betriebsleiterin	34	27 %
Partnerin von Landwirt*in mit gemeinsamer Führung des Betriebs	35	27 %
Partnerin von Landwirt*in mit eigenem betrieblichem Verantwortungsbereich	22	17 %
Partnerin von Landwirt*in mit Schwerpunkt Haushaltsführung	25	20 %
Partnerin von Landwirt*in mit außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit	22	17 %
Weibliche mitarbeitende Familienangehörige	34	27 %
Altenteilerin	17	13 %
Mögliche Hofnachfolgerin	11	9 %
Gesamt	200	

Quelle: Eigene Erhebung im Rahmen der regionalen Auftaktworkshops, Mehrfachnennungen möglich.

63 % der Workshopteilnehmerinnen sind auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen. Der Altersdurchschnitt der Teilnehmerinnen lag bei 48 Jahren. Die landwirtschaftlichen Betriebe, auf denen sie leben, zeigen eine breite betriebliche Vielfalt. Hauptsächlich kamen die Frauen von Ackerbau- und Milchviehbetrieben. Jeweils 20 % der Workshopteilnehmerinnen kamen von Betrieben mit Schweine- und/oder Geflügelhaltung bzw. Dauerkulturen wie z. B. Wein.

Inhaltliche Gestaltung der Workshops

Nach einem spielerischen Einstieg, der Projektvorstellung und einer Vorstellungsrunde folgten vier Arbeitsphasen:

- *Welche Rollen habe ich?* In dieser Arbeitsphase erarbeiteten die Teilnehmerinnen eigenständig ihre verschiedenen Rollen als Frau auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Sie sollten die Rollen kennzeichnen, die in ihrem Leben viel Raum einnehmen. Diese Aufgabe orientiert sich an den Persönlichkeits- und Interventionsmodellen „Das innere Team“ von Schulz von Thun (Schulz von Thun und Stegeman, 2009) und Parts Party von Virginia Satir (Renoldner et al., 2017). Anschließend wurden die Rollen an einer Tafel gesammelt. Im nächsten Schritt sollten die Teilnehmerinnen zum einen bewerten, welche der Rollen sie als besonders belastend (rote Markierung auf Moderationskarten) empfinden. Zum anderen sollten sie die Rollen benennen, die sie als positiv (grüne Markierung auf den Moderationskarten) empfinden, für deren Ausübung sie jedoch zu wenig Zeit zur Verfügung haben. Die Arbeitsblätter wurden zur Auswertung eingesammelt.

Workshop (Altenburger Land, Landkreis Leipzig, Burgenlandkreis) stellte sich als nicht durchführbar heraus, da nicht genug Teilnehmerinnen der gewünschten Personenkreise für den Workshop rekrutieren werden konnten.

- *Offene Diskussion:* Für die Gruppendiskussion (nach Bohnsack, 2000: 369 ff) bekamen die Teilnehmerinnen folgende erzählgenerierende Einstiegsfrage gestellt: „Welche Themen bewegen Sie – als Frau, die auf einem Hof lebt – besonders?“ Daraufhin wurden sie aufgefordert, diese Themen auf bereitliegenden Karten zu notieren. Die Frauen diskutierten anschließend gemeinsam über die von ihnen aufgelisteten Themen. Dabei wurden die Diskussionen nicht geleitet, sondern lediglich Nachfragen zu bereits angesprochenen Themen gestellt.
- *Feedbackrunde:* Zum Abschluss hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Themen anzusprechen, die bisher noch nicht besprochen wurden, und mitzuteilen, ob ihre Erwartungen an die Veranstaltung erfüllt wurden und was sie persönlich von der Veranstaltung mitnehmen.
- *Schriftlicher Abschluss:* In der Schlussphase wurden ein Zettel zu drei persönlichen Wünschen⁸ der Teilnehmerinnen sowie ein Kurzfragebogen zu den soziodemographischen und persönlichen Hintergründen der Frauen ausgeteilt.

Eine ausführliche Darstellung der Methodik und Vorgehensweise ist im Berichtsteil der Universität Göttingen „Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben – soziologische Befunde“ enthalten (Pieper et al., 2023).

4.2 Qualitative Einzelinterviews

Sowohl in der Kernstudie als auch in der Angestelltenstudie wurden qualitative Einzelinterviews durchgeführt. Da die Einzelinterviews im Rahmen der Analysen des Thünen-Instituts nicht ausgewertet wurden, findet sich hier keine ausführliche Darstellung von Methodik und Vorgehensweise. Diese erfolgt im Berichtsteil der Universität Göttingen „Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben – soziologische Befunde“ (Pieper et al., 2023).

4.3 Onlinebefragung

Befragungsmethodik

Zur Erhebung des Status quo der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde von November 2020 bis Mai 2021 eine Onlinebefragung durchgeführt. Befragt wurden Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und/oder arbeiten und einen Bezug zum landwirtschaftlichen Betrieb entweder durch Zugehörigkeit zur betriebsleitenden Familie oder durch ein bestehendes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis haben. Frauen, die einen sonstigen Bezug im Fragebogen nannten, zum Beispiel Mieterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben, gehören nicht zur Zielgruppe und wurden von der Auswertung deshalb ausgeschlossen.

Im Vergleich zu anderen Erhebungsmodi haben internetbasierte Erhebungen zahlreiche Vorteile. Dazu gehören die unmittelbare Speicherung der Antworten (und somit keine separate Datenerfassung), die Möglichkeit der Filterführung und vor allem geringe Erhebungskosten, da keine Kosten für Interviewer bzw. Portokosten für den Versand von schriftlichen Befragungen anfallen. Vor allem in der Marktforschung ist die Onlinebefragung inzwischen weit verbreitet (Bandilla, 2015).

Der Fragebogen wurde in zwei Pretest-Runden mit Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben im Umfeld der Wissenschaftlerinnen und des Deutschen LandFrauenverbandes e. V. (dlv) getestet. Zur Prüfung der Verständlichkeit der Fragen für die sehr heterogene Zielgruppe wurde außerdem ein kognitiver Pretest durch das Leibniz-

⁸ Die drei Wünsche umfassten folgende Fragen: Was wünschen Sie sich persönlich? Welchen Wunsch haben Sie an den LandFrauenverband e. V.? Was wünschen Sie sich vom Bundeslandwirtschaftsministerium?

Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) als externe Dienstleistung durchgeführt. Zusätzlich wurde die sozialwissenschaftliche Methodenberatung von GESIS in Anspruch genommen, um die verwendeten Fragetypen und Skalen im Vorfeld zu prüfen.

Um auch Frauen zu erreichen, für die eine Teilnahme an einer Onlinebefragung nicht in Frage kommt (z. B. weil sie keinen Internetanschluss oder keine Erfahrungen mit digitalen Fragebögen haben), gab es zudem die Möglichkeit, eine druckbare Version des Fragebogens herunterzuladen (z. B. auch von der Nachbarin oder einem Enkelkind) und handschriftlich auszufüllen. Diese Möglichkeit wurde von 51 Frauen genutzt.

Die Auswertung der geschlossenen Fragen erfolgte mit dem Programm SPSS Statistics 24. Die Analyse der offenen Fragen mit umfangreichen Antworten zu den persönlichen Wünschen der Teilnehmerinnen wurde mit Hilfe der Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) und des Programms MAXQDA durchgeführt.

Rekrutierung der Teilnehmerinnen

Recherchen im Vorfeld des Projekts hatten ergeben, dass es keine Datenbanken oder E-Mail-Listen gibt, die ein gezieltes Anschreiben der Zielgruppe erlaubt hätten. So war es auch nicht möglich, durch Zugang zu den InVeKoS-Datenbanken oder möglichen Adressdatenbanken der landwirtschaftlichen Sozialversicherung eine repräsentative Stichprobe aus allen landwirtschaftlichen Betrieben zu ziehen, um so die Frauen auf den Betrieben gezielt anschreiben zu können, wie es zum Beispiel in den zurückliegenden Studien in Bayern, Österreich und der Schweiz möglich war (Weinberger-Miller, 2010a; BLW, 2012; Contzen und Klossner, 2015).

Daher wurde das Verfahren der Ad-hoc-Rekrutierung gewählt. Frauen erfuhren von der Befragung durch den dlv, durch persönliche Kontakte, über Rundbriefe von verschiedenen Multiplikatoren oder durch Ankündigungen in der landwirtschaftlichen Fachpresse. Außerdem wurden teilnehmende Frauen gebeten, den Link zur Befragung im Schneeballprinzip zu teilen. Bei der Befragung handelt es sich somit um eine Verfügbarkeitsstichprobe („Convenience Sample“). Es ist daher nicht möglich, eine Kooperationsrate oder genaue Rücklaufquote zu berechnen. Nach Leiner (2016) sind Verfügbarkeitsstichproben inzwischen eine tragende Säule der empirischen Sozialforschung, vor allem bei der Rekrutierung freiwilliger Teilnahme über das Internet, wie auch in dieser Studie. Der Nachteil von Verfügbarkeitsstichproben ist, dass Forschende nicht wissen können, wie gut die Stichprobe die Grundgesamtheit abbildet. Ein Vergleich der soziodemographischen und agrarstrukturellen Daten der Stichprobe mit ausgewählten Daten der Landwirtschaftszählung 2020 erlaubt aber eine grobe Einschätzung der Repräsentativität der Stichprobe.

Fragebogenstruktur

Die Fragebogengestaltung orientierte sich am ersten Teilziel der Studie, aktuelle quantifizierbare Daten zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu erheben. Bei der Entwicklung einzelner Fragen wurden (a) die letzte deutsche Bäuerinnenstudie (Claupein und Günther, 1991), (b) andere bestehende deutschsprachige Studien zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Dehoff und Roosen, 2021; Fahning, 2009; Kuhlmann, 2016; Schanz et al., 2018; Rossier und Reissig, 2014) und (c) die Themenfelder der regionalen Auftaktworkshops sowie (d) erste Ergebnisse aus den qualitativen Interviews der Studie berücksichtigt. Andere Quellen (Landwirtschaftszählung, Mikrozensus, ALLBUS, Datenreport) wurden herangezogen, wenn ein möglicher Vergleich der Daten sinnvoll erschien. Bei der Entwicklung einiger Themenbereiche wurden bewährte sozialwissenschaftliche und auch psychologische Skalen und Items (z. B. aus der Methodensammlung von GESIS) berücksichtigt, bspw. zum Thema Zufriedenheit, Burnoutgefährdung und Politikorientierung. In der Befragung wurden möglichst eindeutige, allgemein verständliche Begriffe verwendet.

Die Fragen beziehen sich auf die zentralen Bereiche „zur Person“, „zum Betrieb“, „zum Haushalt“ und „zur Region“. Der Bereich „zur Person“ war dabei der umfangreichste. Neben soziodemographischen Daten wurden im Fragebogen die folgenden Themen zur Person erhoben: Position der Befragten auf dem Betrieb, Tätigkeitsfelder inner- und außerhalb des Betriebs, ehrenamtliches Engagement, Freizeit und Urlaubsverhalten, Fragen der

sozialen Absicherung, Arbeitsverhalten um die Zeit der Geburt, Fragen zur körperlichen und seelischen Gesundheit sowie Einschätzung der allgemeinen Lebenssituation.

Die Fragen zum Betrieb umfassten agrarstrukturelle Merkmale und die Produktionsschwerpunkte (einschließlich anderer betrieblicher Einkommensquellen). Fragen zur Region bezogen sich vorrangig auf die Erreichbarkeit von Einrichtungen der Daseinsvorsorge sowie die regionale Anbindung. Fragen zum Haushalt beinhalteten neben Fragen zur Anzahl der Personen und der Wohnsituation auch das Thema Einkommensquellen der Haushalte.

Um die Daten einordnen zu können, wurden einige Fragen aufgenommen, die es erlauben, die Stichprobe mit der Grundgesamtheit landwirtschaftlicher Betriebe in der Landwirtschaftszählung zu vergleichen (z. B. Rechtsform, Produktionsschwerpunkt, Betriebsgröße und Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer sowie Alter und Familienstand der Befragten). Eine ausführliche Darstellung der Stichprobe und ihre Einordnung in die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 hinsichtlich ausgewählter betrieblicher und soziodemographischer Merkmale findet sich in Kapitel 5.1 „Beschreibung der Stichprobe“.

Im Rahmen der bundesweiten Onlinebefragung wurden für die „Angestelltenstudie“ Fragen zur Lebenssituation der familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und familienfremden weiblichen Auszubildenden auf landwirtschaftlichen Betrieben ergänzt. Eine ausführliche Beschreibung der thematischen Schwerpunkte findet sich im Berichtsteil der Universität Göttingen (Pieper et al., 2023).

4.4 Ergebnisworkshops

Im Rahmen regionaler Ergebnisworkshops wurden den Teilnehmerinnen ausgewählte Erkenntnisse aus der Onlinebefragung, den Einzelinterviews sowie den regionalen Auftaktworkshops präsentiert. Ziel war es einerseits, den befragten Frauen einen Einblick in die Forschungspraxis und die Analyse der gewonnenen Daten zu geben. Andererseits konnten Themenfelder, die sich in der Analyse als besonders relevant herausstellten, in der Diskussion mit den Praktikerinnen vertieft werden. Die Ergebnisworkshops boten insbesondere die Möglichkeit, die Überlegungen der Forscherinnen zu möglichen Handlungsempfehlungen – u. a. für die Landfrauenverbände und Politik – mit den betroffenen Frauen auf ihre Akzeptanz und vermutete Wirksamkeit hin zu diskutieren und weiter auszuformulieren.

Da die Ergebnisworkshops stark auf den zu Beginn der Studie durchgeführten Auftaktworkshops aufbauten, wurden wieder elf Workshops mit nahezu dem gleichen Teilnehmerinnenkreis durchgeführt. Pandemiebedingt mussten alle Workshops online stattfinden. Während an der ersten Workshoprunde 128 Frauen teilnahmen, waren es bei den Ergebnisworkshops 83 Frauen. Einige Teilnehmerinnen begrüßten es explizit, den Betrieb nicht verlassen zu müssen und keine Anfahrtswege zu haben.

Wie auch bei den ersten Workshops waren die regionalen Organisatorinnen des dlV für die Einladung und Rekrutierung der Teilnehmerinnen zuständig. Bereits in der ersten Runde der Workshops wurde auf eine möglichst vielfältige Besetzung Wert gelegt. Unterschiede im Alter, in den Betriebszweigen, in den Betriebsgrößen und im Grad der Unternehmerschaft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb (Unternehmerin, Mitunternehmerin, extern arbeitende Ehefrau) ergaben heterogene Diskussionsgruppen mit einem breiten Erfahrungshorizont. Moderiert wurden die Workshops von einer Wissenschaftlerin der Uni Göttingen gemeinsam mit ein bis zwei Forscherinnen des Thünen-Instituts. Die Workshops waren als maximal dreistündige Veranstaltung konzipiert.

Auf die Begrüßung und die Vorstellung des Workshopablaufs folgte eine kurze Vorstellungsrunde aller Teilnehmerinnen. In einer circa halbstündigen Präsentation stellten die Forscherinnen des Thünen-Instituts erste Ergebnisse der quantitativen Onlinebefragung vor und beantworteten eventuelle Rückfragen hierzu. Für die interaktive Workshopphase wurden den Teilnehmerinnen verschiedene Themen kurz präsentiert. In einer Onlineabstimmung konnten sie über die Auswahl der Themen abstimmen; per Mehrheitsbeschluss wurden so jeweils drei Diskussionsthemen ausgewählt.

Tabelle 4-2: Gewählte Diskussionsthemen in den Ergebnisworkshops

Diskussionsthemen	Anzahl Workshops mit Diskussion des Themas
Alterssicherung	9
Außerbetriebliche Tätigkeit	6
Gesundheit	6
Aufgaben in Haushalt und Familie	4
Hofnachfolge	3
Landleben	3
Weibliche Angestellte und Auszubildende	2

Quelle: Eigene Darstellung aus den Protokollen der Ergebnisworkshops.

Tabelle 4-2 zeigt, dass am häufigsten die Themen Alterssicherung, außerbetriebliche Tätigkeiten und Gesundheit ausgewählt wurden. Anhand von Postern, die die Studienergebnisse zu den jeweiligen Themen in Kürze illustrierten und die die Teilnehmerinnen vorab zur Vorbereitung erhalten hatten, wurden Gruppendiskussionen abgehalten. Die Frauen sprachen frei über ihre Eindrücke zu den Ergebnissen und möglichen Handlungsoptionen, sie berichteten über persönliche Erfahrungen und Wünsche und beantworteten Rückfragen. Ziel der Diskussionen war das Generieren von praxisbezogenen Handlungsoptionen. Den Abschluss des Workshops bildeten eine Feedbackrunde und ein Ausblick auf weitere Schritte in der Forschung.

Die Diskussionen wurden durch die Moderatorinnen protokolliert, zusätzlich fand eine Audioaufzeichnung der Workshops statt. Übergreifend über alle Workshops wurde eine Zusammenfassung angefertigt, die die Workshopinhalte in einem inhaltlichen Zusammenhang darstellt, wobei ein Schwerpunkt auf den, in den Gruppen gesammelten, Handlungsempfehlungen liegt. Am 3. Mai 2022 fand ein Treffen mit dem dlv statt, bei dem auch das dlv-Präsidium die Möglichkeit bekam, die Ergebnisse der Studie zu diskutieren und Handlungsoptionen einzubringen.

Auch im Rahmen der Angestelltenstudie fanden Ergebnisworkshops statt. Aufbau, Ablauf und Analyse werden im Berichtsteil der Universität Göttingen dargestellt (Pieper et al., 2023).

5 Ergebnisse der bundesweiten Onlinebefragung

In diesem Kapitel werden zum einen die Ergebnisse der Onlinebefragung dargestellt und Erkenntnisse aus den Diskussionen mit den Teilnehmerinnen in den Auftakt- und Ergebnisworkshops aufgegriffen. Zum anderen werden an den Stellen, wo Ergebnisse aus Studien mit Bezug zu Frauen in der Landwirtschaft und/oder Erhebungsergebnisse aus allgemeinen Bevölkerungsbefragungen vorlagen, Vergleiche angestellt.

5.1 Beschreibung der Stichprobe

Zur Gewinnung von Frauen für die Onlinebefragung wurde das Verfahren der Ad-hoc-Rekrutierung gewählt, d. h. Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben hatten die Möglichkeit, über einen offenen Link an der Befragung teilzunehmen (vgl. Kapitel 4.3). Der Link wurde breit gestreut, und mehr als 40.000-mal angeklickt. Mehr als 9.000 Personen begannen die Befragung. In die Auswertung wurden die Antworten von 7.345 Frauen einbezogen, die a) der Zielgruppe der Studie zugeordnet werden konnten und b) zusätzlich noch mindestens eine andere Frage (d. h. mindestens zwei Fragen⁹) beantwortet hatten. Der Fragebogen enthielt keine Pflichtfragen, nicht jede Frage wurde von allen Frauen beantwortet. Im Folgenden werden bei den Ergebnisdarstellungen die Anzahl und Anteile der Frauen angegeben, die die jeweilige Frage auch beantwortet haben, wenn nicht anders erwähnt.

5.1.1 Position der Frauen auf dem Betrieb

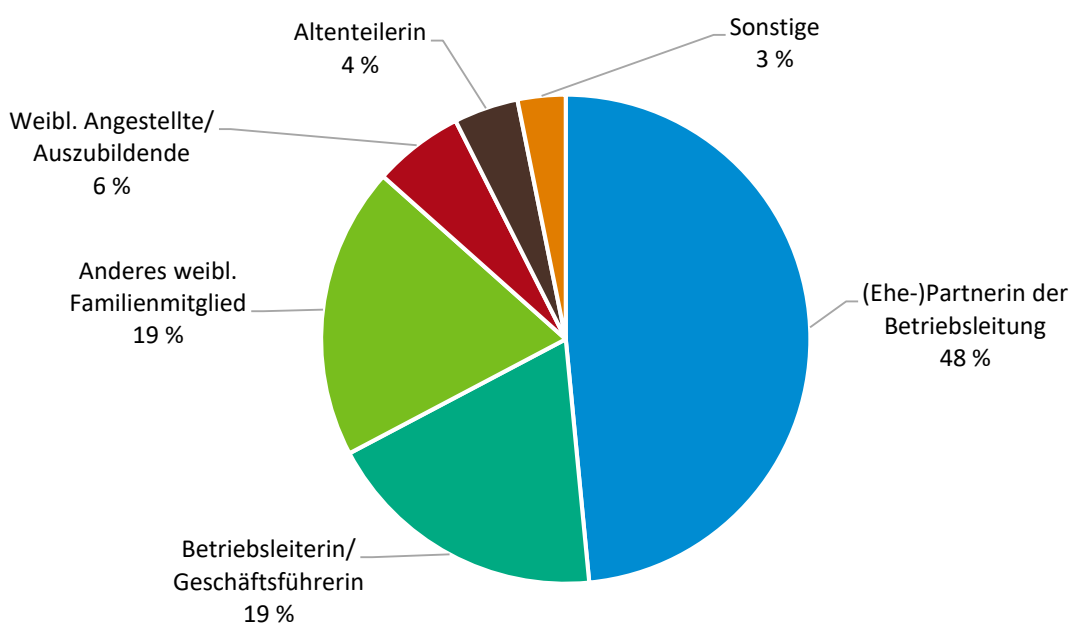
Die Zielgruppe der bundesweiten Onlinebefragung umfasst Frauen in sehr unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsverhältnissen. Die Befragung richtete sich laut Projektantrag zunächst vorrangig an alle Frauen, die als Familienmitglieder auf landwirtschaftlichen Betrieben (mit)arbeiteten oder mithelfen oder das in der Vergangenheit getan haben, sowie an Frauen in Leitungspositionen. Insgesamt gehören zur Zielgruppe dieser Befragung demnach Frauen, die (Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung sind, sowie Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen, Altenteilerinnen, Betriebsnachfolgerinnen, andere mithelfende Familienangehörige und auch leitende Angestellte (z. B. von landwirtschaftlichen Agrargenossenschaften oder Betrieben mit anderen Rechtsformen), die Verantwortung für den Gesamtbetrieb oder auch einen Betriebszweig tragen. Zu Beginn des Projekts zeigte sich, dass es sinnvoll war, nicht nur die angestellten Frauen mit Leitungsfunktion, sondern auch alle anderen angestellten Frauen einzubeziehen. Die Situationen der Frauen, die in der Landwirtschaft ohne Leitungsfunktion ständig angestellt sind, sowie der Auszubildenden wurden im Rahmen der Angestelltenstudie gesondert betrachtet (vgl. Kapitel 4 in (Pieper et al., 2023)).

Die Position der Frauen auf dem Betrieb ergibt sich aus ihrer beruflichen und der familiären Stellung (Abbildung 5). Die Befragungsteilnehmerinnen konnten bei der Frage „Was ist Ihre Position auf dem Betrieb aktuell?“ jeweils eine von mehreren Positionsbeschreibungen auswählen. In der Auswertung wurden die jeweils angekreuzten Positionsbeschreibungen dann noch einmal Positionsgruppen zugeordnet (siehe Auflistung unten). Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Fragebogen verwendete Begriffe von den antwortenden Frauen unter Umständen unterschiedlich verstanden wurden. Denn zum einen gibt es einen Nord-Süd-Unterschied in der Alltagssprache, und zum anderen ändert sich die Verwendung der Begriffe auch mit wandelndem Rollenverständnis und in unterschiedlichen Zusammenhängen (Fahning et al., 2017). Um die Bezeichnungen der Positionsgruppen im Folgenden gut in den Textfluss einfügen zu können, werden sie leicht variiert, aber stets kursiv gesetzt, so dass der Bezug zu den einzelnen Gruppen immer klar erkennbar bleibt.

⁹ In der Regel wurden aber mehr als zwei Fragen, zumeist ein großer Teil der Fragen, beantwortet.

- **(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung:** Frauen, die Ehe- oder Lebenspartnerin oder ledige Partnerin eines Betriebsleiters oder einer Betriebsleiterin sind
- **Betriebsleiterin/Geschäftsführerin:** Teilnehmerinnen, die die Antwortmöglichkeit Betriebsleiterin oder Geschäftsführerin gewählt hatten. Frauen dieser Gruppe können sowohl zur Familie gehören als auch ständig angestellt sein.
- **Anderes weibliches Familienmitglied:** z. B. Tochter, aber keine Partnerin der Betriebsleitung
- **Weibliche Angestellte/Auszubildende:** Teilnehmerinnen, die als Lohnarbeitskräfte oder als Auszubildende ständig mitarbeiten, keine Geschäftsführung innehaben und nicht zur Familie der Betriebsleitung gehören.¹⁰
- **Altenteilerin:** frühere Ehepartnerin der Betriebsleitung oder frühere Betriebsleiterin
- **Sonstige:** Hierzu zählen Befragte, die zu keiner der voranstehenden Kategorien gehören, wie z. B. Frauen, die früher im Betrieb angestellt waren.

Abbildung 5: Position der Teilnehmerinnen auf dem Betrieb



Anm.: n = 7.345

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 2: Was ist Ihre Position auf dem Betrieb aktuell?

Den größten Anteil der Antwortenden umfasst die Gruppe *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung*, gefolgt von *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *anderen weiblichen Familienmitgliedern*.

Zusätzlich gaben 10 % der Teilnehmerinnen an, dass sie Hofnachfolgerin oder mögliche Hofnachfolgerin sind; die meisten von ihnen gehören zu den Positionsgruppen *andere weibliche Familienmitglieder* oder *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen*.

¹⁰ Im vorliegenden Bericht werden die Antworten dieser Gruppe auf Fragen, die sich an alle Teilnehmerinnen der Befragung richten, erfasst. Es gab allerdings auch Fragen, die sich speziell an ständig angestellte und auszubildende Frauen richteten; Antworten auf diese Fragen wurden in Kapitel 4.1 des Berichts der Universität Göttingen ausgewertet (Pieper et al., 2023).

5.1.2 Regionale Verteilung der Wohnorte der Teilnehmerinnen

Um die regionalen Rahmenbedingungen des Lebensumfelds der Befragten einordnen zu können, wurden die Frauen nach ihrem Wohnort befragt. Dabei war nicht entscheidend, wo die Betriebsstätte des Betriebs liegt, sondern an welchem Ort die Befragten ihren Lebensmittelpunkt haben. Denn die Lage des Wohnorts beeinflusst auch den Zugang zu Einrichtungen der Daseinsvorsorge (Larcher et al., 2014; Neumeier, 2019) (siehe auch Kapitel 5.9).

Die Teilnehmerinnen der Studie kommen aus allen Regionen Deutschlands (Tabelle 5-1). Es haben weniger Frauen aus Bayern und Baden-Württemberg an der Befragung teilgenommen, als angesichts der Verteilung aller landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland (Destatis, 2021c) zu erwarten gewesen wäre. Dies hängt unter Umständen mit einer gewissen Befragungsmüdigkeit zusammen, denn in beiden Bundesländern hat es in den letzten Jahren eigene Studien zur Situation von Frauen in der Landwirtschaft gegeben (Schanz et al., 2018; Dehoff und Roosen, 2021). In Niedersachsen und Bremen sowie in Nordrhein-Westfalen haben mehr Frauen geantwortet, als es der Verteilung aller Betriebe entspricht. Aus Ostdeutschland haben 393 Frauen teilgenommen, das entspricht einem Anteil von 7 % im Vergleich zu 9 % aller Betriebe in der Landwirtschaftszählung 2020 (Destatis, 2021c).

Tabelle 5-1: Wohnort der Teilnehmerinnen nach Region

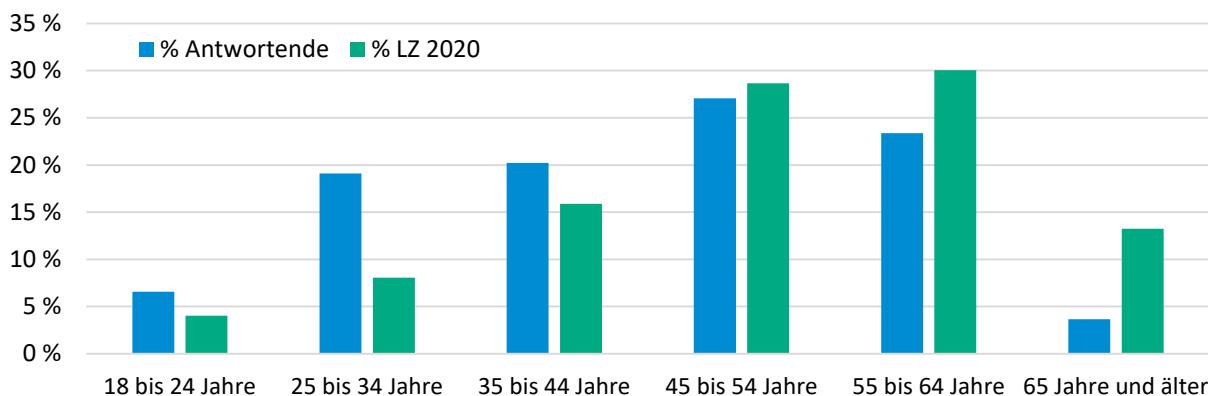
	n	% Antwortende (n = 5.492)
Süd (BW, BY)	1.672	30,4 %
Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	1.612	29,4 %
Nord-West (NI, HB, SH, HH)	1.815	33,0 %
Ost (BB, BE, MV, SN, ST, TH)	393	7,2 %
Gesamt	5.492	100 %

Quellen: Eigene Erhebung Onlinebefragung 2020/2021; Frage 66: In welchem Bundesland wohnen Sie?; Destatis (2021c).

5.1.3 Alter der Teilnehmerinnen

Die Angaben der Teilnehmerinnen zu ihrem Geburtsjahr wurden in das jeweilige Alter im Jahr 2020 umgerechnet und in Altersbändern zusammengefasst (Abbildung 6). Im Vergleich zur Altersverteilung aller weiblichen Familienarbeitskräfte in der Landwirtschaftszählung 2020 (Destatis, 2021a) haben an dieser Befragung mehr jüngere Frauen unter 44 Jahren und weniger Frauen über 55 Jahren teilgenommen. Allerdings wurden in der Onlinebefragung nicht nur Familienarbeitskräfte befragt, so dass der Vergleich etwas hinkt. Darüber hinaus könnte die Methode der Onlinebefragung die Teilnahmebereitschaft von Frauen über 65 Jahren gesenkt haben. Denn ältere Menschen nutzen das Internet deutlich weniger als junge (Bandilla, 2015).

Abbildung 6: Alter der Teilnehmerinnen nach Altersbändern



Anm.: n = 5.492, Vergleichszahlen aus der Landwirtschaftszählung 2020 umfassen nur die weiblichen Familienarbeitskräfte.

Quellen: Eigene Daten, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 68: In welchem Jahr sind Sie geboren?; Daten der LZ: Destatis (2021a).

5.1.4 Betriebliche Einordnung der Stichprobe

5.1.4.1 Größe der Betriebe

Die Mehrzahl der Betriebe, auf denen die teilnehmenden Frauen leben, hat eine Flächenausstattung im mittleren Bereich von 51 bis 200 ha (Tabelle 5-2). Im Vergleich zur Landwirtschaftszählung 2020 sind kleinere Betriebe, d. h. Betriebe unter 50 ha, in der Befragung deutlich unterrepräsentiert und Betriebe über 50 ha deutlich häufiger vertreten (Destatis, 2021c). Das ist bei Befragungen nicht ungewöhnlich und war zum Beispiel ebenfalls in der Studie in Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018) der Fall. Die Betriebsgröße stellt aber auch einen möglichen Einflussfaktor auf die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen dar.

Tabelle 5-2: Flächenausstattung der Betriebe der Teilnehmerinnen im Vergleich zur Agrarstatistik 2020

	Befragung			LZ 2020
	n	% Antwortende (n = 5.910)	% Teilnehmerinnen (n = 7.345)	
Bis 10 ha	370	6,3 %	5,0 %	25,1 %
11 bis 50 ha	1.463	24,8 %	19,9 %	43,3 %
51 bis 100 ha	1.751	29,6 %	23,8 %	17,2 %
101 bis 200 ha	1.466	24,8 %	20,0 %	9,4 %
201 bis 1.000 ha	725	12,3 %	9,9 %	4,4 %
Mehr als 1000 ha	135	2,3 %	1,8 %	0,6 %
Gesamt	5.910		80,5 %	
Keine Angabe	1.435		19,5 %	
Insgesamt	7.345		100 %	

Quellen: Eigene Daten, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 23: Wie viele Hektar (ha) landwirtschaftlich genutzte Fläche (LN) werden bewirtschaftet?; Daten der LZ: Destatis (2021c).

5.1.4.2 Rechtsform

Der größte Teil der Betriebe der Befragten hat erwartungsgemäß die Rechtsform Einzelunternehmen, gefolgt von Personengemeinschaften (Tabelle 5-3). Nur wenige Frauen kommen von Betrieben der Rechtsform „Juristische Person“ (des privaten und des öffentlichen Rechts). Im Vergleich zur Landwirtschaftszählung 2020 ist der Anteil der Einzelunternehmen in dieser Stichprobe allerdings deutlich niedriger, der Anteil der Personengemeinschaften und der juristischen Personen höher. Der hohe Anteil an Personengemeinschaften in dieser Stichprobe kommt möglicherweise deshalb zustande, dass bei den Betrieben der Rechtsform Personengemeinschaft durchschnittlich mehr Frauen von ein und demselben Betrieb geantwortet haben, als es bei den Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen der Fall ist. Wie zu erwarten, lassen sich erhebliche regionale Unterschiede in den Rechtsformen der Betriebe der Teilnehmerinnen erkennen. So ist der Anteil der Einzelunternehmen in den ost-deutschen Bundesländern deutlich niedriger als in den anderen Regionen.

Tabelle 5-3: Rechtsform der Betriebe im Vergleich zur Agrarstatistik 2020

	Befragung			LZ 2020
	n	% Antwortende (n = 6.657)	% Teilnehmerinnen (n = 7.345)	
Einzelunternehmen	4.518	67,9 %	61,5 %	89,0 %
Personengemeinschaft/-gesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)	1.851	27,8 %	25,2 %	9,0 %
Juristische Person des privaten Rechts (z. B. e.V., eingetragene Genossenschaft, GmbH, AG)	273	4,1 %	3,7 %	2,0 %
Juristische Person des öffentlichen Rechts	15	0,2 %	0,2 %	
Gesamt	6.657	100 %	91 %	
Keine Angaben	688		9 %	
Insgesamt	7.345		100 %	

Quellen: Eigene Daten, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 18: In welcher Rechtsform wird der landwirtschaftliche Betrieb, auf dem Sie leben und/oder arbeiten bzw. gearbeitet haben, geführt?; Daten der LZ: Destatis (2021i).

5.1.4.3 Betrieblicher Produktionsschwerpunkt und Wirtschaftsweise

Um das betriebliche Arbeitsumfeld der Befragten einordnen zu können und weitere Analysen, z. B. in Bezug auf die Arbeitsbelastung, durchführen zu können, wurden die Betriebe aller Teilnehmerinnen einem betrieblichen Produktionsschwerpunkt zugeordnet¹¹. Die meisten Teilnehmerinnen kommen von Betrieben mit dem Schwerpunkt „Milchviehhaltung“ (gemischt und spezialisiert) und von Veredlungsbetrieben (Schweine und Geflügel). Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse, dass mit der Befragung Frauen von Betrieben mit einem breiten Spektrum unterschiedlicher Schwerpunkte erreicht wurden (Tabelle 5-4). Ein direkter Vergleich mit den in der Landwirtschaftszählung 2020 erhobenen betriebswirtschaftlichen Ausrichtungen erscheint nicht sinnvoll, da die Antworten in der Onlinebefragung auf einer Selbsteinschätzung der Teilnehmerinnen und nicht wie in der LZ 2020 auf der Klassifizierung nach Standardoutput-Koeffizienten beruhen.

Tabelle 5-4: Produktionsschwerpunkt der Betriebe der Teilnehmerinnen

	n	% Antwortende (n = 6.859)
Milchvieh, spezialisiert	1.217	17,7 %
Milchvieh, gemischt	1.220	17,8 %
Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	655	9,5 %
Veredlung	1.284	18,7 %
Pferde, spezialisiert	129	1,9 %
Ackerbau, spezialisiert	823	12,0 %
Gartenbau/Dauerkulturen	640	9,3 %
Gemischt/Sonstiges	891	13,0 %
Gesamt	6.859	100 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 20: Welche landwirtschaftlichen Betriebszweige hat Ihr Betrieb? Frage 21: Welchen betrieblichen Produktionsschwerpunkt hat der landwirtschaftliche Betrieb? Frage 22: Welche landwirtschaftsnahen Betriebszweige und/oder Dienstleistungen gehören zu Ihrem Betrieb?

¹¹ Die Antworten zum Vorhandensein von landwirtschaftlichen (z. B. Ackerbau, Milchviehhaltung) und landwirtschaftsnahen Betriebszweigen (u. a. Direktvermarktung, hofeigene Verarbeitung, Tourismusangebote) und zum betrieblichen Produktionsschwerpunkt sowie Anmerkungen in offenen Textfeldern wurden übergreifend analysiert. Im Fall von Mehrfachnennungen bei den Schwerpunkten wurden die Antworten immer dem Schwerpunkt zugeordnet, der das tägliche Arbeitsgeschehen der Frauen am stärksten beeinflusst, wie z. B. Tierhaltungsverfahren oder Sonderkulturen. Landwirtschaftsnahe Betriebszweige als Schwerpunkt wurden der Kategorie „Gemischt/Sonstiges“ zugeordnet.

Wie die Analyse nach Wirtschaftsweise zeigt, kommen 11,8 % aller Teilnehmerinnen von teil- oder vollständig umgestellten Biobetrieben (Tabelle 5-5). Der Anteil entspricht damit in etwa den bundesweiten Zahlen des BÖLW-Branchenreports 2021 (BÖLW, 2021), der auf Ökokontrolldaten beruht, und liegt etwas höher als in der Landwirtschaftszählung 2020 (Destatis, 2021b).

Tabelle 5-5: Anzahl der Frauen von biologisch wirtschaftenden Betrieben in der Befragung

Ist der Betrieb ein Biobetrieb?	Befragung			Vergleichsdaten	
	n	% Antwortende (n = 5.980)	% Teilnehmerinnen (n = 7.345)	LZ 2020	BÖLW Branchenreport
Nein	5.110	85,5 %	69,6 %		
Ja	870	14,5 %	11,8 %	12 %	13 %
davon nur auf Teilbetrieb	191	3,2 %	2,6 %		
davon vollständig	679	11,4 %	9,2 %		
Gesamt	5.980	100 %	81 %		
Keine Angabe	1.365		19 %		
Teilnahme insgesamt	7.345		100 %		

Quellen: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 26: Ist der Betrieb ein Biobetrieb oder sind die Betriebe (teilweise) Biobetriebe?; Daten LZ: Destatis (2021b); Daten Branchenreport: BÖLW (2021).

5.1.5 Zwischenfazit

Der größte Anteil der mit der Onlinebefragung erreichten Frauen gehört zur Gruppe der *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung*, gefolgt von den Gruppen *Betriebsleiterin/Geschäftsführerin* und *andere weibliche Familienmitglieder*.

Die mit der Onlinebefragung erreichte Stichprobe spiegelt die Landwirtschaft in Deutschland gut wieder. So kommt die Mehrzahl der Befragten von Einzelunternehmen, allerdings zu einem etwas geringeren Anteil als in der Landwirtschaftszählung (LZ). Die Betriebe sind unterschiedlich groß – von sehr klein bis sehr groß, wobei alle in der LZ aufgeführten Größenklassen von Betrieben vertreten sind; die Mehrzahl der Frauen kommt dabei von Betrieben in mittleren Größenklassen. Dies ist für Befragungen wie dieser nicht ungewöhnlich. Die Betriebe, auf denen die Befragten leben und arbeiten, bilden ein breites Spektrum unterschiedlicher betrieblicher Schwerpunkte ab, und knapp 12 % der Frauen kommen von teilweise oder vollständig auf ökologischen Landbau umgestellten Betrieben.

In der Stichprobe sind Frauen aus allen Regionen Deutschlands vertreten. Allerdings haben weniger Frauen aus dem Süden und Osten teilgenommen, als nach der Verteilung der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland zu erwarten gewesen wäre, dafür aber mehr aus dem Norden und Westen.

Im Vergleich zur Altersverteilung aller weiblichen Familienarbeitskräfte in der LZ 2020 haben an der Onlinebefragung etwas mehr jüngere Frauen unter 44 Jahren und etwas weniger Frauen über 55 Jahren teilgenommen.

5.2 Angaben zur Person und zur Familien- und Haushaltssituation

„Der landwirtschaftliche Familienbetrieb wird als Einheit von Haushalt, Familie und Betrieb verstanden, in dem Ressourcen wie Finanzen und Arbeitskräfte eng miteinander verknüpft sind. Im Familienbetrieb wird offensichtlich, wie sehr sich Produktions- und Reproduktionsarbeit bedingen und gegenseitig beeinflussen und welche zentrale Rolle dabei die Frauen spielen“ (Bäschlin, 2013: S. 9).

In dieser Befragung kommt der überwiegende Anteil der Frauen von Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen oder Personengesellschaften (siehe Kapitel 5.1). In der Regel sind dies Familienbetriebe. 56 % der befragten Frauen von Einzelunternehmen und 35 % der Frauen von Personengemeinschaften gaben an, ohne ständige

Lohnarbeitskräfte zu wirtschaften. Weitere 15 % bzw. 23 % haben zwei bis drei Lohnarbeitskräfte und gehören somit zur Gruppe der erweiterten Familienbetriebe (Gindele et al., 2016).

Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in Familienbetrieben wird von vielfältigen Faktoren beeinflusst. Dazu gehören unter anderem, neben dem landwirtschaftlichen Betrieb, auch die Haushaltsgröße und -zusammensetzung, die Wohnsituation sowie Herkunft und Bildungsstand der Frauen. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Befragung zu Herkunft, Haushalt, Familienstand und Wohnsituation vorgestellt.

5.2.1 Herkunft und Bildungsstand

5.2.1.1 Herkunft der Teilnehmerinnen

Im Bericht der Bäuerinnenbefragung von Claupein und Günther (1991) wurde angedeutet, dass in landwirtschaftliche Betriebe zunehmend Frauen einheiraten, die selbst nicht aus der Landwirtschaft kommen. Allerdings wurden dazu keine konkreten Zahlen geliefert. Andere Studien haben sich ebenfalls mit der Herkunft von Frauen, die in der Landwirtschaft arbeiten, befasst (Dehoff und Roosen, 2021; Schanz et al., 2018). In der bayerischen Landfrauenstudie (Dehoff und Roosen 2021) waren 66 % der Teilnehmerinnen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen, in der baden-württembergischen Befragung (Schanz et al. 2018) hatte der überwiegende Teil der Befragten einen Bezug zur Landwirtschaft, auch wenn dieser in der Vergangenheit lag.

Auch in der Onlinebefragung wurden die Teilnehmerinnen nach ihrem Bezug zur Landwirtschaft befragt (Tabelle 5-6). Fast Zweidrittel der Antwortenden gab an, dass sie auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind. Knapp 47 % der Frauen, gaben an „aus Liebe zum Partner / zur Partnerin“ zur Landwirtschaft gekommen zu sein. Doppelnennungen waren möglich, mehr als die Hälfte der Frauen haben allerdings nur ein Item gewählt. Die Antwort „aus Liebe zum Partner ...“ wurde als Einzelnennung am häufigsten von den (*Ehe-*)Partnerinnen gewählt, gefolgt von den *Altenteilerinnen*.

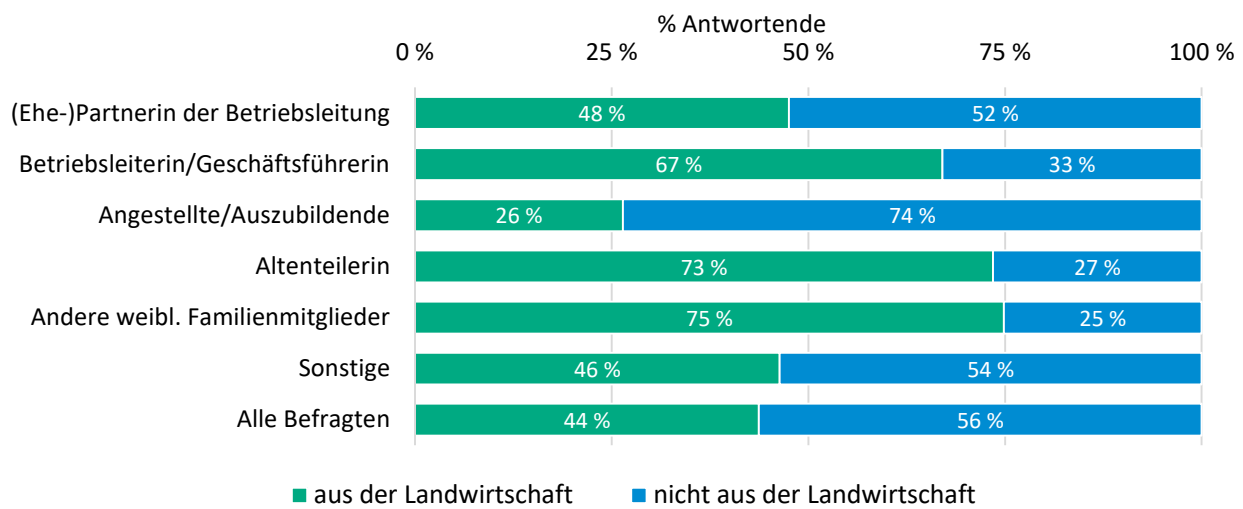
Tabelle 5-6: Bezug der Befragten zur Landwirtschaft

Welchen Bezug haben Sie zur Landwirtschaft?	Anzahl Nennungen	% Antwortende (n = 6.340)
Ich bin auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen.	4.134	65,2 %
Ich war in der Kindheit/Jugendzeit regelmäßig auf einem oder mehreren landw. Betrieb(en).	1.282	20,2 %
Mich hat die Liebe zu meinem Partner / meiner Partnerin zur Landwirtschaft gebracht.	2.940	46,4 %
Sonstiger Bezug	215	3,4 %
Nennungen insgesamt	8.571	
<i>Einzelnennungen</i>	<i>4.470</i>	<i>70,5 %</i>
Ich bin auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen.	2.780	43,8 %
Mich hat die Liebe zu meinem Partner / meiner Partnerin zur Landwirtschaft gebracht.	1.370	21,6 %
Ich war in der Kindheit/Jugendzeit regelmäßig auf einem oder mehreren landw. Betrieb(en).	320	5,0 %
<i>Nennung von zwei Items</i>	<i>1.724</i>	<i>27,2 %</i>
" ... auf LW-Betrieb aufgewachsen" und "... aus Liebe"	908	14,3 %
"... war in der Kindheit" und "... aus Liebe zum Partner"	516	8,1 %
"... auf LW-Betrieb aufgewachsen" und "... in der Kindheit"	300	4,7 %
<i>Nennung von allen drei Items</i>	<i>146</i>	<i>2,3 %</i>
Gesamt Anzahl Frauen	6.340	
Keine Angaben	1.005	

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 1: Welchen Bezug haben Sie zur Landwirtschaft? Mehrfachnennungen möglich.

Gruppiert man die Teilnehmerinnen danach, ob sie auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind oder nicht, so zeigt sich, dass Frauen der Positionen *Betriebsleitung/Geschäftsführung*, *andere weibliche Familienmitglieder* und *Altenteilerinnen* häufiger auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind als Frauen der Position *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* (Abbildung 7). Die Mehrheit der *weiblichen Angestellten und Auszubildenden* kommt nicht vom landwirtschaftlichen Betrieb. In einem offenen Textfeld zum Bezug zur Landwirtschaft gaben einige der Befragten an, dass sie durch ihr Studium und/oder ihre berufliche Ausbildung, durch ihre Leidenschaft für Pferde oder den Wunsch, einen Beruf mit Tieren auszuüben, Zugang zur Landwirtschaft bekommen hätten.

Abbildung 7: Herkunft aus der Landwirtschaft und Position im Betrieb



Anm.: n = 7.345

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 1: Welchen Bezug haben Sie zur Landwirtschaft? Mehrfachnennungen möglich.

In der bayerischen Bäuerinnenstudie kamen 66 % der Teilnehmerinnen aus der Landwirtschaft (Dehoff und Roesen, 2021) – das ist ein etwas höherer Anteil als in dieser Studie, aber eine ähnliche Größenordnung wie in einer älteren bayerischen Studie zu Familienbetrieben (Weinberger-Miller, 2010b). Auch in Österreich sind zwei Drittel aller Bäuerinnen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen; im Dekaden-Vergleich nimmt dieser Anteil jedoch ab (Mayr et al., 2017).

Leider stehen von der Studie von Claupein und Günther (1991) keine Vergleichszahlen zur Verfügung, die es erlauben würden, genaue Aussagen zu Veränderungen in der Herkunft zu machen. Durch die Analyse der Onlinebefragung nach Altersgruppen können jedoch mögliche Änderungen erkannt werden. Wird der Anteil der *(Ehe-)Partnerinnen* mit landwirtschaftlicher Herkunft nämlich nach Altersgruppen verglichen, zeigt sich ein Trend zu mehr Einheirat von Frauen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund. Bei Frauen unter 35 Jahren liegt der Anteil derjenigen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, nur bei 40 %, bei den Frauen über 50 Jahren noch bei ca. 60 %.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse einen steigenden Anteil an Frauen mit nicht landwirtschaftlichem Hintergrund, vor allem bei der Einheirat. Für die Anbieter von Bildungs- und Informationsangeboten ist es deshalb wichtig, auch Angebote für Quereinsteigerinnen zu machen.

5.2.1.2 Berufliche Bildung der Teilnehmerinnen

Die Frage nach der beruflichen Bildung der Teilnehmerinnen gehört zu den sozio-demographischen Grunddaten der Erhebung (Tabelle 5-7). Deutlich mehr als ein Drittel der Frauen, die die Frage zum Bildungsabschluss beantwortet haben, verfügt über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Etwas mehr als ein Viertel besitzt einen Abschluss auf Fachschul- oder Meisterinnenniveau und knapp 30 % einen Hochschulabschluss. Der Anteil der Frauen ohne berufliche Ausbildung unter den Befragten ist sehr gering. Somit bestätigt die Befragung das in anderen regionalen Studien beobachtete hohe Qualifikationsniveau von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Kuhlmann, 2016; Dehoff und Roosen, 2021; Schanz et al., 2018).

Tabelle 5-7: Höchster Bildungsabschluss der Befragten

Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?	n	% Antwortende (n = 5.501)	% Teilnehmerinnen (n = 7.345)
Noch in der Ausbildung/Schule	83	1,5 %	1,1 %
Kein Berufsabschluss / keine Ausbildung	60	1,1 %	0,8 %
Abgeschlossene Lehre / duale Berufsausbildung	2.283	41,5 %	31,1 %
Fachschule/Meisterin	1.459	26,5 %	19,9 %
(Fach-)Hochschule/Universität	1.616	29,4 %	22,0 %
Gesamt	5.501	100 %	74,9 %
Keine Angabe	1.844		25,1 %
Teilnahme insgesamt	7.345		100 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 69: Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

Ein Vergleich mit der letzten bundesweiten Studie zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zeigt, dass sich der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen bei Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben eindeutig fortsetzt. Schon 1991 wurde angemerkt, dass sich das Bildungsniveau der Bäuerinnen in den letzten Generationen sprunghaft verbessert hatte (Claupein und Günther, 1991).

Vergleiche mit den Studien aus Bayern und Baden-Württemberg sind wegen unterschiedlicher Gruppierung der Abschlüsse nur begrenzt möglich (Dehoff und Roosen, 2021; Schanz et al., 2018). Aber auch diese Studien zeigen zunehmend höhere Bildungsabschlüsse bei den Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben:

- In der Befragung von 1988 (Claupein und Günther 1991) hatten 12 % der Befragten eine abgeschlossene Lehre. In der Onlinebefragung von 2020/2021 gaben mehr als 40 % an, eine abgeschlossene (duale) Berufsausbildung zu haben. Dies entspricht etwas mehr als einer Verdreifachung der Anteile. In der bayerischen Bäuerinnenstudie lag der Anteil Frauen mit abgeschlossener Lehre bei 46 % (Dehoff und Roosen, 2021).
- Der Anteil Frauen mit einer abgeschlossenen Meisterprüfung oder einem ähnlichen Abschluss hat von 17 % auf 27 % zugenommen (Claupein und Günther 1991).
- Heute verfügen 30 % der befragten Frauen über einen Hochschulabschluss – vor 30 Jahren waren es unter 1 % (Claupein und Günther 1991).

Eine Auswertung nach der Position im Betrieb zeigt, dass (*Ehe-*)*Partnerinnen* häufiger eine Berufsausbildung abgeschlossen haben (52 %), während *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *andere weibliche Familienmitglieder* (darunter auch die zukünftigen Hofnachfolgerinnen) häufiger einen Hochschulabschluss haben (40 % bzw. 39 %). Der Anteil mit Hochschulabschluss lag bei den *Altenteilerinnen* (12 %) deutlich niedriger. Eine Auswertung nach Alter der Teilnehmerinnen zeigt den höchsten Anteil mit Hochschulabschlüssen bei Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren (50 %) und den höchsten Anteil mit abgeschlossener (dualer) Berufsausbildung (52 %) in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. Die höchsten Anteile von Meisterinnen bzw. Frauen mit Fachschulabschluss finden sich bei Frauen im Alter von über 54 Jahren (35 %).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass bei den Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben seit vielen Jahren ein Trend zu höheren Bildungsabschlüssen besteht. Dies spiegelt sich auch im unterschiedlichen Ausbildungs-niveau der verschiedenen Altersgruppen wider.

5.2.1.3 Bereiche der beruflichen Bildung

Frauen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung angegeben haben, wurden nach dem Bereich gefragt, in dem sie ihren Abschluss gemacht haben (Tabelle 5-8). Die Antworten zeigen ein weites Spektrum an beruflichen Qualifikationen der Teilnehmerinnen. Knapp ein Drittel hat eine landwirtschaftliche Berufsausbildung und ein Viertel eine Ausbildung in ländlicher Hauswirtschaft abgeschlossen. Weitere häufig genannte Bereiche sind „Handel, Gewerbe etc.“ (z. B. Kauffrau) und „Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung“ (z. B. Kindergärtnerin/Lehrerin).

Einträge in den offenen Textfeldern sind häufig Ausbildungen in Buchhaltung oder als Bürokraft, Steuerfachkraft, Bankkauffrau oder im Finanzwesen. Häufig genannt werden aber auch Ausbildungen in den Bereichen Fremdsprachen, Handwerk, Geisteswissenschaften, Justiz und Recht, Kinderpflege, Kirchenmusik, als Krankenschwester sowie Ausbildungen in den Bereichen Kunst/Kultur, Medizin, öffentlicher Dienst, bei der Polizei, als Tagesmutter sowie in der Veterinärmedizin, Verwaltung oder Zahnmedizin/-technik. Soweit sinnvoll, wurden diese Angaben bei der Auswertung jeweils einer der im Fragebogen vorgegebenen Kategorien zugeordnet.

Tabelle 5-8: Bereiche der beruflichen Abschlüsse der Frauen

Antwortmöglichkeiten	Anzahl Nennungen	% Antwortende (n = 4.975)
Landwirtschaft	1.461	29,4 %
Ländliche Hauswirtschaft / Hauswirtschaft	1.332	26,8 %
Andere grüne Berufe (z. B. Gärtnerin, Pferdewirtin, Tierwirtin, Winzerin, Jägerin, Forstwirtin)	305	6,1 %
Technik und Naturwissenschaften	245	4,9 %
Lebensmittel, Ernährung und Gastronomie	332	6,7 %
Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	1.058	21,3 %
Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung (z. B. Lehrerin)	790	15,9 %
Tourismus	51	1,0 %
Andere	437	8,8 %
Gesamt Nennungen	6.011	
Nennungen pro Teilnehmerin	1,2	

Anm.: Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 70: In welchem Bereich / in welchen Bereichen haben Sie einen Berufsabschluss erworben? Mehrfachnennungen möglich.

Der Anteil der Frauen mit einem beruflichen Abschluss in der Landwirtschaft¹² ist bei den *(Ehe-)Partnerinnen* geringer (15 %), bei der Gruppe der *weiblichen Angestellten/Auszubildenden* (63 %), bei den *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* (50 %) und bei den *anderen weiblichen Familienmitgliedern* (44 %) höher als insgesamt.

Jüngere Teilnehmerinnen in den Altersgruppen von 18 bis 24 Jahren (68 %) und von 25 bis 34 Jahren (50 %) sowie Frauen, die in der Frage nach ihrer Position im Betrieb die Kategorie „(mögliche) Hofnachfolgerin“ wählten, haben häufiger einen landwirtschaftlichen beruflichen Abschluss als andere Personengruppen. *Altenteilerinnen* und Frauen über 65 Jahren haben vergleichsweise häufiger eine berufliche Qualifikation im Bereich (ländlicher) Hauswirtschaft abgeschlossen. Auch Schanz et al. (2018) weisen darauf hin, dass Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten, heutzutage eher häufiger kaufmännische oder pädagogische als hauswirtschaftliche Ausbildungen machen. Veränderungen in der Berufswahl bestätigt auch der Vergleich mit den Ergebnissen von

¹² Hierzu kann auch ein agrarwissenschaftlicher Hochschulabschluss zählen.

Claupein und Günther (1991): Hier hatten 81 % der Befragten eine Ausbildung in ländlicher Hauswirtschaft genannt, während in der aktuellen Befragung 29 % eine landwirtschaftliche und 27 % eine hauswirtschaftliche berufliche Qualifikation haben.

Teilnehmerinnen aus Ostdeutschland verfügen häufiger über einen landwirtschaftlichen und seltener über einen hauswirtschaftlichen Abschluss. Jedoch ist in der Stichprobe für die ostdeutschen Bundesländer auch der Anteil (*Ehe-Partnerinnen*) geringer und der Anteil der *weiblichen Angestellten* höher als in den anderen Regionen.

Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf die Art der Abschlüsse in den unterschiedlichen Bereichen. Bei den Befragten mit Qualifizierung in der Landwirtschaft überwiegt der Hochschulabschluss (58 %), während von den Frauen mit Abschluss in der ländlichen Hauswirtschaft die Fachschule bzw. Meisterinnenausbildung am häufigsten genannt wurde. In den Bereichen „Handel, Gewerbe, Industrie ...“ und „Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung“ überwiegen die dualen Ausbildungswege (68 % und 52 %).

Zusammenfassend lässt sich ein weites Spektrum an beruflichen Qualifikationen und ein Trend zu höherer und mehr landwirtschaftlich orientierter Ausbildung der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben feststellen.

5.2.1.4 Tätigkeit im erlernten Beruf

Der hohe Ausbildungsstand der Frauen, den die Befragung bestätigt, stellt eine Ressource für die Frauen selbst und für die ländliche Entwicklung dar. Teilnehmerinnen mit abgeschlossener Ausbildung wurden gefragt, ob sie auch in dem Beruf arbeiten, in dem sie ausgebildet wurden. Fast 60 % der befragten Frauen (Tabelle 5-9) sind in dem Beruf, in dem sie die höchste Qualifikation erworben haben, entweder teilweise oder hauptberuflich tätig. 42 % der Frauen arbeiten nicht in ihrem Beruf. Betrachtet nach Position im Betrieb ist der Anteil der (*Ehe-Partnerinnen*), die im gelernten Beruf arbeiten, geringer, der von *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen*, *weiblichen Angestellten* und von *anderen weiblichen Familienmitgliedern* höher als insgesamt. In Ostdeutschland ist der Anteil derer, die hauptberuflich in ihrem Beruf arbeiten, höher als in den westlichen Regionen. Eine Auswertung nach der Ländlichkeit der Wohnlage der Befragungsteilnehmerinnen zeigt keine deutlichen Unterschiede.

Tabelle 5-9: Tätigkeit im Beruf mit dem höchsten erworbenen Bildungsabschluss

Sind Sie in Ihrem Ausbildungsberuf mit dem höchsten Abschluss derzeit tätig?	n	% Antwortende (n = 5.199)
Nein	2.157	41,5 %
Ja, teilweise	1.314	25,3 %
Ja, hauptberuflich	1.728	33,2 %
Gesamt	5.199	100 %

Anm.: Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 71: Sind Sie in Ihrem Ausbildungsberuf mit dem höchsten Abschluss derzeit tätig?

Tabelle 5-10: Zusammenhang zwischen außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit und der Ausübung des erlernten Berufs

Ausübung des erlernten Berufs	Nicht außerbetrieblich erwerbstätig n = 2.790	Außerbetrieblich erwerbstätig n = 2.225
Nein	56 %	23 %
Ja, teilweise	16 %	37 %
Ja, hauptberuflich	28 %	41 %
Gesamt	100 %	100 %

Anm.: Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 9: Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig? Frage 71: Sind Sie in Ihrem Ausbildungsberuf mit dem höchsten Abschluss derzeit tätig?

Inwiefern die außerbetriebliche Erwerbstätigkeit die Ausübung des erlernten Berufs beeinflusst, zeigt Tabelle 5-10. Erwartungsgemäß ist der Anteil Frauen, die in ihrem gelernten Beruf tätig sind, bei außerbetrieblich arbeitenden Frauen deutlich höher als bei den Frauen, die nicht außerbetrieblich tätig sind. Die Tatsache, dass knapp ein Viertel der außerbetrieblich arbeitenden Frauen angibt, nicht im erlernten Beruf zu arbeiten, könnte auf ein fehlendes regionales Angebot an den Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplätzen hindeuten.

5.2.2 Haushalt und Familie

5.2.2.1 Familienstand der Teilnehmerinnen

Der Familienstand der Teilnehmerinnen hat Konsequenzen für die rechtliche und soziale Absicherung der Frauen. Der weit überwiegende Teil der Befragten ist verheiratet und lebt zusammen (74 %). Knapp 16 % leben in fester Partnerschaft, sind aber ledig (siehe Tabelle 5-11). Fast 10 % der Frauen in der Gruppe *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* sind nicht verheiratet. Der Anteil der Ledigen, die nicht in fester Partnerschaft leben, ist bei den mit der Befragung erreichten Angestellten am höchsten und beträgt 24 % im Vergleich zu 6 % bezogen auf alle Teilnehmerinnen.

Der Anteil verheirateter Frauen in dieser Befragung liegt in einer ähnlichen Größenordnung wie in der Landwirtschaftszählung 2020 für weibliche Ehegatten ermittelt (Destatis, 2021a).

Der Vergleich mit dem Mikrozensus zeigt einen deutlich höheren Anteil an Verheirateten in dieser Befragung als in der Gesamtbevölkerung (Destatis, 2021d). Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben traditioneller orientiert sind.

Tabelle 5-11: Familienstand der Teilnehmerinnen

	n	% Antwortende (n = 5.518)
Ledig, nicht in fester Partnerschaft	309	5,6 %
Ledig, in fester Partnerschaft	866	15,7 %
Verheiratet/Lebenspartn., lebt zusammen	4.091	74,1 %
Verheiratet/Lebenspartn., lebt getrennt	78	1,4 %
Verwitwet	108	2,0 %
Geschieden	66	1,2 %
Gesamt	5.518	100 %
Vergleich mit Landwirtschaftszählung 2020		
	n	%
Weibl. Fam.-AK in Einzelunternehmen	118.000	
Anzahl Ehegatten	85.600	72,5 %
Vergleich mit Mikrozensus 2021		
	n (in 1.000)	%
Ledig, gesamt	34.262	41,7 %
Verheiratet, zusammen lebend	35.723	43,5 %
Verheiratet, getrennt lebend	1.534	1,9 %
Geschieden	5.376	6,5 %
Verwitwet	5.226	6,4 %
Gesamt	82.121	100 %

Quellen: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 57: Welchen Familienstand haben Sie derzeit?; Daten LZ: Destatis (2021a); Daten Mikrozensus: Destatis (2021d), Tabelle 4.1 Bevölkerung in Lebensformen insgesamt

5.2.2.2 Haushaltsgröße

Ein besonderes Merkmal vieler landwirtschaftlicher Haushalte ist, dass mehrere Generationen zusammenleben (Kuhlmann, 2016). In der Onlinebefragung liegt der Anteil Frauen, die mit der Generation der Altenteilerinnen und Altenteiler zu einem gemeinsamen Haushalt¹³ gehören, bei 66 % (Tabelle 5-12). Der Anteil Frauen, zu deren Haushalt nur eine Generation gehört, d. h. ohne Kinder bzw. Jugendliche unter 18 Jahren und ohne Altenteiler*innen, beträgt weniger als ein Fünftel der Befragten.

Tabelle 5-12: Anzahl Generationen in den Haushalten der Befragten

Anzahl Generationen	n	% Antwortende (n = 5.751)
Eine Generation (keine Personen unter 18 Jahren, keine Altenteiler*innen)	964	16,8 %
Zwei Generationen mit Kindern (mit Personen unter 18 Jahren, keine Altenteiler*innen)	990	17,2 %
Zwei Generationen mit Altenteiler*innen (Altenteiler*innen, keine Personen unter 18 Jahren)	539	9,4 %
Drei Generationen (Altenteiler*innen und Personen unter 18 Jahren)	3.258	56,7 %
Gesamt	5.751	100 %

Quelle: Eigene Berechnung, Datengrundlage Onlinebefragung 2020/2021; Frage 64: Wie viele Personen leben derzeit gemeinsam in Ihrem Haushalt (davon [Klein-]Kinder jünger als 6 Jahre, Kinder und Jugendliche von 6 bis 18 Jahren, Altenteiler/Altenteilerin)?

In der letzten bundesweiten Studie lag der Anteil der Haushalte¹⁴ mit Altenteiler*innen bei knapp 47 % (Claupein und Günther 1991, S. 12). Dieser große Unterschied zwischen den Studien verblüfft zuerst, erklärt sich aber zum Teil aus der etwas unterschiedlichen Erläuterung in beiden Befragungen (siehe Fußnoten 13 und 14). Allerdings könnte auch das zunehmende Alter der Menschen eine Rolle dabei spielen, dass heutzutage mehr Personen der älteren Generation auf den Betrieben leben.

Der Anteil Frauen aus Ein-Generationen-Haushalten liegt ebenfalls mit rund 17 % etwas höher als in anderen Studien (5 % bei Claupein und Günther 1991; 14 % in der Studie von Kuhlmann, 2016).

In der Baden-Württemberger Studie (Schanz et al. 2018) wird ein Zusammenhang zwischen landwirtschaftlicher Orientierung und dem Mehrgenerationenmodell in Form von höherer Häufigkeit des Mehrgenerationenhaushalts auf Haupteinwerbungsbetrieben festgestellt. Ein solcher Zusammenhang konnte in der Onlinebefragung nicht eindeutig bestätigt werden. Allerdings gibt diese Befragung erste Hinweise, dass die Ländlichkeit Einfluss auf die Haushaltszusammensetzung haben könnte. So ist der Anteil von Haushalten mit nur einer Generation in den nicht ländlichen Regionen leicht höher als in den ländlichen Gebieten.

Nicht nur die Haushaltszusammensetzung, sondern auch die Anzahl Personen im Haushalt kann bedeutend für die Lebenssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sein. In dieser Befragung gaben 70 % der Frauen an, in Haushalten mit fünf oder mehr Personen zu leben. Nur ein ganz geringer Teil lebt zu zweit oder allein (Tabelle 5-13). Die Haushaltsgröße liegt bei durchschnittlich 5,7 Personen, mit Angaben von 1 bis 31 Personen. In der Nordrhein-Westfalen-Studie wird von durchschnittlich 4,5 Personen berichtet (Kuhlmann 2016). Die Studie in Baden-Württemberg (Schanz et al., 2018) kommt zum Ergebnis, dass nahezu die Hälfte der Befragten von Haupteinwerbungsbetrieben in Haushalten mit fünf und mehr Personen leben.

¹³ Erläuterung Onlinebefragung zur Frage 64: „Zum Haushalt gehören alle Personen, die derzeit gemeinsam versorgt werden. Nicht zum Haushalt zählen Untermieter, Besuch und Personen, die längere Zeit weg sind, wie z. B. Kinder in der Ausbildung“.

¹⁴ Erläuterung Befragung (Claupein und Günther 1991): „zum Haushalt gehören alle Personen, die zusammenwohnen und auch Mahlzeiten gemeinsam einnehmen“.

Tabelle 5-13: Anzahl Personen im Haushalt der Befragten

Anzahl Personen	n	% Antwortende (n = 5.702)
1	16	0,3 %
2	73	1,3 %
3	515	9,0 %
4	1.078	18,9 %
5	1.199	21,0 %
6	1.093	19,2 %
7	810	14,2 %
8	492	8,6 %
9	247	4,3 %
10 und mehr	179	3,1 %
Gesamt	5.702	100 %
		Personen pro Haushalt
Durchschnitt		5,71

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 64: Wie viele Personen leben derzeit gemeinsam in Ihrem Haushalt?

Die Anzahl der Personen in den Haushalten der befragten Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben liegt deutlich höher als in der deutschen Gesamtbevölkerung. Laut Mikrozensus sind rund 40 % aller Haushalte mit Hauptwohnsitz in Deutschland Einpersonenhaushalte (Destatis, 2021d: S. 11). In dieser Studie dagegen leben nur 0,3 % der Frauen, die auf die Frage nach der Personenanzahl in ihrem Haushalt antworten, in Einpersonenhaushalten. Unter den Mehrpersonenhaushalten haben in der deutschen Bevölkerung die Zweipersonenhaushalte mit 34 % den größten Anteil (in dieser Studie sind es 1,3 %), gefolgt von Dreipersonenhaushalten (12,1%; hier 9 %) und Vierpersonenhaushalten (9,8 %; hier 18,9 %). Nur in 3,5 % der deutschen Haushalte leben fünf oder mehr Personen (im Vergleich zu 70 % in dieser Erhebung) (Destatis, 2021d: S. 11). Die Ergebnisse dieser Studie bestätigen die der bayerischen Bäuerinnenstudie, dass Mehrpersonenhaushalte auf den landwirtschaftlichen Betrieben deutlich häufiger vorkommen als in der allgemeinen Bevölkerung (Dehoff und Roosen 2021).

In der Gesamtbevölkerung zeigt sich ein langfristiger Trend zu kleineren Haushalten, so ging von 1991 bis 2018 die durchschnittliche Haushaltsgröße von 2,27 Personen auf 1,99 Personen zurück (Destatis, 2019). Dass sich dieser Trend nicht auf die Landwirtschaft übertragen lässt, zeigt der Vergleich der Ergebnisse dieser Studie mit denen der letzten bundesweiten Befragung von Bäuerinnen aus dem Jahr 1988. In der Studie aus dem Jahr 1988 betrug die durchschnittliche Haushaltsgröße 5,2 Personen bei Haupterwerbsbetrieben bzw. 5,0 bei Nebenerwerbsbetrieben (Claupein und Günther 1991: S. 13). In einer damit vergleichbaren Teilstichprobe der vorliegenden Studie¹⁵ betrug die durchschnittliche Haushaltsgröße 5,8 Personen pro Haushalt, hat also eher zugenommen.

Für die Lebenssituation der Frauen ist nicht nur die Haushaltsgröße an sich, sondern dabei auch die Anzahl an Kindern und deren Alter bedeutsam. Im Durchschnitt leben drei Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren in den Haushalten der Befragten mit Kindern, davon 1,2 Kinder unter sechs Jahren und 1,8 Kinder und Jugendliche zwischen 6 und 18 Jahren. Die größte Gruppe bilden Frauen, die mit zwei Kindern unter 18 Jahren zusammenleben (rd. 33 %); 40 % der Frauen leben in Familien mit mehr als zwei Kindern/Jugendlichen bis 18 Jahren. Gut ein Viertel der Frauen lebt nicht mit Kindern im Haushalt zusammen (Tabelle 5-14).

¹⁵ Teilstichprobe: 5.099 Teilnehmerinnen nur aus den westlichen Bundesländern und ohne familienfremde Personen, die im Betrieb angestellt sind oder dort ausgebildet werden.

Tabelle 5-14: Anzahl Kinder und Jugendliche im Haushalt der Befragten

	Anzahl Haushalte	% Haushalte (n = 5.751)
1 Kind/Jugendliche(r)	79	1,4 %
2 Kinder/Jugendliche	1.871	32,5 %
3 Kinder/Jugendliche	959	16,7 %
4 Kinder/Jugendliche	787	13,7 %
5 Kinder/Jugendliche	411	7,1 %
Mehr als 5 Kinder/Jugendliche	141	2,5 %
Haushalte ohne Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren	1.503	26,1 %
Gesamt	5.751	100 %

	Anzahl Haushalte	Kinder und Jugendliche pro Haushalt
Durchschnitt pro Haushalt (alle)	5.751	2,24
Durchschnitt pro Haushalt mit Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren	4.248	3,03

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 64: Wie viele Personen leben derzeit gemeinsam in Ihrem Haushalt?; davon (Klein-)Kinder jünger als 6 Jahre, Kinder und Jugendliche von 6 bis 18 Jahren, Altenteiler/Altenteilerin, familienfremde Personen (z. B. Lehrlinge, Au-pair).

In der bayerischen Bäuerinnenstudie wurde ein ähnlicher Durchschnittswert von 2,3 Kindern pro Haushalt ermittelt (Dehoff und Roosen, 2021), während in der Schweiz und in Österreich 3,0 bzw. 2,6 Kinder pro Familie festgestellt wurden (BLW 2012; Mayr et al. 2017). Der Anteil an Frauen ohne Kinder lag mit 21 % in den Studien in Bayern und in Baden-Württemberg etwas niedriger als in dieser Befragung (Dehoff und Roosen 2021; Schanz et al., 2018). Von Österreich – wo alle zehn Jahre eine Befragung von Frauen in der Landwirtschaft durchgeführt wird – wird berichtet, dass die Anzahl Kinder pro Bäuerin in den letzten 20 Jahren gesunken ist (Mayr et al., 2017).

Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung leben in den Haushalten der Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben deutlich mehr Kinder, was einen Einfluss auf die Lebenssituation der Frauen hat. So betrug der Anteil der Familienhaushalte mit einem Kind (d.h. Haushalte mit Kindern ohne Altersbegrenzung, die mit mindestens einem Elternteil zusammenleben) in der Gesamtbevölkerung in 2019 gut die Hälfte, mit zwei Kindern 37 % und mit drei oder mehr Kindern 12 % (BPB, 2022).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Anzahl von Personen und von Generationen, die in den Haushalten der befragten Personen leben, deutlich größer ist als in der Gesamtbevölkerung. Dies hat sich zudem seit der letzten bundesweiten Befragung nur geringfügig verändert. Der deutliche Trend zur Abnahme der Haushaltsgröße in der Gesamtbevölkerung lässt sich in landwirtschaftlichen Haushalten nicht erkennen.

5.2.3 Aussagen zur Wohnsituation

Das in der Landwirtschaft häufig vorkommende gemeinsame Wohnen der Generationen unter einem Dach muss nicht zwangsläufig eine gemeinsame Haushaltsführung bedeuten (Weinberger-Miller 2010a). Die Mehrzahl der Frauen (55 %) lebt im eigenen Haus (bzw. Wohnung). Von den Befragten, die „mit mehreren Generationen“ leben, hat der größere Teil getrennte Versorgungsbereiche (wie z. B. Küche). Kommentare in einem offenen Textfeld machen deutlich, dass hier durchaus Mischformen vorkommen: So wohnt z. B. die Betriebsleiterfamilie separat im eigenen Haus, aber alle Generationen essen gemeinsam in einem Haus auf dem Betrieb zu Mittag. Oder die Altenteiler wohnen im Umkreis in einem eigenen Haushalt, werden aber von der Familie mitbetreut. In offenen Texteinträgen wurden auch u. a. zwei Wohnhäuser auf dem Betrieb, Mietwohnungen und das Wohnen im Bauwagen bzw. in einer Wohngemeinschaft als andere Wohnsituationen genannt.

Der Anteil Frauen, die mit mehreren Generationen und gemeinsamen Versorgungsbereichen leben, ist etwas höher bei Frauen, die aus der Landwirtschaft kommen (17 % im Vergleich zu 10 % ohne Herkunft aus der

Landwirtschaft). Frauen der Gruppen *Betriebsleiterin/Geschäftsführerin* sowie *weibliche Angestellte/Auszubildende* leben häufiger im eigenen Haus. Dementsprechend ist auch der Anteil Frauen im eigenen Haus in den ostdeutschen Bundesländern höher als im Durchschnitt (70 % im Vergleich zu 54 %). Junge Frauen unter 24 Jahren leben etwas seltener im eigenen Haus und etwas häufiger im Mehrgenerationenhaus oder in einer anderen Wohnsituation, während Frauen in der Altersgruppe von 34 bis 44 Jahren häufiger im eigenen Haus wohnen. In der Bäuerinnenstudie in Bayern wurde dazu noch ein Aspekt festgestellt, der hier nicht weiter untersucht wurde. Der Anteil der Frauen, die mit den eigenen Eltern (9 %) im selben Haushalt leben, ist deutlich geringer als der Anteil, der mit den Schwiegereltern den Haushalt teilt (17 %) (Dehoff und Roosen 2021). Dies hängt mit dem hohen Anteil von Ehepartnerinnen zusammen, die eingetrahete haben.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Wohnsituation auf den Betrieben im Wandel befindet. Hier vertiefter zu schauen, könnte Thema weiterer Forschung sein.

5.2.4 Zwischenfazit

Die befragten Frauen verfügen über ein hohes Ausbildungsniveau, das eine Ressource für die Frauen selbst und auch für die ländliche Entwicklung darstellt.

Es gibt zunehmend mehr Frauen mit nicht landwirtschaftlichem Hintergrund auf den Betrieben, vor allem bei der Einheirat. Anbieter von Bildungs- und Informationsangeboten sollten deshalb vermehrt Angebote für Quereinsteigerinnen konzipieren und unterbreiten.

Die sinkenden Haushaltsgrößen in der Gesamtbevölkerung lassen sich in der Landwirtschaft nicht erkennen. Landwirtschaftliche Haushalte sind häufig Mehrgenerationenhaushalte. Die Anzahl Personen, die in den Haushalten der befragten Frauen leben, ist größer als in der Gesamtbevölkerung und hat sich seit der letzten bundesweiten Befragung nur geringfügig verändert. Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben leben mit mehr Kindern im Haushalt als die Gesamtbevölkerung.

Wohnen und arbeiten auf einem landwirtschaftlichen Betrieb gehören auch im Familienbetrieb nicht immer zwingend zusammen (Dehoff und Roosen, 2021; Schanz et al., 2018), und die Wohnsituation auf den Betrieben befindet sich im Wandel.

5.3 Tätigkeitsfelder und Arbeitssituation

Die Landwirtschaft ist stark im Umbruch, wobei das traditionelle Modell des Familienbetriebs weiterhin dominiert (Shortall, 2014). Das trifft auch für Deutschland zu – trotz zunehmend komplexer werdender Unternehmensstrukturen (Nieberg und Forstner, 2019). Dieser Umbruch in den Agrar- und Unternehmensstrukturen hat sicherlich auch Auswirkungen auf die Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben.

Wie in Kapitel 5.1.1 erläutert, nehmen Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben unterschiedliche Positionen ein: Zum Beispiel als Betriebsleiterin, als Leiterin eines Betriebszweiges oder als Partnerin des Betriebsleiters engagieren sie sich in unterschiedlichem Maß auf den Betrieben. Auf Familienbetrieben gibt es häufig keine ausgeprägte räumliche und zeitliche Trennung von Beruf und Familie. Wie schon Brandes et al. (1997) mit Blick auf die Theorie des landwirtschaftlichen Haushalts schreiben, sind Unternehmen und Haushalt eng verflochten. Daher gehören auch die Aufgaben im landwirtschaftlichen Haushalt zu wichtigen Tätigkeitsfeldern der meisten Frauen, die nicht losgelöst von der Betriebs- und Arbeitsorganisation betrachtet werden können. In diesem Zusammenhang ist jedoch nicht nur die Aufteilung der Arbeit zwischen den Personen auf dem Betrieb wichtig, sondern es gilt auch die Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen zu betrachten (Contzen und Forney, 2016).

„Zeitgenössische Malereien und Hausväterliteratur (16 bis 18. Jahrhundert) lassen die Hauswirtschaft, den Gartenbau, die Kleinviehhaltung, die Milchwirtschaft, die Versorgung der Kälber, die Schweinehaltung und den Hackfruchtanbau als ausgesprochene Frauendomänen erscheinen“ (Claupein und Günther, 1991: S. 33). Danach

folgten vielfältige Veränderungen, wie die Durchsetzung und Weiterentwicklung einer rationalen Agrarwirtschaft, fortschreitende Mechanisierung und soziale Veränderungen, die auch in der Landwirtschaft zu einer Veränderung der Rollenverteilung und einer Trennung von Hof- und Hausarbeit geführt haben (mehrere Autoren in Claupein und Günther, 1991).

Um in dieser Studie die Tätigkeitsfelder von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu ermitteln, wurden mögliche Tätigkeitsfelder in Anlehnung an die allgemeine Agrarstatistik folgenden vier Bereichen zugeordnet, die in diesem Kapitel dargestellt werden¹⁶:

- Landwirtschaft im engeren Sinne,
- landwirtschaftsnahe Bereiche (Diversifizierung bzw. Nebenbetriebe/Teilbetriebe, die zum betrieblichen Einkommen beitragen),
- Tätigkeiten in Haushalt und Familie (Carearbeit),
- außerbetrieblicher Erwerb.

Zusätzlich wurden noch Fragen zu Aktivitäten im Ehrenamt gestellt, diese werden in Kapitel 5.9 erläutert.

Im Fragebogen konnten die Frauen bei den gelisteten Tätigkeitsfeldern auf dem Betrieb und im Haushalt jeweils eine von drei Antwortmöglichkeiten auswählen: „tätig“, „überwiegend verantwortlich“ und „allein verantwortlich“. Bei betriebsnahen Tätigkeitsbereichen und für die Hausarbeit gab es zusätzlich die Möglichkeit, weitere Tätigkeiten in offenen Texteinträgen zu benennen. Diese Texteinträge wurden für alle Tätigkeitsfelder ausgewertet und, wenn möglich, entsprechenden Antwortkategorien zugeordnet.

Der Kommentar einer *Betriebsleiterin* zeigt allerdings, dass diese Antwortkategorien für Frauen in Leitungsfunktionen nicht so einfach zu beantworten waren: „Grundsätzlich arbeite ich in allen Bereichen mit, mal mehr, mal weniger. Als Betriebsleiterin [...] trage ich aber für ALLE Bereiche die Verantwortung.“

Im Folgenden werden zunächst die vier genannten Bereiche separat dargestellt, gefolgt von einer zusammenfassenden Betrachtung der vielfältigen Tätigkeiten der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben.

5.3.1 Landwirtschaftliche Tätigkeiten

Der weitaus überwiegende Teil der Frauen (83 %) gab an, in der Landwirtschaft aktiv tätig zu sein (Abbildung 8). Viele Frauen nannten Tätigkeiten wie „Buchhaltung, Finanzen und Büro“ (70 %) sowie „Soziale Aufgaben im Betrieb“ (63 %). Die Wichtigkeit sozialer Aufgaben im Betrieb, wie z. B. die Betreuung von Mitarbeiter*innen oder Gespräche zur Problemlösung, wurde in Auftaktworkshops und in Pretests genannt und durch die Befragung bestätigt. Für alle diese Tätigkeiten, die auch für die Unternehmensführung wichtig sind, bezeichneten sich mehr als die Hälfte der dort aktiven Frauen als „überwiegend“ oder „allein verantwortlich“. Auch andere Studien berichten von einer ähnlichen (Claupein und Günther, 1991) oder sogar leicht höheren Bedeutung solcher Aufgaben (Kuhlmann, 2016; Schanz et al., 2018; Dehoff und Roosen, 2021; Fahning, 2009). Schanz et al. (2018) weisen auf einen Widerspruch zwischen dem Umfang der unternehmerischen Aufgaben und der oftmals nur geringen formalen Einbindung in die Entscheidungsfindung im Betrieb hin (siehe auch Kapitel 5.4).

Die Tätigkeit „Pflege und Unterhaltung des Betriebsgeländes“ wurde in der bayerischen Bäuerinnenstudie (Dehoff und Roosen 2021) als offener Eintrag der dort Befragten erwähnt, aber nicht zahlenmäßig erfasst. In der vorliegenden Onlinebefragung wurde „Pflege und Instandhaltung des Betriebsgeländes (z. B. Hofkehren, Rasen mähen, Grünfläche und Gebäude pflegen)“ in die Liste der Antwortmöglichkeiten aufgenommen. Die Anzahl der Nennungen (70 % der Frauen) bestätigt, dass dies ein durchaus wichtiger Aufgabenbereich vieler Frauen ist.

¹⁶ Um die unterschiedlichen Bereiche miteinander vergleichen zu können, werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse auch auf die Gesamtzahl der Teilnehmerinnen bezogen (einschließlich von 405 Befragten, die keine Angaben zu Tätigkeiten gemacht haben).

Knapp 70 % der befragten Frauen gab an, als „Springerin“ tätig zu sein. Der Begriff bezeichnet Frauen, die in den verschiedenen Arbeitsbereichen, wo ihre Mitarbeit gerade benötigt wird, aushelfen, ohne einen festen eigenen Aufgabenbereich zu haben (Fahning 2009). „Springerin“ wurde bei Kuhlmann (2016) etwas häufiger genannt, nämlich von 74 % der Befragten, bei Schanz et al. (2018) seltener als in der vorliegenden Untersuchung, und zwar von 49 % der dort Befragten. Zu Tätigkeiten wie „Springerin“ oder auch der „Pflege und Instandhaltung des Betriebsgeländes“ passt das Zitat einer in dieser Studie befragten Frau, die ihre Tätigkeiten als „Überall da, was kein Mann machen will!“ beschreibt. Diese eher „unsichtbaren“ Bereiche sind sicherlich für den Gesamterfolg der Betriebe wichtig, auch wenn sie sich nicht so einfach in Zahlen ausdrücken lassen.

Auch die Tierhaltung – soweit in den Betrieben vorhanden¹⁷ – ist ein wichtiger Aufgabenbereich der Teilnehmerinnen. Knapp 60 % der befragten Frauen sind in diesem Bereich „tätig“ oder „verantwortlich“. Die hier ermittelten Werte entsprechen in etwa den Werten von Schanz et al. (2018) und Kuhlmann (2016).

Deutlich weniger Frauen sind sowohl in der „Feldarbeit im Acker-, Garten-, Obst- und Weinbau“ als auch in der „Maschinenwartung“ tätig, und noch weniger Frauen gaben an, in diesen Arbeitsbereichen auch „überwiegend“ oder „allein“ die Verantwortung zu übernehmen. Diese Arbeitsbereiche sind nach wie vor eher Männerdomänen. Dies bestätigen auch die Aussagen von 56 % der Frauen in Bayern, dass die Verantwortlichkeit für diese beiden Bereiche beim Partner läge (Dehoff und Roosen 2021). In der einige Jahre zurückliegenden Studie für das Bundesland Nordrhein-Westfalen gaben auch nur 30 % der befragten Bäuerinnen an, den Männern beim Ackerbau zu helfen (Kuhlmann, 2016). Es ist schon erstaunlich, dass Frauen in der Tierhaltung und Stallarbeit, die körperlich oft sehr anstrengend sind, deutlich häufiger tätig sind und auch die Verantwortung tragen als in den körperlich eher weniger fordernden Tätigkeiten der Feldarbeit und Maschinenwartung.

Abbildung 8: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten im Bereich Landwirtschaft

	% aller Teilnehmerinnen (n = 7.345)	Anzahl	davon % verantwortlich~
Landwirtschaft insgesamt*	83 %	6.122	
Pflege/Instandhaltung Gelände	70 %	5.160	49 %
Buchhaltung, Finanzen und Büro	70 %	5.151	63 %
„Springerin“	68 %	4.989	32 %
Soziale Aufgaben im Betrieb	63 %	4.600	52 %
Tierhaltung und Stallarbeit	59 %	4.328	43 %
Feldarbeit	48 %	3.544	23 %
Maschinenwartung	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: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 7: Nun würden wir gern von Ihnen erfahren, in welchen landwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen Sie arbeiten. Darüber hinaus würden wir gern wissen, für welche Bereiche Sie „überwiegend“ oder „allein verantwortlich“ sind.

Wie zu erwarten, unterscheiden sich die Aufgabenbereiche je nach Position der Frauen im Betrieb. *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* gaben häufiger als andere Frauen an, in fast allen Bereichen aktiv zu sein, so auch in der Buchhaltung (97 % im Vergleich zu 83 % aller Befragten), in der Feldarbeit (76 % zu 57 % insges.), in der Maschinenwartung (56 % zu 31 % insges.) und in den sozialen Betriebsaufgaben (86 % zu 74 % insges.). *Weibliche Angestellte und Auszubildende* bzw. *andere weibliche Familienmitglieder* übernehmen häufiger Aufgaben in der Feldarbeit (66 % bzw. 69 % im Vergleich zu 57 % insges.) und der Maschinenwartung (47 % bzw. 42 % zu 31 % insges.). Weniger häufig als insgesamt sind die weiblichen *Angestellten und Auszubildenden* hingegen in der

¹⁷ Auf ca. 20 % der Betriebe werden keine Tiere gehalten (z. B. auf spezialisierten Ackerbaubetrieben sowie Gartenbau- und Sonderkulturbetrieben).

Instandhaltung des Betriebsgeländes aktiv (58 % zu 83 % insges.). *Altenteilerinnen* sind seltener in allen landwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen aktiv.

Auf die Frage¹⁸, ob sie Unterstützung für ihre Aufgabe im landwirtschaftlichen Betrieb erhalten, gaben 59 % der Frauen an, keine Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Für Arbeitsspitzen nahmen 16 % Unterstützung in Anspruch, gefolgt von „im Krankheitsfall“ (14 %) und „für den Urlaub“ (12 %).

Im Hinblick auf die eher technischen Arbeitsbereiche wurde in einem Ergebnisworkshop von Junglandwirtinnen angemerkt, dass es durchaus technikaffine junge Frauen gibt, aber Zeitmangel oft ein Hinderungsgrund sein kann, warum Frauen im Umgang mit der Technik nicht sicherer werden. Schmitt (1997) weist darauf hin, dass gerade die Technik zur Arbeitserleichterung beitragen sollte und Frauen sich technische Lösung überlegen müssen, um sehr schwere körperliche Arbeit, wie z. B. das Schleppen von Säcken, zu vermeiden. Sie berichtet von der Begeisterung vieler Frauen für das Schlepperfahren. Der versierte Umgang mit technischen Maschinen und Geräten würde für diejenigen, die Anspruch auf die traditionelle Männerrolle in der Landwirtschaft erheben, zum beruflichen Selbstverständnis gehören (Schmitt 1997). Allerdings müssen Frauen, die nicht aus der Landwirtschaft kommen oder die einen Betrieb erst dann übernehmen, wenn männliche Nachfolger ausfallen, den Umgang mit Maschinen erst noch lernen und sind deswegen möglicherweise benachteiligt. Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen in den technischen Aufgabenbereichen eines landwirtschaftlichen Betriebs (z. B. sicherer Umgang mit Landmaschinen, Landmaschinenreparatur etc.) könnten hier Abhilfe schaffen.

Die Ergebnisse dieser Onlinebefragung bestätigen also im Großen und Ganzen die Ergebnisse anderer Studien (Claupein und Günther, 1991; Dehoff und Roosen, 2021; Fahning, 2009; Kuhlmann, 2016; Schanz et al., 2018), auch wenn die Bedeutung der Tätigkeiten in Zahlen nicht immer direkt übereinstimmen. Verantwortlichkeiten wurden nicht in allen Studien gleichermaßen betrachtet.

5.3.2 Tätigkeiten in landwirtschaftsnahen Betriebszweigen oder Nebenbetrieben

Unter landwirtschaftsnahen Nebenbetrieben wurden die Tätigkeiten abgefragt, die zum betrieblichen Einkommen beitragen, aber nicht direkt zur Primärproduktion gehören. Für diese Neben- oder Teilbetriebe werden häufig auch die Begriffe Diversifizierung oder Einkommenskombination verwendet.¹⁹

Laut Landwirtschaftszählung 2020 sind Einkommenskombinationen auf ungefähr der Hälfte aller Betriebe in Deutschland vertreten (Destatis, 2021e). Das trifft auch auf diese Untersuchung zu: Etwas mehr als der Hälfte der Befragten gab Nebenbetriebe an. Offene Textfelder zeigen, dass in den Fällen, in denen landwirtschaftsnahe Nebenbetriebe als separates Unternehmen geführt werden, diese z. T. als außerbetriebliche Tätigkeit verstanden wurden. Diese Datensätze wurden, wenn möglich, bei der Auswertung den entsprechenden Nebenbetrieben zugeordnet.

Am häufigsten wird von den Frauen die Direktvermarktung angegeben, und zwar von knapp einem Viertel der Befragten (Abbildung 9). In der Landwirtschaftszählung 2020 wurde dagegen nur von 9 % der Betriebe die Direktvermarktung als Einkommenskombination genannt. Worauf dieser große Unterschied beruht, kann hier nicht geklärt werden. Zu vermuten ist, dass in Landwirtschaft oder Nebenbetrieben aktive Frauen eher an dieser Befragung teilgenommen haben und somit die Stichprobe stärker bestimmen. Die Erzeugung von erneuerbaren Energien und die landwirtschaftliche Lohnarbeit wurden von weniger Befragten als Tätigkeit angegeben, als dies

¹⁸ Frage wurde zusammen mit Unterstützung im Haushalt gestellt (siehe 5.3.3 Haushaltstätigkeiten).

¹⁹ „Ein Nebenbetrieb ist eine technische oder organisatorische Produktionseinheit, die in der Produktionsmittelverwendung vom Hauptbetrieb abhängig und diesem zu dienen bestimmt ist, die sich in der Leistungserstellung aber wesentlich vom Hauptbetrieb unterscheidet. Ein Teilbetrieb ist ein mit einer gewissen Selbständigkeit ausgestatteter Teil des Gesamtbetriebs, der für sich lebensfähig ist“ HLBS (1981, S. 7-8). In dieser Studie werden auch weitere, von den Betriebsinhabern geführte Bereiche wie z. B. die gewerbliche Erzeugung von regenerativer Energie unter Nebenbetriebe subsummiert.

der Anteil der Betriebe in der Statistik erwarten ließe. Vielleicht sind nicht allen Frauen auf den Betrieben diese zusätzlichen Einkommensquellen – z. B. wenn sie gewerblich in Gemeinschaft mit und auf anderen Betrieben geführt werden – immer bewusst. In offenen Textfeldern wurden von den Frauen zudem auch Vermarktung bzw. Marketing im Allgemeinen (nicht Direktvermarktung) und Öffentlichkeitsarbeit als landwirtschaftsnahe Tätigkeiten aufgeführt.

Abbildung 9: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten in landwirtschaftsnahen Nebenbetrieben

	% aller Teilnehmerinnen (n = 7.345)	Anzahl	davon % verantwortlich~
Nebenbetriebe insgesamt*	52 %	3.852	
Direktvermarktung	23 %	1.725	62 %
Erzeugung erneuerbarer Energie	18 %	1.314	32 %
Vermietung/Verpachtung (Betrieb)	13 %	983	51 %
Hofeigene Verarbeitung	13 %	959	55 %
Soziale/Bildungsangebote	10 %	712	65 %
Forstwirtschaft	9 %	678	21 %
Tourismusangebote	9 %	676	68 %
Landwirtschaftliche Lohnarbeit	8 %	562	28 %
Pferdepension und Reiten	6 %	467	65 %
Sonstige Tätigkeiten	2 %	134	66 %

Anm.: * Alle Teilnehmerinnen, die mindestens eine Tätigkeit im Bereich gewählt haben;
~ Anteil „verantwortlich“ bezieht sich auf Frauen, die in diesem Bereich tätig sind.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 8: Und in welchen landwirtschaftsnahen Bereichen sind Sie tätig, auch wenn diese Bereiche als eigenes Gewerbe eingetragen sind? Für welche Bereiche sind Sie „überwiegend verantwortlich“ oder „allein verantwortlich“?

Bei den meisten Tätigkeiten in landwirtschaftsnahen Nebenbetrieben tragen mehr als die Hälfte der dort aktiven Frauen Verantwortung. Die Bereiche Tourismusangebote, soziale Angebote / Bildungsangebote, Pensionspferde/Reiten und Direktvermarktung sind ebenfalls eher in Frauenhand. Für diese Bereiche sind jeweils mehr als 60 % der Frauen verantwortlich. Auch schon vor 30 Jahren hatten die Frauen die Hauptverantwortung in der Direktvermarktung. So berichten Claupein und Günther (1991), dass 40 % der befragten Frauen von Betrieben mit Direktvermarktung dafür allein verantwortlich sind. Im Gegensatz sind Frauen deutlich seltener in den Bereichen landwirtschaftliche Lohnarbeit (Lohnunternehmen etc.), Erzeugung erneuerbarer Energien sowie forst- und holzwirtschaftliche Tätigkeiten aktiv oder verantwortlich. Auch hier zeigt sich wiederum, dass die Frauen in den eher männerdominierten technischen Aufgabenbereichen vergleichsweise wenig aktiv bzw. verantwortlich sind.

Wie schon bei den landwirtschaftlichen Aufgabenbereichen zeigen sich auch bei Tätigkeiten in Nebenbetrieben Unterschiede im Hinblick auf die Position der Frauen im Betrieb. *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* sind in allen Nebenbetrieben überdurchschnittlich häufig aktiv, *Altenteilerinnen* in fast allen Nebenbetrieben seltener. *Weibliche Angestellte und Auszubildende* und *andere weibliche Familienmitglieder* sind vergleichsweise häufiger in der Lohnarbeit tätig.

Auch in der bayerischen Studie wurden hohe Verantwortlichkeiten der Frauen für die Tätigkeitsbereiche „Lern- und Erlebnisort Bauernhof“ (54 % sind allein verantwortlich), für touristischen Aktivitäten (45 %) und in der Direktvermarktung und Hofgastronomie (27 %) ermittelt, während für „Lohnarbeit“, „erneuerbare Energie“ und „Forstwirtschaft“ mehrheitlich die Partner als verantwortlich angegeben wurden (Dehoff und Roosen, 2021). Kuhlmann (2016) ermittelte, dass jede zehnte Frau einen eigenen Betriebszweig selbstständig führt und dabei die Direktvermarktung eine große Rolle spielt, gefolgt von der Tierhaltung. Auf den von Frauen geführten Betrieben in Schleswig-Holstein war die Pensions- und Reitsportpferdehaltung die mit Abstand am häufigsten genannte alternative Einkommensquelle (Vogel, 2016).

In mehreren Studien wird betont, dass Frauen wesentlich zur Diversifizierung der Betriebe beitragen und in diesen oft eine bedeutende Rolle einnehmen (Fahning, 2009; Kuhlmann, 2016; Dehoff und Roosen, 2021). Reusch (2022) berichtet, dass die von ihr interviewten Frauen in der Direktvermarktung betriebliche Erfahrungen sammeln, die ihnen in der Landwirtschaft sonst verwehrt werden, und so Status und Anerkennung für ihr Engagement im Betrieb erfahren können. Allerdings gibt sie zu bedenken, dass mit der Erschaffung solcher Nischen der Anspruch, die Geschlechterverhältnisse in der Landwirtschaft an sich zu transformieren, nicht aufgegeben werden sollte. Azima und Mundler (2022) berichten, dass Frauen oft durch ihre fürsorgliche Einstellung und wegen ihrer sozialen und ökologischen Werte ein besonderes Verständnis für Direktvermarktung und kurze Verkaufsketten haben. Neben eher finanziellen Motiven ist auch der Wunsch nach Selbstbestimmung wichtiges Motiv, sich in der Direktvermarktung zu engagieren (Azima und Mundler, 2022).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Frauen in den einzelnen Nebenbetriebszweigen unterschiedlich stark engagiert sind. Die Bereiche Tourismusangebote, soziale Angebote / Bildungsangebote, Pensionspferde/Reiten und Direktvermarktung sind überwiegend in Frauenhand. Für die Nebenbetriebe landwirtschaftliche Lohnarbeit (Lohnunternehmen etc.), Erzeugung erneuerbarer Energien und forst- sowie holzwirtschaftliche Tätigkeiten tragen nur sehr wenige Frauen Verantwortung (sie sind nach wie vor in Männerhand).

5.3.3 Haushaltstätigkeiten

In 2020 wurden knapp 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe in der Rechtsform des Einzelunternehmens bewirtschaftet (Destatis, 2021i), dies sind überwiegend Familienbetriebe. Aber auch unter Personengesellschaften befinden sich viele Betriebe, die innerhalb der Familie z. B. als Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) geführt werden.

In der Literatur galt Hauswirtschaft in landwirtschaftlichen Familienbetrieben traditionell als Frauendomäne. In der letzten bundesweiten Befragung in 1988 waren fast alle Bäuerinnen mit Haushaltsaufgaben beschäftigt. Auch neuere Studien aus Deutschland bestätigen die kontinuierlich wichtige Rolle der Frauen in der Hausarbeit (Dehoff und Roosen, 2021; Kuhlmann, 2016; Schanz et al., 2018). Auch diese Untersuchung bestätigt, dass Hausarbeit weiterhin ein wichtiger Tätigkeitsbereich der Frauen ist. Insgesamt übten 83 % aller Teilnehmerinnen Tätigkeiten in der Hauswirtschaft aus.

Bis 2003 wurde der Bereich Hausarbeit für Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen im Rahmen der Landwirtschaftszählung erhoben und auch nach Geschlecht erfasst. Demnach betrug im Jahr 1999 der Frauenanteil in der Hausarbeit 87 %; im Jahr 2003 wurde mit 82 % ein leichter Rückgang verzeichnet. Tätigkeiten im Haushalt des Familienbetriebs gehörten zu den wichtigen Tätigkeitsbereichen der Frauen (Pöschl 2004). Nach einer Reform des Agrarstatistikgesetzes werden seit der Landwirtschaftszählung von 2010 Haushaltstätigkeiten nicht mehr erhoben. So ist es nicht mehr möglich, einen eindeutigen Trend aufgrund von repräsentativen Erhebungen festzustellen.

Zur Hausarbeit gehören Aufgaben für die eigene Familie, aber auch – soweit vorhanden – für andere Betriebsmitarbeiter*innen, wie z. B. ein gemeinsames Mittagessen zuzubereiten und das Reinigen der Unterkunft für Auszubildende. Von den befragten Frauen sind über 80 % in der „Essenszubereitung“ und „Instandhaltung und Reinigung des Hauses“ tätig, während „(Enkel-)Kinderbetreuung“ und „Pflege von Familienangehörigen“ etwas weniger häufig genannt werden (Abbildung 10). Letzteres ist auch erwartbar, da nicht alle Frauen Kinder oder Pflegebedürftige im Haushalt haben. Bei den Hausarbeitsbereichen „Essenszubereitung“, „Instandhaltung und Reinigung des Hauses“ und „(Enkel-)Kinderbetreuung“ gaben mehr als drei Viertel der darin aktiven Frauen an, dafür auch „überwiegend“ oder „allein verantwortlich“ zu sein. Im Bereich Hausgarten sind es knapp drei Viertel und bei der Pflege von Angehörigen etwas mehr als zwei Drittel der Befragten, die Verantwortung tragen. Eine Frau beschrieb sich selbst in einem offenen Textfeld zu Tätigkeiten als „Alleskönner mit guten Muttereigenschaften“.

Abbildung 10: Tätigkeitsbereiche und Verantwortlichkeiten im Bereich Haushalt

	% aller Teilnehmerinnen (n = 7.345)	Anzahl	davon % verantwortlich~
Haushalt insgesamt*	83 %	6.076	
Essenszubereitung	80 %	5.908	81 %
Instandhalten/Reinigung Haus	80 %	5.873	83 %
Hausgarten	69 %	5.037	74 %
Kinderbetreuung	59 %	4.336	78 %
Pflege von Familienangehörigen	44 %	3.250	68 %

Anm.: * Alle Teilnehmerinnen, die mindestens eine Tätigkeit im Bereich gewählt haben;
~ Anteil „verantwortlich“ bezieht sich auf Frauen, die in diesem Bereich tätig sind.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 32: Daher auch hier die Frage nach Ihren Tätigkeiten und Verantwortungsbereichen im eigenen Haushalt. Für welche Bereiche sind Sie „überwiegend verantwortlich“ oder „allein verantwortlich“?

Auch bei den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten lassen sich Unterschiede im Hinblick auf die Position der Frauen im Betrieb feststellen. Frauen der Gruppe *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* sind in allen Haushaltstätigkeiten erwartungsgemäß überdurchschnittlich vertreten. Die Angaben der *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* zeigen, dass diese nicht weniger Hausarbeit machen als alle anderen insgesamt betrachtet. Das deutet auf Mehrfachbelastungen hin. *Weibliche Angestellte/Auszubildende* haben im Vergleich zu allen anderen insgesamt einen deutlich geringeren und *andere weibliche Familienmitglieder* einen etwas geringeren Anteil an der Hausarbeit.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Hausarbeit auf landwirtschaftlichen Betrieben nach wie vor eine Domäne der Frauen ist. Einige Kommentare der Frauen in offenen Textfeldern lassen allerdings die Vermutung zu, dass sich der Anteil der Frauen an den Haushaltstätigkeiten im Wandel befindet – z. B. dass sich Männer verstärkt in der Kinderbetreuung engagieren. Verlässliche Trends könnten aber nur mit regelmäßigen und repräsentativen Erhebungen (wie z. B. Agrarstrukturerhebung oder Landwirtschaftszählung) festgestellt werden.

In offenen Einträgen am Ende der Befragung äußerten einige Frauen den Wunsch, dass das Teilen der Haus- und Erziehungsarbeit zwischen den Partnern zukünftig zu einer Selbstverständlichkeit werden sollte. Dieses Thema hatte eine Frau in einem Themenfindungsworkshop am Anfang der Studie so beschrieben: „Früher habe ich auch immer gedacht, dass man den Haushalt doch gleichberechtigt machen müsste. Aber jetzt stecke ich da so drin und nun weiß ich gar nicht, wie konnte mir das überhaupt passieren. Das ist nicht nur in der Landwirtschaft so, sondern kommt vor allem, wenn Kinder kommen. Dann stellt der Mann eben den Teller doch nur auf die Spülmaschine.“

Eine Möglichkeit, um Haus und Hof besser „unter ein Dach zu bekommen“, besteht grundsätzlich darin, sich Unterstützung zu organisieren. Deshalb wurde gefragt, ob die Frauen in der Hausarbeit Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse (Tabelle 5-15) zeigen, dass die Mehrheit der Frauen (zwei Drittel bis drei Viertel) keine Unterstützung bei der Hausarbeit erhält. Eine mindestens einmal wöchentliche Unterstützung im Haushalt (z. B. beim Putzen, Wäsche waschen, usw.) wurde von rund 16 % der Frauen in Anspruch genommen, gefolgt von rund 12 % bei der Kinderbetreuung, 12 % bei der Pflege Angehöriger und knapp 9 % beim Kochen. Nicht gefragt wurde, von wem die Frauen unterstützt werden. Unterstützung im Haushalt wird damit weniger häufig als im landwirtschaftlichen Betrieb in Anspruch genommen (vgl. Kapitel 5.3.1).

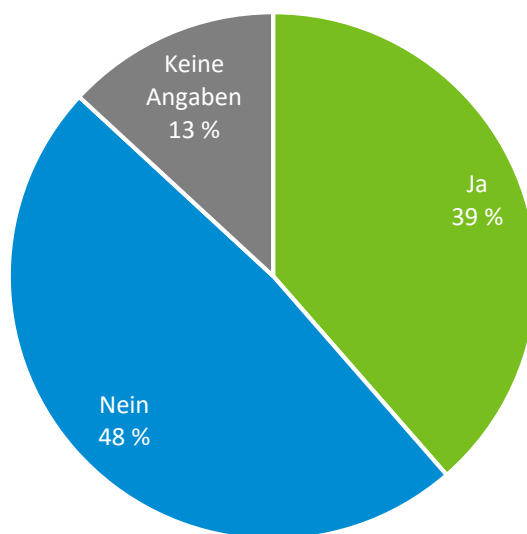
Tabelle 5-15: Unterstützung bei den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten

Nehmen Sie Unterstützung in Anspruch?	% der Antwortenden			
	Im Haushalt, z. B. beim Putzen, Wäsche waschen	(Enkel-) Kinderbetreuung	In der Pflege von Angehörigen	Kochen für Familie/ Mitarbeiter
Nein	67,7 %	72,8 %	74,3 %	75,7 %
Ja, für den Krankheitsfall o. Ä.	6,8 %	6,3 %	8,4 %	8,1 %
Ja, für Arbeitsspitzen	5,3 %	9,5 %	3,2 %	6,7 %
Ja, für den Urlaub	2,5 %	0,8 %	3,8 %	2,8 %
Ja, mindestens 1 x pro Monat	5,1 %	3,2 %	1,9 %	2,1 %
Ja, mindestens 1 x pro Woche	16,4 %	12,4 %	12,0 %	8,5 %
Anzahl	5.513	3.395	2.531	4.842
Trifft auf mich nicht zu	244	1.653	2.387	574
Keine Angabe	1.588	2.299	2.427	1.929
Teilnahme insgesamt	7.345	7.347	7.345	7.345

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 47: Nehmen Sie zur Bewältigung der folgenden Aufgaben Unterstützung von Anderen in Anspruch? Mehrfachnennungen möglich.

5.3.4 Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit

Für viele Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wird die Lebens- und Arbeitssituation neben betrieblichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten durch außerbetrieblichen Erwerb geprägt. Etwas weniger als die Hälfte der Frauen, die die Frage zur außerbetrieblichen Tätigkeit beantwortet haben, sind außerbetrieblich erwerbstätig (Abbildung 11), davon der weitaus größte Anteil (80 %) als Angestellte oder Beamtinnen. Nur 16 % gaben an, selbständig zu sein. Eine geringe Anzahl Frauen waren anderwärtig beschäftigt, z. B. in Mini-, Neben- und Aushilfsjobs in Gastronomie und Tourismus.

Abbildung 11: Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit

Anm.: n = 7.345

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 9: Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?

Vor 30 Jahren (Claupein und Günther, 1991) war der Anteil Frauen, die außerbetrieblich arbeiteten, deutlich geringer als heute. Damals betrug der Anteil 4 % auf Haupterwerbsbetrieben und 13 % auf Nebenerwerbsbetrieben. In einer Teilstichprobe dieser Studie, die mit der Studie von Claupein und Günther (1991) vergleichbar ist²⁰, sind es 34 % für Frauen von Haupterwerbsbetrieben²¹ und 50 % für Frauen von Nebenerwerbsbetrieben. Auch andere Studien bestätigen einen Anteil von um die 40 % von Frauen, die in Teilzeit oder Vollzeit außerbetrieblich arbeiten (Fahning, 2009; Schanz et al., 2018; Dehoff und Roosen, 2021; Kuhlmann, 2016).

Auch hier zeigen sich Unterschiede im Hinblick auf die Position der Frauen im Betrieb: *Andere weibliche Familienmitglieder* und *(Ehe-)Partnerinnen* sind häufiger außerbetrieblich tätig als alle Frauen insgesamt (58 % bzw. 49 % im Vergleich zu 44 % insges.) und *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *Altenteilerinnen* seltener (34 % bzw. 22 %). Von den weiblichen *Angestellten* sind 22 % und von den weiblichen *Auszubildenden* nur ein sehr geringer Anteil (7 %) außerbetrieblich tätig. Dass Angestellte überhaupt noch außerbetrieblich tätig sind, deutet darauf hin, dass diese Gruppe auf den landwirtschaftlichen Betrieben z. T. nur einer Teilzeittätigkeit nachgeht. Auch der Betriebstyp scheint einen Einfluss zu haben. So ist der Anteil außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit höher bei Frauen von sonstigen Futterbaubetrieben (mit Rindern, Schafen oder Ziegen; 55 %) und von Ackerbaubetrieben (56 %), bei Frauen von gemischten Milchviehbetrieben (35 %) und bei Gartenbau-/Dauerkulturbetrieben (35 %) niedriger als insgesamt. Erwartungsgemäß kommen deutlich mehr Frauen, die außerbetrieblich arbeiten, von Nebenerwerbsbetrieben (56 %) als von Haupterwerbsbetrieben (33 %).

Die Pendeldistanz zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz beträgt im Durchschnitt 21 km (siehe Kapitel 5.9).

Ein Drittel der außerbetrieblich Berufstätigen arbeitet mehr als 30 Stunden pro Woche. Dies trifft vor allem auf junge Frauen unter 35 Jahren und *andere weibliche Familienmitglieder* zu. Bei 10 % der Befragten nimmt die außerbetriebliche Erwerbstätigkeit mit weniger als fünf Stunden pro Woche nur einen sehr kleinen zeitlichen Umfang ein (Tabelle 5-16).

Tabelle 5-16: Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit

	n	% Antwortende
5 Stunden pro Woche oder weniger	282	10,1 %
6 bis 10 Stunden pro Woche	367	13,1 %
11 bis 20 Stunden pro Woche	708	25,2 %
21 bis 30 Stunden pro Woche	575	20,5 %
Mehr als 30 Stunden pro Woche	872	31,1 %
Gesamt	2.804	100 %

Anm.: Frage wurde nur an Frauen gestellt, die angaben, außerbetrieblich erwerbstätig zu sein.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 10: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie tatsächlich außerbetrieblich?

Gründe für außerbetriebliche Tätigkeiten

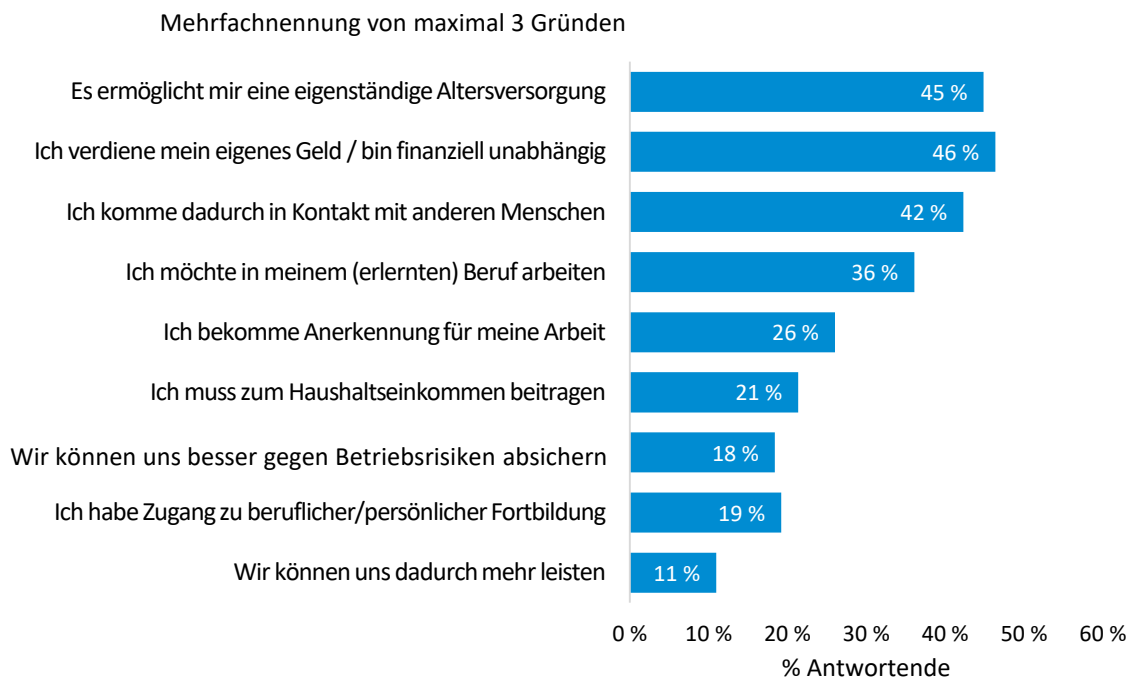
Die wichtigsten Gründe für außerbetriebliche Arbeit (Abbildung 12) sind „Ich verdiene mein eigenes Geld und bin dadurch finanziell unabhängig“ sowie „ermöglicht mir eine eigenständige Altersversorgung“. Aber auch der „Kontakt mit anderen Menschen“ außerhalb des betrieblichen Umfelds und der Wunsch, in „meinem (erlernten) Beruf“ zu arbeiten, wird jeweils von mehr als einem Drittel der Frauen genannt. Auch hier zeigen sich geringfügige

²⁰ 5.099 Teilnehmerinnen, die genau wie in der Studie von 1988 aus den westlichen Bundesländern kommen und einen familiären Bezug zur Landwirtschaft haben (d.h. nicht zu der Position *weibliche Angestellte und Auszubildende* gehören).

²¹ Die Einstufung beruht auf einer Frage nach den Einkommensquellen des Haushalts. Als Haupterwerbsbetriebe wurden diejenigen Betriebe eingestuft, die mehr als 50 % ihres Haushaltseinkommens aus der Landwirtschaft erwirtschaften, bei geringerem Anteil als Nebenerwerb (siehe auch Kapitel 5.5).

Unterschiede der Ergebnisse nach der Position der Frauen im Betrieb. Der wichtigste Grund für *(Ehe-)Partnerinnen* ist die „eigenständige Altersversorgung“, gefolgt von „Kontakt mit anderen Menschen“, während der wichtigste Grund für *andere weibliche Familienmitglieder* ist, eigenes Geld zu verdienen. Ein deutlicher Zusammenhang der Wahl der finanziellen Gründe mit der Größe des Betriebs ist nicht ersichtlich, aber auf Nebenerwerbsbetrieben stehen zum Teil andere Gründe im Vordergrund als auf Haupterwerbsbetrieben. So ist für Befragte von Nebenerwerbsbetrieben die eigenständige Altersversorgung und die finanzielle Unabhängigkeit wichtiger als bei Frauen von Haupterwerbsbetrieben, während für letztere Gruppe die Anerkennung von Anderen wichtiger ist, als es für Frauen von Nebenerwerbsbetrieben zu sein scheint.

Abbildung 12: Gründe für die Ausübung einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit



Anm.: n = 2.895; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die angaben, außerbetrieblich erwerbstätig zu sein.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 11: Welche sind für Sie die wichtigsten Gründe zur Ausübung Ihrer außerbetrieblichen Tätigkeit?

Die Liste der abgefragten Gründe entspricht denen anderer Studien, und die Ergebnisse zeigen ein ähnliches Bild. Auch in einer Schweizer Studie stehen finanzielle Gründe für die außerbetriebliche Erwerbstätigkeit im Vordergrund – allerdings eher, weil die Familie auf zusätzliches Einkommen angewiesen ist. Auch der Kontakt mit anderen Menschen ist ein wichtiger Beweggrund der Frauen, einer außerbetrieblichen Tätigkeit nachzugehen (Rossier und Reissig, 2014). In Bayern sind das eigene Einkommen, soziale Kontakte sowie die Möglichkeit, persönliche Fähigkeiten zu nutzen und einen Beitrag zum Haushaltseinkommen zu leisten, wichtige Motive für die außerbetriebliche Erwerbstätigkeit, zudem der Zugang zur eigenen Altersversorgung (Dehoff und Roosen, 2021).

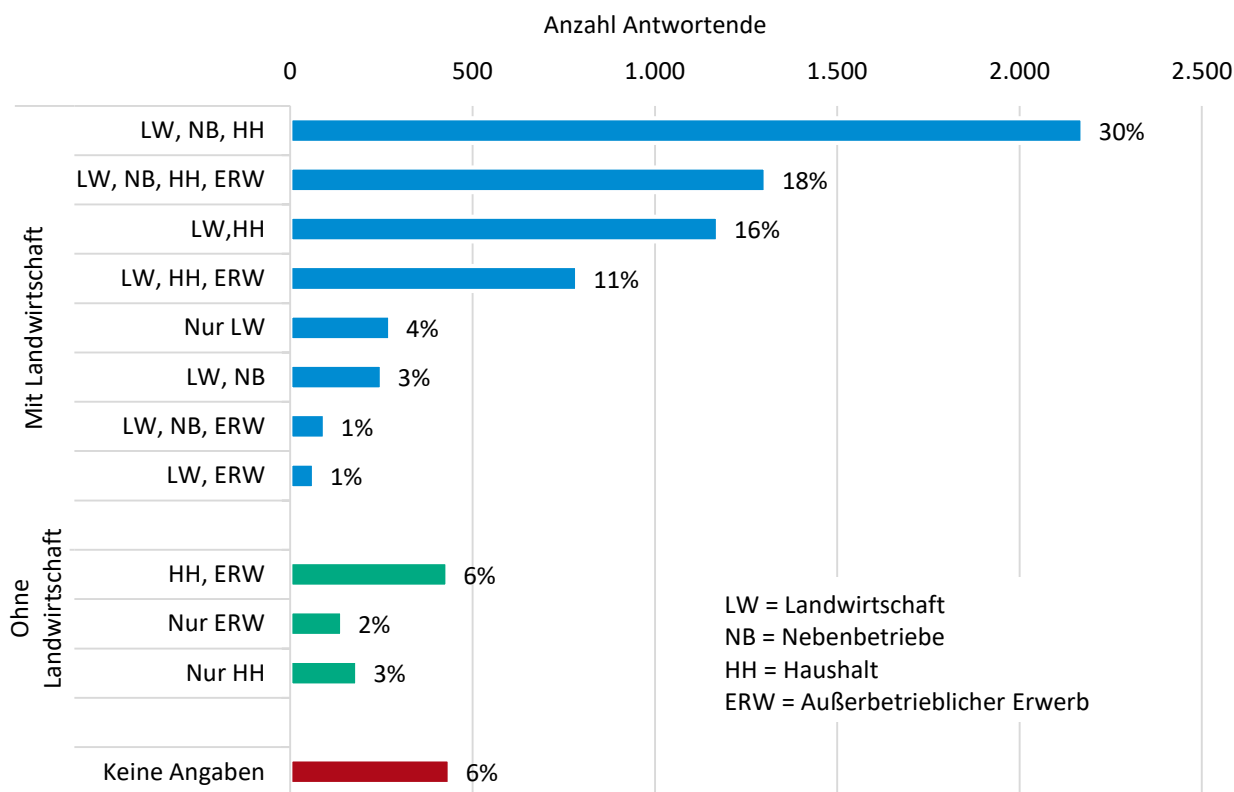
Diskussionen mit einigen Studienteilnehmerinnen im Rahmen von Ergebnisworkshops zeigten, dass bei der Entscheidung, außerbetrieblich arbeiten zu gehen, neben persönlichen Motiven auch familiäre und regionale Faktoren eine Rolle spielen. Dazu zählt, ob und inwieweit der Partner die Entscheidung mitträgt und ob ausreichend flexible und fair entlohnte Arbeitsplätze in der Region verfügbar sind, die sich mit den Aufgaben im Betrieb und in der Familie vereinbaren lassen.

5.3.5 Bedeutung und Kombination der verschiedenen Tätigkeitsbereiche

Die Anzahl der Antworten zu den oben dargestellten Teilbereichen (Landwirtschaft, landwirtschaftsnahe Nebenbetriebe, Hausarbeit und außerbetriebliche Berufstätigkeit) erlaubt es, die Bedeutung der einzelnen Tätigkeitsbereiche für die Frauen im Zusammenhang etwas genauer zu beleuchten. Tätigkeiten, die von mehr als 80 % der befragten Teilnehmerinnen genannt wurden, gibt es in der Hauswirtschaft und in der Landwirtschaft. Bereiche mit weniger Nennungen erklären sich zum Teil damit, dass die Bereiche nicht für alle Frauen relevant sind, z. B. weil der Betrieb keine Tiere hält oder es keine Nebenbetriebe gibt oder, im Bereich Hausarbeit, weil sie keine kleinen Kinder oder pflegebedürftige Menschen versorgen.

Betrachtet man die Kombinationen der verschiedenen Bereiche, in denen die befragten Frauen tätig sind (Abbildung 13), so ist die Gruppe der Frauen mit Tätigkeit in jedem der drei Bereiche Landwirtschaft, Nebenbetriebe und Haushalt mit einem Anteil von 30 % am größten. 18 % arbeiten zusätzlich zu Landwirtschaft, Nebenbetriebe und Haushalt auch noch außerbetrieblich, 16 % arbeiten sowohl in der Landwirtschaft als auch im Haushalt und 11 % in Landwirtschaft, Haushalt und außerbetrieblich. Lediglich 9 % der Frauen sind in nur einem der verschiedenen Bereiche tätig.

Abbildung 13: Kombinationen von Tätigkeitsbereichen der Frauen



Anm.: n = 7.345

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021.

Der Anteil Frauen, die überhaupt nicht in der Landwirtschaft (mit)arbeiten, beträgt insgesamt 12 % der Teilnehmerinnen, vor allem sind es *Altenteilerinnen* und *andere weibliche Familienmitglieder*. Der Anteil Frauen, die angaben, nicht im Haushalt zu arbeiten, beträgt 11 %. Dazu gehören vor allem *weibliche Angestellte/Auszubildende* und *andere weibliche Familienmitglieder*. Zu den zuletzt genannten gehören die Hofnachfolgerinnen und nahe weibliche Verwandte, die (noch) keine oder keine substanziellen Aufgaben im landwirtschaftlichen Haushalt übernehmen, weil andere Frauen den Haushalt führen. Einige Frauen gaben außerdem in offenen Textfeldern an, dass sie eine Hauswirtschafterin beschäftigen und deshalb keine substanziellen Aufgaben im Haushalt übernehmen.

5.3.6 Zwischenfazit

Frauen füllen sehr vielfältige Tätigkeitsbereiche in der Landwirtschaft im engeren Sinne, in landwirtschaftsnahen Nebenbetrieben, im außerbetrieblichen Erwerb sowie in der Carearbeit und im Haushalt aus. Die meisten Frauen sind „Multitasker“, das kann zu Mehrfachbelastung führen (s. Kap. 5.7).

Feldarbeit und Maschinenwartung sind nach wie vor eine Männerdomäne. Für Frauen, die nicht aus der Landwirtschaft kommen oder die einen Betrieb erst dann übernehmen, wenn männliche Nachfolger ausfallen, sollten gezielte Weiterbildungen in den technischen Aufgabenbereichen eines landwirtschaftlichen Betriebs (z.B. sicherer Umgang mit Landmaschinen, Landmaschinenreparatur etc.) angeboten werden. Das Gleiche gilt für Frauen, die Interesse an Technik und Außenarbeiten haben und in diesen Bereichen möglicherweise ihre Kompetenzen ausweiten möchten.

Frauen leisten ein hohes Maß an unbezahlter Haus- und Carearbeit. Seit 2010 werden Arbeiten im Haushalt des Betriebsinhabers im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung nicht mehr erfasst, auch wenn diese im Zusammenhang mit dem Betrieb stehen (wie z. B. Verpflegung von Mitarbeiter*innen). Davor trug die Erfassung dazu bei, die Wichtigkeit der Aufgaben im Haushalt als Tätigkeitsbereich der Frauen im Familienbetrieb zu zeigen (Pöschl, 2004: S. 1023).

Auch der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung nennt als zentrale Zielsetzungen die wirtschaftliche Absicherung für die (bisher unbezahlte) Sorgearbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit²².

Ein Weg zu einer gerechteren Aufteilung der Haus- und Carearbeit könnte sein, dass Frauen und Männer gleichermaßen Aufgaben im Betrieb und im Haushalt übernehmen und sich abwechseln können.

5.4 Teilhabe am Betrieb

Laut Landwirtschaftszählung 2020 sind 18 % der weiblichen Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen auch gleichzeitig Inhaberin des landwirtschaftlichen Betriebs (Destatis, 2021a, Tabelle 603). Das bedeutet aber nicht automatisch, dass es sich dann auch um die Betriebsleiterin handelt. Denn laut Landwirtschaftszählung 2020 werden lediglich 11 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Frauen geleitet (Destatis, 2022, 2021a). Von den Teilnehmerinnen dieser Befragung haben sich 19 % in der Position *Betriebsleitung/Geschäftsführung* verortet (siehe Kapitel 5.1).

Insbesondere in der älteren Generation war es gang und gäbe, dass bei Übergabe des Betriebs an eine Tochter die Betriebsleitung vom einheiratenden Ehemann übernommen wurde (LWK NI, 2022b). Damit wurden häufig auch die strategisch-unternehmerischen Entscheidungen für den Betrieb an den Ehemann abgegeben.

In den folgenden Teilkapiteln werden die Ergebnisse der Befragung zur Teilhabe der Frauen am Betrieb dargestellt. Dazu gehören die Frage nach den Eigentumsverhältnissen, die Beteiligung an wichtigen strategisch-unternehmerischen Entscheidungen, ob Frauen Kapital in den Betrieb eingebracht haben und die Beweggründe für eine Übernahme der Betriebsleitung.

²² <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796>

5.4.1 Eigentumsverhältnisse auf den Betrieben

In der Vergangenheit war es nicht unüblich, dass Frauen Betriebsteile wie geerbte landwirtschaftliche Nutzflächen und/oder Gebäude in die Partnerschaft und somit in den Betrieb einbrachten (LWK NI, 2022b). Oft werden diese Betriebsteile vom Betriebseigentümer gepachtet oder die Ehegatten gründen eine Ehegatten-GbR. Statistische Erhebungen zur Verteilung von Grundbesitz bzw. -eigentum fehlen jedoch bisher (Tietz et al.).

Die deutliche Mehrheit (65 %) der Frauen in der Onlinebefragung hat kein Eigentum am Betrieb (Tabelle 5-17). Der Anteil derer, die die Antwort „Ja, alles ist mein Eigentum“ gewählt haben und demnach Alleineigentümerin sind liegt bei 11 %. Bei der Gruppe der *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* ist, wie zu erwarten, der Anteil der Alleineigentümerinnen (36 %) höher als bei allen Frauen in der Gesamtstichprobe, allerdings gaben 27 % der *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* an, kein Eigentum am Betrieb zu haben. Dabei handelt es sich vermutlich zu einem höheren Anteil um angestellte Geschäftsführerinnen. Von den befragten (*Ehe-Partnerinnen*) gaben nur 3,5 % an, dass alles ihr Eigentum sei. Etwas mehr als 22 % hatten zumindest zum Teil Eigentum an Flächen oder Gebäuden.

Tabelle 5-17: 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 %

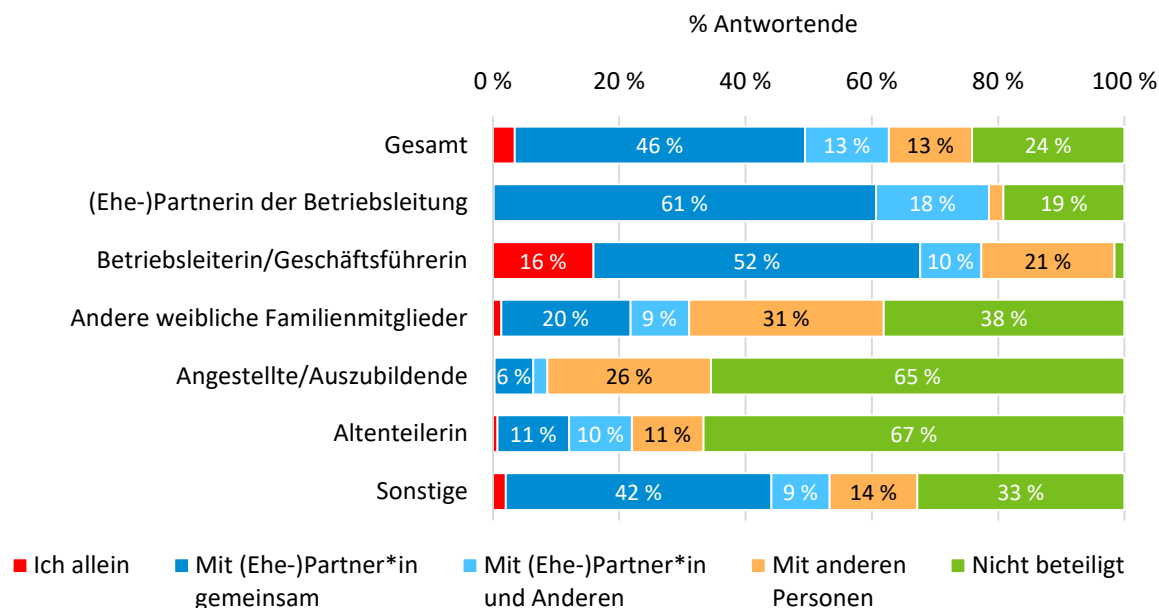
Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 29: Sind Sie als Eigentümerin von Flächen und/oder Gebäuden des Betriebs bzw. der Betriebe im Grundbuch eingetragen?

Bei Frauen ab 65 Jahren liegt der Anteil der Alleineigentümerinnen mit 12 % leicht über dem Anteil in der gesamten Stichprobe. Zu dieser Gruppe können auch Witwen gehören, die vormals die Position der Ehepartnerin innehatten und deren Betrieb (noch) nicht an einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin übergeben wurde.

5.4.2 Beteiligung an betrieblichen Entscheidungen

Contzen und Forney (2016) halten neben der Arbeitsorganisation die Entscheidungsstrukturen für einen wichtigen Aspekt der Gleichstellung. Vor diesem Hintergrund wurde in der Onlinebefragung erhoben, inwieweit Frauen auf dem Betrieb / im Unternehmen an den wesentlichen, entwicklungsrelevanten Entscheidungen beteiligt sind.

76 % der Teilnehmerinnen gaben an, Entscheidungen mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin gemeinsam oder mit dem Partner oder der Partnerin und anderen Personen zu treffen. Der Anteil derer, die allein entscheiden, ist mit 4 % relativ gering. Deutlich höher mit 9 % ist dieser Anteil in den ostdeutschen Bundesländern, was daran liegen kann, dass es dort auch einen höheren Anteil an *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* gibt. Allerdings sind Alleinentscheiderinnen auch bei den Frauen in der Position *Betriebsleitung/Geschäftsführung* recht niedrig (16 %), die meisten dieser Gruppe (52 %) entscheiden nicht allein, sondern gemeinsam mit dem Partner. Knapp ein Viertel der Teilnehmerinnen gab an, an wichtigen Entscheidungen nicht beteiligt zu sein.

Abbildung 14: Beteiligung an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen nach Position im Betrieb

Anm.: n = 6.609

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 28: Wer trifft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hauptsächlich wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen?

Wie Abbildung 14 zeigt, gibt es erhebliche Unterschiede bei der Einbindung in strategisch-unternehmerische betriebliche Entscheidungen zwischen den unterschiedlichen Positionen der Frauen auf dem Betrieb. Gemeinsam mit dem Partner bzw. der Partnerin und/oder anderen Personen entscheiden vor allem die *(Ehe-)Partnerinnen*, *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *andere weibliche Familienmitglieder* (z. B. die Hofnachfolgerinnen), weniger die *weiblichen Angestellten/Auszubildenden* und die *Altenteilerinnen*. Dagegen sind nahezu alle *Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen* erwartungsgemäß in wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen eingebunden.

Bei dem Teil der *anderen weiblichen Familienmitglieder*, die bereits in wichtige Entscheidungen eingebunden werden, handelt es sich überwiegend um potentielle Hofnachfolgerinnen. *Altenteilerinnen* sind vergleichsweise wenig an betrieblichen Entscheidungen beteiligt und treffen sehr selten Entscheidungen allein. In der Vergangenheit konnte in dieser Generation häufig selbst dann der Mann entscheiden, wenn den Frauen der Betrieb gehört(e). Viele dieser Frauen haben zudem den Betrieb bereits an die nächste Generation übergeben und sind damit möglicherweise nicht mehr an wichtigen betrieblichen Entscheidungen beteiligt bzw. wollen nicht mehr beteiligt sein, waren es aber in der Vergangenheit. Erwartungsgemäß werden *Angestellte/Auszubildende* wenig an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt. Werden *Angestellte* dennoch beteiligt, liegt der Schluss nahe, dass sie eine leitende Funktion innehaben. Unterschiede zeigen sich auch nach der Rechtsform der Betriebe und erwartungsgemäß wurde die Option Entscheidung mit „(Ehe-)Lebenspartner gemeinsam“ häufiger in Einzelunternehmen und weniger häufig in anderen Rechtsformen genannt.

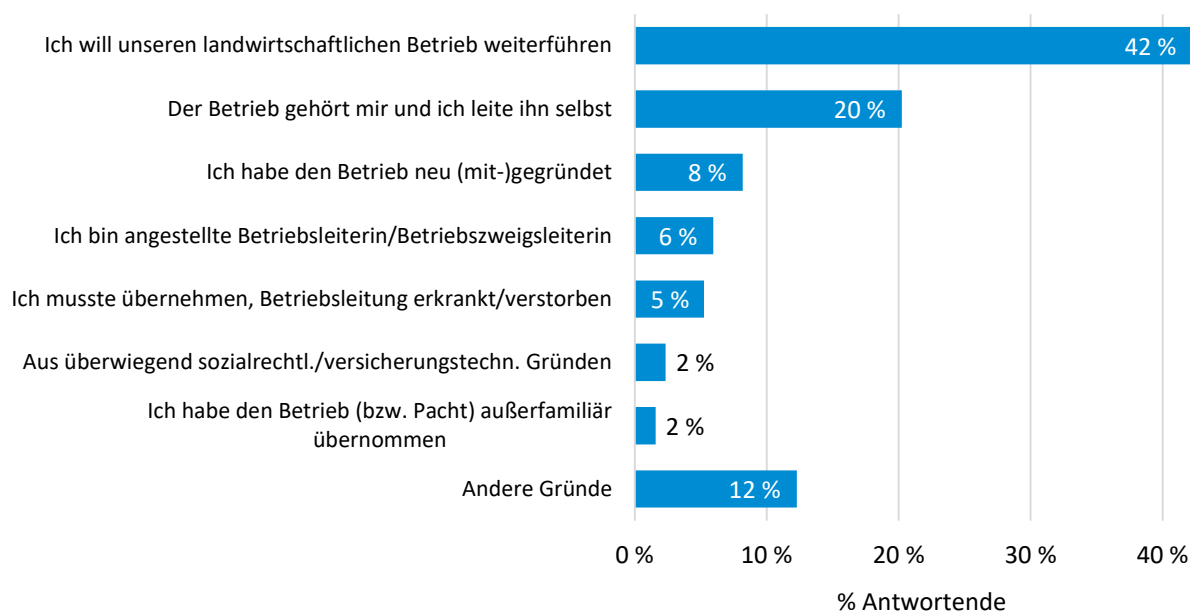
Die Frauen sehen sich folglich als Mitunternehmerin, ihr unternehmerischer Beitrag wird aber in der Officialstatistik kaum sichtbar.

5.4.3 Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung

Oedl-Wieser und Wiesinger (2013) stellten für Österreich fest, dass Frauen die Betriebsleitung oft aus sozialrechtlichen Motiven übernehmen. In einer Studie von Lehmann et al. (2020) über Frauen als ländliche Unternehmerinnen in Bayern wurden ebenfalls die Gründe zur Übernahme der Betriebsleitung untersucht. Auf die Frage nach der (gesamtverantwortlichen) Betriebsübernahme kamen in den Interviews sehr vielfältige Argumente ans Tageslicht, letztlich eine Mischung aus fachlichen Interessen, familiären Einflussfaktoren, versicherungs- und rentenbezogenen „Zwängen“, der Art und Qualität der beruflichen Ausbildung, möglichen Alternativen zu einer Betriebsleitung, aber auch Vorstellungen zur eigenen Familien- und Lebensplanung (Lehmann et al., 2020: S. 47).

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass eine deutliche Mehrzahl der Frauen den Betrieb aus freien Stücken führt – sie haben sich bewusst für die Betriebsleitung entschieden (Abbildung 15). Vorrangige Gründe sind, dass den Befragten der Betrieb gehört oder sie den Betrieb – der beispielsweise im Familienbesitz ist – weiterführen möchten und sie eine entsprechende Ausbildung haben. Nur sehr wenige Frauen „mussten“ den Betrieb übernehmen, bspw. wenn der Betriebsleiter verstorben bzw. erkrankt war oder aus sozialrechtlichen Gründen, um dem Betriebsleiter den Zugang zur Alters- oder Erwerbsunfähigkeitsrente zu ermöglichen. Dies war nämlich vor Abschaffung der Hofabgabeklausel zum 09. August 2018 erforderlich (Awater-Esper).

Abbildung 15: Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung



Anm.: n = 2.655; nur an (frühere) Betriebsleiterinnen, Geschäftsführerinnen, leitende Angestellte und Hofnachfolgerinnen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 4: Aus welchen Gründen haben Sie die Betriebsleitung übernommen oder werden Sie diese übernehmen?

In der Befragung von 36 Betriebsleiterinnen von Lehmann et al. (2020) gaben 40 % der Befragten an, aus Interesse an der Landwirtschaft den Betrieb übernommen zu haben, während 22 % der Befragten angaben, dass äußere Umstände maßgeblich für die Entscheidung verantwortlich waren. Ein direkter Vergleich ist schwierig, da die Ergebnisse von Lehman et al. auf Interviews beruhen, während in der Onlinebefragung nur eine einzige Antwort gewählt werden konnte.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl die eigene Motivation als auch äußere Umstände die Entscheidung zur Betriebsübernahme beeinflussen.

5.4.4 Einbringung von Kapital und Fördermitteln

Unabhängig von der Frage einer möglichen (Mit-)Eigentümerschaft haben viele Frauen Kapital in Form von Geld, Land oder Gebäuden sowie Kredite in den Betrieb eingebracht und betriebliche Fördermittel eingeworben. Diese Mittel können für die Betriebsentwicklung förderlich sein oder im Einzelfall auch die betriebliche Existenz sichern, wenn Geld zur Liquiditätssicherung eingelegt wurde.

Die Mehrheit der Frauen (54 %) hat kein Kapital in den Betrieb eingebracht. Wenn Kapital eingebracht wurde, dann am häufigsten in Form von eigenem Geld eingebracht, gefolgt von Land und/oder Gebäuden (vgl. Tabelle 5-18).

Tabelle 5-18: Einbringung von Kapital in den Betrieb und Einwerbung von Fördermitteln

Haben Sie selbst Kapital in den Betrieb eingebracht?	Anzahl Nennungen	% Antwortende (n = 6.539)
Nein	2.414	54,4 %
Ja, Land und/oder Gebäude	1.220	16,1 %
Ja, eigenes Geld (z. B. Ersparnisse, Erbschaft)	456	31,8 %
Ja, Privatdarlehen (z. B. von Verwandtschaft)	1.489	3,4 %
Ja, zinsvergünstigte Kredite (z. B. Landw. Rentenbank)	5.579	4,0 %
Ja, andere Bankkredite	1.766	4,9 %
Sonstiges	103	1,6 %
Anzahl Nennungen insgesamt	7.594	
Haben Sie persönlich Fördermittel eingeworben?	Anzahl Nennungen	% Antwortende (n = 6.444)
Nein	5.744	89,1 %
Ja, Junglandwirteförderung	503	7,8 %
Ja, weitere öffentliche Fördermittel (z. B. für Existenzgründung, Agrarinvestitionen)	217	3,4 %
Sonstiges	122	1,9 %
Anzahl Nennungen insgesamt	7.594	

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 30: Haben Sie selbst Kapital, z. B. in Form von Land oder Geld, in den landwirtschaftlichen Betrieb eingebracht? Mehrfachnennungen möglich; Frage 31: Haben Sie persönlich Fördermittel (ohne Direktzahlungen) für den landwirtschaftlichen Betrieb eingeworben? Mehrfachnennungen möglich.

Differenziert nach den unterschiedlichen Positionen der Befragten zeigt sich, dass der Anteil der Frauen, die selbst Kapital eingebracht haben, höher in den Gruppen der *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *Altenteilerinnen* als für alle Antwortenden ist. Von den *(Ehe-)Partnerinnen* haben 57 % der Frauen kein Kapital eingebracht; fast ein Drittel gab an, eigenes Geld, z. B. Ersparnisse eingebracht zu haben – dies kann für eine eingetragene Ehepartnerin zu einem Problem werden, wenn sie sich später trennt oder scheiden lässt und das eingebrachte Kapital als Schenkung betrachtet wird. Dies ist nicht der Fall, wenn das Kapital in Form eines Darlehens mit Rückzahlungsvereinbarung eingebracht wurde. Frauen, die eigenes Land in den Betrieb eingebracht haben, könnten im Alter durch eigene Pachteinahmen oder ein eigenes Altenteil unabhängiger vom Ehemann sein als diejenigen, die kein Land eingebracht haben. Interessanterweise gaben fast 30 % der *Altenteilerinnen* an, Kapital in Form von Flächen oder Gebäuden in den Betrieb eingebracht zu haben; fast 50 % haben eigenes Geld eingebracht. Ob die *Altenteilerinnen* ehemalige Betriebsleiterinnen oder *(Ehe-)Partnerin* der Betriebsleitung sind, lässt sich nicht ableiten. Es ist anzunehmen, dass der von den Eltern geerbte Betrieb entweder schon bei der Einheirat eingebracht wurde oder aktuell der nachfolgenden Generation übergeben wurde. *Weibliche Angestellte und Auszubildende* haben selten Kapital in den Betrieb eingebracht. Nur 5 % dieser Gruppe haben Kapital in Form von Flächen oder Gebäuden beigesteuert. Dass Angestellte in größerem Umfang Kapital in den Betrieb einbringen, ist auch nicht erwartbar.

In den ostdeutschen Bundesländern haben Frauen mit 23 % der Antwortenden häufiger als in den anderen Regionen Land und/oder Gebäude eingebracht (14–18,7 %). Es ist aber zu beachten, dass in den ostdeutschen Bundesländern in der Stichprobe mehr Befragte *Angestellte/Auszubildende* oder *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* sind. Gerade bei den LPG-Nachfolgeunternehmen haben beide Personengruppen oft noch (zumindest kleine) Anteile am Flächeneigentum und diese zur Nutzung in den Betrieb eingebracht. So ist auch der Anteil von Frauen, die Kapital in den Betrieb eingebracht haben, mit 65 % bei den Frauen von Betrieben in der Rechtsform einer juristischen Person höher als in den anderen Rechtsformen.

Knapp 7 % der *(Ehe-)Partnerinnen*, 33 % der *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und 13 % der *Altenteilrinnen* haben Kapital in Form von Privatdarlehen und Krediten in den Betrieb eingebracht.

Im Fall von Fremdkapital haften Ehepartner nicht automatisch für die Verbindlichkeiten des anderen. Nur wenn beide Ehegatten die Verträge unterzeichnen oder eine Bürgschafts- bzw. Mithaftungserklärung eingehen, wird die Haftung begründet. Diese entsteht durch die jeweilige vertragliche Regelung und unabhängig vom Güterstand (Bremer). Arbeitet die Ehefrau außerbetrieblich, wird ihr Gehalt nicht mitberücksichtigt. Eine Ausnahme besteht, wenn gemeinsame Konten geführt werden, die es Gläubigern ermöglichen, bei Kontopfändungen auf das gesamte Guthaben zuzugreifen. Getrennte Konten sind daher empfehlenswert (Bernsmann und Haverkämper, 2006). Im Rahmen der bayerischen Bäuerinnenstudie gaben 70 % der Befragten an, ein eigenes Konto zu führen (Dehoff und Roosen, 2021).

Auf die Frage, ob Frauen Fördermittel eingeworben haben, antwortete die große Mehrheit der Frauen mit „Nein“. Die am häufigsten eingeworbene Art der Fördermittel war die Junglandwirteförderung (8 %), gefolgt von anderer öffentlicher Förderung, bspw. LEADER²³-Mitteln (3 % der Frauen). Andere Förderungen, z. B. in Form von Crowd-Funding oder Genussscheinen, wurden von weniger als 2 % der Befragten genannt. Der Anteil der Frauen, die Fördermittel eingebracht haben, ist erwartungsgemäß bei der Gruppe *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren höher als bei anderen Frauen.

5.4.5 Zwischenfazit

Ein wichtiger Aspekt der Gleichstellung auf den Betrieben ist die Einbindung der Frauen in wesentliche, entwicklungsrelevante Entscheidungen. Die deutliche Mehrheit der Teilnehmerinnen gab an, wichtige betriebliche Entscheidungen gemeinsam mit ihrem Partner bzw. ihrer Partnerin oder mit Partner/Partnerin und anderen Personen zu treffen. Der Anteil derer, die allein entscheiden, ist recht gering. Auch die *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* entscheiden mehrheitlich mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin. Knapp ein Viertel der Teilnehmerinnen gibt an, an wichtigen Entscheidungen nicht beteiligt zu sein.

Unterschiede bei der Mitentscheidung zeigen sich je nach Rechtsform der Betriebe. Erwartungsgemäß wurde bei der Frage, wer auf dem Betrieb „hauptsächlich wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen“ trifft, die Option „Ich und mein*e (Ehe-)Lebenspartner*in gemeinsam“ häufiger in Einzelunternehmen und weniger häufig in anderen Rechtsformen genannt.

Die Motive zur Übernahme des Betriebs durch die Frauen sind vielfältig. Eine deutliche Mehrzahl der Frauen in Leitungspositionen gab an, dass sie den Betrieb übernommen haben, weil ihnen der Betrieb gehört oder weil sie den Betrieb weiterführen möchten. Nur sehr wenige Frauen „mussten“ den Betrieb übernehmen, bspw. wenn der Betriebsleiter verstorben bzw. erkrankt war oder aus sozialrechtlichen Gründen.

Die Mehrheit der Frauen hat kein Kapital in den Betrieb eingebracht. Wenn Kapital eingebracht wurde, dann handelt es sich häufig um eigene Ersparnisse, Land und/oder Gebäude. Das trifft erwartungsgemäß vor allem für

²³ LEADER (Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale) ist eine Unterstützung des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) zur Umsetzung von regionalen Entwicklungsstrategien.

die Frauen in der Gruppe *Betriebsleitung/Geschäftsführung* und *Altenteilerinnen* zu. Eingebrachtes Kapital kann für eine eingetragene *Ehepartnerin* zum Problem werden, wenn sie sich später trennt oder scheiden lässt, da es als Schenkung betrachtet wird, sofern keine anderen Regelungen vereinbart wurden.

5.5 Haushaltseinkommen und Bewertung der finanziellen Situation

Das Haushaltseinkommen ist die Summe aller Einkünfte eines Privathaushaltes. Es setzt sich aus den Einkünften aller Haushaltsmitglieder zusammen und wird aus verschiedenen Quellen bezogen. Dazu gehören beispielsweise Einkünfte aus selbständiger und unselbständiger Arbeit oder auch Kindergeld, Renten, Pacht- und Mieteinkünfte oder Kapitalerträge.

Das Haushaltseinkommen vieler landwirtschaftlicher Familien wird aus verschiedenen Quellen erwirtschaftet. Dazu gehören Einkünfte aus der landwirtschaftlichen (tierischen und pflanzlichen) Produktion, aus Nebenbetrieben, Vermietung, Verpachtung von Betriebsflächen und Gebäuden, außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit und sonstigem Einkommen wie z. B. Kapitalerträgen, Aufwandsentschädigungen für Ehrenämter etc. (Fahning, 2009).

Trotz umfangreicher Datenerhebungen auf betrieblicher Ebene (Testbetriebsnetz Landwirtschaft) bestehen im Hinblick auf die soziale Lage der landwirtschaftlichen Haushalte gravierende Informationslücken. Bei den allgemeinen statistischen Erhebungen zu den Haushaltseinkommen sind landwirtschaftliche Haushalte entweder nicht repräsentativ erfasst (Einkommens- und Verbrauchsstichprobe) oder von der Einkommenserfassung ausgeschlossen (Mikrozensus) (Forstner, 2021).

Laut Landwirtschaftszählung 2020 hatte die Hälfte der rund 263.500 landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland zusätzliche Einkünfte neben der landwirtschaftlichen Produktion. Die wichtigsten Einkommensquellen aus Nebenbetrieben sind Einkünfte durch die Erzeugung erneuerbarer Energien, gefolgt von Forstwirtschaft und Lohnarbeiten für andere Betriebe (Destatis, 2021e, 2021g). Weitere Einkunftsquellen sind Direktvermarktung oder Ferienwohnungen.

Im Strukturanpassungsprozess sehen sich viele Landwirt*innen und ihre Familien gezwungen, alternative Einkommensquellen zu generieren, wenn das Einkommen nicht durch Wachstum erhöht oder stabilisiert werden kann (Rathmann, 2007). Einkommen im Neben- und im Zuerwerb vermindert für die Betriebe den Wachstumsdruck (Nieberg und Forstner, 2019). Weitere Gründe für Einkommensdiversifizierung können Risikominimierung, effizienter Ressourceneinsatz, Altgebäudenutzung und die Vorliebe für eine bestimmte Tierart sein, deren Haltung von einem Hobby zu einem landwirtschaftlichen Betriebszweig ausgebaut wird (Fahning, 2009; Rathmann, 2007). Zudem können zusätzliche Einkommensquellen dazu dienen, die landwirtschaftliche Identität und den Fortbestand des Betriebs zu sichern (Glauben et al. 2006 in Rathmann, 2007). Der außerbetriebliche Erwerb stellt für viele landwirtschaftliche Haushalte eine bedeutende wirtschaftliche Grundlage dar (Rathmann, 2007), die von verschiedenen Familienmitgliedern generiert werden kann. Forstner (2021) weist auf die strukturelle Vielfalt landwirtschaftlicher Haushalte anhand von Fallbeispielen hin, die mit Statistiken nur schwer erfasst werden kann.

5.5.1 Zusammensetzung des Haushaltseinkommens

Um eine Einschätzung zu den Quellen des Haushaltseinkommens für die aktiv wirtschaftende Generation zu erhalten, wurden die Frauen der Gruppen *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* gebeten, abzuschätzen, wie sich ihr Haushaltseinkommen in etwa prozentual zusammensetzt (Tabelle 5-19).

Über 60 % der Antwortenden gab an, dass mehr als 50 % des Einkommens aus der Landwirtschaft stammen, bei 41 % betrug dieser Anteil sogar über 75 %. Warum Frauen angaben, dass gar kein Einkommen aus der Landwirtschaft erzielt wird (10 %), lässt sich nicht eindeutig klären. Zum Teil handelt es sich um Frauen, die einen wesentlichen Teil der Einkünfte aus Nebenbetrieben oder außerbetrieblichem Einkommen erzielen, es kann aber nicht

ausgeschlossen werden, dass Frauen die Frage nicht korrekt verstanden haben. Einkommen aus Nebenbetrieben wurden insgesamt von 56 % der Antwortenden angegeben, davon bei 12 % mit einem Anteil von 50 % und mehr. Über die Hälfte der Befragten hatte keine Einkünfte aus außerbetrieblicher Tätigkeit, bei 20 % betragen diese mindestens die Hälfte der Einkünfte. Andere Einkommensquellen spielten nach grober Schätzung der Frauen eher eine untergeordnete Rolle. Insgesamt zeigt auch diese Untersuchung, dass ein großer Teil der landwirtschaftlichen Haushalte nicht nur von der Landwirtschaft lebt.

Tabelle 5-19: Zusammensetzung des Haushaltseinkommens für die Gruppen *Betriebsleiterinnen* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung*

	Prozentualer Beitrag der Einkommensquellen zum Haushaltseinkommen aus			
	<i>landwirtschaftlicher Produktion</i>	<i>Nebenbetrieben (auch gewerblich)</i>	<i>außerbetrieblichem Einkommen</i>	<i>anderen Einkommensquellen</i>
	% Antwortende (n = 3.704)			
Kein Beitrag	10,2 %	43,9 %	53,6 %	70,7 %
Weniger als 25 %	12,6 %	32,4 %	17,4 %	22,7 %
25 bis 49 %	13,6 %	12,1 %	9,4 %	3,4 %
50 bis 74 %	22,2 %	7,7 %	10,7 %	1,5 %
75 % und mehr	41,4 %	3,8 %	8,9 %	1,7 %
Gesamt	3.704	3.704	3.704	3.704
Keine Angabe	859	859	859	859

Anm.: Nur an *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und Frauen der Gruppe *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung*. Die Summe über alle Einkommensquellen musste 100 % ergeben, sonst war eine Eingabe nicht möglich. „Andere“: Andere Einkommensquellen wie z. B. Altenteil, Kapitaleinkünfte, Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 74: Was schätzen Sie, welchen Anteil haben die gelisteten Einkommensquellen an Ihrem gesamten Haushaltseinkommen in etwa?

5.5.2 Subjektive Bewertung der persönlichen Einkommenssituation

In landwirtschaftlichen Haushalten besteht oft eine enge Verflechtung zwischen einerseits dem Unternehmen und seinen Produktionsfaktoren und andererseits dem Privathaushalt mit dem Interesse des Konsums, der gleichzeitig dem Unternehmen den Produktionsfaktor Arbeit zur Verfügung stellt (Brandes et al., 1997). Beide beanspruchen die Faktoren „verfügbare Zeit“ und „verfügbares Geld“. Vor allem beim Faktor Liquidität, d. h. verfügbares Geld, kann eine Verwendungskonkurrenz zwischen betrieblicher Verwendung, außerbetrieblicher Geldanlage und privaten Bedürfnissen entstehen (Brandes et al., 1997).

Das Einkommen eines landwirtschaftlichen Betriebs dient demnach sowohl dem Privatverbrauch der Betriebsleiterfamilie als auch dem Erhalt des landwirtschaftlichen Betriebs und damit dem Erhalt des eigenen Arbeitsplatzes. Dies kann zu Konflikten zwischen Substanzerhalt, Investition und Wachstum und privaten Ansprüchen führen. Häufig wird der Erhalt des Betriebs vorrangig zu den privaten Bedürfnissen gesehen (Claupein und Günther, 1991).

Wie die befragten Frauen ihre persönliche Einkommenssituation anhand einer Skala von 0 bis 10²⁴ bewerten, zeigt Tabelle 5-20. Dabei ist zu beachten, dass die Antwortenden ihre persönliche Einkommenssituation insgesamt einschätzen und nicht die des landwirtschaftlichen Einkommens alleine. Eine Frage nach der tatsächlichen Höhe der Einkünfte und der daraus zu bestreitenden Ausgaben wurde nicht gestellt. Das hätte zum einen zu viel Zeit bei der Beantwortung des Fragebogens in Anspruch genommen, ggf. auf Kosten wichtiger anderer Fragen, zum anderen werden solche konkreten Einkommensabfragen oft nicht oder nur ungenau beantwortet.

²⁴ Vergleichbare Skalen haben sich auch in Befragungen der Allgemeinbevölkerung bewährt, vgl. Felbermayer et al. (2017).

Außerdem können die individuellen Einkommensansprüche sehr unterschiedlich sein, z. B. aufgrund der Anzahl der Kinder, des Alters der Kinder, der individuellen Ansprüche etc. Die Abfrage einer absoluten Einkommenshöhe würde dem nicht gerecht und könnte letztendlich nicht ohne weitere Informationen interpretiert werden. Zudem wurde kein Abgleich mit der Arbeitsbelastung vorgenommen. Daher liegen im Rahmen der Onlinebefragung auch keine Informationen darüber vor, in welchem Verhältnis Arbeit und Einkommen stehen.

Wie der Tabelle 5-20 entnommen werden kann, wird die persönliche Einkommenssituation von den Befragten sehr unterschiedlich bewertet. 29 % der Frauen bewerten ihre Einkommenssituation als eher schlecht bis sehr schlecht, 16 % als mittel und 55 % als eher gut bis sehr gut.

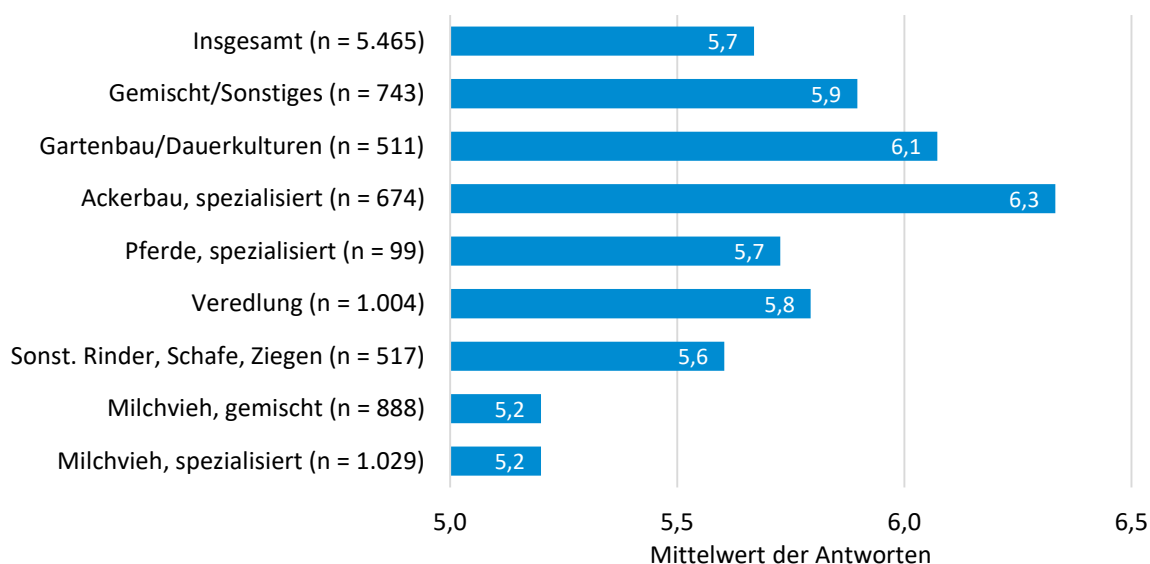
Tabelle 5-20: Bewertung der persönlichen Einkommenssituation

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: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation?

Abbildung 16 zeigt, dass Frauen von spezialisierten Ackerbaubetrieben und von Gartenbau- und Dauerkulturbetrieben ihre Einkommenssituation im Durchschnitt deutlich positiver bewerten als insgesamt über alle Befragten. Am schlechtesten bewerten die Befragten von spezialisierten Milchviehbetrieben ihre Einkommenssituation.

Die Altersgruppe der Frauen ab 65 Jahren bewerten ihre Einkommenssituation mit einem Mittelwert von 6,6 deutlich besser als alle Befragten. Ähnliches gilt für die Position der *Altenteilerin*. Mehrere Gründe könnten hier eine Rolle spielen. Zum einen haben einige sicher das Gefühl, ein einigermaßen planbares Einkommen zu haben und nicht mehr vom Betriebseinkommen abhängig zu sein. Außerdem ist es denkbar, dass diese älteren Frauen das Gefühl haben, ausreichend Einkommen zum Leben zu haben. Auch fallen keine Ausgaben mehr für die eigene Altersversorgung an und die Ausbildung der eigenen Kinder – falls die Frauen Kinder haben – ist abgeschlossen. Es ist zudem möglich, dass überwiegend ältere Frauen von erfolgreicheren Betrieben geantwortet haben. Dies müssten weitere Analysen zeigen. Befragungsergebnisse einer repräsentativen Studie aus der Allgemeinbevölkerung zeigen aber, dass in vergleichbaren Einkommensgruppen Frauen über 60 Jahren mit ihrer finanziellen Situation zufriedener sind als Frauen unter 60 Jahren (Brähler, 2021).

Abbildung 16: Durchschnittliche Bewertung der persönlichen Einkommenssituation nach Betriebsform

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation? Skala von 0 „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“.

Weiterhin ist zu vermuten, dass die Größe der Betriebe einen Einfluss auf die Einkommenszufriedenheit haben könnte. So sind Antwortende von mittelgroßen Betrieben tendenziell mit ihrem persönlichen Einkommen weniger zufrieden als Frauen von größeren und kleineren Betrieben, gemessen an der Betriebsfläche in Hektaren. Allerdings ist die Betriebsgröße nicht allein verantwortlich für die Einkommenssituation der Betriebe. Kleine Betriebe mit Sonderkulturen oder Gartenbau können durchaus ein zufriedenstellendes Einkommen erzielen.

Frauen der Gruppen *Betriebsleiterin/Geschäftsführerin* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* sowie Frauen, die auf Nebenerwerbsbetrieben leben oder die außerbetrieblich tätig sind, bewerten ihre Einkommenssituation als geringfügig besser als diejenigen, die auf Haupterwerbsbetrieben leben bzw. keinen eigenen Zuerwerb haben. Bei einigen könnte dies auf das sichere außerlandwirtschaftliche Einkommen zurückzuführen sein oder auf das Gefühl, nicht vom Partner abhängig zu sein. Eine vertiefte Analyse der verschiedenen Einflussgründe kann hier allerdings nicht erfolgen, da dafür weitere Daten notwendig wären, die in der Befragung nicht erhoben worden sind.²⁵

5.5.3 Mögliche Armutsgefährdung und Wünsche zur finanziellen Situation

Wie zuvor erläutert, bewertet fast ein Drittel der befragten Frauen ihre Einkommenssituation als eher schlecht bis sehr schlecht. Inwiefern bei den Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben auch eine Armutsgefährdung vorliegt, soll in diesem Abschnitt abgeschätzt werden.

Das Thema Armut auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde bisher wenig untersucht (Bernard et al., 2019). Contzen schreibt, dass Armut in der Landwirtschaft der Schweiz ein Tabuthema sei und betroffene Familien deshalb keine Hilfe suchten (Contzen, 2015). Nach einer von Contzen zitierten Studie, die auf OECD-Daten beruht, gelten ca. 34 % der Bauernfamilien in der Schweiz als von Armut betroffen. Wiesinger (2022) beschrieb in einer österreichischen Studie, dass ländliche Armut oft mit bäuerlicher Armut gleichgesetzt würde, Landwirt*innen auf

²⁵ Eine vertiefte Analyse der Einkommenssituation der Frauen war auch nicht Ziel der Untersuchung und bleibt anderen vorbehalten.

dem Land aber mittlerweile eine Minderheit darstellen würden. Dies wäre ein Bild aus der Vergangenheit. Es wäre möglich, dass Einkommensarmut auf dem Land weniger belastend empfunden würde als in der Stadt, da möglicherweise Lebensmittel selbst erzeugt werden könnten oder die gegenseitige nicht monetäre Hilfe noch häufiger vorkäme als in der Stadt. Dies hätte Einfluss auf die subjektive Wahrnehmung zu Einkommensknappheit (Wiesinger, 2022).

Aus Deutschland sind keine aktuellen wissenschaftlichen Studien zum Thema „Armut in landwirtschaftlichen Haushalten“ bekannt. Einzig Sigel (2008) berichtet, dass nach Einschätzung des baden-württembergischen Landwirtschaftsministeriums zum damaligen Zeitpunkt 15 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Liquiditätsschwäche und damit von Armut betroffen seien. Allerdings muss bei der Beurteilung der sozialen Lage und von (potenziell) verfügbarem Einkommen in der Landwirtschaft das Vermögen, vor allem Bodeneigentum, auch berücksichtigt werden (Forstner, 2021).

Im Rahmen der europaweiten Erhebung EU-SILC wurde zuletzt für das Jahr 2021 erhoben, wie die befragten privaten Haushalte ihre Situation in Bezug auf materielle und/oder soziale Entbehrungen in verschiedenen Lebensbereichen einschätzen (Destatis, 2022). Eine Auswahl dieser subjektiven Deprivationsindikatoren der EU-SILC-Erhebung wurde in die Onlinebefragung aufgenommen. Die Ergebnisse werden in Tabelle 5-21 für die Studienteilnehmerinnen dargestellt.

Tabelle 5-21: Hinweise zur Armutsgefährdung bei den Studienteilnehmerinnen

Wir konnten / wir mussten ...	Anzahl n	% der Antworten		
		niemals	einmal	mehrmals
... aus finanziellen Gründen eine notwendige Reparatur des Hauses / der Wohnung nicht durchführen	5.014	72,1 %	13,1 %	14,8 %
... regelmäßig fällige Zahlungen (z. B. für Strom, Wasser, Kredite) nicht rechtzeitig leisten	5.136	84,5 %	8,7 %	6,8 %
... unerwartete Haushaltsausgaben nicht bestreiten	5.204	90,1 %	4,5 %	5,4 %
... uns keine einwöchige Ferienreise leisten	4.608	75,9 %	8,8 %	15,2 %
... Aktivitäten für die Kinder kürzen oder streichen (z. B. Schullandheim, Musikunterricht)	4.450	94,6 %	2,6 %	2,8 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 77: Wie oft haben Sie in den vergangenen drei Jahren in Ihrem Haushalt Folgendes erlebt?

Es gibt in der Regel verschiedene Möglichkeiten, auf Geldknappheit zu reagieren. Streichen einer Urlaubsreise, Kürzen von Aktivitäten der Kinder, Verschieben von Reparaturen oder Zahlungen sind einige davon. Welche gewählt werden, wird auch vom notwendigen finanziellen Aufwand der jeweiligen Aktivität abhängen und davon, wie einfach – d. h. ohne große Konsequenzen – darauf verzichtet werden kann. In den letzten drei Jahren (vor der Erhebung) haben es nur rund 5 % der Antwortenden „einmal“ oder „mehrmals“ erlebt, dass sie Aktivitäten für Kinder streichen mussten; 10 % konnten unerwartete Haushaltsausgaben nicht bestreiten, die Hälfte davon „mehrmals“; knapp 9 % konnten „einmal“ und rund 7 % „mehrmals“ regelmäßig fälligen Zahlungen nicht nachkommen. Am häufigsten wurde auf eine Ferienreise verzichtet oder notwendige Reparaturen am Haus bzw. der Wohnung wurden nicht durchgeführt (vermutlich verschoben). So konnten sich 24 % der Frauen in den letzten drei Jahren „einmal“ (9 %) oder „mehrmals“ (15 %) keine Ferienreise leisten, und 28 % konnten eine notwendige Reparatur am Wohnhaus nicht durchführen, etwas mehr als die Hälfte davon sogar „mehrmals“. Insgesamt betrachtet, berichtet ein beachtlicher Anteil der Frauen von Einschränkungen in Haushaltsausgaben. Dabei ist aber denkbar, dass private Ausgaben zugunsten laufender, betriebsnotwendiger Ausgaben wie Strom oder Darlehenstilgung zurückgestellt wurden. Differenziert nach verschiedenen Altersgruppen zeigt sich außerdem, dass ältere Befragte seltener erlebt hatten, sich keine Ferienreise leisten zu können oder notwendige Reparaturen am Haus bzw. der Wohnung nicht durchführen zu können. Dies stützt die Ergebnisse, dass in der hier vorliegenden Befragung die Einkommenszufriedenheit der älteren Befragten höher ist als die der Jüngeren.

Die Ergebnisse können nicht direkt mit der Einkommenssituation von Arbeitnehmern oder Erwerbslosen verglichen werden, da auf landwirtschaftlichen Betrieben auch Vermögenswerte bestehen, die im Zweifelsfall veräußert werden könnten. Trotzdem seien hier zur Orientierung die Erstergebnisse der EU-SILC-Befragung im Rahmen des Mikrozensus wiedergegeben. Zu beachten ist dabei, dass sich die folgenden Werte nur auf ein Jahr beziehen und nicht wie in dieser Untersuchung auf drei. Knapp 20 % der befragten Haushalte in Deutschland gaben im Jahr 2021 an, sich keine einwöchige Ferienreise leisten zu können; 32 % konnten unerwartete Haushaltsausgaben nicht bestreiten und 6 % konnten ihre Miete oder Rechnungen für Versorgungsleistungen nicht rechtzeitig bezahlen (Destatis, 2022).

Am Ende der Onlinebefragung hatten die Teilnehmerinnen auch die Gelegenheit, persönliche Wünsche in einem offenen Textfeld zu äußern. Rund 18 % der Wünsche bezogen sich auf die Verbesserung der finanziellen Situation. So erklang der Wunsch nach mehr finanzieller Sicherheit, stabileren Erlösen, einer Erbschaft oder sogar einem Lottogewinn, der zur Verbesserung der persönlichen, aber auch der betrieblichen Situation verwendet werden sollte. Zudem beklagten sich einige Frauen, dass ihre Einkünfte zurück in den Betrieb fließen würden bzw. kein privater Spielraum u. a. für Alterssicherung vorhanden wäre. Einige gaben an, dass die Altersvorsorge mittlerweile in den Betrieb zurückgeflossen wäre. Diese Aussagen weisen darauf hin, dass in manchen Fällen möglicherweise eine Liquiditätsgefährdung der Familien kaschiert wird, da auf diese Art und Weise Kontostände „geglättet“ werden können.

Das folgende Zitat illustriert exemplarisch den Wunsch einer zum Zeitpunkt der Befragung 39-jährigen Frau nach mehr finanzieller Unabhängigkeit: „Ich wünsche mir ein persönliches Einkommen zur privaten Verfügung – das nicht wieder in den Betrieb fließen muss, damit dieser erhalten bleiben kann!“

5.5.4 Zwischenfazit

Die von den Gruppen *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* geschätzte Zusammensetzung des Haushaltseinkommens bestätigt die Bedeutung von außerlandwirtschaftlichen Einkünften und Einkünften aus Nebenbetrieben für das Haushaltseinkommen. Bei weniger als der Hälfte der Befragten kommen mehr als drei Viertel des Haushaltseinkommens aus der Landwirtschaft. Rund 55 % der Befragten bewerteten ihre persönliche Einkommenssituation als eher gut bis sehr gut, aber knapp ein Drittel als eher schlecht bis sehr schlecht. Vor allem die Frauen von Milchviehbetrieben schätzten ihre Einkommenssituation durchschnittlich schlechter als insgesamt ein. Die Befragungsergebnisse geben auch einen ersten Hinweis auf mögliche Armutsgefährdung bei einem Teil der Frauen, die berichteten, dass sie in den letzten drei Jahren notwendige Ausgaben für den Haushalt einmal oder mehrmals nicht tätigen konnten. Die Befragung vermag nur einen ersten Eindruck in die Einkommenssituation der Haushalte von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu geben. Weitere Forschung zum Einkommen landwirtschaftlicher Haushalte, auch unter Berücksichtigung des Zugangs von Frauen und Männern zu Vermögenswerten, sowie zur Armutsgefährdung landwirtschaftlicher Haushalte erscheint nach den vorliegenden Ergebnissen notwendig.

5.6 Soziale und rechtliche Absicherung

Die folgenden Ausführungen zum Thema der sozialen und rechtlichen Absicherung beziehen sich vorrangig auf den Kreis der befragten Frauen, die zur Unternehmerfamilie gehören, und nicht auf *weibliche Angestellte und Auszubildende*. Fragen der Absicherung von weiblichen *Auszubildenden und Angestellten* werden ausführlich im Rahmen der Angestelltenstudie der Universität Göttingen (vgl. Kapitel 4 in Pieper et al., 2023) betrachtet.

Das Thema der sozialen und rechtlichen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist sehr komplex. Es umfasst neben Fragen der Alterssicherung in der Landwirtschaft auch Besonderheiten im Sondererbrecht in der Landwirtschaft und kann vor allem für *(Ehe-)Partnerinnen*, die in einen Betrieb „einheiraten“, weitreichende Konsequenzen im Falle von Trennung, Scheidung oder Tod des Partners bedeuten. Zudem steht das Thema im Spannungsfeld zwischen dem Erhalt der „Leistungsfähigkeit“ der landwirtschaftlichen Betriebe und

einer angemessenen sozialen Absicherung der auf den landwirtschaftlichen Betrieben arbeitenden Menschen²⁶. Bereits Claupein und Günther (1991) stellten fest, dass die „Hofinteressen“ oftmals vor Einzelinteressen der auf dem Betrieb mitarbeitenden Familienangehörigen gehen. Diese Herangehensweise ist auch im Bereich der sozialen Sicherung zu beobachten.

5.6.1 Altersabsicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

In Deutschland ist die Altersvorsorge auf drei Säulen gestellt:

- die öffentlich-rechtlichen Pflichtsysteme wie die gesetzliche Rentenversicherung, die Beamtenversorgung und die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK),
- die betriebliche Altersvorsorge wie bspw. Direktversicherungen oder Pensionsfonds,
- die private Vorsorge wie z. B. Kapitalanlagen, Lebensversicherungen oder private Rentenversicherungen.

Eine Besonderheit stellt in der Landwirtschaft das sogenannte Altenteil dar, das unter keines der drei Altersvorsorgesysteme fällt. Hierbei handelt es sich um ein lebenslanges Recht auf Wohnen, auf eine monatlichen Zahlung und auf eventuelle zusätzliche Naturalleistungen, das Hofübernehmer*innen der hofabgebenden Generation zu gewähren haben (Fickendey-Engels, 2021).

Die Alterssicherung stellt bei landwirtschaftlichen Unternehmer*innen und ihren Partner*innen eine Herausforderung dar, da sie sich aus einem Zusammenspiel verschiedener Altersvorsorgeformen ergibt. Als Selbstständige müssen sie sich aktiv um ihre spätere Absicherung kümmern, damit im Alter keine Versorgungslücke entsteht.

Landwirte, ihre Ehegattinnen und mitarbeitende Familienangehörige sind ab einer definierten Mindestgröße des landwirtschaftlichen Betriebs gesetzlich verpflichtet, in die LAK einzuzahlen, und erwerben damit – ähnlich wie Arbeitnehmer*innen – einen Anspruch auf eine Altersrente. Auch Geschäftsführer*innen einer juristischen Person sind Landwirte, sofern sie hauptberuflich im Unternehmen tätig sind und nicht auf Grund dieser Tätigkeit kraft eines Gesetzes Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen müssen. Die Landwirtschaftliche Alterskasse ist in einen eigenständigen Sozialversicherungsträger für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) eingebettet. Neben der LAK sind unter dem Dach der SVLFG auch die Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (BG), die landwirtschaftliche Krankenversicherung (LKK) und die Landwirtschaftliche Pflegekasse (LPK) organisiert. Die folgenden Ausführungen beschränken sich auf die Alterssicherung der Landwirte (AdL). Die anderen für die soziale Sicherung der Frauen ebenfalls bedeutsamen Versicherungen gegen die Risiken „Unfall“, „Krankheit“ und „Pflege“ wurden im Rahmen der Onlinebefragung nicht explizit behandelt.²⁷

Das Gesetz zur Alterssicherung der Landwirte (ALG) zählt neben der Gesetzlichen Rentenversicherung zur ersten Säule der Altersvorsorge. Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern mit einem agrarsozialen Sondersicherungssystem ist die Alterssicherung der Landwirte in Deutschland als Teilsicherung konzipiert (Mehl, 2013). Es wird dabei davon ausgegangen, dass Landwirt*innen am Ende ihres Berufslebens neben den Leistungen der LAK das eigene – landwirtschaftliche – Vermögen zur Verpachtung, zum Verkauf oder durch Bezug von Altenteilsleistungen wie lebenslangem Wohnrecht und Baraltenteil zur Verfügung steht. Durch gesellschaftlichen Wandel und steigende Ansprüche an die Alterssicherung ist das Thema hochkomplex und teilweise schwer zu durchschauen.

Nicht nur die betriebsleitende – oftmals männliche – Person ist verpflichtet, in die LAK einzuzahlen. Auch für ihre Ehepartner*innen müssen seit 1995 verpflichtend LAK-Beiträge gezahlt werden. Der Gesetzgeber behandelt die Ehepartner*innen von Landwirten definitiv auch als Landwirte (vgl. § 1 des Gesetzes über die Alterssicherung

²⁶ Aufgrund der Komplexität der Fragestellung, die zum Teil in den Bereich des Agrarrechts gehen, nimmt der einführende Teil in diesem Kapitel mehr Raum ein als in den anderen Kapiteln.

²⁷ Sie werden zum Teil im Bericht der Universität Göttingen behandelt (vgl. Kapitel 3.4 in Pieper et al. (2023)).

der Landwirte, im folgenden ALG). Damit steht den Ehe- und Lebenspartner*innen von Landwirten und Landwirtinnen prinzipiell die gleiche Alterssicherung zu wie dem landwirtschaftlichen Unternehmer bzw. der landwirtschaftlichen Unternehmerin. Weitere Leistungen der Landwirtschaftlichen Alterskasse sind bspw. die landwirtschaftliche/hauswirtschaftliche Betriebshilfe im Krankheitsfall, die nur – vereinfacht gesagt und mit Ausnahmen – von Personen bezogen werden kann, die in die LAK einzahlen.

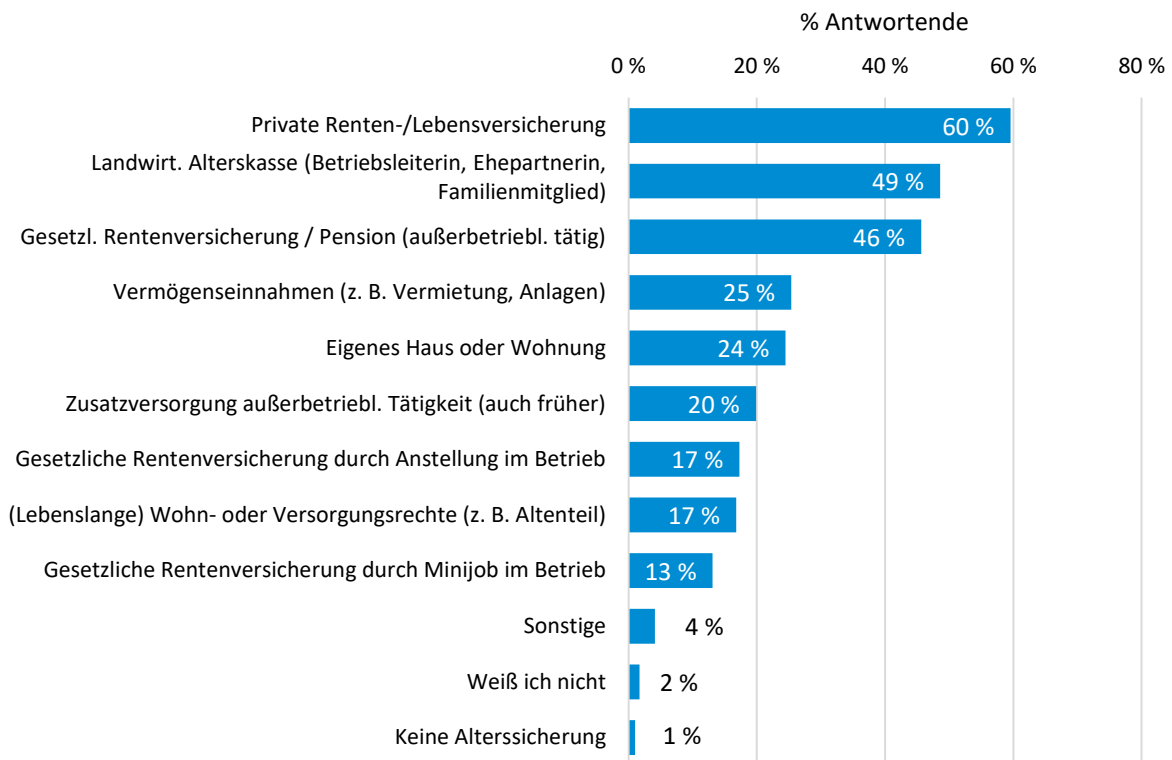
Wer ein regelmäßiges außerlandwirtschaftliches Einkommen von mehr als 6.240 € im Jahr verdient, kann sich von der Einzahlung in die LAK befreien lassen (§ 3 ALG). Weitere Befreiungsmöglichkeiten sind u. a. der Bezug von Arbeitslosengeld II oder Kindererziehungszeiten. Die Befreiung von der Versicherungspflicht sollte wohlüberlegt sein, denn damit verliert die Person unter Umständen auch den Anspruch auf die zusätzlichen Leistungen der Alterskasse wie z. B. die Betriebshilfe oder eine Kur (SVLFG, 2022b).

In der Onlinebefragung wurde erhoben, welche Formen der Alterssicherung bei den Frauen in den Betrieben vorliegen (Kapitel 5.6.1.1) und ob sich diese Frauen für das Alter genug abgesichert fühlen (Kapitel 5.6.1.2). Die Höhe der Altersvorsorge wurde nicht erfragt.

5.6.1.1 Formen der Altersvorsorge

Wie Abbildung 17 zeigt, wird von den befragten Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ein breites Spektrum von Maßnahmen zur Altersvorsorge genutzt. Dabei stellt die private Lebens- oder Rentenversicherung die häufigste Form der Altersvorsorge dar, gefolgt von der Landwirtschaftlichen Alterskasse und Rentenansprüchen durch außerbetriebliche Tätigkeiten. Insgesamt betrachtet wird deutlich, dass Formen der Altersvorsorge, die nicht mit der Tätigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb in Zusammenhang stehen, in allen Altersgruppen stark vertreten sind. Dabei haben private Absicherungsformen bei Frauen zwischen 35 und 64 Jahren ein sehr großes Gewicht. Auch eigene Immobilien oder Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung sowie Wertpapiere spielen eine große Rolle; hier nimmt die Bedeutung mit zunehmendem Lebensalter zu. Nur 17 % der Frauen nennen lebenslange Wohnrechte bzw. Altenteile als Formen ihrer Altersvorsorge. Diese sind vor allem bei den befragten Frauen über 65 Jahren zu finden.

Die bayerische Bäuerinnenstudie aus dem Jahr 2019 (Dehoff und Roosen, 2021) kam zu dem Ergebnis, dass bei 64 bzw. 68 % der befragten Hofnachfolgerinnen und Betriebsleiterinnen eine private Altersvorsorge vorlag. Eine gesetzliche Rentenversicherung hatten 45 % der Hofnachfolgerinnen und 65 % der Betriebsleiterinnen – hierunter fielen bei Dehoff und Roosen (2021) auch Frauen, die den Betrieb als (Ehe-)Partnerin mitleiten. 55 % bzw. 60 % der Hofnachfolgerinnen und Betriebsleiterinnen waren über die LAK versichert. In der bayerischen Studie spielen zudem Einnahmen aus Vermietungen und Verpachtungen eine geringere Rolle als in der diesem Bericht zugrundeliegenden Onlinebefragung. Trotz leicht abweichender Definitionen der unterschiedlichen Personengruppen und regionalen Unterschiede in der Agrarstruktur und Betriebsverfassung liegen die Ergebnisse von Dehoff und Roosen (2021) in Bezug auf die relative Bedeutung der Vorsorgeformen nah an den Ergebnissen der hier vorliegenden Studie.

Abbildung 17: Formen der Altersvorsorge

Anm.: n = 5.823

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021. Frage 56: Über welche Formen der Altersvorsorge verfügen Sie derzeit? Mehrfachnennungen möglich.

Bei den befragten Frauen in den ostdeutschen Bundesländern spielen sowohl die LAK als auch die gesetzliche Rentenversicherung aus außerbetrieblicher Tätigkeit eine deutlich geringere Rolle als in den westlichen Bundesländern. Dieses lässt sich ebenso für die außerbetriebliche Zusatzversorgung, Formen der privaten Absicherung oder das Altenteil feststellen. Ein Grund dafür ist, dass in den ostdeutschen Bundesländern ein hoher Anteil der Frauen im Betrieb angestellt ist (rund 49 %) und dadurch Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat. Hierbei spielen historisch gewachsene Gegebenheiten und eine andere Betriebsstruktur als im Westen eine Rolle (höherer Anteil juristischer Personen und damit ein höherer Anteil Angestellter). Auch die Betriebsleiterinnen der juristischen Personen sind, auch als hauptberufliche Geschäftsführerinnen landwirtschaftlicher Betriebe, in der Regel Angestellte und nicht landwirtschaftliche Unternehmerinnen nach der Definition der LAK.

Innerhalb der westdeutschen Bundesländer hat im Nordwesten die Rentenversicherung durch Anstellung im eigenen Betrieb ein größeres Gewicht als in den anderen Regionen, Absicherung durch außerbetriebliche Tätigkeit und Zusatzversicherungen aber ein geringeres. Einnahmen aus eigenem Vermögen (Mieten, Wertpapiere) sind in der Region Mitte-West wichtiger als in den anderen Regionen, im westdeutschen Kontext in der Region Süd das eigene Haus bzw. die eigene Wohnung.

Von den befragten Frauen sind ca. 17 % im eigenen Betrieb angestellt und leisten hierdurch Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Hierbei handelt es sich vor allem um jüngere Frauen unter 35 Jahren und *andere weibliche Familienmitglieder* und Hofnachfolgerinnen. Aber auch 22 % der mitarbeitenden Ehefrauen sind im Betrieb angestellt, z. B. um die Wartezeiten der gesetzlichen Rentenversicherung zu erfüllen.

Die Alterskassenpflicht für Ehefrauen konnte zum Zeitpunkt der Befragung – neben einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis innerhalb oder außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebs – durch die Anstellung im Minijob im eigenen Betrieb umgangen werden. Hier spielen oft finanzielle Argumente eine Rolle, wie auch die Diskussionen in den Ergebnisworkshops ergaben. Zum Teil wird argumentiert, dass das Geld nicht ausreiche, um die Frauen für das Alter abzusichern. Inwiefern dies der wirtschaftlichen Realität der Betriebe entspricht, kann anhand der Befragungsergebnisse nicht beantwortet werden. Allerdings ist die Begründung „Geldknappheit“ in einigen Fällen sicherlich zu hinterfragen, denn es kann ein Beitragszuschuss beantragt werden, sofern definierte Einkommensgrenzen der Landwirte und der mitarbeitenden Familienangehörigen unterschritten sind (§ 32 ALG).

Rund 13 % der antwortenden Frauen sind über einen Minijob im Betrieb versichert, dabei handelt es sich jedoch öfter um *Altenteilerinnen*. Dies legt den Schluss nahe, dass diese dadurch möglicherweise ein Zusatzeinkommen zur Rente erzielen. Auch steuerliche Gründe könnten für ein Beschäftigungsverhältnis als Minijob eine Rolle spielen. Die Hypothese, mitarbeitende Ehepartnerinnen oder andere mitarbeitende weibliche Familienangehörige würden sich durch Minijobs im großen Umfang um die Alterskassenpflicht „drücken“, kann aus den Ergebnissen unserer Befragung nicht ohne Weiteres bestätigt werden.

Dennoch sollte bei den Betroffenen darüber Klarheit herrschen, dass jede Person aus dem Kreis der Versicherungspflichtigen, die die Alterskassenpflicht über den Weg eines Minijobs oder eine „fiktive Anstellung“ umgeht, später keinen Anspruch auf Altersrente hat – dieser kurzfristige Nutzen hat langfristige Folgen.

Eine weitere Gruppe der von der Versicherungspflicht befreiten Ehepartnerinnen können die Frauen sein, die bereits bei der Alterskassenreform 1995 im Rahmen einer Übergangsfrist die Möglichkeiten einer Befreiung von der LAK durch den Abschluss einer privaten Lebens- und Rentenversicherung in Anspruch genommen haben.

Noch im Jahr 1990 besaßen nur ca. 10 % der Frauen eine eigenständige Alterssicherung (Claupein und Günther 1991). Die Abhängigkeit vom Ehemann war damit wesentlich höher als heute. Diese Entwicklung kann als positiv gesehen werden und ist auch auf die Reform des ALG im Jahr 1995 zurückzuführen, durch die eine eigenständige Altersvorsorge der Ehepartner*innen von Landwirten erreicht wurde.

5.6.1.2 Einschätzung der Absicherung für das Alter

Auf die Frage zur Altersvorsorge gab ein Viertel der Frauen an, dass sie nicht wissen, ob sie ausreichend für das Alter abgesichert sind, und rund 31 % fühlen sich für das Alter nicht ausreichend abgesichert (Tabelle 5-22). Nur rund 44 % der Frauen schätzen ihre Altersvorsorge als ausreichend ein.

Tabelle 5-22: Einschätzung der Studienteilnehmerinnen zu ihrer 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: Eigene Erhebung Onlinebefragung 2020/2021. Frage 55: Fühlen Sie sich für das Alter ausreichend abgesichert?

Der Anteil derjenigen, die sich als ausreichend für das Alter abgesichert einschätzen, steigt erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter.

Dass sich vor allem jüngere Frauen nicht gut genug für das Alter abgesichert fühlen, könnte zum einen an Unsicherheit im Umgang mit Finanzanlagen liegen. Zum andern könnte es aber auch auf den fehlenden finanziellen Spielraum jüngerer Menschen auf landwirtschaftlichen Betrieben zurückzuführen sein, wenn sie gleichzeitig in den Betrieb investieren müssen. Außerdem deutet sich eine mögliche Diskrepanz zwischen den Ansprüchen der

jüngeren Befragungsteilnehmerinnen an die Höhe der zukünftigen Absicherung im Alter und der tatsächlichen Investitionen in die persönliche Alterssicherung an: So wurde mehrfach in den Ergebnisworkshops der Wunsch formuliert – anders als dies aktuell bei ihrer Elterngeneration der Fall ist – im Alter nicht mehr vom Altenteil abhängig zu sein und somit die eigenen Kinder nicht mit Altenteilszahlungen zu belasten. Dieser Anspruch stand im Widerspruch zu Äußerungen der gleichen Altersgruppe, dass zur Zeit eher wenig Geld in die persönliche Altersvorsorge investiert würde und liquide Mittel primär für den Betriebsaufbau verwendet würden. In den Ergebnisworkshops und den offenen Textfeldern zu den persönlichen Wünschen stellten die Befragungsteilnehmerinnen außerdem die eingeschränkten Möglichkeiten der Vereinbarkeit von landwirtschaftlicher Alterskasse und gesetzlicher Rentenversicherung zur Diskussion. Von mehreren Teilnehmerinnen wurde die Sorge geteilt, dass es hier Lücken bei der gegenseitigen Anrechenbarkeit der Einzahlungszeiten geben könne. Ältere Frauen fühlen sich möglicherweise besser abgesichert, da die Zukunft ihrer Alterseinkünfte weniger ungewiss ist. Auch der gesellschaftliche Wandel und der Anspruch auf Unabhängigkeit vom Partner kann eine Rolle spielen.

In den Diskussionen innerhalb der Ergebnisworkshops wurde ebenfalls deutlich, dass die Frage nach einer ausreichenden Alterssicherung bei Landwirt*innen und ihren Familien eine zunehmende Bedeutung hat. Dies auch vor dem Hintergrund des allgemein steigenden Lebensstandards und des Wunschs nach Unabhängigkeit im Alter. Die Teilnehmerinnen konnten aus sieben angebotenen Themen drei Themen auswählen, die sie in der Gruppe diskutieren wollten. Das Thema „Alterssicherung“ wurde am häufigsten als Diskussionsthema gewählt, gefolgt von den Themen „außerbetriebliche Arbeit“ und „Gesundheit“ (Tabelle 5-23).

Tabelle 5-23: Ausgewählte Themen in den Ergebnisworkshops

Diskussionsthemen	Anzahl Workshops mit Diskussion des Themas
Alterssicherung	9
Außerbetriebliche Tätigkeit	6
Gesundheit	6
Aufgaben in Haushalt und Familie	4
Hofnachfolge	3
Landleben	3
Weibliche Angestellte und Auszubildende	2

Quelle: Ergebnisworkshops, eigene Zusammenstellung.

Fragen der Alterssicherung wurden ausgiebig diskutiert, und es bestand große Unsicherheit über die Altersvorsorge und bei den älteren Teilnehmerinnen Reue, sich nicht frühzeitig um eine unabhängige Absicherung im Alter gekümmert zu haben. Einigen, aber nicht allen Teilnehmerinnen der Ergebnisworkshops war bewusst, dass es eine Vielzahl an Informations- und Beratungsangeboten zur sozialen Absicherung gibt, sie diese aber noch zu selten nutzen.

Insgesamt deuten die Ergebnisse auf erheblichen Aufklärungs- und Beratungsbedarf hin. So gaben 46 % der Frauen, die die Frage zum Informations- und Weiterbildungsbedarf beantworteten, an, dass sie sich Informationsangebote zur sozialen und rechtlichen Absicherung von Frauen wünschen (siehe Abbildung 18).

Abbildung 18: Gewünschte Themen für Informations- oder Beratungsangebote



Anm.: n = 5.493

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021: Frage 63: Zu welchen Themen wünschen Sie sich ein besseres Informations- oder Beratungsangebot? Mehrfachnennungen möglich.

Von Seiten der Bildungs- und Beratungsträger besteht bereits ein umfangreiches Informationsangebot zur Altersvorsorge in der Landwirtschaft, das nach Auskunft der Beratungsträger allerdings zu wenig in Anspruch genommen wird. Ein wichtiger Schritt könnte sein, die Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben über ihre Alterssicherung automatisch zu informieren, niedrigschwellige Beratung anzubieten und die Beratungsangebote präsenter zu machen. Grundsätzlich sollte der Frage nachgegangen werden, warum die bestehenden Angebote noch nicht ausreichend genutzt werden.

5.6.2 Absicherung in der Partnerschaft bei Trennung, Scheidung oder Tod

Scheidung, Trennung oder Tod des Partners oder der Partnerin sind einschneidende Erlebnisse mit nicht nur psychischen, sondern häufig auch finanzielle Konsequenzen. Vor diesem Hintergrund wurde in der Onlinebefragung erhoben, inwiefern die Frauen in Ehe oder Partnerschaft für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod des Partners oder der Partnerin abgesichert sind. Bei der Einordnung der Ergebnisse müssen auch die rechtlichen Hintergründe und die möglichen Konsequenzen für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben betrachtet werden.

5.6.2.1 Ehelicher Güterstand

Die Wahl des jeweiligen Güterstandes in einer Ehe kann für die einheiratende Person weitreichende Folgen haben. Dies gilt in erster Linie im Fall einer Scheidung oder im Todesfall des Betriebseigentümers. Die rechtliche Absicherung bei Scheidung betrifft den eingetragenen Partner oder die eingetragene Partnerin der betriebsinhabenden Person und kann also Männer genauso gut betreffen wie Frauen. Da allerdings in nahezu 90 % aller Fälle der Mann Betriebsinhaber ist, betrifft diese Problematik in erster Linie die einheiratende Frau (Fabian, 2018). Zudem sei bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass Partner*innen, die unverheiratet sind und keine diesbezüglichen Regelungen getroffen haben, in vielerlei Hinsicht noch stärker benachteiligt sind.

In Deutschland werden drei eheliche Güterstände angewendet:

- **Zugewinnsgemeinschaft (sog. gesetzlicher Güterstand):** Beide Ehegatten können das eingebrachte Vermögen als Alleineigentum behalten und darüber verfügen (Dehne und Gründken, 2021). Es besteht nur insofern eine Einschränkung der Verfügungsbefugnis, dass der Einzelne nicht über sein Vermögen im Großen und Ganzen ohne Zustimmung des Anderen verfügen darf (Bernsmann und Haverkämper, 2006). Im Falle einer Scheidung wird der sogenannte Zugewinn in der Ehe ermittelt, also der Wertzuwachs des landwirtschaftlichen Betriebs, der Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien, der Aktien oder des Wohnhauses etc. Erbschaften und Hofübergabe werden dem Anfangswert zugerechnet und gelten nicht als Zugewinn. Der Partner, der in der Ehezeit den höheren Vermögenszuwachs generiert hat, muss dem anderen Partner die Hälfte des über den Vermögenszuwachs des anderen Partners hinausgehenden Anteils ausgleichen (Dehne und Gründken, 2021). Im Falle von landwirtschaftlichen Betrieben ist im Gesetz ausdrücklich die Bewertungsmethode nach dem Ertragswert vorgeschrieben (Bernsmann und Haverkämper, 2006). Bei dem Ertragswert handelt es sich um das 18- bis 25-Fache des Reinertrags (Turner et al., 2006). Hinter der Bewertung des Zugewinns nach dem Ertragswert steht das politische Ziel, die Leistungsfähigkeit der landwirtschaftlichen Betriebe zu erhalten. Wird bei der Eheschließung nichts anderes vereinbart, lebt das Paar automatisch in einer Zugewinnsgemeinschaft. Abweichende Regelungen bedürfen eines notariellen Vertrages und werden im Güterrechtsregister des Amtsgerichts eingetragen (Bernsmann und Haverkämper, 2006).
- **Gütergemeinschaft (notarieller Vertrag):** Die eingebrachten Vermögen beider Ehegatten werden zum gemeinschaftlichen Gesamtgut. Im Falle einer Scheidung kann jeder die eingebrachten Vermögensgegenstände zurückfordern. Der Wertausgleich erfolgt zum Verkehrswert und ist kompliziert (Dehne und Gründken, 2021). Diese Regelung (sog. Ehegattenhof) findet in Deutschland nur noch sehr selten Anwendung.
- **Gütertrennung (notarieller Vertrag):** Beide Ehegatten bleiben Eigentümer ihres jeweiligen Vermögens, aber auch des während der Ehe erwirtschafteten Zugewinns. Im Falle einer Scheidung gibt es weder hinsichtlich des Betriebs noch beim Privatvermögen einen Ausgleich (Dehne und Gründken, 2021). Im Gegensatz zur Zugewinnsgemeinschaft unterliegen die Ehegatten keinen Einschränkungen in der Verfügungsbefugnis, d. h. sie können ohne Zustimmung des Ehepartners über ihr Vermögen als Ganzes verfügen. Wählen Ehegatten diese Regelung und arbeitet der Partner / die Partnerin auf dem Betrieb mit, trägt er oder sie zur Wertsteigerung bei, ohne aber dafür einen Ausgleich zu erhalten. Gerade für diese Konstellation wird der Abschluss eines Ehevertrages empfohlen (Bernsmann und Haverkämper, 2006).

Zur Frage nach Regelungen zur Vermögensverteilung im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod des (Ehe-)Partners bzw. der (Ehe-)Partnerin gaben nahezu 14,5 % der Frauen an, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben; etwa 8 %, dass sie dieses Thema nicht betreffe, z. B. weil sie nicht verheiratet seien. In der bayerischen Bäuerinnenstudie wurde eine Frage im ähnlichen Kontext gestellt. Dort wurden die Frauen gefragt, ob sie sich für den Fall einer Trennung oder Scheidung finanziell abgesichert fühlten. Hier gaben 42 % an, dass für den Fall einer Trennung vorgesorgt wäre, bei 35 % war das nicht der Fall (Dehoff und Roosen, 2021).

Ungefähr 47 % der in der vorliegenden Studie befragten Frauen gaben an, in einer Zugewinnsgemeinschaft zu leben. Da der Vereinbarung von Gütertrennung und Gütergemeinschaft ein notarieller Vertrag zugrunde liegen muss, der nur unter bestimmten Bedingungen Sinn macht, ist davon auszugehen, dass der Anteil der

Zugewinnsgemeinschaft höher ist als hier ermittelt. Schätzungen zufolge leben ca. 60 bis 70 % der Ehepaare auf landwirtschaftlichen Betrieben im gesetzlichen Güterstand (Schulze Vohren). Die Diskrepanz zwischen der Selbsteinschätzung der Frauen und den wahrscheinlichen Verhältnissen könnte als ein Hinweis gewertet werden, dass zu diesem Thema aufgrund der verwirrenden Begrifflichkeiten ein erhöhter Informationsbedarf besteht.

5.6.2.2 Regelungen für den Fall einer Scheidung

Lange Zeit galten landwirtschaftliche Ehen als sehr stabil; mittlerweile wird rund ein Drittel aller Ehen geschieden, auch auf landwirtschaftlichen Betrieben (Dehne und Gründken, 2021). In der Regel erfolgt die Ausgleichsberechnung innerhalb der Zugewinnsgemeinschaft (Normalfall) anhand der Verkehrswerte der jeweiligen Vermögensgegenstände. Hier wird die Differenz zwischen dem in die Ehe eingebrachten Anfangsvermögen und dem Endvermögen ermittelt. Erbschaften oder Hofübergaben werden dabei dem Anfangsvermögen zugerechnet (LWK NI, 2019). Davon abweichend wird in der Landwirtschaft statt des Verkehrswertes der sogenannte Ertragswert verwendet, da im Scheidungsfall die Existenzfähigkeit des Betriebs sichergestellt werden soll (Dehne und Gründken, 2021; Fabian, 2018). Aufgrund der angewendeten Bewertung kann es zu Benachteiligungen der weichenden Ehegatten, dies sind in der überwiegende Zahl Frauen, kommen, da der Ertragswert oft nicht entsprechend dem Marktwert steigt (Fabian, 2018). Die Ermittlung des Zugewinns durch den Ertragswert honoriert nicht die Tätigkeiten des eingetragenen Partners oder der Partnerin auf dem Betrieb und im oftmals großen landwirtschaftlichen Haushalt. Erwirtschaftetes Geld fließt zurück in den Betrieb, an dessen Wertentwicklung der oder die Eingetragene nicht partizipiert. Fabian stellt dies im Falle einer Scheidung als eine echte Benachteiligung des weichenden Ehegatten²⁸ dar, die mit der Verfassung im Widerspruch stünde.

In einigen Fällen kann die Zugewinnregelung aber durchaus auch günstig für die weichende Person sein. Etwa 47 % der Frauen gaben in der Onlinebefragung an, dass der Betrieb auch im Bereich der erneuerbaren Energien und damit möglicherweise gewerblich tätig ist. Gewerbebetriebe, Bauland oder ein aufgegebenen Betrieb werden nach dem Verkehrswert bewertet, so dass ein Landwirt unter Umständen einen sehr hohen Ausgleich an die Ehepartnerin zahlen muss (Dehne und Gründken, 2021).

Eine Scheidung kann letztendlich zu einer Existenzgefährdung der Betroffenen führen (Fabian, 2018). Daher ist es sinnvoll, sich schon zu Beginn der Ehe Gedanken über Regelungen zu machen, die den Betrieb schützen und gleichzeitig für den weichenden Ehegatten einen gerechten Ausgleich schaffen (ders. 2021). Dies kann z. B. in einem Ehe- oder Partnerschaftsvertrag geschehen.

In der Onlinebefragung gaben nur knapp 17 % an, dass es Regelungen für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod im Rahmen eines Ehe- und Partnerschaftsvertrages gäbe. Bei weiteren 4 % wurde eine Regelung durch einen betrieblichen Vertrag zur Vermögensverteilung getroffen; möglicherweise handelt es sich hierbei um Ehegatten-GbRs. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass es für rund 80 % der befragten Frauen keine vorausschauenden Einigungen für den Fall der Trennung gibt. Dies hat insofern Konsequenzen, als einheiratende Ehepartner*innen oft nicht von den gemeinschaftlich erarbeiteten Vermögenswerten profitieren können bzw. die Früchte ihrer Arbeit dem Betriebsinhaber oder der Betriebsinhaberin überlassen müssen.

Differenziert nach den unterschiedlichen Positionen der Befragten im Betrieb zeigt sich, dass die *Betriebsleiterinnen und Geschäftsführerinnen* sowie die *Altenteilerinnen* im Vergleich zu allen Befragten einen leicht höheren Anteil an Eheverträgen abgeschlossen haben (Tabelle 5-24). Hierfür könnte es zwei Erklärungsgründe geben: erstens einen Alterseffekt und zweitens die persönliche Dringlichkeit des Abschlusses eines Ehevertrages der Gruppe *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* zum Schutz des eigenen landwirtschaftlichen Betriebs.

²⁸ In diesem Kapitel wird auf geschlechtergerechte Sprache dann verzichtet, wenn es sich bei dem Begriff um ein generisches Maskulinum handelt, das im Zusammenhang mit Gesetzesanwendungen und juristischen Texten steht.

Tabelle 5-24: Abschluss eines Ehe- oder Partnerschaftsvertrags nach Position im Betrieb

	Position			
	(Ehe-)Partnerin Betriebsleitung	Betriebsleiterin/ Geschäftsführerin	Altenteilerin	Alle Befragten
<i>Wir haben in einem Ehe- oder Partnerschaftsvertrag Regelungen zur Vermögensverteilung getroffen.</i>				
Nein	81,7 %	79,7 %	77,5 %	83,2 %
Ja	18,3 %	20,3 %	22,5 %	16,8 %

Anm.: n = 5.423, Frage wurde nur an Frauen gestellt, die aktuell in einer Partnerschaft leben (verheiratet oder unverheiratet).

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021. Frage 58: Wie ist die Vermögensverteilung innerhalb Ihrer Ehe oder Partnerschaft für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod für Sie persönlich geregelt? Mehrfachnennungen möglich.

Frauen ohne Regelungen im Ehevertrag können auch Nachteile in der Alterssicherung haben. Zwar werden alle der Altersversorgung zuordenbaren Vorsorgeaufwendungen der Ehezeit auch im Rahmen des Versorgungsausgleichs geteilt (Spieß, 2022; LWK SH, 2022b; LWK SH, 2022a). Hierzu zählen alle während der Ehezeit erworbenen Anwartschaften auf die gesetzliche Altersversorgung durch eine außerlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit, auf die betriebliche Altersversorgung und gegebenenfalls erworbenen Ansprüche auf private Alters- und Invaliditätsversorgung. Die erworbenen Anwartschaften und Ansprüche werden zu gleichen Teilen auf die Ehegatten verteilt. Dies hat den Sinn, dass derjenige Ehegatte, der wegen Kindererziehungszeiten keine eigenen Anwartschaften begründen kann, nicht schlechter gestellt ist als der einzahlende Ehegatte (Pluhar und Johannes, 2020). Die Altersvorsorge erfolgt aber oft unter Berücksichtigung einer späteren Altenteilsleistung vom Betrieb. Diese wird allerdings nicht während der Ehezeit „erarbeitet“, sondern erst bei Hofübergabe bzw. -aufgabe ausgehandelt. Ansprüche auf einen kapitalisierten Ausgleich des Altenteils haben die weichenden Ehepartner*innen daher nicht (Spieß, 2022). Dies stellt eine Schlechterstellung der vom Hof weichenden Ehegatt*innen dar, da sie im Falle einer Trennung nicht von den Früchten ihrer eingebrachten Arbeit profitieren können, andererseits aber oft keine angemessene Altersvorsorge mehr aufbauen können.

Eine Möglichkeit, den Betrieb für den Fall einer Scheidung abzusichern ist die sogenannte „modifizierte Zugewinnngemeinschaft“, in der bspw. der Betrieb und verschiedene gewerbliche Betriebsteile von der Zugewinnngemeinschaft ausgenommen werden und nur für das private Vermögen ein Zugewinnausgleich vereinbart wird (Dehne und Gründken, 2021). Im gleichen Zuge ist aber als Ausgleich für diesen starken Eingriff in das Recht des weichenden Ehegatten eine gerechte Absicherung vorzusehen.

Eine Gütertrennung kann eine Alternative sein, wenn beide Partner*innen einen Betrieb einbringen und weiterentwickeln. In der Regel bringt aber nur ein Ehegatte den Betrieb ein, während oft die Ehegattin zugunsten der Kinder oder des Betriebs ihre Berufstätigkeit einschränkt. In diesem Fall bekäme die eingetragene Person bei einer Gütertrennung weder vom Betrieb noch aus dem Privatvermögen des Landwirts Ausgleich (Dehne und Gründken, 2021). Wird nicht darauf geachtet, die Gütertrennung nur für einen Scheidungsfall zu vereinbaren, greift sie auch für den Todesfall. Dies hätte in der gesetzlichen Erbfolge einen um ein Viertel reduzierten Erbteil zur Folge (Dehne und Gründken, 2021).

5.6.2.3 Regelungen im Todesfall

Regelungen im Falle des Todes des Hofeigentümers haben neben der Versorgungssicherheit auch Einfluss auf eine etwaige weitere Betriebsleitung, Erbschaftsansprüche minderjähriger Kinder oder mögliche Rückübertragungen an die Eltern des Betriebsleiters.

Große Relevanz hat die Frage einer testamentarischen Regelung zugunsten der Ehefrau. Hier ist ein Blick auf die Besonderheiten des landwirtschaftlichen Erbrechts in der Landwirtschaft in Deutschland notwendig.

Dabei gelten in den Bundesländern unterschiedliche Regelungen:

- Vererbung nach den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) erfolgt in Bayern, Saarland, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen;
- eigene Anerbenregelungen gelten in Baden-Württemberg, Bremen, Hessen und Rheinland-Pfalz;
- Höfeordnungen gelten in Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen und seit 2019 in Brandenburg (Pluhar und Johannes, 2020).

Erbfolge nach BGB:

- Erben erster Ordnung sind die Abkömmlinge des Erblassers; näher verwandte Abkömmlinge schließen entferntere aus; erbrechtlich sind nichteheliche Kinder den ehelichen gleichgestellt.
- Erben zweiter Ordnung sind die Eltern des Erblassers und deren Abkömmlinge.
- Erben dritter Ordnung sind die Großeltern und deren Abkömmlinge.
- Neben den Kindern (Erben erster Ordnung) sind auch Ehegatten erbberechtigt; ihr Erbteil richtet sich nach dem Güterstand in der Ehe (Pluhar und Johannes, 2020). Ist die Ehe kinderlos, so treten an die Stelle der Erben erster Ordnung die Erben zweiter Ordnung. In der Konsequenz erben im Todesfall des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin die Ehepartner nie alleine. Schon aus diesem Grunde ist eine testamentarische Regelung zur Absicherung des überlebenden Partners sinnvoll (Dirksen, 2022).

Über das BGB wird keine Entscheidung getroffen, welcher der möglichen Erben den Betrieb (das Landgut) erhält. Im Idealfall einigen sich die Erben auf den Hofübernehmer und auf die Abfindungen der weichenden Erben (Turner et al., 2006). Unter bestimmten Bedingungen kann laut Grundstücksverkehrsgesetz per Antrag der Hof per Gericht an einen Erben der Erbengemeinschaft zugewiesen werden. Die weichenden Erben werden auf Basis des im Vergleich zum Verkehrswert deutlich geringeren Ertragswert abgefunden. Ziel ist es, die Zerschlagung des Hofes zu vermeiden (Pluhar und Johannes, 2020). Gibt es eine testamentarische Regelung, in der ein Hofübernehmer festgelegt wurde, bleibt den weichenden Erben nur der Pflichtteilsanspruch (50 % des gesetzlichen Erbteils). Auch dieser wird jedoch nicht nach dem Verkehrswert bemessen, sondern nach dem Ertragswert. Hierdurch wird der Hofübernehmende vor hohen Pflichtteilsansprüchen der weichenden Erben geschützt. Die weichenden Erben (also unter Umständen auch der verbleibende Ehepartner) werden durch eine solche Regelung oft stark benachteiligt.

Sondererbrechte in der Landwirtschaft durch Anerbengesetze und Höfeordnungen

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Bremen, Hessen und Rheinland-Pfalz gelten eigene Anerbengesetze. In den Ländern Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen gilt die Nordwestdeutsche Höfeordnung; seit 2019 wurde auch in Brandenburg eine Höfeordnung eingeführt. Neben Unterschieden in der Definition der Hofeseigenschaft – deren einzelne Erläuterung an dieser Stelle zu weit führt – eint diese Erbrechte, dass der Hof an einen einzelnen Erben geht. Ziel dieser Sondererbrechte ist es, eine Zerschlagung und Überschuldung des Betriebs im Erbgang zu vermeiden und somit die Leistungsfähigkeit des landwirtschaftlichen Betriebs zu erhalten (Pluhar und Johannes, 2020; LWK NI, 2022a).

Wesentliche Regelungen sind:

- Der Betrieb geht im Ganzen auf einen Hoferben über.
- Wenn seitens des Erblassers keine Bestimmung getroffen wurde, gilt die gesetzliche Ordnung (Reihenfolge):
 - 1.) Kinder des Erblassers oder deren Abkömmlinge
 - 2.) Ehegatte des Erblassers
 - 3.) Eltern des Erblassers, wenn der Hof von ihnen oder aus ihren Familien stammt
 - 4.) Geschwister des Erblassers und deren Abkömmlinge

- Im Falle eines Ehegattenhofes (gemeinschaftliches Eigentum der Ehegatten) wird der überlebende Ehegatte Hoferbe
- Wenn mehrere Kinder vorhanden sind, erbt dasjenige Kind, dem die Bewirtschaftung auf Dauer übertragen wurde; in zweiter Linie dasjenige, bei dem der Erblasser durch Ausbildung oder Beschäftigung auf dem Hof hat erkennen lassen, dass es den Betrieb übernehmen soll. Wenn keines der Kinder diese Bedingungen erfüllt, gilt das in der jeweiligen Gegend übliche Ältesten- oder Jüngstenrecht (Pluhar und Johannes, 2020) (Turner et al., 2006). Das Württemberger Anerbenrecht setzt keinerlei fachliche Qualifikationen voraus (Turner et al., 2006).

Weichende Erben werden nach den Regeln des Hofeswertes – das entspricht dem 1,5-Fachen des Einheitswertes- oder des Ertragswertes – abgefunden (Turner et al., 2006). Auch der verbleibende Ehegatte fällt unter die weichenden Erben.

Insofern stellen die Sondererbrechte in der Landwirtschaft im Vergleich zum BGB eine Schlechterstellung der verbleibenden Ehegattin (bzw. des verbleibenden Ehegatten) dar, denn sie oder er ist den Kindern in der Erbfolge nicht gleichberechtigt, sondern nachrangig. Im Falle des Todes des Ehepartners erhält die Ehegattin (bzw. der Ehegatte) keinen angemessenen Erbanspruch, der sie in der Höhe für das Alter ausreichend absichert, und dies ist besonders dann bedeutsam, wenn sie wegen ihrer umfangreichen Tätigkeiten in Haushalt und Betrieb nur geringfügig eigene Rücklagen hat bilden können, die für eine vom Hoferben bzw. der Hoferbin unabhängige Altersvorsorge ausreichen würde (Fabian, 2018).

Bezüglich der verbleibenden Ehegatten (oft Ehefrauen) gibt es in den einzelnen Erbrechten folgende weitere wesentliche Regelungen (vgl. bspw. (HöfeO; BbgHöfeOG):

- Dem überlebenden Ehegatten steht bis zum 25. Lebensjahr des Abkömmlings, der Hoferbe wird, ein zeitlich begrenztes Verwaltungs- und Nutznießungsrecht zu.
- Der überlebende Ehegatte hat ein Recht auf ein übliches Altenteil.
- Das Recht auf das Altenteil erlischt, sobald der Ehegatte eine neue Ehe eingeht. In diesem Fall kann eine Kapitalabfindung oder eine Geldrente verlangt werden.
- Das dem überlebenden Ehegatten zustehende Altenteil wird betriebsindividuell im Hofübergabevertrag geregelt. Es ermöglicht aber keine vom Hoferben unabhängige Altersvorsorge.²⁹
- Eine Besonderheit findet sich in den Höfeordnungen (Nordwestdeutschland und Brandenburg): Im Falle der Kinderlosigkeit kann der Ehegatte zwar Alleinerbe werden, aber Eltern und Geschwister des Erblassers könnten bevorzugt werden, falls der Ausschluss aus der Erbfolge wegen erbrachter Leistungen für den Hof grob unbillig wäre (Pluhar und Johannes, 2020).

Durch diese Regelungen kann es eine starke Benachteiligung des zurückbleibenden Ehegatten mit nachfolgender großer Abhängigkeit vom Hoferben oder einem neuen Ehegatten geben, falls dies nicht durch eine testamentarische Regelung gemildert wird.

Zugunsten der Ehegatten kann beispielsweise testamentarisch festgelegt werden, dass der überlebende Ehegatte den Hoferben bestimmt, was bspw. bei kleinen Kindern eine Rolle spielen kann. Möglich sind Regelungen der Vor- und Nacherbschaft, das Berliner Testament, das im Gegensatz zur gesetzlichen Regelung oder zur Vor- und Nacherbschaft dem überlebenden Ehegatten freie Verfügung über den Nachlass ermöglicht, bis ein bereits festgelegter Schlusserbe das Erbe erhält, oder die Alleinerbschaft (Pluhar und Johannes, 2020).

²⁹ Ob der Hofeswert zukünftig noch die Grundlage für die Bemessung der Abfindung für die weichenden Erben ist, lässt sich derzeit kaum abschätzen. Denn der Hofeswert leitet sich vom Einheitswert ab und dieser wird ab dem 01.01.2025 von den Finanzämtern nicht mehr festgestellt, Graß (2022).

Weitere Möglichkeiten zur Milderung der Benachteiligung von Ehegatten sind der Abschluss von Lebensversicherungen zugunsten des Partners und die Übereignung von hofesfremdem Vermögen (bspw. einer Immobilie).

Aus den Ausführungen lässt sich schlussfolgern, dass Landwirt*innen und deren Partner*innen sich möglichst frühzeitig über Nachlassfragen auseinandersetzen und beraten lassen sollten. Das gilt umso mehr, wenn Paare ohne Trauschein zusammenleben (Pluhar und Johannes, 2020; Wennemer und Müller, 2022).

Die jeweiligen Erbrechte stellen Grundregelungen dar, die greifen, wenn es seitens des Erblassers keine Regelung gibt. Turner et. al (2006) merken dazu an, dass die meisten Hofübergaben im Rahmen der vorweggenommenen Erbfolge erfolgen und hier die Bedingungen für weichende Erben ausgehandelt werden.

Im Folgenden werden Ergebnisse der Befragung hinsichtlich der absichernden Regelungen im Hinblick auf den Tod des Partners dargestellt (Tabelle 5-25).

Tabelle 5-25: Regelungen im Hinblick auf den Tod des Partners

Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennung möglich)	n	% Antwortende (n = 5.423)
Wir haben testamentarische Regelungen getroffen.	1.351	24,9 %
Es gibt eine Lebens- und/oder Rentenversicherung zu meinen Gunsten.	747	13,8 %
Ich arbeite außerbetrieblich und bin finanziell nicht vom Betrieb abhängig.	742	13,7 %

Anm.: n = 5.423; die ausgewiesenen Prozentanteile weisen die Frauen aus, die die entsprechende Antwortkategorie mit „ja“ beantwortet haben.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021: Frage 58: Wie ist die Vermögensverteilung innerhalb Ihrer Ehe oder Partnerschaft für den Fall von Scheidung, Trennung oder Tod für Sie persönlich geregelt? Mehrfachnennungen möglich.

Nur ein Viertel der antwortenden Frauen gab an, dass testamentarische Regelungen getroffen wurden, mit der sie im Falle des Todes ihres Partners begünstigt wären. Für 14 % der Frauen gibt es eine Lebensversicherung zugunsten der Frau unabhängig vom Fortbestand der Ehe oder Partnerschaft, weitere 14 % haben außerbetriebliche Einkünfte und fühlen sich dadurch nicht vom Betrieb abhängig.

Genauer betrachtet ergibt sich für die unterschiedlichen Positionen, in denen Frauen in landwirtschaftliche Betriebe eingebunden sind, das folgende Bild: Während für knapp 30 % der (*Ehe-*)Partnerinnen und fast 40 % der *Altenteilerinnen* ein Testament vorliegt, sind es bei den *weiblichen Angestellten und Auszubildenden* nur 7 %. Wie auch bei der Absicherung im Falle von Scheidung oder Trennung vom Partner können hier Alters- oder Dringlichkeitseffekte eine Rolle spielen. Möglicherweise haben sich junge Frauen noch nicht mit der Frage beschäftigt. *Weibliche Angestellte und Auszubildende* haben das private Vermögen vom betrieblichen Vermögen in der Regel getrennt, die Dringlichkeit der Regelung der Vermögensverteilung ist also geringer. Das heißt nicht, dass sie für diese Personengruppe nicht auch wichtig wäre.

5.6.2.4 Situation von nicht verheirateten Partnerinnen

Etwa 12 % der Befragten gaben an, ohne Trauschein mit einem Landwirt zusammenzuleben. Dies kann für die Beteiligten rechtliche Probleme verursachen. Nach außen gibt es oft keine Unterschiede zur Ehe. Ohne rechtliche Vereinbarungen zwischen den Partnern fehlen vor allem Absicherungen bei Trennung und Todesfall. Das ist anders als in der Ehe, denn die Ehe steht unter besonderem Schutz des Gesetzgebers (Reich-Brinkmann, 2021).

Das bedeutet, dass der/die unverheiratete Partner*in nicht erbberechtigt ist, wenn sein/ihr Partner oder seine/ihre Partnerin verstirbt. Zudem hat er bzw. sie kein Anrecht auf eine Hinterbliebenenrente. Daher ist für den Todesfall des Landwirts eine Risikolebensversicherung zugunsten der Partnerin empfehlenswert (Reich-Brinkmann, 2021). Gibt es ein Testament zugunsten der Partnerin, droht unter Umständen eine hohe Erbschaftsteuer (Heronymus, 2022). Für diese Situation ist zuvor eine steuerliche Beratung angeraten.

Trennt sich ein unverheiratetes Paar, kommt der vom Hof gehende Partner nicht in den Genuss eines noch so geringen Zugewinnausgleichs oder eines späteren Vorsorgeausgleichs. Für den Trennungsfall sollten daher privatrechtliche Regelungen getroffen werden (Reich-Brinkmann, 2021).

Besondere Probleme gibt es zudem für unverheiratete Frauen, die ihre berufliche Tätigkeit erheblich reduziert haben und zudem privatrechtlich kaum abgesichert sind. Wird wegen Elternzeiten die berufliche Tätigkeit aufgegeben, sind die Ehepartnerinnen von Landwirt*innen in der Landwirtschaftlichen Krankenkasse (LKK) beitragsfrei pflichtversichert. Steigen unverheiratete Partnerinnen von Landwirten komplett aus ihrem Beruf aus und gehen keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nach, stehen sie ohne Renten- oder Krankenversicherung da, wenn nicht anderweitige Regelungen zu ihrer Absicherung getroffen worden sind. Im Gegensatz zu Ehefrauen haben sie keinen Anspruch auf eine Familienversicherung über den Landwirt in der LKK (Reich-Brinkmann, 2021) oder eine Versicherung als Ehegattin oder mitarbeitende Familiengehörige in der Landwirtschaftlichen Alterskasse (LAK).

Unverheiratete Partnerinnen von Landwirten, die unentgeltlich im Betrieb bzw. betrieblichen Haushalt mitarbeiten, sind gesetzlich verpflichtet, selbst eine gesetzliche oder private Krankenversicherung abzuschließen. Eine freiwillige Rentenversicherung ist empfehlenswert. Besser ist es jedoch, wenn sie im Betrieb des Partners sozialversicherungspflichtig angestellt werden.

5.6.3 Zwischenfazit

Sehr häufig liegen mehrere Formen der Alterssicherung von Frauen vor. Aufgrund des Teilsicherungsmodells der LAK sind Landwirt*innen und ihre Partner*innen auf mehrere Standbeine der Altersvorsorge angewiesen. Leider erlaubt aus Sicht mancher Betroffenen die wirtschaftliche Situation in den Betrieben keine zusätzliche Alterssicherung, oder Investitionen werden – vor allem in der Aufbauphase eines Unternehmens – vor die Alterssicherung gestellt. Den Diskussionen der regionalen Workshops war zu entnehmen, dass die Abhängigkeit vom Betriebsleiter im Alter als sehr hoch empfunden wird. Zudem wird das Altenteil als eine große Belastung für den Betrieb wahrgenommen. Darum formulierten vor allem junge Frauen in einigen der Ergebnisworkshops den Wunsch, sich eine eigene Altersversorgung aufzubauen, um künftig unabhängiger von der Folgegeneration leben zu können.

Nur ein geringer Anteil der befragten (*Ehe-Partnerinnen*) gab an, für den Fall des Todes des Betriebsinhabers / der Betriebsinhaberin Vorkehrungen getroffen zu haben (z. B. durch einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag, Testament zu ihren Gunsten und/oder Lebensversicherung). Dabei gelten in den meisten Bundesländern Sondererbrechte für die Landwirtschaft, in denen eine verbleibende Ehegattin im Vergleich zu BGB-Regelungen benachteiligt sein kann. Hier ist es wichtig, dass Frauen sich frühzeitig informieren und sich für Regelungen einsetzen, die ihre Position verbessern. Auch für den Fall der Trennung oder Scheidung sollten sich Frauen, die (*Ehe-Partnerin der Betriebsleitung*) sind, eigenständig absichern.

5.7 Körperliche und seelische Gesundheit

Die Vereinten Nationen haben sich 2015 mit der „Agenda 2030 – für nachhaltige Entwicklung“ darauf verpflichtet, „Gesundheit und Wohlergehen für alle“ zu fördern. Der Gesundheitszustand ist ein wichtiger Grundpfeiler für das Wohlergehen und auch deshalb ein bedeutender Teil vom Wellbeing-Konzept der OECD (OECD Publishing, 2013), das auch in Deutschland unter dem Titel „Gut leben in Deutschland“ verwendet wird (Die Bundesregierung, 2016). Im Rahmen der regionalen Auftaktworkshops zu Beginn der Studie wurde deutlich, dass für die Teilnehmerinnen Gesundheit und vor allem die Zeit um ihre Kindergeburten wichtige Themen sind, die auch in die Befragung aufgenommen werden sollten. Knoop und Theuvsen (2019) legen dar, dass Landwirtschaft durch körperlich beanspruchende Tätigkeiten gekennzeichnet ist. Es bestehen eine Vielzahl von Verletzungsgefahren, die zu Arbeitsausfällen führen können, aufgrund des Arbeitens mit großen Maschinen, mit bestimmten chemischen Stoffen wie Pestiziden und Herbiziden und mit großen Tieren, die unberechenbar sein können (Corbett et al.,

2020). Besonders der Umgang mit Rindern, z. B. freilaufenden Bullen und Mutterkühen, stellt laut der Unfallanalyse der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) eine der größten Unfallquellen dar, z. T. mit tödlichem Ausgang (Berkemeier, 2021). Landwirtschaftliche Arbeitsplätze sind auch durch den Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen gekennzeichnet, die zu arbeitsbedingten Infektionskrankheiten sowie toxischen und allergischen Wirkungen führen können (Rieger, 2001). Frauen sollten in manchen Bereichen besonders vorsichtig sein und z. B. den Kontakt mit Isofluran in der Ferkelnarkose während der Schwangerschaft und Stillzeit gänzlich vermeiden (BLE, 2020).

Im Rahmen dieser Studie wurde das Thema Gesundheit von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben unter drei Aspekten betrachtet: die Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt; die subjektive Bewertung der eigenen Gesundheit und die Burnoutgefährdung.

5.7.1 Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt eigener Kinder

Das Thema Geburt und Mutterschutz auf landwirtschaftlichen Betrieben ist wissenschaftlich bisher kaum bearbeitet, es wurden jedenfalls keine speziellen Studien identifiziert. Von der SVLFG wird Informationsmaterial zu Schwangerschaft und Mutterschutz speziell für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben angeboten (Siehe auch Emmerich, 2020). Und gelegentlich gibt es Hinweise in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften – meistens mit Blick auf die rechtlichen Regelungen für die angestellten Frauen.

Gut die Hälfte aller Teilnehmerinnen (58 %) gab an, Kinder geboren zu haben, seit sie auf dem Betrieb arbeiten oder leben; 16 % gaben an, bisher keine Kinder zu haben und 25 % haben keine Angaben zu dieser Frage gemacht. Der Anteil Frauen mit Kindern ist in der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren deutlich geringer und von 25 bis 34 Jahren etwas geringer als in der Gesamtstichprobe. Die folgenden Fragen wurden nur an die Frauen gestellt, die bereits Kinder geboren hatten.

Etwas mehr als die Hälfte der Frauen gab an, ihr Arbeitspensum rund um die Zeit der Geburt(en) nicht wesentlich geändert zu haben, knapp ein Drittel hat etwas weniger gearbeitet und nur 22 % der Frauen haben deutlich weniger oder gar nicht mehr gearbeitet (Tabelle 5-26). Dabei gibt es deutliche Unterschiede bezogen auf die Position im Betrieb. So haben *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *Altenteilerinnen* etwas häufiger angegeben, im Großen und Ganzen wie zuvor weitergearbeitet zu haben, während *weibliche Angestellte/Auszubildende* erwartungsgemäß häufiger angaben, nicht mehr gearbeitet zu haben. Differenziert nach Altersgruppen ergeben sich nur geringe Unterschiede, wobei junge Frauen unter 35 Jahren etwas häufiger angaben, weniger als zuvor oder gar nicht mehr gearbeitet zu haben. Auch lassen sich kaum Unterschiede zwischen dem Produktionsschwerpunkt der Betriebe und dem Arbeitspensum rund um die Geburt feststellen; lediglich Frauen von Pferdebetrieben gaben etwas häufiger an, wie zuvor weitergearbeitet zu haben, und etwas seltener, gar nicht gearbeitet zu haben.

Tabelle 5-26: 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: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 51: Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Ihre Situation in der Zeit um die Geburt herum zu? Mehrfachnennungen bei mehreren Geburten möglich.

Obwohl die meisten Frauen nach der Geburt weitergearbeitet haben, traf bei mehr als die Hälfte der befragten Frauen das Statement „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ eher zu bis voll und ganz zu (Tabelle 5-27). *Altenteilerinnen* haben dem Statement weniger häufig zugestimmt als alle Antwortenden. Frauen in anderen Positionen und Frauen von Milchviehbetrieben stimmten ihm geringfügig seltener und junge Frauen unter 35 Jahren geringfügig häufiger zu.

Tabelle 5-27: Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“

	n	% Antwortende (n = 4.257)
1 Trifft überhaupt nicht zu	396	9,3 %
2	453	10,6 %
3	598	14,0 %
4	598	14,0 %
5	585	13,7 %
6	613	14,4 %
7 Trifft voll und ganz zu	1.014	23,8 %
Gesamt	4.257	100 %

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

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 52: Inwiefern trifft die folgende Aussage für die Zeit nach der Geburt (bzw. nach den Geburten) auf Sie zu?

5.7.2 Subjektive Bewertung des eigenen Gesundheitszustands

Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, ihren Gesundheitszustand auf einer 11-Punkte-Skala von 0 „sehr schlecht“ bis 10 „sehr gut“ zu bewerten (Tabelle 5-28). Dabei lag der Mittelwert der Bewertung bei 6,8 und 75 % der Befragten haben ihren Gesundheitszustand als eher gut bis sehr gut bewertet.

Tabelle 5-28: Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands

Skala	n	% Antwortende (n = 5.618)
0 Sehr schlecht	21	0,4 %
1	29	0,5 %
2	103	1,8 %
3	247	4,4 %
4	332	5,9 %
5	688	12,2 %
6	617	11,0 %
7	1.142	20,3 %
8	1.314	23,4 %
9	760	13,5 %
10 Sehr gut	365	6,5 %
Gesamt	5.618	100 %
Sehr schlecht bis eher schlecht (0 bis 4)	732	13,0 %
Neutral / weder noch (5)	688	12,2 %
Eher gut bis sehr gut (6 bis 10)	4.198	74,7 %
Mittelwert der Antworten	6,84	
Standardabweichung	2,00	

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen?

Betrachtet man die Bewertung nach Altersgruppen der Teilnehmerinnen, so zeigt sich, dass Teilnehmerinnen unter 44 Jahren ihre Gesundheit häufiger als eher gut bis sehr gut bewerteten (mehr als 79 % für 35 bis 44 Jahre, bis zu 90 % für 18 bis 24 Jahre), während alle Altersgruppen über 45 Jahren ihren Gesundheitszustand etwas weniger positiv bewerteten. Dies spiegelt sich auch in der Position der Frauen im Betrieb wider. So schätzten *Altenteilerinnen* ihre Gesundheit eher als etwas schlechter ein, während die Gruppe der überwiegend jüngeren, *anderen weiblichen Familienmitglieder* (darunter auch potentielle Hofnachfolgerinnen) ihre Gesundheit positiver bewertete. Im Hinblick auf den Produktionsschwerpunkt der Betriebe wurden nur leichte Unterschiede festgestellt. So bewerteten Frauen von Veredlungsbetrieben, von spezialisierten Ackerbaubetrieben und von Gemischt- bzw. sonstigen Betrieben ihre Gesundheit geringfügig besser als Frauen von Pferde- oder gemischten Milchviehbetrieben.

Insgesamt betrachtet schätzen die Befragten dieser Untersuchung ihren Gesundheitszustand als etwas besser ein, als es bei den Teilnehmerinnen der bayerischen Bäuerinnenstudie der Fall war, in der mehr als die Hälfte der Befragten (58 %) ihren Gesundheitszustand positiv bewerten (Dehoff und Roosen, 2021). Auch die von Knoop und Theuvsen (2019) durchgeführte Befragung von 354 Landwirten und Landwirtinnen kommt zum Ergebnis, dass diese ihren Gesundheitszustand vorwiegend positiv bewerten, auch wenn sie durch eine hohe Arbeitsintensität, die stetige mobile Erreichbarkeit und die geringe soziale Unterstützung erheblichen Belastungsfaktoren ausgesetzt sind. Die Autoren weisen weiterhin darauf hin, dass ebenfalls die sich jährlich verändernden Rahmenbedingungen und die fehlende Klarheit hinsichtlich der Zukunft der Agrarpolitik als Belastung empfunden werden. Die Landwirtschaftliche Krankenkasse sollte neben Maßnahmen zur Vermeidung oder Linderung körperlicher Beschwerden verstärkt auch Seminare zum Stressmanagement anbieten (Knoop und Theuvsen 2019). Reissig et al. (2019) bestätigen einen eindeutigen Zusammenhang zwischen Gesundheitszustand und Burnoutgefährdung.

5.7.3 Burnoutgefährdung

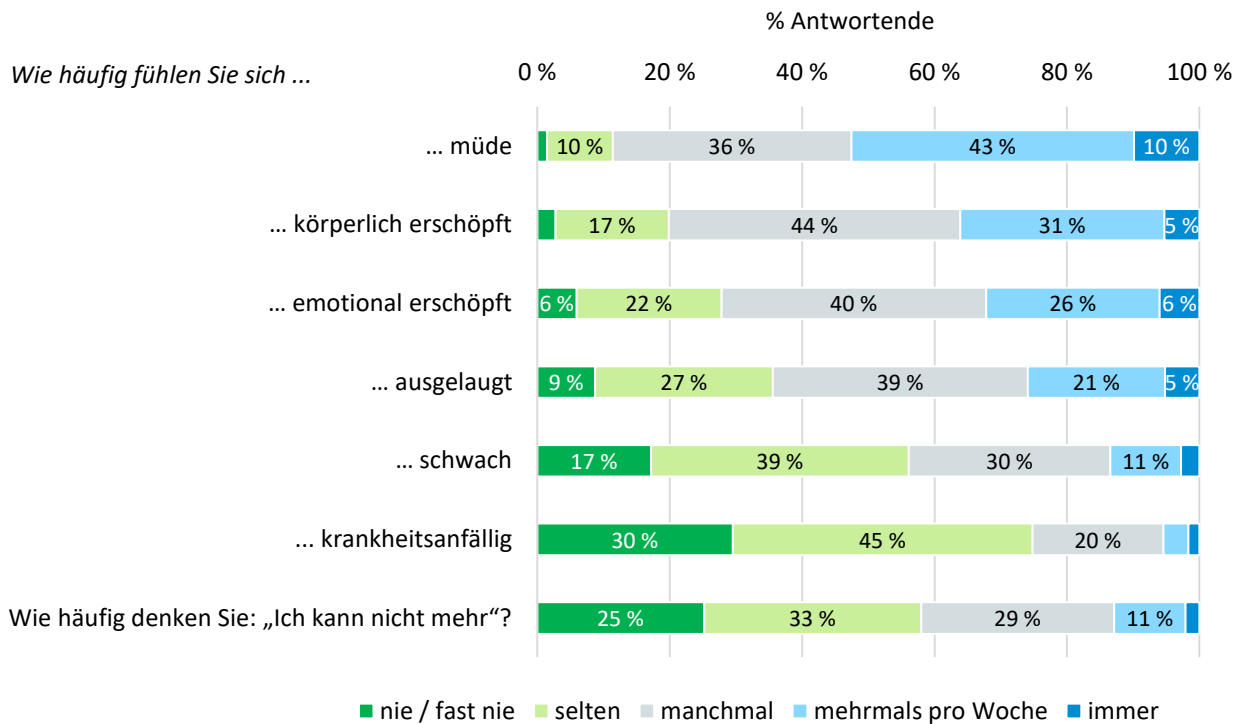
Landwirte sind an ihrem Arbeitsplatz täglich erheblichen Belastungen ausgesetzt, die zu Burnout führen können (Corbett et al., 2020; Reissig, 2017; Reissig et al., 2019; Roth, 2021). Seit Januar 2022 ist Burnout im International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (ICD) als ICD 11 konkret definiert und als Folge von Stress am Arbeitsplatz anerkannt, der nicht erfolgreich verarbeitet werden kann (DearEmployee, 2019). Als Burnout wird eine extreme Variante einer gesundheitlichen und allgemeinen Belastung bezeichnet (Burisch, 2010). In der Landwirtschaft wird in den letzten Jahren vermehrt über Burnout gesprochen (Schmid; Agrarheute, 2022). Für die Schweiz stellte Reissig (2017; 2019) fest, dass 12 % der Männer und Frauen in der Landwirtschaft in ihrer Untersuchung eine Burnoutgefährdung aufweisen; bei Frauen wurde das Risiko sogar noch höher eingeschätzt. Roth (2021) betrachtet in einer Masterarbeit Burnout, Depression, Angst und die zugehörigen Belastungsfaktoren bei Landwirt*innen in Deutschland und Österreich und berichtet, dass 27% der Landwirt*innen als burnoutgefährdet einzustufen sind. Auch in der Untersuchung von Roth lag das Risiko bei Frauen höher als bei Männern.

Sowohl Reissig als auch Roth verwendeten als Messinstrument die Screening-Fragen des Copenhagen Burnout Inventory (CBI). Sie werden in Deutschland auch von Stöbel-Richter et al. (2013) angewendet und gelten laut verschiedener Quellen, die von Roth (2021) zitiert werden, als verlässliches und valides Instrument zur Erfassung von Burnout.

Die verwendete Screeningfrage gliedert sich in sechs Items, die auf einer fünfstufigen Likert-Skala beantwortet werden (Abbildung 19). Normalerweise werden die Screening-Items nicht separat ausgewertet. Die Ergebnisse zu den einzelnen Items sind aber sehr aufschlussreich und werden hier deshalb einzeln dargestellt. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten fühlt sich mehrmals pro Woche oder sogar immer müde (53 %) und gut ein Drittel körperlich (36 %) oder emotional erschöpft (32 %). 13 % denken mehrmals pro Woche oder immer, dass sie nicht mehr können. Der Anteil derjenigen, die sich mehrmals pro Woche oder immer müde fühlen, liegt bei den *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und weiblichen *Angestellten/Auszubildenden* etwas höher (57 %) und bei

den *Altenteilerinnen* deutlich niedriger (bei 27 %) als für die Antwortenden insgesamt. Bei den Werten für das Item „Ich kann nicht mehr“ liegt der Wert bei den Frauen der Gruppe (*Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* (14 %) höher als insgesamt.

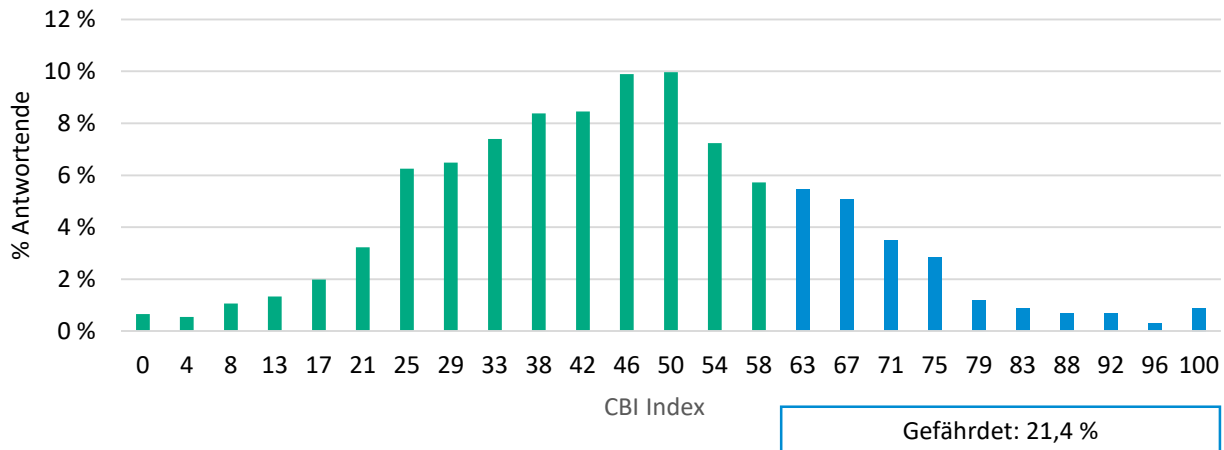
Abbildung 19: Häufigkeiten der Items aus der Frage zum Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Screening



Anm.: n = 5.488

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53 mit Items: Wie häufig fühlen Sie sich ...?

Aus den einzelnen Items kann ein Burnoutindex von 1 bis 100 berechnet werden, zu dem beide Quellen (Roth und Reissig) einen von Stöbel-Richter et al. (2013) inhaltlich definierten Grenzwert von 62,5 Indexpunkten als Cut-off zur Burnoutgefährdung anwenden. Mit dieser Vorgehensweise wurde auch in dieser Befragung der Burnoutindex ermittelt. Demnach gelten 21,4 % der Frauen als burnoutgefährdet (Abbildung 20).

Abbildung 20: Häufigkeiten der Gefährdung nach Copenhagen Burnout Inventory (CBI)

Anm.: n = 5.488

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53 mit Items: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Transformation der Werte nach Stöbel-Richter et al. (2013).

Der Wert liegt damit etwas höher als der von Reissig (2017) ermittelte Wert von 15 % für 320 teilnehmende Frauen aus der Landwirtschaft in der Schweiz; der Anteil der 995 männlichen Teilnehmer mit Burnoutgefährdung lag bei 10,4 %. Die Befragung von Roth von Januar bis März 2020 mit Teilnehmenden aus Österreich und Deutschland wertete insgesamt 2.788 Antworten aus, davon 752 von Frauen. 37,2 % der Landwirtinnen wurden als burnoutgefährdet eingeschätzt, der Anteil lag damit deutlich höher als bei den Männern (23,2 %) (Roth, 2021).

Die Studien von Roth und Reissig haben eine umfangreiche Literaturrecherche über mögliche Faktoren durchgeführt, die mit Burnoutgefährdung in Zusammenhang gebracht werden. Interessierte Leser werden auf diese Recherche verwiesen (Roth, 2021; Reissig et al., 2019; Reissig, 2017). Die Ergebnisse der beiden Studien können wie folgt zusammengefasst werden:

Roth (2021) ermittelte durch bivariate Prüfungen signifikante Unterschiede der Prävalenz von Burnoutgefährdung im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Zusammenleben mit Eltern, Milchviehhaltung im Betrieb, die Position der Teilnehmer*innen im Betrieb und das Vorhandensein von Kindern in der Familie. Zusätzlich wurden von Roth 16 Belastungsfaktoren, die zur Burnoutgefährdung beitragen, der Literatur entnommen und mit einer speziell dafür entwickelten Liste mit Skalenbewertung abgefragt. Als größte Belastungsfaktoren wurden Agrarpolitik (geltende und sich ändernde Regelungen), finanzielle Schwierigkeiten, Image der Landwirtschaft und hohe Auflagen (Bürokratie) genannt. Ein Zusammenhang zwischen Burnout und gesundheitlichen Problemen wurde vermutet.

In einer multivariaten Analyse fanden Reissig et al. (2019) heraus, dass eine schlechte finanzielle Situation (Selbsteinschätzung), Verflechtung von Familie und Betrieb (work-family conflict, basierend auf der bewährten COPSOQ Skala)³⁰, Verwaltungsaufgaben sowie lange Arbeitszeiten und fehlende Freizeit die Burnoutgefährdung stark beeinflussen, während betriebliche Faktoren keinen wesentlichen Einfluss zu haben scheinen. Reissig (2017) hatte das Vorhandensein von Milchviehhaltung als möglichen Einflussfaktor ermittelt, was durch die permanente Arbeitsbelastung zu erklären ist.

Mit Hilfe von Kreuztabellen wurde auch in der vorliegenden Untersuchung eine Reihe dieser möglichen Einflussfaktoren analysiert. Eine Auswahl besonders relevanter Faktoren wird im Folgenden dargestellt. Dabei ist zu

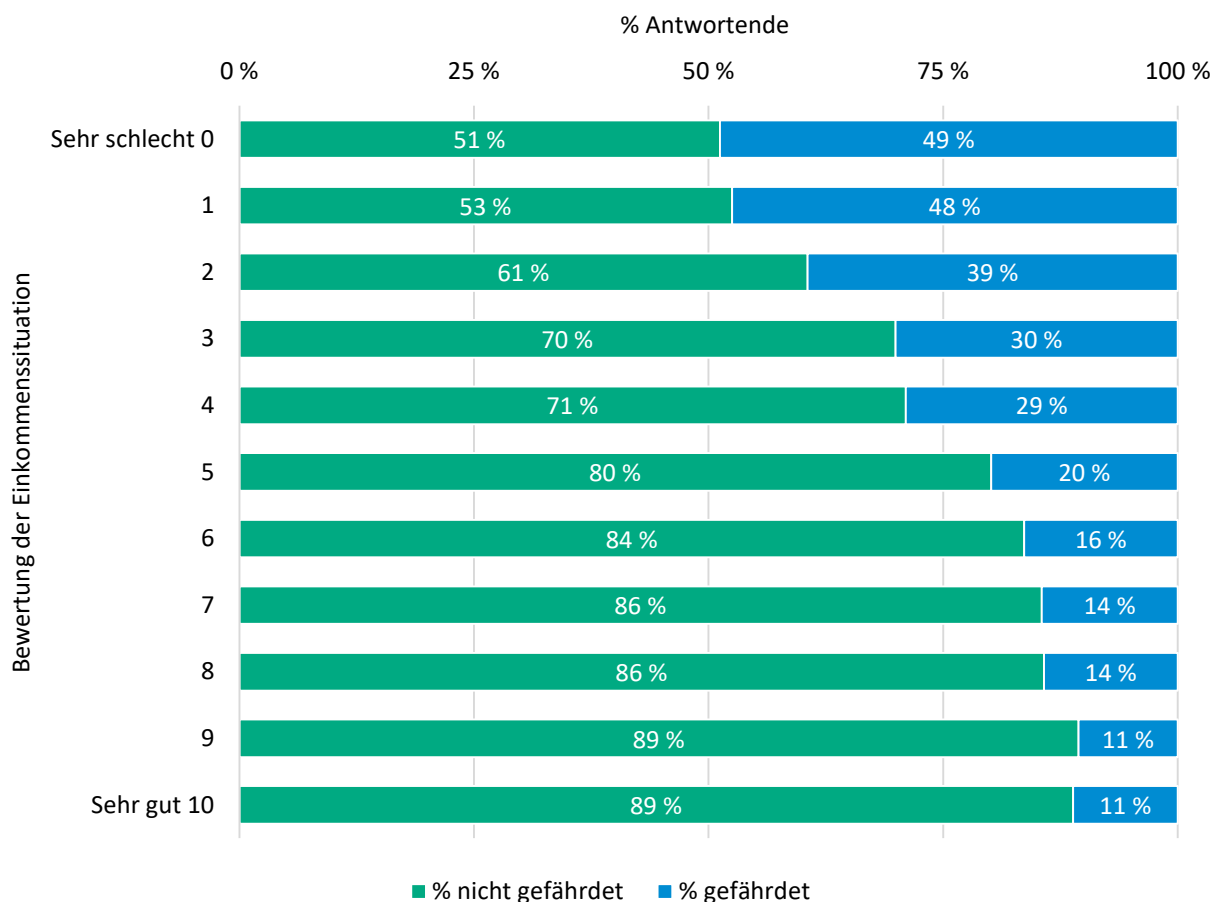
³⁰ COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) siehe <https://www.copsoq.de/>.

bedenken, dass diese Befragung im Gegensatz zu den Studien von Reissig und Roth sehr viele Themenbereiche umfasste und sich nicht spezifisch auf den Bereich psychische Gesundheit bezog. Deshalb enthält der Fragebogen nicht alle Variablen, die in den anderen Studien untersucht wurden. Trotz dieser Begrenztheit kann ein erster Einblick in mögliche Einflussfaktoren von Burnoutgefährdung bzw. in potentielle Zusammenhänge gegeben werden.

So zeigt sich – und das entspricht Roth (2021) – in dieser Untersuchung ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Bewertung der eigenen Gesundheitssituation und der Burnoutgefährdung. Über 80 % der Frauen, die ihre Gesundheit mit sehr schlecht bzw. schlecht (0 oder 1 auf der 11-Punkte-Skala) bewerten, wurden auch als burnoutgefährdet eingestuft.

Von Reissig et al. (2019) und Roth (2021) wurde ein Zusammenhang mit der finanziellen Situation festgestellt, der auch hier bestätigt wird. Frauen mit einer Bewertung ihrer persönlichen Einkommenssituation als schlecht scheinen deutlich mehr gefährdet zu sein als Frauen, die ihre Einkommenssituation als im Mittelfeld liegend oder als eher gut bewerten (Abbildung 21).

Abbildung 21: Burnoutgefährdung und Bewertung der Einkommenssituation

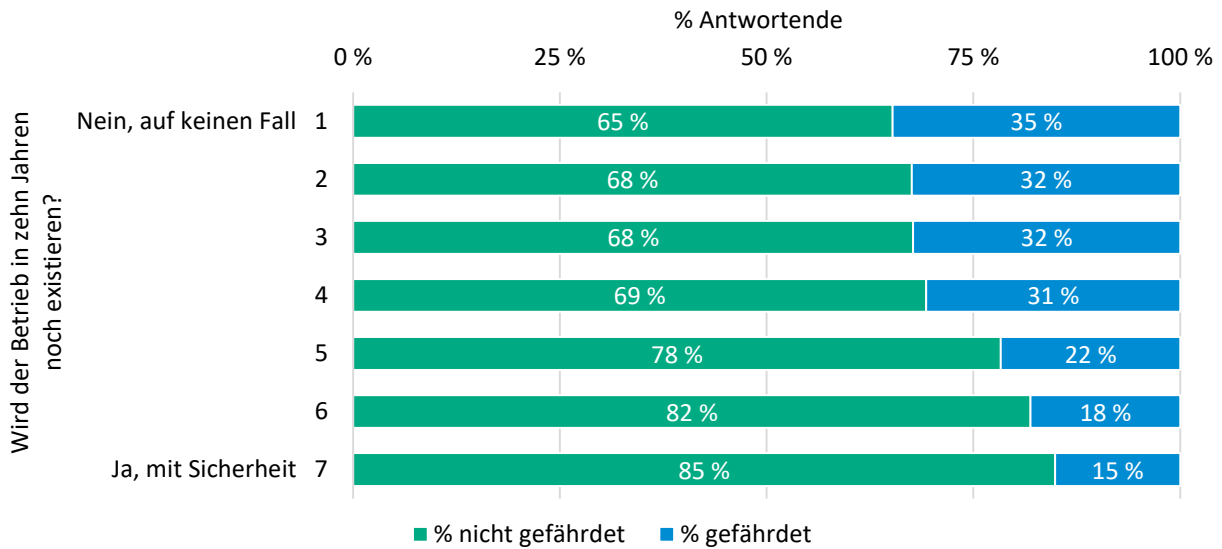


Anm.: n = 4.581

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation? (Skala von „0 = sehr schlecht“ bis „10 = sehr gut“).

Inwiefern die Bewertung der betrieblichen Zukunft in Zusammenhang mit der Burnoutgefährdung steht, wurde in bisherigen Studien nicht untersucht. Sie scheint jedoch relevant für das Risiko eines Burnouts zu sein. So sind die Frauen, die es als eher unwahrscheinlich ansehen, dass der Betrieb in zehn Jahren noch existiert, deutlich stärker burnoutgefährdet als die Befragten, die eine bessere Zukunft des Betriebs annehmen (Abbildung 22).

Abbildung 22: Burnoutgefährdung und Bewertung der betrieblichen Zukunft

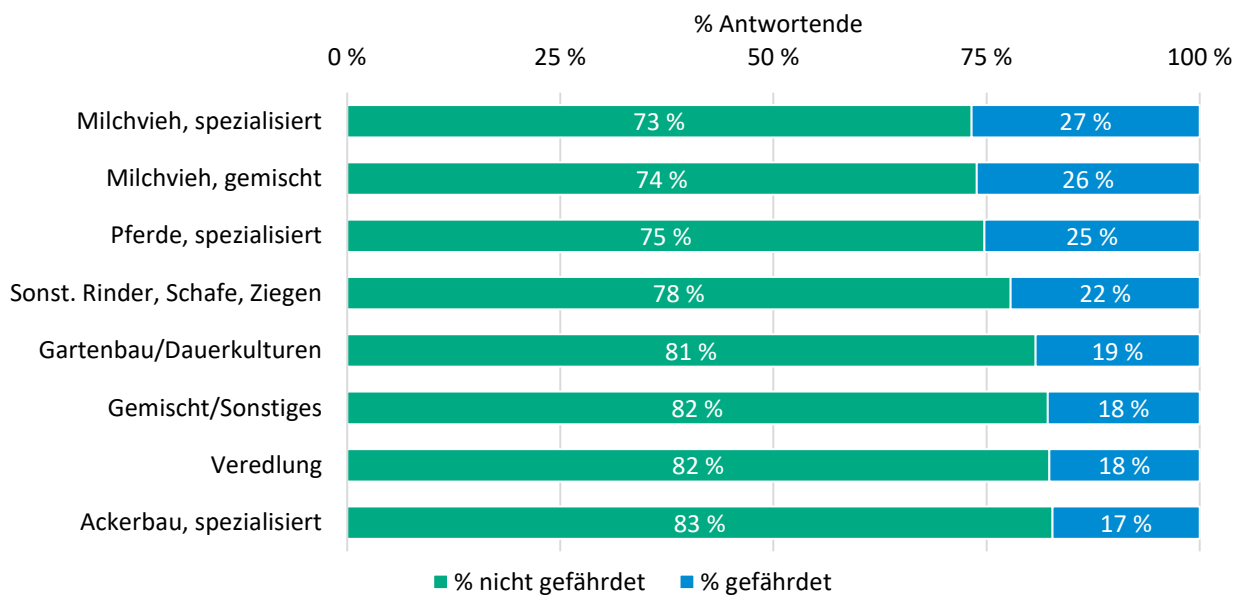


Anm.: n = 4.581

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Frage 62: Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?

Weiterhin zeigen die Ergebnisse Unterschiede in der Burnoutgefährdung je nach Produktionsrichtung des Betriebs. Dabei sind Frauen von Betrieben mit Milchvieh eher burnoutgefährdet als alle Befragten (Abbildung 23), was die Ergebnisse von Roth bestätigt. Auch Frauen von Betrieben mit Pferdehaltung, wozu häufig auch ein Betriebszweig Reitpferde- oder Pensionspferdehaltung gehört, sind stärker burnoutgefährdet, während Frauen von Veredlungs- und Ackerbaubetrieben weniger gefährdet zu sein scheinen.

Abbildung 23: Burnoutgefährdung nach Betriebsschwerpunkt



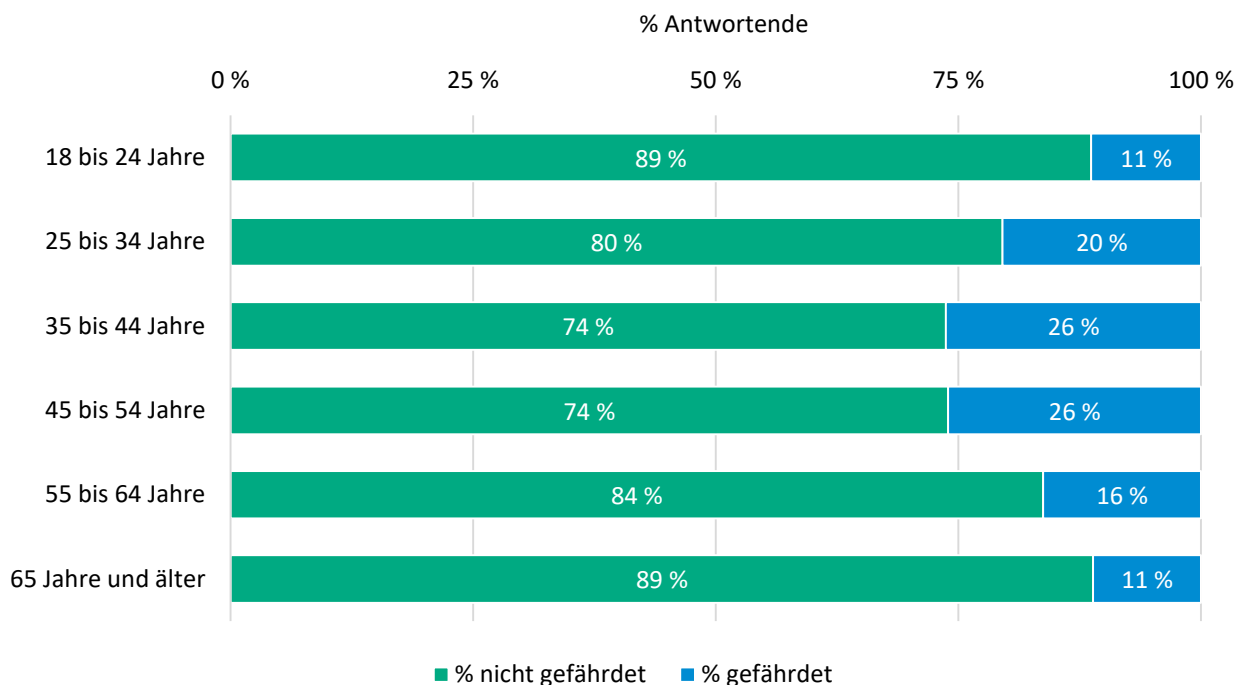
Anm.: n= 5.468

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Frage 21: Welchen betrieblichen Produktionsschwerpunkt hat der landwirtschaftliche Betrieb?

Auch die Bedeutung des „Images der Landwirtschaft“ als Belastungsfaktor, der auch von Roth (2021) ermittelt wurde, kann in dieser Untersuchung bestätigt werden. Frauen, die das Image der Landwirtschaft als „sehr stark belastend“ bewerteten (Skalenpunkt 7), sind häufiger burnoutgefährdet (30 %) als alle Befragten (21 %).

Bei zwei personenbezogenen Variablen lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang erkennen. So zeigt sich wie bei Roth (2021) eine höhere Burnoutgefährdung in den mittleren Altersgruppen von 35 bis 54 Jahren und eine geringe Häufigkeit der Gefährdung bei jüngeren und älteren Frauen (Abbildung 24). Auch die Anzahl kleiner Kinder scheint bedeutend zu sein, wobei Frauen, die nur ein Kind unter sechs Jahren oder keine Kinder unter sechs Jahren haben, weniger häufig burnoutgefährdet sind. Bei der Gefährdung nach Position der Frauen im Betrieb spiegelt sich der Alterseffekt wider: Frauen der Gruppe *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* werden häufiger (57 %) und *Altenteilerinnen* (2 %) sowie die eher jüngeren *anderen weiblichen Familienmitglieder* (13 %) seltener als gefährdet eingestuft. Kein deutlicher Zusammenhang kann im Hinblick auf die Anzahl der Generationen im Haushalt der Befragten ermittelt werden, wobei Reissig et al. (2019) einen Einfluss von Konflikten in der Familie bestätigen, während von Roth (2021) auf die positiven Seiten des Zusammenlebens mit der älteren Generation im Hinblick auf die Unterstützung z. B. bei der Kinderbetreuung hingewiesen wird. Auch die Ausübung von außerbetrieblicher Tätigkeit scheint in keinem Zusammenhang mit der Burnoutgefährdung zu stehen.

Abbildung 24: Burnoutgefährdung und Alter

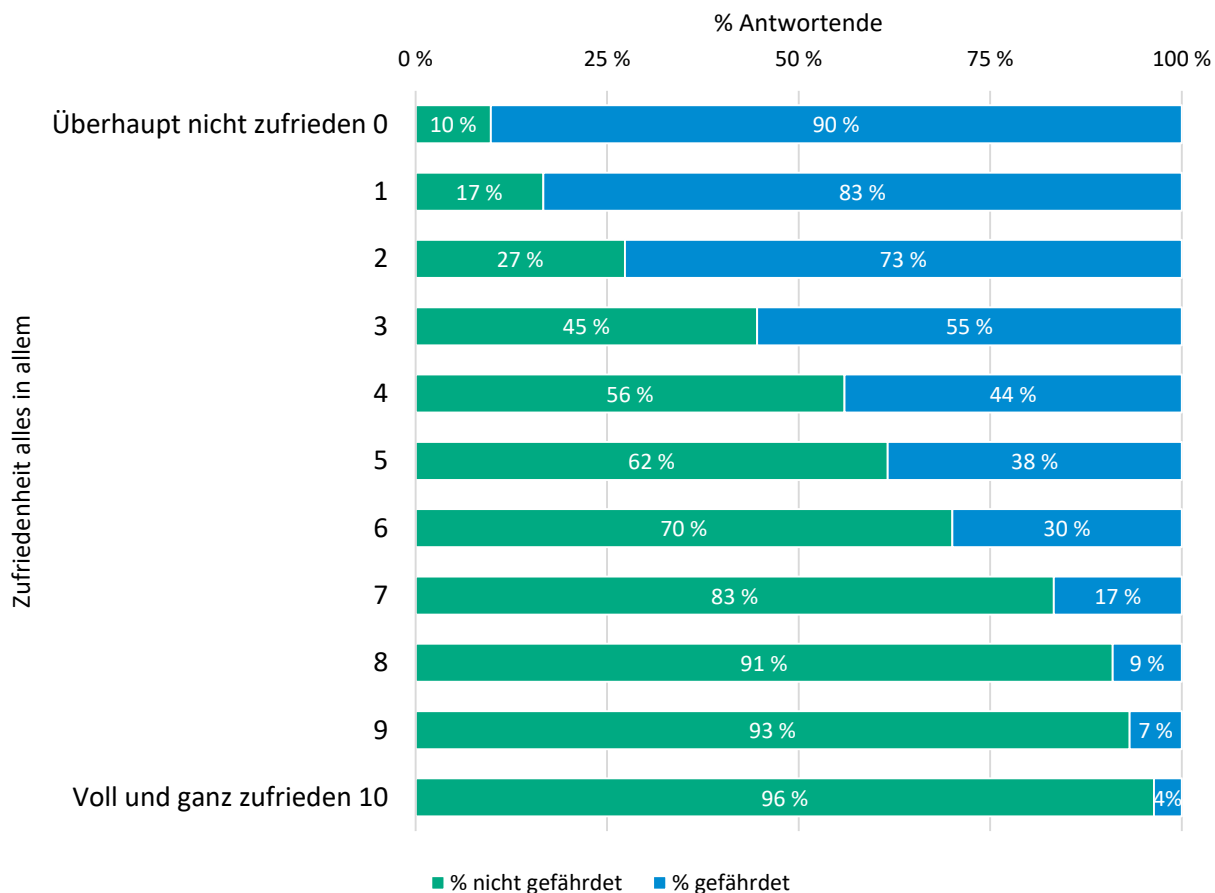


Anm.: n = 5.344

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Frage 68: In welchem Jahr sind Sie geboren?; transformiert in Altersgruppen.

Ein ähnlicher Zusammenhang wie mit der Bewertung des Haushaltseinkommens zeigt sich auch bei der Bewertung der Zufriedenheit insgesamt (alles in allem). Es lässt sich eine abnehmende Burnoutgefährdung bei ansteigender Zufriedenheitsbewertung feststellen (Abbildung 25). Von den Frauen, die ihre Zufriedenheit alles in allem mit „0 = überhaupt nicht zufrieden“ bewertet haben, sind 90 % burnoutgefährdet. Mit zunehmender Zufriedenheit sinkt der Anteil der Burnoutgefährdeten. Bei einer mittleren Zufriedenheit (Skalenpunkt 6) sind nur noch 30 % gefährdet; von den Frauen, die alles in allem voll und ganz zufrieden sind, sind nur noch 4 % gefährdet.

Abbildung 25: Burnoutgefährdung und Zufriedenheit alles in allem



Anm.: n = 5.462

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 53: Wie häufig fühlen Sie sich ...?; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben? Bewertung auf einer Skala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“.

5.7.4 Zwischenfazit

Über das Thema Geburt von Kindern und Mutterschutz auf landwirtschaftlichen Betrieben ist wenig bekannt. Diese Untersuchung gibt erst Einblicke. Knapp die Hälfte der Frauen, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben, veränderten ihre Arbeitsabläufe in der Zeit rund um die Geburt nicht wesentlich, auch wenn die Mehrheit angab, ausreichend Zeit für sich und das Baby gehabt zu haben. Inwieweit selbständige Landwirtinnen und weibliche Familienangehörige Regelungen zum Mutterschutz in der Landwirtschaft als ausreichend empfinden, kann aufgrund der Ergebnisse der Onlinebefragung nicht beurteilt werden. Die Befragungsteilnehmerinnen bewerten ihren Gesundheitszustand subjektiv im Durchschnitt als positiv, was trotz hoher Arbeitsbelastung etwas überrascht, aber auch in anderen Studien so berichtet wurde.

Dass etwas mehr als 20 % der Befragten burnoutgefährdet sind, zeigt, wie wichtig es ist, neben der physischen auch die psychische Gesundheit in der Landwirtschaft zu betrachten, die im engen Zusammenhang miteinander stehen. Bivariate Auswertungen von Burnoutgefährdung und anderen Variablen der Befragung bestätigen einige Zusammenhänge, die auch in anderen Studien ermittelt wurden: Dazu gehören die Bewertung der persönlichen Einkommenssituation, der Betriebsschwerpunkt (vor allem die Milchviehhaltung), der Belastungsfaktor „Image der Landwirtschaft“, das Alter sowie die Position der Frauen im Betrieb. Ermittelt wurde zudem, dass es einen Zusammenhang zwischen der Bewertung der betrieblichen Zukunft und der Burnoutgefährdung zu geben scheint; dieser Einflussfaktor war bisher in anderen Studien im deutschsprachigen Raum noch nicht beleuchtet worden.

5.8 Work-Life-Balance

Der Begriff der Work-Life-Balance, und hier vor allem, wie sich eine fehlende Work-Life-Balance definieren und vermeiden lässt, ist in Gesellschaft und Politik ein oft diskutiertes Thema. Der Fokus der Diskussion liegt dabei häufig in einem möglichen (Un-)Gleichgewicht zwischen bezahlter Arbeit und Privatleben bzw. den Anforderungen zu Hause, verbunden mit der gesellschaftlichen Entwicklung, dass immer mehr Menschen weniger arbeiten möchten (Anonymous, 2022). Dass die Diskussion auch vor der Landwirtschaft nicht haltmacht und nicht nur ein wissenschaftlich oder politisch diskutiertes Thema ist, zeigen zahlreiche in Deutschland und auch im englischsprachigen Ausland erschienene Artikel in landwirtschaftlichen Fachzeitschriften (Tasker, 2018; Meyn und Licht-Friedl, 2020).

Die Lebens- und Arbeitssituation der Menschen auf landwirtschaftlichen Betrieben weist einige Besonderheiten auf: Zu nennen sind u. a. die Abhängigkeit von klimatischen und natürlichen Rahmenbedingungen in bodengebundenen Produktionsverfahren sowie die enge Verzahnung in räumlicher und zeitlicher Hinsicht von Produktions- und Reproduktionsarbeit (Brandes et al., 1997; Bäschlin, 2013).

Frauen kam in der Vergangenheit im Kontext der innerfamiliären Arbeitsorganisation des landwirtschaftlichen Betriebs in der Regel die Rolle der für die unbezahlte Sorgearbeit zuständigen Familienarbeitskraft zu. Der Mann hingegen war für die Außenarbeit zuständig und vertrat in der Regel in seiner Funktion als Einzelunternehmer auch den landwirtschaftlichen Betrieb nach außen (Grossenbacher; Grossenbacher et al., 2017; Bäschlin, 2013; Giraud und Rémy, 2013). Dass diese geschlechtsspezifische Rollenteilung auch heute noch für die Mehrzahl der im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragten Frauen zutrifft, zeigen Kapitel 5.3 und in Pieper et al. (2023) Kapitel 3.3.

Neben der Tatsache, dass ein großer Teil der Arbeitszeit von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben unbezahlt ist, erweist sich auch die enge Verzahnung der Sphären „Arbeit“ und „Leben“ als problematisch für die Analyse der Work-Life-Balance. Denn das im Haus(halt) verbrachte Leben bzw. die dort verbrachte Zeit ist nicht mit Freizeit für die betroffenen Frauen gleichzusetzen. Das hat bereits Guest (2002) angemerkt, dessen Konzept der empirischen Analyse von Work-Life-Balance in diesem Kapitel gefolgt wird: „Work can be initially defined as paid employment. But this soon breaks down when we begin to take into account extra unpaid hours, the time taken to travel to and from work and the more intractable problems of farmers, hoteliers and others who work from home and where the border between home and work is very porous“ (Guest, 2002: S. 261–262).

Für die folgende Analyse werden die Bereiche „Arbeit“ und „Leben“ wie folgt definiert: Arbeit sind alle Tätigkeiten, die Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben ausführen, sowohl bezahlte als auch unbezahlte. Leben wird definiert als Zeit für Privatleben, also Zeit, die dem Individuum frei zur Verfügung steht, dies kann Zeit für sich, Zeit mit dem Partner oder den Kindern oder auch Zeit für eigene Freizeitaktivitäten oder Urlaub sein.

Ein Konzept zur empirischen Analyse der Work-Life-Balance

Guest (2002) empfiehlt, zur empirischen Analyse der Work-Life-Balance der folgenden Systematik zu folgen. Die Work-Life-Balance unterliegt einer Vielzahl von Determinanten, die sich zum einen auf organisatorische Faktoren im Lebens- und Arbeitsumfeld der betroffenen Personen, zum anderen auf individuelle Faktoren zurückführen lassen.

Zu den organisatorischen Einflussfaktoren zählen:

- die Anforderungen im Umfeld der Arbeit und im Umfeld des Privatlebens,
- die Kultur im Umfeld der Arbeit (z. B. in einem Unternehmen) und im Umfeld des Privatlebens (z. B. Arbeitsethos und Rollenteilung in einer bestimmten Sparte).

Zu den individuellen Faktoren zählen:

- Persönlichkeitsmerkmale wie Arbeitsorientierung und Fähigkeit der persönlichen Selbstkontrolle,
- soziodemographische Einflussfaktoren wie Geschlecht, Alter und Lebensphase.

Im Folgenden liegt der Fokus auf den organisatorischen Einflussfaktoren. Die Befragungsergebnisse lassen Schlussfolgerungen zu den Persönlichkeitsmerkmalen nicht zu. Die soziodemographischen Einflussfaktoren Alter und Lebensphase werden bei der Analyse berücksichtigt. Da nur Frauen befragt wurden, ist in dieser Untersuchung nicht herleitbar, inwieweit sich die Ausprägungen verschiedener Einflussfaktoren der Work-Life-Balance zwischen Männern und Frauen unterscheiden.

Guest (2002) unterscheidet zwischen objektiven und subjektiven Indikatoren der Work-Life-Balance. Zu den objektiven Indikatoren zählen z. B. geleistete Arbeitsstunden, freie Zeit und die Rolle in der Familie. Diese Faktoren lassen sich messen oder auf andere Weise klar bestimmen. Schwieriger ist es bei den subjektiven Indikatoren; sie lassen sich nicht an äußeren Gegebenheiten festmachen. Hier geht es zum einen darum, ob das Verhältnis von Arbeit und Privatleben als ausgewogen empfunden wird. Manche Menschen legen gleiche Prioritäten auf die Bereiche Arbeit und Privatleben, während für andere die Priorität in Richtung Privatleben oder Arbeit verschoben sein kann. Mehr Privatleben bedeutet folglich nicht automatisch für jeden Menschen auch eine bessere Work-Life-Balance. Zum anderen können sich Arbeit und Privatleben gegenseitig beeinflussen; dies wird als Spillover-Effekt bezeichnet, der positiv oder negativ sein kann. Es ist folglich möglich, dass Befragte innerhalb unserer Studie objektiv wenig Freizeit und Urlaub haben, die Work-Life-Balance aber trotzdem alles in allem als gut einschätzen. Dies kann sich zum Beispiel in einer gemessen an der Arbeitsbelastung überraschend hohen Lebenszufriedenheit ausdrücken.

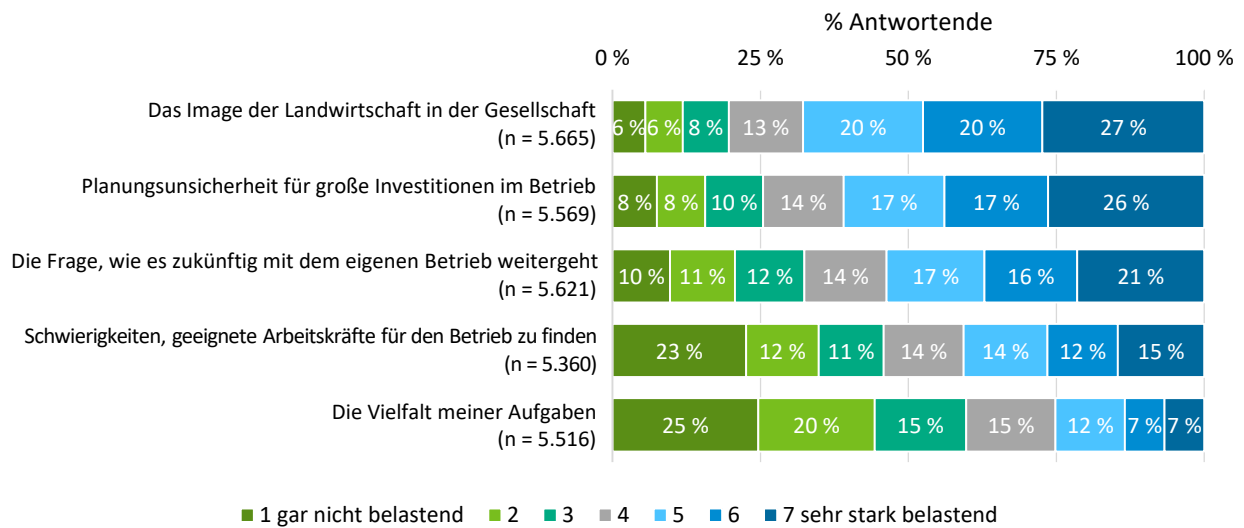
Welche Auswirkungen eine gute oder schlechte Work-Life-Balance hat, lässt sich nicht nur an der Lebens- und Arbeitszufriedenheit der betroffenen Personen messen, sondern auch durch das Empfinden von Stress und anhand von Parametern der seelischen und körperlichen Gesundheit erfassen. Außerdem lässt sich aus der Leistungsfähigkeit im privaten und beruflichen Umfeld und dem Verhalten gegenüber Familienmitgliedern und Kollegen eine Aussage über die Work-Life-Balance ableiten.

5.8.1 Einflussfaktoren im Arbeits- und Lebensumfeld der Befragten

5.8.1.1 Anforderungen im Arbeits- und Lebensumfeld – Belastungsfaktoren

Anforderungen im Arbeits- und Lebensumfeld können die Work-Life-Balance beeinflussen. Die Bereiche Arbeits- und Lebensumfeld sind in vielen landwirtschaftlichen Betrieben kaum trennscharf voneinander abzugrenzen. Wie stark sich die Teilnehmerinnen der Onlinebefragung durch verschiedene Aspekte des „Berufslebens“ auf einem landwirtschaftlichen Betrieb belastet fühlen, zeigt Abbildung 26.

Die Ausführungen des Kapitels 5.3 zu den Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten haben gezeigt, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben unabhängig von ihrer Position eine Vielzahl von Aufgaben innerhalb und außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebs ausführen und für viele dieser Aufgaben auch Verantwortung übernehmen. Die Vielfalt der Aufgaben wird von rund 60 % der Befragten aber als wenig belastend angesehen, 25 % der Befragten gaben sogar an, dass dieser Aspekt ihres Lebens sie gar nicht belastet. Unterschiede gibt es innerhalb der Altersgruppen der Befragten, Frauen unter 34 Jahren und Frauen ab 55 Jahren fühlen sich weniger belastet durch die Vielfalt ihrer Aufgaben.

Abbildung 26: Einstellungen der Befragten zu den Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 48: Wie belastend sind die folgenden Aspekte derzeit für Sie in Ihrem täglichen Berufsleben? Bewertung auf einer Skala von 1 „gar nicht belastend“ bis 7 „sehr stark belastend“.

Da nicht alle Betriebe Lohnarbeitskräfte haben bzw. suchen, wurde das Statement „Schwierigkeiten, geeignete Arbeitskräfte für den Betrieb zu finden“ etwas seltener als die anderen Statements beantwortet. Immerhin 27 % der Antwortenden fühlen sich stark oder sehr stark durch die Herausforderungen, geeignete Arbeitskräfte für den Betrieb zu finden, belastet. Ein Drittel jedoch fühlt sich dadurch gar nicht oder nur wenig belastet. Die Analyse der offenen Textfelder zu den persönlichen Wünschen ergab, dass in Bezug auf das Thema „Fehlende Arbeitskräfte“ zwei Dimensionen bzw. Unterkategorien zu unterscheiden sind. Die erste Kategorie adressiert den „Mangel an fachlich qualifizierten Arbeitskräften“ zur Entlastung in Arbeitsspitzen, als Urlaubsvertretung oder als Entlastung im Alltag; in diese Kategorie entfielen 120 von insgesamt 4.224 Textfeldantworten. So wünscht sich eine Befragte „Einen festen Mitarbeiterstamm, auf den man sich blind verlassen kann, damit man auch mal Freizeit hat.“ Die zweite Unterkategorie fasst mit 63 Nennungen einen kleineren, wenn auch für die Betroffenen nicht weniger bedeutsamen Aspekt zusammen: die fehlende finanzielle Kapazität, sich Unterstützung in verschiedenen betrieblichen Bereichen durch die Beschäftigung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zu holen. Eine Befragte formuliert ihren persönlichen Wunsch wie folgt: „Ich wünsche mir mehr freie Zeit für mich, d. h. genug Einkommen, um sich Mitarbeiter leisten zu können.“

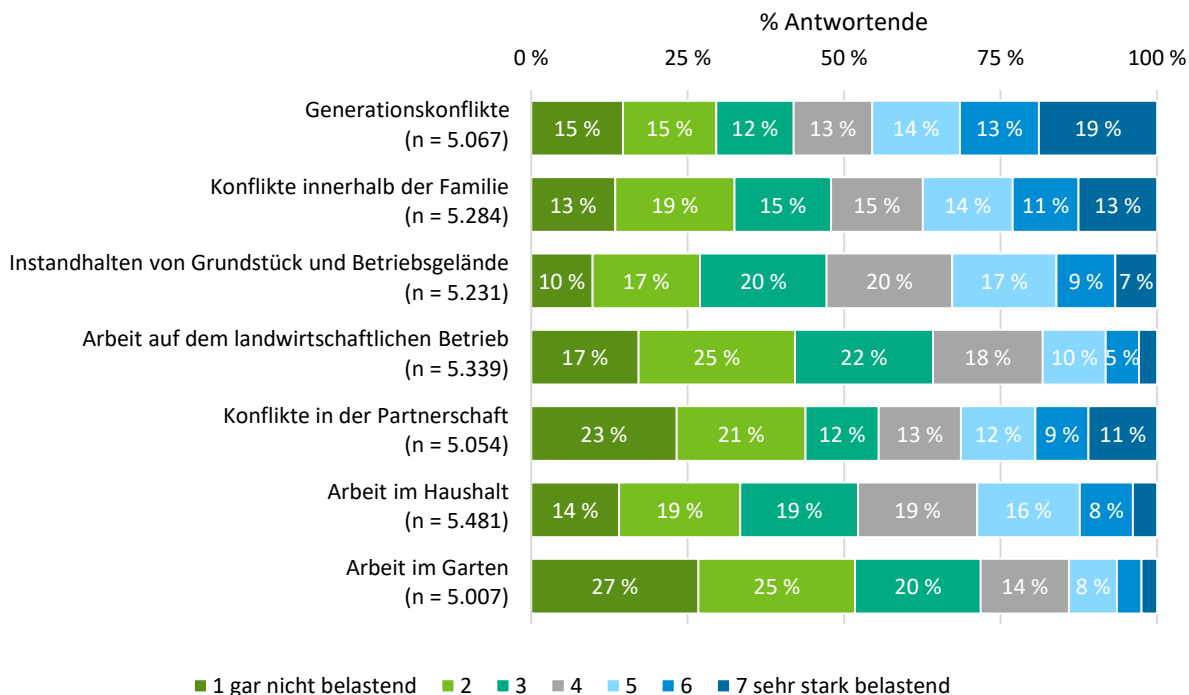
Zu den stärksten Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld der Befragten zählen die Unsicherheit, wie es mit dem eigenen Betrieb weitergeht, das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft und die Planungsunsicherheit für große betriebliche Investitionen.

Es lassen sich deutliche Unterschiede in der Belastung durch das (schlechte) Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft bei den Frauen von Betrieben unterschiedlicher Produktionsrichtungen feststellen. Demnach fühlen sich Frauen von Milchvieh- und Veredlungsbetrieben stärker durch das (schlechte) Image der Landwirtschaft belastet als Frauen von sonstigen Futterbaubetrieben, spezialisierten Pferdebetrieben oder Gartenbau- oder Dauerkulturbetrieben. Frauen von spezialisierten Ackerbaubetrieben fühlen sich durch das Image der Landwirtschaft weniger stark belastet als Frauen von Veredlungsbetrieben und etwa gleich stark belastet wie Frauen von spezialisierten Milchviehbetrieben. Es ist zu vermuten, dass sich eine negative mediale Berichterstattung zur Nutztierhaltung und über den intensiven Einsatz von Pflanzenschutz- und Düngemitteln im Ackerbau auf die Belastung der Frauen auswirken.

Dies zusammen mit den Einschätzungen zur Planungs(un)sicherheit für große betriebliche Investitionen wirkt sich auch auf die Sorge um die betriebliche Zukunft aus. Frauen von Tierhaltungsbetrieben (ohne sonstige Futterbau-

und Pferdebetriebe) fühlen sich bezüglich dieser drei Themen deutlich stärker belastet als Frauen von Pflanzenbaubetrieben. Die Frage, wie es mit dem Betrieb weitergeht, belastet darüber hinaus jüngere Frauen stärker als ältere.

Abbildung 27: Einstellungen zu den Belastungsfaktoren im alltäglichen Leben



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 49: Wie belastend sind die folgenden Aspekte derzeit für Sie im alltäglichen Leben? Bewertung auf einer Skala von 1 „gar nicht belastend“ bis 7 „sehr stark belastend“.

Abbildung 27 zeigt, wie die Befragten die Belastung durch ausgewählte Anforderungen im alltäglichen Leben bewerten. Es wird deutlich, dass die verschiedenen möglichen Belastungsfaktoren recht unterschiedlich bewertet werden. Bezogen auf das soziale Gefüge und das Zusammenzuleben mit mehreren Generationen zeigt sich, dass sich über ein Drittel der Befragten von Generations- und innerfamiliären Konflikten belastet fühlt. 19 % der Frauen empfinden die Generationskonflikte sogar als sehr stark belastend.

Die Pflege des Grundstücks- und Betriebsgeländes und die Arbeit im Haushalt wird von deutlich mehr Frauen als belastend bewertet als Aufgaben im landwirtschaftlichen Betrieb und die Arbeit im Garten. Dabei muss Belastung nicht nur bedeuten, dass zu viel Zeit für die oben genannten Tätigkeiten aufgewendet wird, sondern auch, dass die verfügbare Zeit insgesamt nicht ausreicht, diese Tätigkeiten mit zufriedenstellendem Ergebnis durchzuführen. Auch die „Wertigkeit“ der Arbeit könnte hierbei eine Rolle spielen. Die Pflege des Grundstücks- und Betriebsgeländes sowie die Arbeit im Haushalt werden häufig von anderen Haushaltsmitgliedern nicht wirklich wahrgenommen und wertgeschätzt, was auf Dauer frustrierend sein kann. Auf landwirtschaftlichen Betrieben müssen die Familien – und in der Konsequenz der geschlechtsspezifischen innerfamiliären Arbeitsteilung oft die Frauen – überdurchschnittlich große Häuser, Grundstücke und Betriebsgelände pflegen. Dies verdeutlicht das nachfolgende Zitat, das aus einer Diskussion zu Belastungsfaktoren im Rahmen der regionalen Auftaktworkshops stammt: „[...] Aber trotzdem habe ich auch zweitausend Quadratmeter Hofgrundstück oder mit Garten. Ach, da könnte ich manchmal einfach verrückt werden. Weil ich es einfach nicht mehr in den Griff kriege.“ Die Frauen könnten ihre Belastung reduzieren, indem sie auf externe Unterstützung z. B. für Tätigkeiten im Haushalt oder bei der Pflege des Betriebsgeländes zurückgreifen. Nach Veas (2021) ist es auf landwirtschaftlichen Betrieben „leider noch recht unüblich, dass man sich Entlastung von außen holt.“ Auch diese Studie bestätigt, dass die Mehrheit der befragten Frauen (zwei Drittel bis drei Viertel) keine Unterstützung bei der Hausarbeit erhält (siehe Tabelle 5-15 in Kapitel 5.3.3). Auch begrenzte finanzielle Möglichkeiten können hierbei von Bedeutung sein.

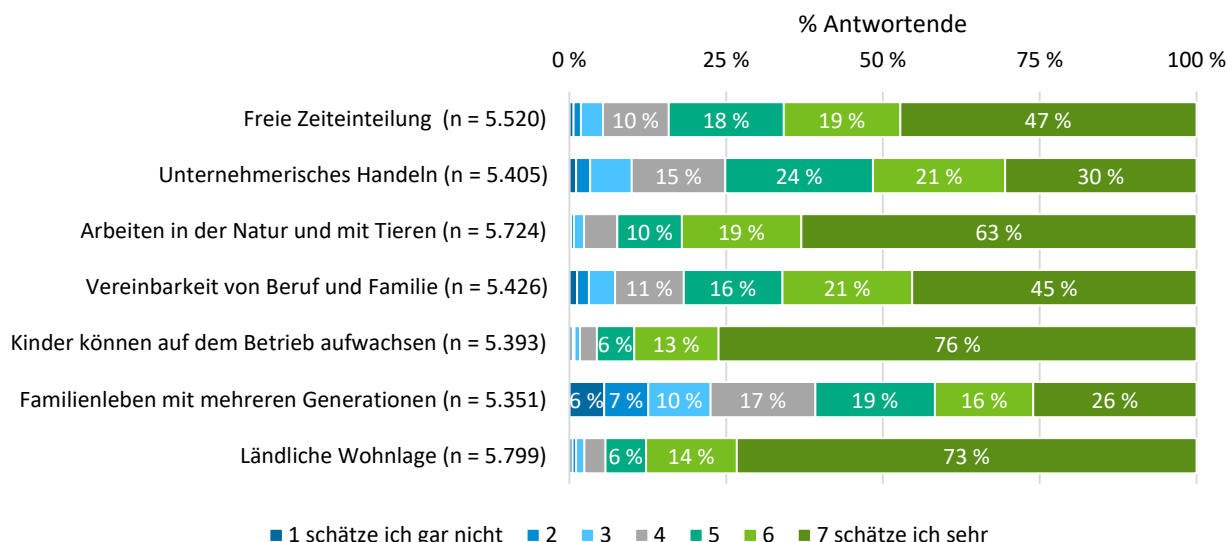
Dass sich viele Befragten im Bereich Hausarbeit belastet fühlen, wird auch von den Ergebnissen der qualitativen Analyse zu den Rollen- und Rollenkonflikten von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben unterstrichen (siehe Kapitel 3.3. in Pieper et al. (2023)). Im Rahmen der schriftlichen Befragung hatten die Teilnehmerinnen auch die Möglichkeit, persönliche Wünsche zu äußern; 72 Textfelder bezogen sich auf die persönliche Situation im Haushalt. Die Wünsche können wie folgt zusammengefasst werden: „Allgemeiner Wunsch nach Entlastung für Tätigkeiten im Haushalt“, „Wunsch nach mehr Unterstützung durch den Partner“ und „Wunsch nach externer Unterstützung“. Exemplarisch wird dies durch folgende schriftliche Äußerungen demonstriert: So wünscht sich eine Frau, „dass ich meine Zeit besser organisieren und weniger Zeit in die Hausarbeit stecken würde.“ Eine andere „[...] hätte gerne mehr Unterstützung von meiner Familie im Haushalt und Garten“, und eine weitere würde zu ihrer Entlastung gerne „einen Helfer auf dem Hof bzw. eine Reinigungsfachkraft einstellen“.

Dass Unzufriedenheit mit der verfügbaren Zeit für Haushaltstätigkeiten nicht nur ein Problem von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist, legen auch die Ergebnisse der letzten Zeitverwendungserhebung insbesondere bei berufstätigen Männern und Frauen in der Allgemeinbevölkerung nahe (Destatis, 2017). Auch hier stellt der Haushalt einen großen Stressfaktor für die Befragten dar. Gerade bei der Gruppe der Frauen hat sich die Belastung durch Haushaltstätigkeiten in den zehn Jahren seit der letzten Erhebung gewandelt, da sich in diesen Jahren ein Wandel zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen vollzogen hat. So hat sich bei Frauen, die mit einem Partner Kinder unter 18 Jahren gemeinsam erziehen, der Zeitanteil für Haushaltstätigkeiten wie kochen, putzen, waschen und bügeln 2012/2013 im Vergleich zu 2001/2002 verringert, während mehr Zeit für Erwerbsarbeit aufgewendet wird. Männer in Partnerschaften mit Kindern wenden jedoch nicht mehr Zeit für die Hausarbeit auf als zum Zeitpunkt der vorherigen Erhebung, wenn die Frau mehr arbeitet. Die Autorinnen der Zeitverwendungsstudie ziehen daraus den Schluss, dass Hausarbeit schneller erledigt wird, wegfällt oder ausgelagert wird (ebenda, S. 33). Da viele Frauen und Männer eher unzufrieden über das Zeitmanagement im Bereich Haushalt sind und angaben, dass die Zeit für den Haushalt in ihrer Lebenslage eher nicht ausreiche, lässt dies nach Interpretation der Autorinnen (ebenda, S. 40) den Schluss zu, dass Haushaltstätigkeiten nicht in erheblichem Maße ausgelagert werden, sondern von den Familienmitgliedern noch zusätzlich zur angestiegenen Erwerbsarbeit „nebenbei“ erledigt würden.

5.8.1.2 Arbeits- und Lebenskultur

Inwieweit die Befragungsteilnehmerinnen verschiedene Faktoren schätzen, die die Arbeits- und Lebenskultur auf landwirtschaftlichen Betrieben prägen, zeigt Abbildung 28. Mehr als drei Viertel der Befragten schätzen das Arbeiten mit der Natur und mit Tieren, die Möglichkeit unternehmerisch zu handeln und die freie Zeiteinteilung. Dass Kinder auf dem Betrieb aufwachsen können sowie die ländliche Wohnlage schneiden bei den Befragten ebenfalls gut ab. Offenbar überwiegen in letzterem Punkt die Vorteile des Landlebens gegenüber dessen möglichen infrastrukturellen Nachteilen des Lebens auf dem Land.

Abbildung 28: Einstellungen zur Arbeits- und Lebenskultur in der Landwirtschaft



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021, Frage 36: Was schätzen Sie am Leben bzw. Arbeiten in der Landwirtschaft bzw. auf dem Hof? Bewertung auf einer Skala von 1 „schätze ich gar nicht“ bis 7 „schätze ich sehr“.

Am vergleichsweise schlechtesten schneidet das Familienleben mit mehreren Generationen ab. Knapp ein Viertel der Befragten gab an, das Zusammenleben mit mehreren Generationen nicht zu schätzen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit den Ergebnissen zu den Belastungsfaktoren (s. o.), wo 46 % der Frauenangaben, dass sie sich von Generationskonflikten belastet fühlen. Dass das Zusammenleben mit anderen Generationen Vor- aber auch Nachteile mit sich bringt, zeigt der vergleichsweise hohe Anteil „weder – noch“-Antworten (Skalenpunkt 4) in Höhe von 17 %. Zu den Nachteilen, die auch in den regionalen Auftakt- und Ergebnisworkshops diskutiert wurden und sich ebenfalls in den offenen Textfeldern zu den persönlichen Wünschen niederschlugen, gehören Generationskonflikte zwischen der betriebsleitenden Generation und hier vor allem der Einheiratenden mit den Schwiegereltern, aber auch Konflikte mit den Hofnachfolger*innen bzw. den weichenden Erb*innen. 122 Eintragungen in offenen Textfeldern beziehen sich alleine auf das Thema „Konflikte in der Familie“. So wünschen sich mehrere Frauen, „dass mein Mann zu mir steht und sich auch mal gegen seine Eltern wendet.“ Es besteht der Wunsch, „die Familienstreitereien um die Betriebsübergabe endlich zu beenden.“

Das Zusammenleben mehrerer Generationen kann auch Vorteile mit sich bringen. Dies wird besonders in Bezug auf die Kinderbetreuung und das Abwechseln bei Hausarbeiten wie Kochen deutlich. Eine tragende Kraft sind hier besonders die anderen Frauen im Haushalt. Dass allerdings von allen Beteiligten Rücksicht gelebt werden sollte, zeigt das Zitat einer *Altenteilerin*: „Unsere beiden erwachsenen Kinder sind bereits ausgezogen, halten sich aber dennoch viel bei uns auf, mitsamt Enkelkindern. Das ist mir oft zu viel.“

Wie sich die Betreuung von Kindern mit dem Leben auf einem landwirtschaftlichen Betrieb nach Ansicht der Befragten vereinbaren lässt, illustrieren die Antworten auf das Statement „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“: Über 80 % der Befragten schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut bis sehr gut ein. Nur ein geringerer Anteil ist der Meinung, dass sich Beruf und Familie nicht gut vereinbaren lassen. Dies trifft insbesondere auf die Gruppe der weiblichen Angestellten zu und auf (Ehe-)Partnerinnen und auf andere weibliche Familienmitglieder, die außerbetrieblich arbeiten.

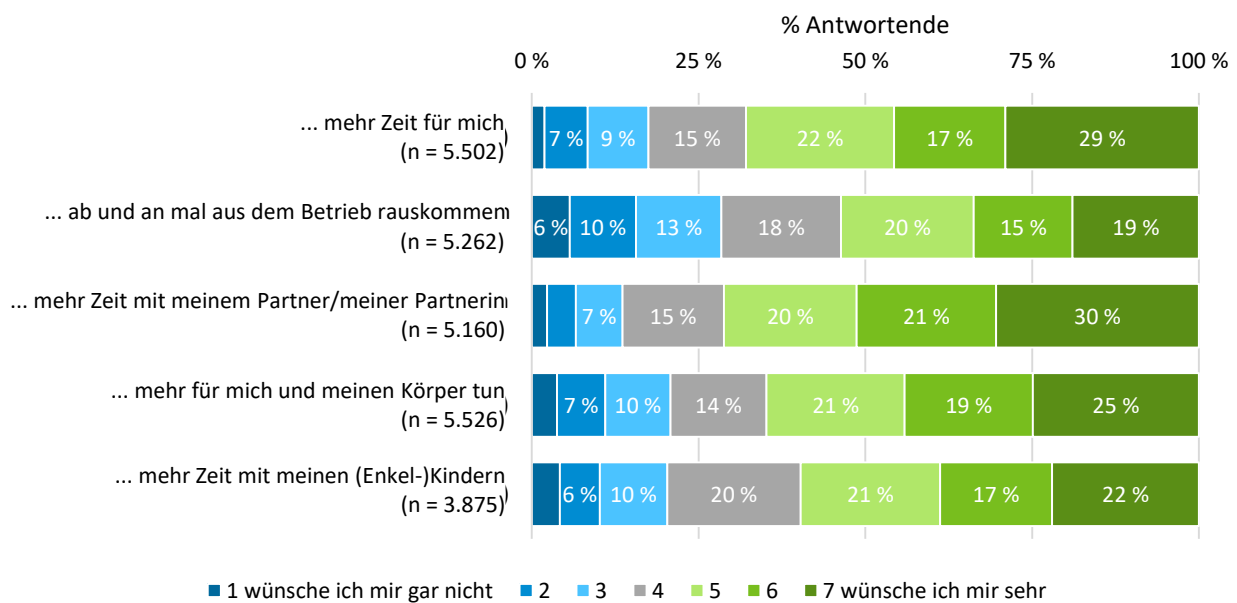
5.8.2 Ausprägung der Work-Life-Balance auf landwirtschaftlichen Betrieben

5.8.2.1 Persönliche Wünsche der Befragten in Bezug auf Work-Life-Balance

Wie die Befragten die Ausprägung ihrer Work-Life-Balance einschätzen, lässt sich anhand der Frage nach den persönlichen Wünschen der Befragten einordnen. Die Antworten auf diese Frage geben Hinweise, ob sich die Frauen mehr freie Zeit wünschen und in welchen Bereichen sie diese gerne einsetzen würden. Auch ob grundsätzlich ein starker Wunsch besteht, von Zeit zu Zeit aus dem Betrieb herauszukommen, lassen die in Abbildung 29 dargestellten Aussagen erkennen.

Über zwei Drittel der Antwortenden wünschen sich mehr Zeit für ihre Partnerschaft, Zeit für sich und Zeit für (Enkel-)Kinder. Die Aussage „mehr Zeit für (Enkel-)Kinder“ wird allerdings auch von 20 % der Befragten mittig (weder – noch) beantwortet. Dies ist insofern nicht verwunderlich, als „Zeit mit Kindern“ – anders als „Zeit für sich“ oder „Zeit für die Partnerschaft“ – sowohl Freizeit als auch Fürsorgearbeit sein kann, wie z. B. Hausaufgabenbetreuung einschließt (vgl. auch Destatis, 2017).

Abbildung 29: Persönliche Wünsche der Befragten



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 46: Wenn Sie einmal nur an sich denken, was wünschen Sie sich da für sich persönlich? Bewertung auf einer Skala von 1 „wünsche ich mir gar nicht“ bis 7 „wünsche ich mir sehr“.

Das Gefühl, zu wenig Zeit für sich, für Kinder und die Partnerschaft zu haben, ist nicht nur ein landwirtschaftsspezifisches Problem: Laut der Zeitverwendungserhebung von 2012/2013 wünschen sich 57 % aller Frauen mehr Zeit für sich selbst. Bei den Frauen, die in einer Partnerschaft Kinder erziehen, sind es etwas mehr als 60 %. Zufrieden mit dem Zeiteinsatz für Kinder sind knapp 60 % aller Frauen und etwas mehr als 50 % der paarerziehenden Frauen (ebenda, S. 39–42).

Der Wunsch nach mehr freier Zeit schlägt sich auch in den Angaben in den offenen Textfeldern zu den persönlichen Wünschen der Befragten nieder. Alleine 774 Einträge in Textfeldern beziehen sich explizit auf den Wunsch, dass der Partner oder die Partnerin mehr Zeit für die Partnerschaft und/oder für die Familie hat bzw. – aus Perspektive der älteren Frauen – gehabt hätte. Bereits vor über 30 Jahren konstatierten Claupein und Günther (1991), dass Hofinteressen in der Regel vor Einzelinteressen gingen und sich dies in verschiedensten Bereichen

des Lebens auf landwirtschaftlichen Betrieben bis hin zur sozialen Sicherung der Frauen niederschläge (vgl. hierzu auch Kapitel 5.6 zur sozialen und rechtlichen Absicherung).

Weitere 1.407 Einträge in Textfeldern beziehen sich allgemein auf den Wunsch nach mehr Zeit: für Freizeit, Urlaub, für die Partnerschaft, für sich selbst. Diese Wünsche sind über alle Altersgruppen recht gleichmäßig verteilt: sowohl junge Frauen Anfang 20 als auch ältere über 60 Jahren äußern diesen Wunsch. Die Wünsche der Frauen sind oft bescheiden formuliert: 21 Frauen äußern den Wunsch nach „etwas mehr Zeit“: „etwas mehr Zeit für Freizeit oder Urlaub“ oder auch „etwas mehr Zeit für mich und die Kinder“ oder „etwas mehr Zeit für die Partnerschaft“.

In diesem Zusammenhang könnte angenommen werden, dass die Betroffenen in der Konsequenz ein großes Bedürfnis haben, ab und zu aus dem Betrieb herauszukommen. Jedoch stimmten weniger als 50 % der Frauen diesem Wunsch zu. 16 % der Frauen wünschen sich dies kaum bzw. sogar gar nicht.

5.8.2.2 Freizeitaktivitäten und Urlaubsumfang der Befragten

Wie in den Kapiteln zuvor dargelegt, sind Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben häufig arbeitsmäßig vielfältig eingespannt und hätten gerne mehr Zeit für sich und andere. Inwiefern sie sich Zeit für Freizeitaktivitäten und Urlaub nehmen (können), wird im Folgenden ausgeführt.

Freizeitaktivitäten

Trotz der knappen Zeit werden zwei Aktivitäten von vielen Frauen täglich oder mindestens einmal pro Woche ausgeübt: gegenseitige Besuche bei Nachbarn, Freunden, Verwandten und einem Hobby nachgehen. Besonders selten sind Besuche von Kino-, Sport- oder Kulturveranstaltungen sowie Ausflüge oder Kurzreisen. Um die 80 % der Befragten gehen diesen Aktivitäten selten oder nie nach. Lediglich rund 20 % der Befragten gaben an, mindestens einmal im Monat eine Sport- oder Kulturveranstaltung zu besuchen oder Ausflüge bzw. Kurzreisen zu unternehmen (Tabelle 5-29).

Tabelle 5-29: Freizeitaktivitäten der Befragten

Antwortmöglichkeiten	n	täglich	mind. 1 x die Woche	mind. 1 x im Monat	selten	nie
		% Antwortende				
Gegenseitige Besuche bei Nachbarn, Freunden oder Verwandten	6.038	7,3 %	52,6 %	26,7 %	12,7 %	0,7 %
Essen oder etwas trinken gehen	6.040	0,2 %	16,6 %	45,8 %	33,6 %	3,8 %
Kinobesuche oder ähnliches	5.984	0,0 %	1,1 %	15,6 %	62,0 %	21,3 %
Besuch von Sport- oder Kulturveranstaltungen	5.987	0,1 %	3,9 %	19,6 %	60,4 %	16,1 %
Einem Hobby nachgehen	6.017	8,6 %	48,3 %	16,6 %	19,1 %	7,4 %
Ausflüge oder Kurzreisen unternehmen	6.006	0,0 %	1,6 %	21,2 %	67,3 %	9,8 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 39: Wie oft haben Sie in etwa im Jahr 2019 (vor der Corona-Krise) folgende Freizeitaktivitäten ausgeübt?

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Freizeitaktivitäten, die sich in den Alltag der Frauen i.d.R. recht flexibel integrieren lassen und weniger Vor- und Nachbereitungen erfordern, wie z. B. Besuche, etwas essen oder trinken gehen oder ein eigenes Hobby ausüben, einen deutlich höheren Anteil haben als Aktivitäten, die unter Umständen, weil man sich lange vorher festlegen muss oder die Termine zeitlich fixiert sind, eine Vertretung für die laufenden betrieblichen Arbeiten erfordern, z. B. bei der Betreuung von Tieren. Hier sind exemplarisch die Ausflüge oder Kurzreisen zu nennen, die von mehr als zwei Dritteln der Befragten nur selten unternommen werden.

Claupein und Günther (1991) verweisen neben objektiven Faktoren für geringe Freizeit von Landwirtschaftsfamilien auf subjektive Faktoren wie überkommene Wertorientierung, im Sinne von „ein Bauer oder eine Bäuerin brauchen keine Freizeit“. Es ist aber anzunehmen, dass der gesellschaftliche Wandel und auch das Faktum, dass zunehmend Frauen in landwirtschaftliche Betriebe einheiraten, die keinen eigenen biographischen Bezug zur Landwirtschaft mitbringen und somit nicht im Arbeitsethos landwirtschaftlicher Familien „verfangen“ sind, bereits Änderungen beim Freizeitverhalten seit der letzten bundesdeutschen Befragung von 1988 hervorgebracht haben.

Detaillierte Erhebungen im Rahmen der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 (Destatis, 2017) bezogen auf die wöchentliche Zeit, die für kulturelle Aktivitäten (ohne sportliche Aktivitäten) aufgewendet wird, zeigen, dass Frauen in der Bevölkerung dem Besuch kultureller Veranstaltungen (z. B. Theateraufführung, Besuch von Kinos oder Museen) weniger Zeit widmen als Männer. Ausgewertet nach verschiedenen Einflussfaktoren ist die verfügbare Zeit die größte Restriktion für die Ausübung kultureller Aktivitäten. Die Wegezeiten, die im ländlichen Raum noch hinzukommen, wenn die gewünschten kulturellen Veranstaltungen nicht vor Ort angeboten werden, verstärken diese Restriktion noch.

Aus den Angaben zu den Häufigkeiten der ausgeübten Freizeitaktivitäten lässt sich nicht ableiten, wie wichtig die Befragten verschiedene Formen der Freizeitgestaltung finden, d. h., ob sie spezifische Aktivitäten vermissen, da diese zum Beispiel wohnortnah nicht angeboten werden (z. B. Kino-, Sport- oder Kulturveranstaltungen).

Dehoff und Roosen (2021) erhoben im Rahmen der bayerischen Bäuerinnenstudie die Präferenzen für unterschiedliche Freizeitaktivitäten. Neben dem Wunsch nach mehr Zeit für die Partnerschaft, Zeit für sich und Zeit mit der Familie, die auch in der bayerischen Studie die größte Bedeutung hatten, waren den befragten Bäuerinnen die Möglichkeit, einem Hobby nachzugehen, und Verabredungen mit Freunden besonders wichtig. Die Bedeutung von Kurzurlaube und Ausflügen wurden nicht explizit befragt, ihnen kam aber bei den Einträgen in den offenen Textfeldern für „sonstige Freizeitaktivitäten“ die größte Rolle zu. Aber auch Zeit für den Glauben sowie Zeit im Garten und in der Natur waren für die bayerischen Frauen wichtig.

Urlaubstage und Urlaubsreisen

Erholungsurlaub ist eine soziale Errungenschaft unserer Gesellschaft und trägt maßgeblich zur Sicherung der Gesunderhaltung bei. Urlaub ist für den langfristigen Erhalt der Arbeitskraft wichtig, und ohne Regeneration kann die psychische und physische Leistungsfähigkeit leiden.

Gesetzlich stehen jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin in Vollzeit 24 Werktage Urlaub (6-Tage-Woche) bzw. 20 Werktage Urlaub (5-Tage-Woche) zu. Die durchschnittliche Anzahl der genommenen Urlaubstage³¹ von Arbeitnehmer*innen in Deutschland beträgt schon seit mehr als 20 Jahren um die 30 Tage pro Jahr (Destatis, 2023).

Wer arbeitet, braucht auch mal eine längere Pause. Das gilt auch für die Selbständigen. Diese haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub und müssen für sich selbst entscheiden, wie viel Urlaub sie für sich nehmen wollen, einige würden auch sagen „nehmen können“. Wie viele Urlaubstage sich die befragten Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (vor der Corona-Krise, 2017 bis 2019) pro Jahr durchschnittlich gegönnt haben, zeigt Tabelle 5-30.

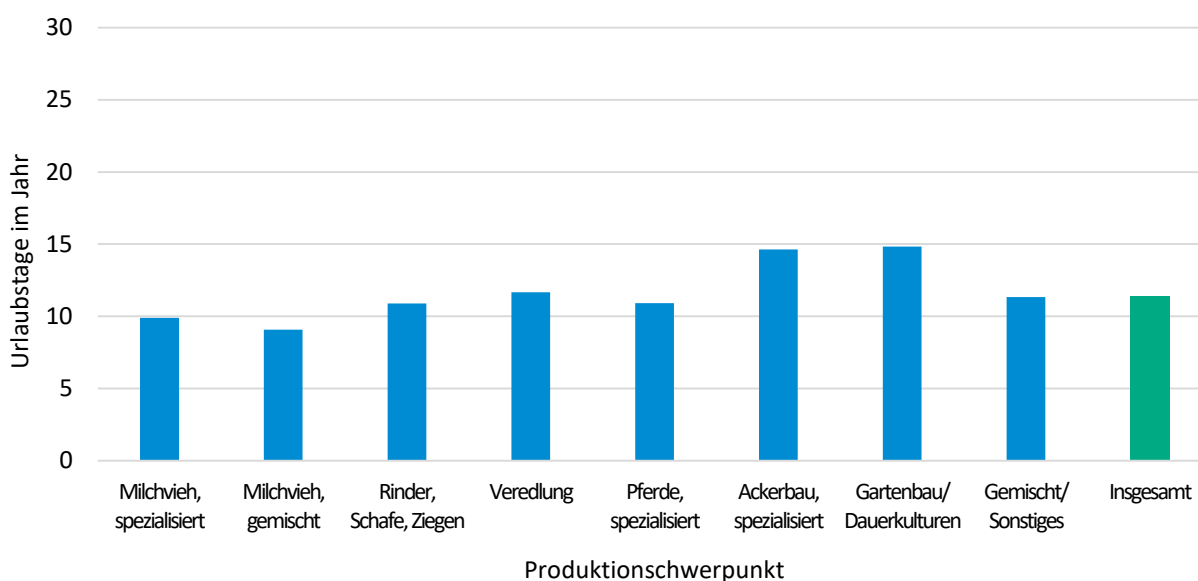
³¹ Als Urlaub zählen hierbei sowohl die Urlaubstage als auch zusätzliche, vom Arbeitgeber genehmigte freie Tage, Mutterschutzzeiten und sonstige Freistellungen.

Tabelle 5-30: Jährliche Urlaubstage der Befragten

	n	% Antwortende (n = 5.902)
Keine Urlaubstage	421	7 %
1 bis 5 Tage	1.380	23 %
6 bis 10 Tage	1.904	32 %
11 bis 15 Tage	943	16 %
16 bis 20 Tage	530	9 %
21 bis 30 Tage	644	11 %
Über 30 Tage	80	1 %
Gesamt	5.902	100 %
Mittelwert	11,4	Tage/Jahr

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 40: Wie viele Tage Urlaub haben Sie sich in der Vergangenheit (vor der Corona-Krise) pro Jahr durchschnittlich gegönnt? Denken Sie dabei bitte an die Jahre 2017–2019.

Im Durchschnitt haben die befragten Frauen rund 11 Tage im Jahr Urlaub gemacht. 7 % der Frauen hatten keinen einzigen Urlaubstag. Unterschiede ergeben sich zum einen zwischen den Positionen der Frauen auf den Betrieben und zum anderen hinsichtlich des Alters. So machen Frauen der Gruppen *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung*, also die aktiv wirtschaftende Generation, weniger Urlaub als *Altenteilerinnen* und *andere weibliche Familienmitglieder*, zu denen auch die Hofnachfolgerinnen gehören. Am meisten Urlaub nehmen aufgrund ihres Anspruchs auf Urlaub erwartungsgemäß die *weiblichen Angestellten und Auszubildenden*. Dass die Anzahl der Urlaubstage auch mit der (Mit-)Verantwortung auf dem Betrieb zusammenhängen könnte, zeigt ein Blick auf die Urlaubstage in Abhängigkeit vom Alter. So haben Frauen, die jünger als 35 Jahre alt sind, mehr Urlaubstage als Frauen zwischen 35 und 64 Jahren. Die Altersgruppe ab 65 Jahren macht im Durchschnitt knapp 14 Tage im Jahr Urlaub, in etwa genauso viel wie die Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren. Die Urlaubsdauer unterscheidet sich also zwischen der „betrieblich aktiveren Generation“ und der passiveren Generation, die vorerst oder wieder mehr Freiheiten zu besitzen scheint.

Abbildung 30: Durchschnittliche Urlaubstage der Befragten nach Betriebsform

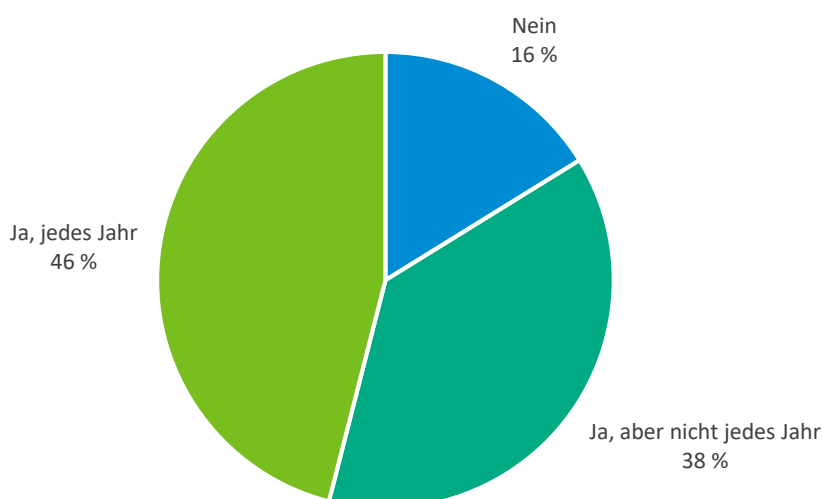
Anm.: n = 5.878

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 40: Wie viele Tage Urlaub haben Sie sich in der Vergangenheit (vor der Corona-Krise) pro Jahr durchschnittlich gegönnt? Denken Sie dabei bitte an die Jahre 2017–2019.

Erwartungsgemäß wenig Urlaub machen Frauen von Futterbaubetrieben und hier insbesondere von Milchviehbetrieben. Frauen von spezialisierten Ackerbaubetrieben und Betrieben mit Sonder- und Dauerkulturen haben die meisten Tage Urlaub. Die befragten Frauen von Pflanzenbaubetrieben profitieren in Bezug auf die Urlaubstage also von der Saisonalität der pflanzlichen Produktion.

Interessant ist auch der Vergleich mit der letzten bundesweiten Befragung von Bäuerinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben aus dem Jahr 1988 (Claupein und Günther, 1991). Damals machten die Befragten nur 7,5 Tage Urlaub pro Jahr. 33 % der Bäuerinnen machten damals keinen Urlaub, ein weiteres Drittel machte Urlaub, aber nicht jährlich und 35 % machten jährlich Urlaub. Da 99 % der Bäuerinnen 1988 in ihrem Urlaub auch verreisten, lässt sich ein Vergleich zu den unternommenen Urlaubsreisen der aktuellen Befragung ziehen (Abbildung 31). Während in der Studie von 1988 nur 67 % der Befragten in ihrem Urlaub auch verreisten, sind es in dieser Untersuchung 84 %, wenngleich in beiden Untersuchungen die Reisen nicht in jedem Jahr erfolgten. Immerhin 46 % der Befragten dieser Untersuchung haben sich jährlich eine Urlaubsreise gegönnt.

Abbildung 31: Urlaubsreisen der Befragten



Anm.: n = 6.011

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 41: Haben Sie in den Jahren 2017–2019 (also vor der Corona-Krise) Urlaubsreisen unternommen?

Insgesamt zeigt sich, dass in den letzten 30 Jahren die freie Zeit bei den Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zugenommen hat, die durchschnittlich freien Tage aber immer noch weit hinter dem liegen, was in der deutschen Bevölkerung üblich ist. Welchen Einfluss der arbeitserleichternde technische Fortschritt, die Beschäftigung von familienfremden Arbeitskräften oder der gesellschaftliche Wandel mit einem veränderten Wertekanon in Bezug auf Freizeit und Urlaub hierbei hatte, kann auf Grundlage der vorliegenden Datenbasis nicht beantwortet werden. Es ist aber anzunehmen, dass all diese verschiedenen Faktoren einen Einfluss haben.

Die Gründe, warum kein oder wenig Urlaub von der betrieblichen Arbeit genommen wurde, wurde in dieser Untersuchung nicht erfragt. Allerdings haben Dehoff und Roosen (2021) in der bayerischen Bäuerinnenstudie zu dieser Frage einige Einblicke gewinnen können. So gaben diejenigen bayerischen Bäuerinnen, die (fast) nie Urlaub machten, an, aus Mangel an einer Ersatzkraft keinen Urlaub machen zu können (70 % der Antworten), keine Zeit (51 %) oder auch nicht genug Geld (26 %) für Urlaub zu haben. Dass diese Gründe auch in der vorliegenden Befragung von Bedeutung sind, zeigen u. a. einige Einträge in den offenen Textfeldern zu den persönlichen Wünschen der Befragten. Mehrere Frauen wünschten sich eine Vertretungskraft für sich oder auch ihren Mann, um in Urlaub fahren zu können. Auch finanzielle Begrenzungen spielen bei den Befragten dieser Untersuchung eine

Rolle: So konnten sich 24 % der Frauen in den letzten drei Jahren „einmal“ (9 %) oder „mehrmals“ (15 %) keine einwöchige Ferienreise leisten (vgl. Kapitel 5.5.3).

5.8.3 Arbeits- und Lebenszufriedenheit

5.8.3.1 Allgemeine Lebenszufriedenheit

Die in den vorangegangenen Abschnitten dargelegten Ausprägungen der Work-Life-Balance von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben können sich nach Guest (2002) sowohl in der Lebenszufriedenheit als auch in der mentalen und körperlichen Gesundheit der Befragten niederschlagen. Eine aus Sicht der Befragten unausgewogene Work-Life-Balance kann zudem soziale Interaktionen beeinträchtigen, dies kann sich zum Beispiel in den oben beschriebenen innerfamiliären Konflikten ausdrücken.

Die der vorliegenden Studie zugrundeliegende Konzeption der Befragung war nicht explizit für eine Analyse der Work-Life-Balance ausgerichtet. Ein Teil der Befragung orientiert sich aber thematisch am „Quality of Life-Ansatz“ zur Messung der subjektiven Lebenszufriedenheit anhand eines für alle Länder definierten Indikatorensets (siehe (OECD, 2022; Guest, 2002; Die Bundesregierung, 2016). Zur Bewertung der Lebensqualität wurden in dieser Untersuchung einige Fragen z. B. aus dem European Quality of Life Survey von Eurostat (eurostat, 2017) übernommen und an die spezifische Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben angepasst. Auch in anderen Untersuchungen zur Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wurden ähnliche Fragen zur Lebenszufriedenheit gestellt, zum Teil aber mit unterschiedlichen Skalen (Claupein und Günther, 1991; Schanz et al., 2018; Weinberger-Miller, 2010b; Dehoff und Roosen, 2021).

„Lebensqualität steht für eine mehrdimensionale, individuelle und kollektive Vorstellung von Wohlfahrt und bezieht sich auf materielle und immaterielle Lebensbedingungen sowie auf subjektives Wohlbefinden gleichermaßen“ (Böhnke, 2011). Die Antworten auf die subjektiven Fragen sollten daher nicht isoliert, sondern im Zusammenhang mit anderen Ergebnissen betrachtet werden (siehe Kapitel 5.8.3.2).

Zur Ermittlung der allgemeinen Lebenszufriedenheit der befragten Frauen wurde die etablierte und geprüfte Kurzsкала Lebenszufriedenheit (L-1) verwendet (Beierlein et al., 2015). Die Frauen wurden gefragt, wie zufrieden sie gegenwärtig alles in allem mit ihrem Leben sind. Auf einer Skala von 0 „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 „voll und ganz zufrieden“ bewerten die befragten Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ihre Lebenszufriedenheit im Mittel mit 6,9 (Tabelle 5-31). Der Wert liegt damit nur leicht unterhalb des Werts, der von der OECD für Deutschland veröffentlicht wurde (Mittelwert von 7,3 im Jahr 2020). Die Menschen in Deutschland sind im Allgemeinen etwas zufriedener mit ihrem Leben als der Durchschnitt der OECD-Bürger (OECD 2022).

Ein Vergleich der Mittelwerte der Lebenszufriedenheit nach der Position der Frauen im Betrieb zeigt – insgesamt betrachtet – keine bemerkenswerten Unterschiede, lediglich die befragten *Altenteilerinnen* zeigten eine höhere Lebenszufriedenheit. Dieser Befund bestätigt sich auch in der Analyse nach Altersgruppen. So sind die Befragten der Altersgruppen der 65-Jährigen und älter (Mittelwert 7,6) und der unter 25-Jährigen (Mittelwert 7,4) gegenwärtig mit ihrem Leben am zufriedensten, während die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen von allen am wenigsten zufrieden ist (Mittelwert 6,6). Dies scheint nicht ungewöhnlich zu sein. Denn verschiedene Lebenszufriedenheitsstudien bestätigen, dass die Lebenszufriedenheit mit zunehmendem Alter zunächst abnimmt und dann wieder ansteigt und somit einen typischen U-förmigen Verlauf zeigt (van Suntum et al., 2010). Betrachtet man die Lebenszufriedenheit nach Produktionsrichtung der Betriebe, so zeigen die Ergebnisse, dass Frauen von Milchviehbetrieben im Mittel etwas weniger zufrieden mit ihrem gegenwärtigen Leben sind als Frauen von Betrieben anderer Produktionsrichtungen.

Tabelle 5-31: Lebenszufriedenheit der Befragten

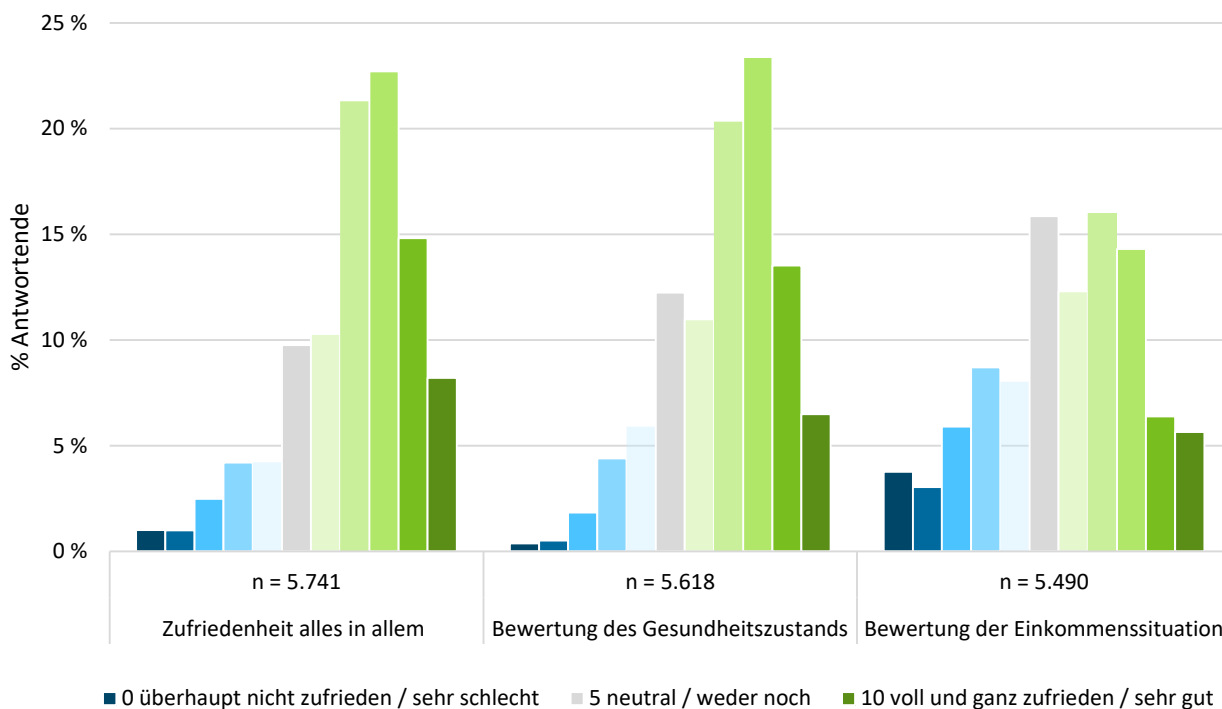
Skala	n	% Antwortende (n = 5.741)
0 Überhaupt nicht zufrieden	58	1,0 %
1	57	1,0 %
2	143	2,5 %
3	241	4,2 %
4	242	4,2 %
5	560	9,8 %
6	591	10,3 %
7	1.223	21,3 %
8	1.304	22,7 %
9	851	14,8 %
10 Voll und ganz zufrieden	471	8,2 %
Gesamt	5.741	100 %
Überhaupt nicht bis eher unzufrieden (0 bis 4)	741	12,9 %
Neutral / weder noch (5)	560	9,8 %
Eher zufrieden bis voll und ganz zufrieden (6 bis 10)	3.969	77,3 %
Mittelwert	6,92	
Standardabweichung	2,14	

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

5.8.3.2 Bewertung der Lebenszufriedenheit, des Gesundheitszustands und der Einkommenssituation

Die Frauen wurden in der Onlinebefragung nicht nur nach ihrer Lebenszufriedenheit, sondern auch bezüglich ihrer eigenen Gesundheit und ihrer Einkommenssituation auf Basis einer 11-Punkte-Skala befragt (vertiefte Auswertungen in den Kapiteln 5.5.2 und 5.7.2). Die Zusammenstellung der Ergebnisse zeigt, dass die Bewertung der Einkommenssituation insgesamt schlechter ausfällt als die Lebenszufriedenheit und die Bewertung der eigenen Gesundheit (Abbildung 32).

Die Ergebnisse zeigen in Bezug auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, dass trotz einer Vielzahl von Anforderungen im Lebens- und Arbeitsumfeld die Befragten überwiegend zufrieden mit ihrem Leben sind. Inwiefern die Befragten ihre Lebenszufriedenheit systematisch zu optimistisch bewertet haben, „vielleicht weil es schwerfällt, das eigene Unglück gegenüber sich selbst oder einem Interviewpartner zuzugeben oder einfach weil man sich an schwere Lebensumstände gewöhnt hat“ (Felbermayer et al., 2017), muss an dieser Stelle offen bleiben. Betrachtet man die kumulierten Häufigkeiten der Skalenpunkte 0 bis 4, so wird deutlich, dass 29 % der Frauen ihre Einkommenssituation als sehr schlecht bis eher schlecht einschätzen, dagegen nur 13 % der Befragten mit ihrem Leben überhaupt nicht bis eher unzufrieden sind. Wenngleich die Lebenszufriedenheit im Allgemeinen mit steigendem Einkommen auch wächst, so ist das Einkommen nur einer von mehreren Faktoren für das Wohlbefinden. Gesundheit spielt sicherlich auch eine wichtige Rolle. So bewerten genauso viele Frauen ihren Gesundheitszustand als schlecht, wie Frauen mit ihrem Leben unzufrieden sind.

Abbildung 32: Einschätzung von Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand und Einkommenssituation

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben? Skala von 0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „voll und ganz zufrieden“ (n = 5.741); Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen? Skala von 0 = „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“ (n = 5.618); Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation? Skala von 0 = „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“.

5.8.4 Zwischenfazit

Der Wunsch der befragten Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben nach mehr Zeit, über die sie frei verfügen können – sei es, um sie für ihre (Enkel-)Kinder, die Partnerschaft oder für sich selbst zu verwenden –, wird insgesamt sowohl in den geschlossenen Fragen als auch in den offenen Textfeldern sehr deutlich. Dies deutet darauf hin, dass, aus der Perspektive der persönlichen Prioritäten heraus betrachtet, die „Zeit für Arbeit“ und die „Zeit für Privatleben“ bei der ganz überwiegenden Zahl der Befragten aktuell nicht im Gleichgewicht sind.

Dieses Ungleichgewicht kann sich auf die Lebenszufriedenheit, die Gesundheit, aber auch auf die sozialen Interaktionen im persönlichen Umfeld negativ auswirken. Konflikte im familiären Umfeld gehören neben dem Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft und der Planungsunsicherheit für große betriebliche Investitionen zu den größten Belastungsfaktoren im Lebens- und Arbeitsumfeld der Frauen. Ob zwischenmenschliche Konflikte Ursache oder Folge einer an die Bedürfnisse der Befragten nicht angepassten Work-Life-Balance sind, lässt sich auf Grundlage der quantitativen Befragungsergebnisse nicht beantworten.

Es wäre anzunehmen, dass die Betroffenen in der Konsequenz der wenigen Freizeit und möglicher innerfamiliärer Konflikte ein großes Bedürfnis haben, ab und zu aus dem Betrieb herauszukommen. Dies scheint aber nicht der Fall zu sein, wie die Befragungsergebnisse nahelegen. Eine Lösung des Zeitdilemmas scheint also weniger in Auszeiten vom Betrieb zu liegen, sondern eher in einer Verschiebung von „mehr Zeit für verpflichtende Aufgaben mit wenig persönlichem Handlungsspielraum“ in Richtung „mehr Zeit zur freien Verfügung“. Dies kann perspektivisch nur durch eine gleichmäßigere Teilung von Fürsorgearbeit innerhalb der Partnerschaft und durch Unterstützung der Frauen bei der Vielzahl ihrer Aufgaben erreicht werden, die aber nicht zu Lasten anderer weiblicher Familienmitglieder, z. B. der Töchter oder (Schwieger-)Mütter, gehen sollte.

Insgesamt ist allerdings festzuhalten, dass die befragten Frauen trotz einer Vielzahl von Anforderungen im Lebens- und Arbeitsumfeld überwiegend zufrieden mit ihrem Leben sind.

5.9 Daseinsvorsorge und ehrenamtliches Engagement

Das Leben im ländlichen Raum prägt die Lebens- und Arbeitssituation vieler Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Mit dem Leben im ländlichen Raum wird oft „Abgehängtsein“ verbunden, so im Zusammenhang mit fehlenden öffentlichen und privaten Infrastrukturen der Daseinsvorsorge, mit wirtschaftlichem Nachteil vor allem im Hinblick auf Arbeitsplatzverluste und Abstiegssängste und kulturell mit einer Ablehnung moderner und kosmopolitischer Wertvorstellungen (Weingarten und Steinführer, 2020). Dass ländliche Räume in Deutschland allerdings sehr vielfältig und keineswegs per se abgehängt sind, zeigen die Daten des Landatlasses des Thünen-Instituts³² (Weingarten und Steinführer, 2020).

In einem engeren Verständnis zählen zur Daseinsvorsorge „Dienstleistungen, an deren Angebot ein besonderes öffentliches Interesse besteht“ und die von öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Akteuren sowie ehrenamtlich von Privatpersonen (z. B. sozialen Diensten oder Freiwilligen Feuerwehren) erbracht werden (Weingarten und Steinführer, 2020; Neu, 2009).

Wichtige Fragen für die Lebenssituation der Frauen betreffen die Mobilität z. B. im Hinblick auf Erwerbstätigkeit und Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen, aber auch die Vereinbarkeit von Carearbeit und Beruf (Neu und Nikolic, 2012). Es ist es kaum möglich, die „typische Frau“ im ländlichen Raum anzutreffen (Becker et al., 2006). Die Lebenssituation der Frauen wird von verschiedenen Einflussgrößen, u. a. von der Region, in der sie leben, geprägt (Tuitjer, 2016).

Im Gegensatz zu anderen Studien betrachtet die vorliegende Studie speziell die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Im Rahmen der Befragung wurde dazu vor allem die Daseinsvorsorge aus den Bereichen der technischen und sozialen Dienstleistungen genauer erfragt. Mit Hilfe der Typisierung ländlicher Räume des Thünen-Instituts (Küpper, 2016), zu denen alle Landkreise in Deutschland eindeutig zugeordnet werden können, kann der Wohnort der Frauen nach seiner Ländlichkeit entsprechend kategorisiert werden.

Dosch (2021) differenziert Daseinsvorsorge als Grundlage für subjektive Zufriedenheit weiter in Grundversorgung, Daseinsvorsorge „Mindeststandard“ und „Daseinsvorsorge plus“. Zu letzterer gehört eine umfassende Teilhabe der Bevölkerung, die auch bürgerschaftliches Engagement einschließt. Inwiefern die befragten Frauen sich bürgerschaftlich engagieren, wird im zweiten Teil des Kapitels untersucht.

5.9.1 Daseinsvorsorge

5.9.1.1 Ländlichkeit der Wohnorte der Frauen

Zur Einordnung der Wohnorte der befragten Frauen wurde die flächendeckend für Deutschland vorliegende Thünen-Typisierung auf Ebene der 361 Kreisregionen in sehr ländliche, eher ländliche und nicht ländliche Regionen (verdichtete metropolitan geprägte Ballungsräume und Großstädte) verwendet. Die ländlichen Regionen wurden zusätzlich nach der Dimension guter bzw. weniger guter sozioökonomischer Lage typisiert (Küpper, 2016). Die befragten Frauen wurden gebeten, den Landkreis, in dem sie wohnen, anzugeben. Dieser kann mit dem Sitz der Betriebsstätte des landwirtschaftlichen Betriebs übereinstimmen, muss es aber nicht zwingend. Über die Angaben zum Landkreis wurde die Region, in der die Befragte lebt, dem Raumtyp nach (Küpper, 2016) zugeordnet.

Die Ergebnisse in Tabelle 5-32 zeigen, dass 90 % der Befragungsteilnehmerinnen aus sehr ländlichen oder eher ländlichen Regionen kommen, etwas mehr als die Hälfte davon aus Regionen mit einer weniger guten sozioökonomischen Lage. Mit der Befragung werden die verschiedenen regionalen Situationen in Deutschland erfasst.

³² Für allgemeine Angaben zur Ländlichkeit der Landkreise in Deutschland wird auf den Landatlas (2022) des Thünen-Instituts verwiesen, der regelmäßig überarbeitet wird.

Tabelle 5-32: Wohnort der Teilnehmerinnen nach Raumtyp

	n	% Antwortende (n = 4.171)
Sehr ländlich / weniger gute sozioökonomische Lage	1.318	31,6 %
Sehr ländlich / gute sozioökonomische Lage	815	19,5 %
Eher ländlich / gute sozioökonomische Lage	947	22,7 %
Eher ländlich / weniger gute sozioökonomische Lage	675	16,2 %
Nicht ländlich	416	10,0 %
Gesamt	4.171	100 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 67: In welchem Landkreis wohnen Sie?; Auswertung nach Raumtyp des Thünen-Landatlasses, vgl. Küpper (2016).

In den Auftaktworkshops, die zu Beginn der Studie in verschiedenen Regionen Deutschlands stattgefunden haben, wurde deutlich, dass die Qualität der Anbindung an den öffentlichen Personenverkehr den Alltag der Frauen stark beeinflusst. Sie müssen jüngere Kinder und Angehörige der älteren Generation häufig zu notwendigen Terminen und Freizeitaktivitäten fahren, oft auch als „Elterntaxi“ oder überspitzt „Mamataxi“ bezeichnet. Wenn die Anbindung an den öffentlichen Personenverkehr gut ist, können von den Frauen „abhängige“ Haushaltsmitglieder (Kinder und Altenteiler ohne Führerschein oder Pkw) solche Wege vermehrt allein zurücklegen. Die Anbindung an den öffentlichen Personenverkehr ist auch für Frauen, die außerbetrieblich arbeiten, relevant.

Wie die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen (Tabelle 5-33), bezeichnet die Mehrzahl der Teilnehmerinnen ihren Wohnort als schlecht an den ÖPNV angebunden, nur knapp ein Drittel beurteilt die Anbindung als gut bis sehr gut. Hinsichtlich der Verkehrsanbindung lassen sich regionale Unterschiede erkennen. Die Skalenpunkte einer guten Verkehrsanbindung (Skala 5 bis 7) wurden häufiger in der Region Mitte-West gewählt. In den Landkreisen des Raumtyps „nicht ländlich“ wird die Anbindung von 51,5 % der Frauen als „gut“ bis „sehr gut“ bezeichnet. Es zeigt sich erwartungsgemäß, dass Regionen, die dem Raumtyp „eher ländlich“ zuzuordnen sind, nach Einschätzung der Befragten eine bessere Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel haben als „sehr ländliche“ Regionen.

Tabelle 5-33: Anbindung der Wohnorte der Teilnehmerinnen an öffentliche Verkehrsmittel

Skala	n	% Antwortende (n = 5.687)
1 Überhaupt nicht angebunden	935	16,4 %
2	1.426	25,1 %
3	893	15,7 %
4	720	12,7 %
5	625	11,0 %
6	457	8,0 %
7 Sehr gut angebunden	631	11,1 %
Gesamt	5.687	100 %
Keine Angaben	1.658	
Teilnahme insgesamt	7.345	
Mittelwert	3,45	
Überhaupt nicht bis nicht gut angebunden (Skalenpunkte 1 bis 3)	3.254	57,2 %
Weder nicht noch gut angebunden (Skalenpunkt 4)	720	12,7 %
Gut bis sehr gut angebunden (Skalenpunkte 5 bis 7)	1.713	30,1 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 42: Wie gut ist Ihr Wohnort an öffentliche Verkehrsmittel angebunden?

In einer weiteren Frage wurden die Frauen gebeten, die Entfernungen (km) zu wichtigen Einrichtungen der Daseinsvorsorge zu schätzen (Tabelle 5-34). Dabei zeigt sich, dass die Entfernung zur Kinderbetreuung mit durchschnittlich 3,7 km am geringsten ist, gefolgt von der Grundschule. Die Entfernungen zum Lebensmittelladen und zur Hausärztin / zum Hausarzt liegen im mittleren Bereich. Am weitesten entfernt liegt der außerbetriebliche Arbeitsplatz. Einige Frauen legen über 200 km für die Fahrt zum Hausarzt, zur Kinderärztin oder zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz zurück. Inwiefern diese größeren Fahrtstrecken für die ärztliche Versorgung notwendig sind oder auf einer individuellen Präferenz beruhen (z. B. Wahl spezieller Haus- oder Kinderärzte) lässt sich hier nicht beantworten.

Tabelle 5-34: Entfernung des Wohnorts zu Infrastrukturen der Daseinsvorsorge und zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz in km

Wie weit vom Wohnort sind (in km) ... entfernt?	n	Mittelwert	Median	Standardabweichung
Kinderbetreuung	4.823	3,7	3	9,2
Grundschule	5.173	4,4	3	7,6
Lebensmittelladen	5.481	4,7	4	3,4
Hausärztin/-arzt	5.606	6,3	5	11,1
Kinderärztin/-arzt	5.068	11,4	10	9,2
Außerbetrieblicher Arbeitsplatz	2.419	22,3	15	35,0

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 43: Wie weit entfernt von Ihrem Wohnort sind folgende Einrichtungen durchschnittlich? Bitte für jede Kategorie die Entfernung in km in etwa schätzen.

Der Landatlas des Thünen-Instituts geht von einer allgemein akzeptierten Obergrenze für die Wegezeit von 15 Minuten zu Infrastrukturen der Daseinsvorsorge aus³³. Die Art der Fortbewegung bestimmt, welche Strecken in dieser Zeit zurückgelegt werden können: Mit dem Auto können bei einer durchschnittlichen Pkw-Geschwindigkeit von 33 km/h über alle Straßentypen ca. 8,25 km zurückgelegt werden. Zu Fuß sind es in der gleichen Zeit nur ca. 1,2 km. Demnach könnten die befragten Frauen im Mittel Kinderbetreuungseinrichtungen, Grundschule, Lebensmittelladen und Hausärztin in weniger als 15 Minuten mit dem Auto erreichen.

Der Abschlussbericht der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ (BMI, 2019)³⁴ zeigt folgende Entfernungen für den Durchschnitt der Kommunen in Deutschland: Grundschule, 3,3 km, Lebensmittelladen 4,1 km, Hausarzt 3,7 km und Kinderarzt 10,1 km. Somit lässt sich vermuten, dass die befragten Frauen in dieser Studie in Bezug auf die obengenannten Infrastrukturen der Daseinsvorsorge etwas schlechter gestellt sind als der Durchschnitt der Bevölkerung, ein direkter Vergleich erscheint jedoch aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden als nicht sinnvoll.

Die Auswertung der Antworten nach den Raumtypen des Thünen-Instituts (Tabelle 5-35) zeigt, dass bei einigen Infrastrukturen der Daseinsvorsorge die durchschnittlichen Distanzen mit geringerer Ländlichkeit und besserer sozioökonomischer Lage tendenziell abnehmen.

³³ <https://www.landatlas.de/wohnen/nahversorgung.html>

³⁴ Die Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ wurde vom BMI koordiniert und von den drei Ressorts BMI, BMEL und BMFSFJ begleitet.

Tabelle 5-35: Durchschnittliche Entfernungen zu Infrastrukturen der Daseinsvorsorge und zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz nach Raumtyp in km

	Mittelwerte der Entfernungen vom Wohnort (in km) nach Raumtyp					
	n	weniger gute sozioökonomische Lage		gute sozioökonomische Lage		
		sehr ländlich	eher ländlich	sehr ländlich	eher ländlich	nicht ländlich
Außerbetriebl. Arbeitsplatz (falls relevant)	1.727	24,7	28,5	20,4	18,6	22,2
Kinderärztin/Kinderarzt	3.687	13,5	11,2	12,5	9,3	6,9
Lebensmittelladen	3.972	5,3	4,9	4,6	4,0	3,4
Grundschule	3.755	4,8	5,7	4,0	3,6	3,2
Hausärztin/Hausarzt	4.065	6,9	7,7	6,3	5,2	4,5
Kinderbetreuung (für Kinder bis 6 Jahre)	3.487	4,2	3,9	3,4	3,1	3,5

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 43: Wie weit entfernt von Ihrem Wohnort sind folgende Einrichtungen durchschnittlich?; nach Raumtyp (vgl. Küpper 2016).

Kuhlmann (2016) berichtet in einer Befragung von Landfrauen in Nordrhein-Westfalen von Pendeldistanz zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz von im Durchschnitt 14 km. Dabei ist zu bedenken, dass Nordrhein-Westfalen in weiten Teilen eher vergleichsweise dicht besiedelt ist. Die hier vorliegende Studie wurde deutschlandweit durchgeführt und umfasst Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte und langen Distanzen zu größeren Orten (z. B. in Ostdeutschland). Zu beachten ist, dass nicht nur die Ländlichkeit und sozioökonomische Lage der Region die Distanz zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz beeinflussen, auch der Ausbildungsstand der Frauen und die Frage, ob in der Region ein qualifikationsentsprechender Arbeitsplatz vorhanden ist, haben Einfluss auf die Pendeldistanz. Dabei ist anzunehmen, dass mit zunehmender Qualifikation der Frauen die Pendeldistanz zum außerbetrieblichen Arbeitsplatz tendenziell steigt.

5.9.1.2 Anbindung an das Internet

Eine vom BMEL in Auftrag gegebene Studie kommt zu dem Schluss, dass Digitalisierung einen ‚Haltefaktor‘ im ländlichen Raum darstellen könnte (Fahning et al., 2018). Computer (PC, Laptop, Tablet) sind im Arbeitsalltag der Frauen angekommen, aber weiterführende IT-Technik, wie z. B. eine eigene Homepage, internetbasierte Plattformen oder soziale Medien gehörten bei den meisten der von Fahning et al. (2018) befragten Frauen noch nicht zum Arbeitsalltag. Bezogen auf den Agrarbereich zeigt die Untersuchung, dass digitale Anwendungen sowohl im pflanzlichen als auch im tierischen Produktionsbereich weit fortgeschritten sind. Das Vorhandensein einer guten Internetverbindung ist für viele digitale Anwendungen die technische Voraussetzung, um diese auch sinnvoll nutzen zu können.

Die Mehrheit der in dieser Studie befragten Frauen gibt an, nach ihrer Einschätzung über einen schnellen Internetanschluss zu verfügen (Tabelle 5-36), aber der Anteil derer, die ihren Internetanschluss als nicht schnell einstufen, liegt mit knapp 43 % immer noch recht hoch. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten – weniger als 1 % – verfügt über keinen Internetzugang. Demnach können nicht alle Frauen bzw. die Betriebe, auf denen sie arbeiten oder leben, die Möglichkeiten ausschöpfen, die die Digitalisierung bieten kann.

Tabelle 5-36: Eigene Einschätzung der Frauen zur Anbindung an das Internet

Haben Sie einen Internetanschluss?	n	% Antwortende (n = 5.749)
Nein, keinen Anschluss	33	0,6 %
Ja, einen langsamen Anschluss	2.447	42,6 %
Ja, einen schnellen Anschluss	3.269	56,9 %
Gesamt	5.749	100 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 44: Haben Sie einen Internet-Anschluss?

Ein schneller Internetanschluss ist bei den Befragten etwas weniger weit verbreitet, als dies nach den vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) Ende 2021 veröffentlichten Zahlen zur Breitbandverfügbarkeit in Deutschland zu erwarten wäre. Demnach hatten Stand Juni 2021 rund 69 % der 4,4 Mio. Haushalte im ländlichen Raum in Deutschland Zugang zu Breitband-Anschlüssen von mindestens 100 Mbit/s³⁵. Ein etwas höherer Anteil von Frauen aus Wohnorten vom Typ „sehr ländlich, weniger gute sozioökonomische Lage“ in dieser Stichprobe als in der Grundgesamtheit könnte diese Diskrepanz erklären. Bei den befragten Frauen mit Wohnorten vom Typ „sehr ländlich, weniger gute sozioökonomische Lage“ ist der Anteil mit schnellem Anschluss etwas niedriger (51,5 %) als insgesamt. Zudem ist zu bedenken, dass es oft höhere Übertragungsleistungen in den Angaben der Netzentur / des Anbieters gibt, als diese am Endgerät realisiert werden.

Unsere Befragung zeigt ein ähnliches Bild wie die in 2017 durchgeführte Befragung von Fahning et al. (2018). Die Mehrheit (58 %) der Frauen, die im ländlichen Raum selbständig arbeiten (hierzu gehörten auch die Frauen aus der Landwirtschaft), war mit ihrer Internetverbindung zu Hause „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“. Jeweils mehr als 50 % der von Fahning et al. (2018) befragten selbständigen Frauen verwendeten das Internet für digitale Werbung und für soziale Medien. Häufig genannt wurden auch digitale Speichermedien (46 %) und internetbasierte Plattformen (37 %). Von abhängig beschäftigten Frauen wurde in derselben Studie die Möglichkeit, Homeoffice nutzen zu können, positiv bewertet, da es die zum Pendeln notwendige Zeit entscheidend verringern könnte. Dies führte in der Studie von Fahning et al. zur Beurteilung von Digitalisierung als möglichen „Haltefaktor“ für Frauen im ländlichen Raum.

Fahning et al. (2018) plädieren nachdrücklich dafür, den digitalen Wandel im ländlichen Raum weiterhin auf vielfältige Weise zu fördern (z. B. durch innovative Gründungen wie Start-Ups durch und mit Frauen) und damit vor allem Frauen Chancen zu bieten, trotz traditioneller Geschlechterrollenbilder neue und andere Erwerbswege zu gehen und so mehr persönliche Selbständigkeit zu erreichen. Sie weisen aber auch darauf hin, dass die Digitalisierung zwar die Arbeit erleichtern, aber auch Nachteile bringen kann. Im Zusammenhang mit der hier vorliegenden Studie ist vor allem zu bedenken, dass als Gründe für die außerbetriebliche Arbeit von vielen Frauen auch der „Kontakt zu anderen Menschen“ außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebs genannt wurde, der im Homeoffice evtl. nicht – oder nur virtuell – gegeben ist.

³⁵ <https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Pressemitteilungen/2021/127-scheuer-breitbandausbau-auf-kurs.html>

5.9.2 Bürgerschaftliches Engagement und Interessenvertretung

Bürgerschaftliches Engagement wird in seinen verschiedenen Erscheinungsformen – wie dem klassischen Ehrenamt, gemeinnützigem Engagement, das nicht mit der Übernahme eines Amtes verbunden ist, oder anderen Formen der Selbsthilfe – als eine tragende Säule der Gesellschaft angesehen. Zum Teil substituiert es öffentliche Leistungen der Daseinsvorsorge (Simonson et al., 2021; Kleiner und Kärner, 2019), und es fließt als Ausdruck von Partizipation in die Messung der Lebensqualität verschiedener Länder durch internationale Organisationen ein (OECD, 2017).

Gerade in den ländlichen Räumen hat bürgerschaftliches Engagement eine lange Tradition und trägt wesentlich zur Sicherung der Daseinsvorsorge, zum Erhalt des Miteinanders und zur Lebensqualität bei (BMI, 2019; Kleiner und Kärner, 2019). Kirchen, Freiwillige Feuerwehren, Landfrauen und Landjugend sowie Sport- und Kulturvereine sind wichtige Stützen freiwilligen Engagements in ländlichen Räumen. Nach den Ergebnissen der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ scheint es aber seit einigen Jahren immer schwieriger zu werden, Nachwuchs für Vereine und andere Träger bürgerschaftlichen Engagements zu rekrutieren. Für kleine Initiativen und Vereine ist es oftmals auch schwierig, Unterstützung bei rechtlichen Fragen und bei der Beantragung von Fördermitteln zu erhalten (BMI, 2019).

Im Rahmen des „Freiwilligensurveys“ wird in Deutschland im 5-jährigen Turnus das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger ab einem Alter von 14 Jahren erhoben (Simonson et al., 2021). Im Jahr 2019 hatte sich erstmals seit Durchführung der Erhebung das freiwillige Engagement von Frauen und Männern angeglichen und unterschied sich nicht mehr statistisch signifikant. Demnach waren 39,2 % der Frauen und 40,2 % der Männer freiwillig engagiert (ebenda)³⁶. In ländlichen Räumen ist nach einer aktuellen Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Zusammenarbeit mit dem Thünen-Institut (DIW, 2021) das ehrenamtliche Engagement von Männern höher als von Frauen. Außerdem zeigt die Studie, dass in sehr ländlichen Regionen besonders viele Menschen ehrenamtlich engagiert sind.

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben engagieren sich schon lange freiwillig, vor allem in landwirtschaftlich oder ländlich-hauswirtschaftlichen, karitativen oder religiösen Bereichen (Claupein und Günther, 1991; Kuhlmann, 2016). Auch zurückliegende Untersuchungen aus Österreich (Mayr et al., 2017), Bayern (Weinberger-Miller, 2010a) und Nordrhein-Westfalen (Kuhlmann, 2016) aus den Erhebungszeiträumen 2007 bis 2016 weisen auf ein im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überdurchschnittliches freiwilliges Engagement von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben hin, das im Zeitablauf sogar noch weiter angestiegen ist.

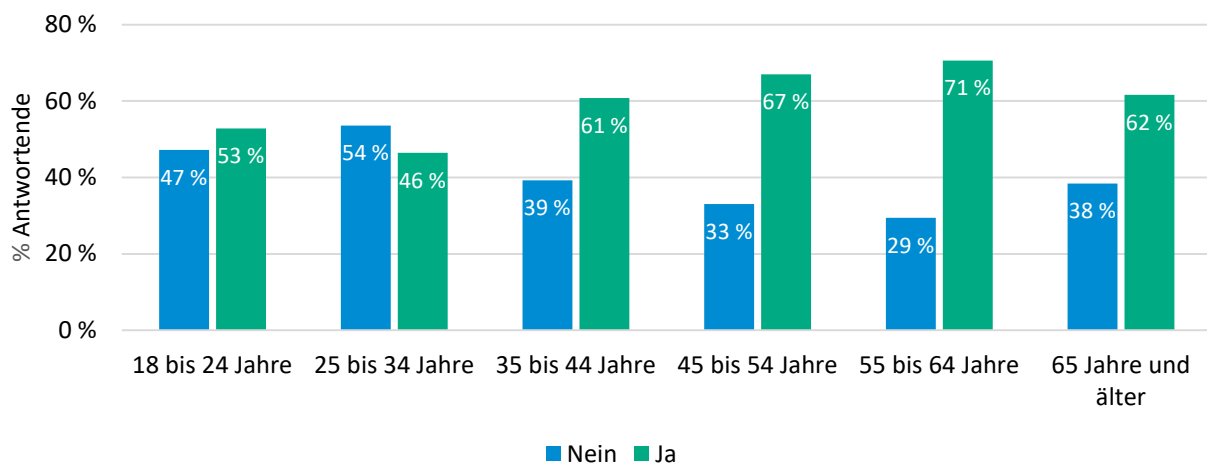
Die aktuellsten Ergebnisse zum ehrenamtlichen Engagement liegen von Dehoff und Roosen (2019) für bayerische Bäuerinnen vor. Sie untersuchten, ob die Bäuerinnen ein oder sogar mehrere Ehrenämter ausüben, in welchen Bereichen und ob sie in ihren Ehrenämtern auch leitende Funktionen übernehmen. Außerdem befragten sie die Studienteilnehmerinnen nach ihren Motiven für ihr ehrenamtliches Engagement. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Frauen auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben in Bayern sind am häufigsten in kirchlichen Organisationen und in Bauern- und Landfrauenverbänden ehrenamtlich aktiv. 53 % der ehrenamtlich Engagierten übernehmen eine leitende Funktion. Bedeutsame Gründe für ehrenamtliches Engagement sind Freude an der ehrenamtlichen Tätigkeit, soziale Kontakte sowie soziales Engagement und Verantwortungsgefühl. Weniger wichtig sind den bayerischen Bäuerinnen die Aspekte „Gesellschaftliche Anerkennung“ und die „Abwechslung zum Hofalltag“ (Dehoff und Roosen, 2021).

³⁶ Ein weiterer wichtiger Befund des Freiwilligensurvey ist, dass der Anteil freiwillig Engagierter in Deutschland im Zeitablauf zwar angestiegen ist, jedoch auch anteilig weniger Menschen Vorstandsmitglied sind und freiwilliges Engagement häufiger anlassbezogen oder temporär ausgeführt wird, Simonson et al. (2021).

5.9.2.1 Ehrenamtliches Engagement der Befragten

Auch in dieser Untersuchung kann ein hohes ehrenamtliches Engagement von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben festgestellt werden. So gaben in der Onlinebefragung 60,3 % der Antwortenden an, sich aktuell ehrenamtlich zu engagieren. Dabei zeigt sich in Bezug auf die Position der Frauen im Betrieb, dass sich *Altentelnerinnen* häufiger und die Gruppe der *anderen weiblichen Familienmitglieder*, z. B. die Töchter, weniger ehrenamtlich engagieren als alle Befragten insgesamt betrachtet. Differenziert nach Altersgruppen (Abbildung 33) wird deutlich, dass das ehrenamtliche Engagement in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren am geringsten ist (46 %) und dann bis zur Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren kontinuierlich ansteigt, und zwar auf knapp 71 %. Frauen ab 65 Jahren sind dann wieder etwas weniger ehrenamtlich aktiv, aber immer noch aktiver als die Frauen unter 35 Jahren. Unklar ist, ob sich jüngere Menschen generell seltener ehrenamtlich engagieren, wie es die Ergebnisse des Freiwilligensurveys nahelegen, oder die möglichen Gründe in der Mehrfachbelastung von Betriebsaufbau, Familiengründung und möglicher außerbetrieblicher Erwerbsarbeit jüngerer Frauen zu suchen sind. Es ist anzunehmen, dass die Gründe mehrdimensional sind. Gerade die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Müttern und der Umstand, dass Sorgearbeit nicht gleichermaßen zwischen den Eltern aufgeteilt wird, führen dazu, dass verfügbare Zeit in den letzten Jahrzehnten noch knapper geworden ist. Dass Zeitrestriktionen ein zentraler Hinderungsgrund für ehrenamtliches Engagement sein können, wird auch durch eine Auswertung der Frage nach der Produktionsrichtung der Betriebe unterstrichen. So sind Frauen von Futterbaubetrieben und hier im speziellen von Milchviehbetrieben seltener ehrenamtlich aktiv als Frauen von Ackerbau- oder Veredlungsbetrieben.

Abbildung 33: Ehrenamtliches Engagement nach Altersgruppen der Befragten



Anm.: n = 5.474

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 33: Sind Sie ehrenamtlich derzeit aktiv?

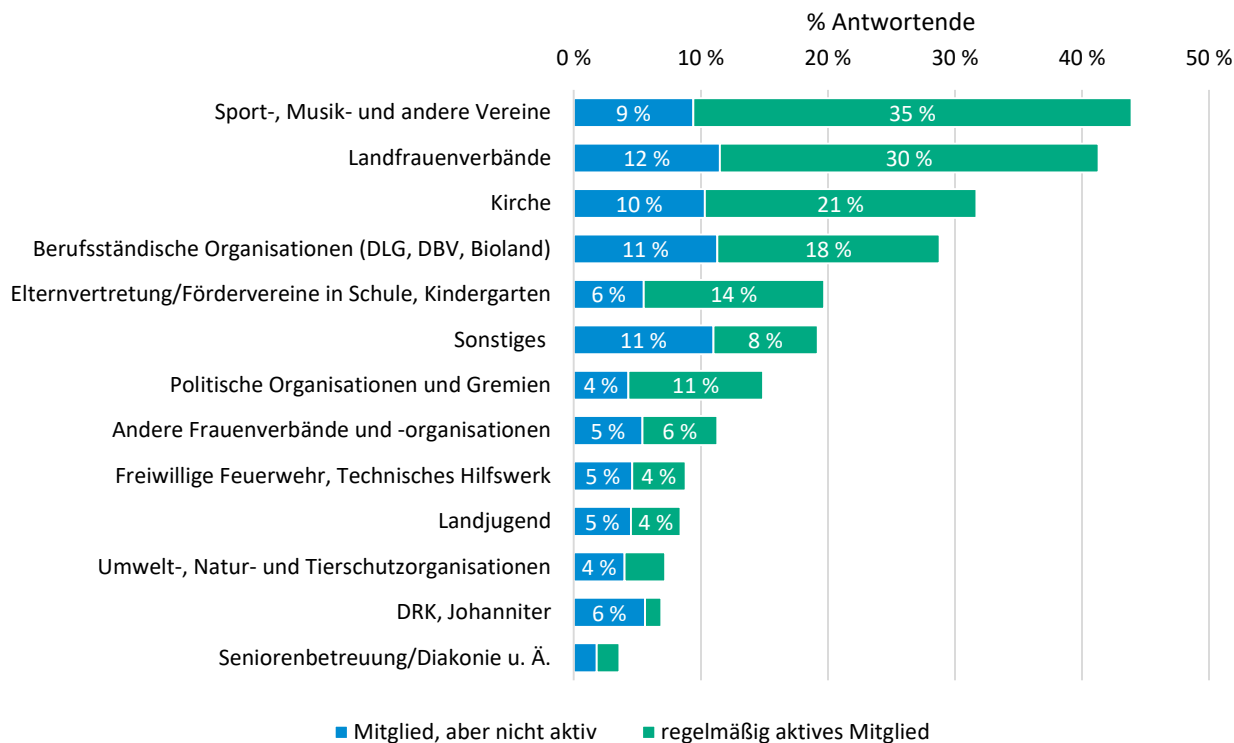
5.9.2.2 Mitgliedschaft in Vereinen und Interessenvertretung

Mehr als 40 % befragten Frauen, die angaben, ehrenamtlich aktiv zu sein, sind in einem der zahlreichen Landfrauenverbände Mitglied. Der überwiegende Teil davon bezeichnet sich auch als „regelmäßig aktives Mitglied“. Rund 30 % der Frauen sind in anderen landwirtschaftlichen Organisationen und Anbauverbänden und 8 % in der Landjugend Mitglied. Betrachtet man die Relation von „regelmäßig aktiver“ zu „nicht aktiver“ Mitgliedschaft, so ist der Anteil der Frauen, die sich als regelmäßig aktives Mitglied bezeichnen, in Landfrauenverbänden größer als in berufsständischen Organisationen, in denen auch Männer vertreten sind (Abbildung 34).

Schon in der Befragung von 1988 lag die Anzahl der berufsständisch Aktiven absolut gesehen in einer ähnlichen Größenordnung, obwohl damals, im Unterschied zu heute, nur Mitglieder von Landfrauenverbänden befragt wurden (Claupein und Günther, 1991). Eigene Berechnungen zum ehrenamtlichen Engagement zwischen der

Gruppe der Mitglieder in Landfrauenverbänden und den Frauen, die dort nicht Mitglied sind, ergaben keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Die Mitgliedschaft in einem Landfrauenverband erklärt also nicht das große ehrenamtliche Engagement der Befragten.

Abbildung 34: Mitgliedschaft in Vereinen und Interessenvertretungen



Anm.: n = 4.882, Sonstiges (offenes Textfeld): z.B. Mitglied im Vorstand einer Jagdgenossenschaft, Engagement im Verein für Sternenkinder, ehrenamtliche RichterIn

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 34: In welchen nachfolgend genannten Organisationen, Vereinen und Gremien sind Sie regelmäßig aktives oder nicht aktives Mitglied? Mehrfachnennungen möglich.

Neben dem eher berufsständischen Engagement engagieren sich die Frauen besonders in Sport-, Musik- oder anderen Vereinen, im Bereich Kindergarten und Schule sowie in der Kirche. Auch in der Gesamtbevölkerung gibt es vor allem im Bereich Kindergarten und Schule Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, nach der Mütter häufiger für die Kinderbetreuung zuständig sind als Väter, wirkt bis in das freiwillige Engagement hinein (Simonson et al., 2021).

Weniger stark freiwillig engagiert sind die Frauen in den Bereichen Unfall- und Rettungsdienst (z. B. THW, DRK oder Ähnliches) oder in der Feuerwehr. Insgesamt hat dieser Bereich des ehrenamtlichen Engagements in ländlichen Räumen zwar einen größeren Stellenwert als in urbanen Räumen (Kleiner und Kärner, 2019), wird aber von Frauen seltener ausgeübt als von Männern (Simonson et al., 2021).

Knapp 11 % der Frauen verorten sich als regelmäßig aktives Mitglied in politischen Organisationen und Gremien, 4,3 % als nicht aktives Mitglied. Erhebungen aus der Allgemeinbevölkerung zeigen, dass im Jahr 2018 nur 1,8 % der im Rahmen des Freiwilligensurveys befragten Frauen in der Politik oder in politischen Interessenvertretungen aktiv waren (Simonson et al., 2021). Zur Mitgliedschaft in politischen Gremien gehört auch das Engagement in der kommunalen Vertretung wie z. B. in Gemeinderäten. Es ist denkbar, dass Frauen in ländlichen Gebieten sich öfter politisch engagieren, weil es mehr Möglichkeiten der Mitarbeit in politischen Gremien als in der Stadt gibt oder eine höhere Nachfrage nach Engagierten besteht. Gut denkbar ist aber auch, dass sie politische Anliegen, die zum Beispiel die Landwirtschaft betreffen, proaktiv einbringen wollen.

Je 10 % der ehrenamtlich aktiven Befragten sind in Umwelt-, Naturschutz- oder Tierschutzorganisationen und weitere 10 % in karitativen Organisationen tätig.

Unter „Sonstiges“, im Fragebogen mit einem offenen Textfeld versehen, gibt es mehrere Einträge zum Justizwesen, wie Schöffin am Landwirtschaftsgericht, und Einträge zum Engagement im sozialen Bereich z. B. in Vereinen für Eltern von Sternkindern oder in Selbsthilfegruppen für Pflegende.

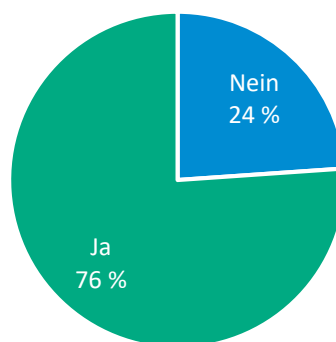
Insgesamt betrachtet sind die Befragten durchschnittlich in 2,4 Organisationen Mitglied, aber nicht regelmäßig aktiv. Bezogen auf die regelmäßig aktiven Mitgliedschaften sind es im Schnitt 1,57 Organisationen, in denen sich die Befragten freiwillig engagieren.

Das vergleichsweise große freiwillige Engagement der Befragten in einer Vielzahl gesellschaftlicher Bereiche stützt die Ergebnisse anderer Befragungen, auch des Freiwilligensurveys, dass sich Menschen im ländlichen Raum häufiger freiwillig engagieren als in nicht ländlichen Räumen. Simonson et al. (2021) begründen dies mit unterschiedlichen Gelegenheitsstrukturen und einer unterschiedlichen Nachfrage nach freiwillig Engagierten zwischen Stadt und Land, aber auch mit einer geringeren Konkurrenz durch alternative Freizeit- und Teilhabemöglichkeiten. Der Freiwilligensurvey zeigt auch geschlechtsspezifische Muster freiwilligen Engagements, nach dem Frauen anteilig häufiger in sozialen und familienbezogenen Bereichen und seltener bei Unfall- und Rettungsdiensten aktiv sind (Simonson et al., 2021).

5.9.3 Spezielle Aufgaben im Ehrenamt

Zur weiteren Einordnung des ehrenamtlichen Engagements wurden die Frauen gefragt, ob sie spezielle Aufgaben, z. B. in Form einer Vorstandstätigkeit, im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements ausüben. Wie die Ergebnisse zeigen, gaben 76 % an, solche speziellen Aufgaben im Ehrenamt übernommen zu haben (Abbildung 35).

Abbildung 35: Übernahme von besonderen Aufgaben im Ehrenamt



Anm.: n = 3.687

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 35: Haben Sie dort spezielle Aufgaben (z. B. im Vorstand) übernommen?

Im Vergleich zu anderen Studien, in denen das ehrenamtliche Engagement von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben erfragt wurde (Dehoff und Roosen, 2021; Mayr et al., 2017), ist dies ein sehr hoher Zustimmungswert, der erklärungsbedürftig ist. Es ist anzunehmen, dass bei der Beantwortung der Frage vielfältige Aufgaben in Betracht gezogen wurden und dass deshalb die Übernahme spezieller Aufgaben nicht direkt mit einer Leitungsfunktion gleichzusetzen ist. Aus der Retrospektive wäre es besser gewesen, konkret nach der Übernahme einer leitenden Funktion im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements zu fragen. Der Freiwilligensurvey (Simonson et

al., 2021) weist darauf hin, dass, im Vergleich zu zurückliegenden Erhebungen, der Anteil der freiwillig engagierten Personen mit Leitungsfunktion aus verschiedenen Gründen rückläufig war und 2019 bei etwas mehr als einem Viertel lag. Neben dem hohen Zeitbedarf, der es zum Teil schwer macht, noch Personen für leitende Funktionen zu finden, ist die Zunahme informeller sowie zeitlich begrenzter, ungebundener Formen des Engagements ein gesellschaftlicher Trend (Kleiner und Kärner, 2019; Simonson et al., 2021), der sich dann auch in geringeren Anteilen von Engagierten mit Leitungsfunktionen niederschlägt.

5.9.4 Zwischenfazit

Das Leben im ländlichen Raum prägt die Lebens- und Arbeitssituation vieler Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Wie die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, leben mehr als die Hälfte der befragten Frauen in einer sehr ländlichen Region, insgesamt 90 % in ländlichen Regionen. Dies hat Einfluss auf die Teilhabemöglichkeiten.

Der Vergleich mit den Schlussfolgerungen der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“ (BMI, 2019) zeigt, dass die Befragungsteilnehmerinnen insgesamt mit Blick auf die Entfernungen zu Einrichtungen der Daseinsvorsorge etwas schlechter gestellt sind als im Durchschnitt der Kommunen in Deutschland. Gut die Hälfte der Teilnehmerinnen bezeichnet ihren Wohnort als schlecht an den öffentlichen Personenverkehr angebunden. Frauen sind somit im täglichen Leben überwiegend auf das Auto angewiesen und müssen auch Fahrdienste für Kinder und andere Familienmitglieder übernehmen. Nicht alle Frauen haben einen ausreichenden Anschluss an das Internet. Der Anteil der Frauen, die die Qualität ihres Internets als nicht schnell betrachten, beträgt gut 40 %.

Bezogen auf eine umfassende Teilhabe der Befragten, zu der auch als Ausdruck der Partizipation bürgerschaftliches Engagement gehört, zeigt sich, dass sich die Befragten in hohem Maße und in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen freiwillig engagieren. Das ehrenamtliche Engagement steigt, mit Ausnahme der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren, mit dem Alter tendenziell an und erreicht seinen höchsten Stand in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren. Frauen von Milchviehbetrieben sind seltener ehrenamtlich engagiert als Frauen von spezialisierten Ackerbaubetrieben. Zeitrestriktionen bestimmen, wie auch in der Allgemeinbevölkerung, das Ausmaß des ehrenamtlichen Engagements. Es ist erstaunlich, dass trotz der Vielzahl an Tätigkeiten, die die Frauen auf den Betrieben ausüben, eine hohe Beteiligung an ehrenamtlichen Aktivitäten besteht. Bereiche, in denen sich die befragten Frauen besonders häufig engagieren, sind landwirtschaftsnahe Organisationen, kirchlich-religiöse und soziale Vereinigungen sowie Sport-, Musik- und Kulturvereine. Außerdem sticht ein hohes politisches Engagement der Befragten im Vergleich zum Freiwilligensurvey hervor. Spezielle Aufgaben haben im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements über drei Viertel der ehrenamtlich Engagierten übernommen. Ein Blick auf andere Erhebungen legt aber nahe, dass diese Aufgaben nicht alle mit Leitungsfunktionen gleichzusetzen sind.

Abschließend ist festzuhalten, dass sich die Lebensbedingungen im ländlichen Raum auf den Alltag der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben stark auswirken, die Frauen aber auch die Lebensbedingungen im ländlichen Raum mitgestalten. Zum einen wirken Defizite in öffentlichen Infrastrukturen – hier ist vor allem der mangelnde Ausbau des ÖPNV zu nennen – weit in den Lebensalltag der Befragten hinein und verstärken die Nachteile einer geschlechterstereotypen Rollenteilung noch. Zum anderen tragen Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben durch ihre verschiedenen Formen des bürgerschaftlichen Engagements zu lebenswerten ländlichen Räumen bei.

5.10 Hofnachfolge und betriebliche Zukunft

5.10.1 Hofnachfolge

Frauen haben vielfältige und wichtige Tätigkeitsfelder in der Landwirtschaft. Nach offiziellen Zahlen werden jedoch nur 11 % der 263.500 landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Frauen geleitet. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich im unteren Drittel. Dabei steigt der Anteil weiblicher betriebsleitender Personen von 10,3 % bei Betriebsleitung über 65 Jahren auf 13,2 % bei junger Betriebsleitung (15 bis 24 Jahre) (Tab 611.1T, Destatis, 2021f).

Bei der Frage nach dem Zugang von Frauen zu Land und Betrieben spielt die Hofnachfolge eine wichtige Rolle, denn die innerfamiliäre Hofübergabe ist nach wie vor der traditionelle Weg, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu übernehmen. Andere Wege für Frauen, einen Hof zu übernehmen, sind die außerfamiliäre Übernahme (z. B. durch Pacht eines auslaufenden Betriebs) oder die Existenzgründung, wobei der hohe Kapitalbedarf in der Landwirtschaft diese beiden Modelle deutlich schwerer realisierbar macht.

In der Landwirtschaftszählung 2020 wurden 107.901 Betriebe, die zum einen der Rechtsform Einzelunternehmen angehören und bei denen zum anderen die Betriebsleitung 55 Jahre alt oder älter ist, zur Hofnachfolge befragt (Tab 611.1T Arbeitkräfteerhebung, Destatis 2021). Bei rund 37 % dieser Betriebe steht die Hofnachfolge fest: Knapp 18 % planen eine weibliche, 82 % eine männliche Nachfolge. In der Landwirtschaftszählung von 2010 war der Anteil der Männer bei der vorgesehenen Hofnachfolge mit 86 % größer als in 2020 (Destatis, 2011b).

Dies deutet darauf hin, dass der Anteil Frauen, die zukünftig landwirtschaftliche Betriebe leiten, langsam steigt. Der Anteil von Betrieben, die laut LZ 2020 von Frauen übernommen werden sollen, ist mit 23,8 % am höchsten in kleinen Betrieben in der Größenklasse zwischen 5 und 10 ha LF. Niedrige Anteile von Frauen als Hofnachfolgerinnen (14,4 bis 14,6 %) wurden von Betrieben mit 50 bis 200 ha LF gemeldet. Die Agrarstatistik macht keine Aussagen über mögliche Regelungen in Betrieben anderer Rechtsformen, die 13 % aller Betriebe ausmachen. Daher ist die Agrarstatistik eine nur bedingt aussagefähige Quelle zur Frage der Hofnachfolge. Außerdem wird nicht zwischen inner- und außerfamiliärer Hofnachfolge unterschieden.

In der Onlinebefragung wurden allen Frauen Fragen zu Hofnachfolgeregelungen gestellt, unabhängig vom Alter der Betriebsleitung und Rechtsform des Betriebs (Tabelle 5-37).

Tabelle 5-37: Angaben zur Betriebsnachfolge

	n	% Antwortende (n = 5.579)
Betriebsnachfolge ist geregelt	2.414	43,3 %
Betriebsnachfolge ist bisher nicht geregelt	1.220	21,9 %
Der Betrieb läuft aus	456	8,2 %
Betriebsnachfolge ist im Moment (noch) kein Thema / Frage betrifft mich nicht	1.489	26,7 %
Gesamt	5.579	100 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 60: Gibt es eine Person, die den Betrieb zu gegebener Zeit weiterführen wird?

Für etwas mehr als ein Viertel der Befragten ist die Hofnachfolge noch kein Thema bzw. trifft nicht zu (z. B. weil die Betriebsleitung noch zu jung ist oder der Betrieb kein Familienbetrieb ist). Bei knapp 22 % ist die Hofnachfolge evtl. schon Thema, bisher aber nicht geregelt. Weniger als 10 % der Frauen gehen davon aus, dass der Betrieb auslaufen wird. Über 40 % der Befragten gaben an, dass die Betriebsnachfolge geregelt sei. Nur diese Frauen wurden gebeten, zusätzlich anzugeben, wer den Betrieb übernehmen wird. Etwas mehr als ein Fünftel (22 %) von diesen gab an, dass eine Frau für die Hofnachfolge vorgesehen ist. Dieser Anteil ist etwas höher als der mit der Landwirtschaftszählung 2020 ermittelte (17,8 %). Ein Grund dafür mag sein, dass sich die Frage auch an

Frauen von Betrieben anderer Rechtsformen und mit jüngerer Betriebsleitung gerichtet hat. 13 % der Befragten gaben an, dass es eine andere Regelung gibt, und in einem offenen Textfeld konnten diese Befragten weitere Angaben dazu machen. Hier wurden unter anderem als Hofnachfolge genannt: anderes Familienmitglied (4 %), der eigene Partner (2 %), eine andere Person (2 %), angestellte Betriebsleitung (1 %) oder andere, auch gemeinschaftliche Regelungen wie die Betriebsnachfolge durch mehrere Kinder, ohne Angabe des Geschlechts der Übernehmenden.

Differenziert nach dem Alter der Befragten bestätigt sich der auch sonst gewonnene Eindruck, dass sich das Bild langsam wandelt. Jüngere Frauen haben häufiger die Option der „weiblichen Nachfolge“ gewählt als ältere.

5.10.2 Geschwisterkonstellationen

Schon zurückliegende Studien in Deutschland und anderen europäischen Ländern stellten fest, dass „Bauernfamilien“ in der Regel größere Familien sind und mehr Kinder als der Durchschnitt der Bevölkerung haben (Claupein und Günther, 1991; Mayr et al., 2017).³⁷ So ist es nicht verwunderlich, dass die meisten Frauen in der Befragung keine Einzelkinder sind, sondern mit Geschwistern aufwuchsen.

Verschiedene Literaturquellen legen außerdem nahe, dass die Geschwisterkonstellation Einfluss darauf hat, ob eine Frau Hofnachfolgerin und in der Folge auch Betriebsleiterin wird. So übernehmen Frauen, die einen Bruder oder mehrere Brüder haben, seltener auf dem Wege der innerfamiliären Hofnachfolge einen landwirtschaftlichen Betrieb, als das bei Männern der Fall ist (Shortall et al., 2017; Becker, 2015; Contzen, 2004). Grund dafür ist die Tradition der patrilinearen Hofnachfolge in vielen europäischen Ländern und so auch in Deutschland. Um zu untersuchen, ob es einen Zusammenhang zwischen der Geschwisterkonstellation und der Position der Frauen auf dem Betrieb gibt, wurden die Teilnehmerinnen nach der Geschwisterkonstellation gefragt, in der sie aufwuchsen.

Knapp 40 % der befragten Frauen sind mit Brüdern und Schwestern, knapp 30 % nur mit Schwestern und ein Viertel nur mit Brüdern aufgewachsen. Nur wenige Frauen wuchsen als Einzelkinder auf (Tabelle 5-38).

Tabelle 5-38: Geschwisterkonstellation aller Befragungsteilnehmerinnen

Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?	n	% Antwortende (n = 5.480)
Nein	423	7,7 %
Ja, mit Bruder/Brüdern und Schwester/Schwestern	2.077	37,9 %
Ja, mit Bruder/Brüdern	1.381	25,2 %
Ja, mit Schwester/Schwestern	1.599	29,2 %
Gesamt	5.480	100 %
Keine Angabe	1.865	
Teilnahme insgesamt	7.345	

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021. Frage 73: Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?

Shorthall et al. (2017) stellten diesbezüglich Unterschiede zwischen Frauen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, und Frauen, die keinen landwirtschaftlichen Hintergrund haben, fest. Aus diesem Grund wurde in dieser Onlinebefragung auch der biographische und persönliche Bezug der Studienteilnehmerinnen zur Landwirtschaft erfragt.

Betrachtet man die spätere Position im landwirtschaftlichen Betrieb von den Befragten, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, so werden deutliche Unterschiede in der Geschwisterkonstellation

³⁷ Aber auch in bäuerlichen Familien ist seit ein paar Jahrzehnten die Kinderanzahl eher rückläufig (Claupein und Günther (1991); Eggen und Rupp (2007)).

zwischen den beiden Gruppen *Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen* und *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* deutlich (Tabelle 5-39). Die heutigen *Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen* sind am häufigsten mit einer Schwester bzw. Schwestern aufgewachsen (42 %). Der Anteil Einzelkinder ist bei den heutigen *Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen* fast drei Mal so hoch wie bei den *(Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung*. Letztere sind weit überwiegend (74 %) mit mindestens einem Bruder groß geworden. Insgesamt betrachtet, scheint es einfacher zu sein, *Betriebsleiterin bzw. Geschäftsführerin* zu werden, wenn man alleine oder nur mit einer Schwester bzw. Schwestern aufwächst.

Tabelle 5-39: Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Position von Frauen mit landwirtschaftlich-familiärem Hintergrund

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

Anm.: In die Analyse dieser Frage wurden nur die Antworten der Frauen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind, einbezogen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 73: Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?

Inwiefern es Unterschiede in der Geschwisterkonstellation zwischen denjenigen gibt, die als Hofnachfolgerin vorgesehen sind oder nicht, zeigt Tabelle 5-40. In der Analyse wurden wie zuvor nur Frauen berücksichtigt, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind. Die Anzahl der Frauen, die in dieser Auswertung berücksichtigt werden konnten, ist dementsprechend vergleichsweise klein. Hier zeigt sich ein nahezu identisches Bild wie zuvor schon bei den heute aktiven *Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen*: Das Aufwachsen als Einzelkind oder ausschließlich mit Schwester(n) scheint eine mögliche Hofnachfolge zu begünstigen. Ist mindestens ein Bruder unter den Geschwistern, sind die Befragten seltener Hofnachfolgerinnen.

Tabelle 5-40: Einfluss der Geschwisterkonstellation auf die Hofnachfolge

Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?		nach Position als Hofnachfolgerin	
		Keine Hofnachfolgerin	Hofnachfolgerin
Nein	Anzahl Antwortende	107	43
	% Antwortende	4,3 %	9,7 %
Ja, mit Bruder und Schwester bzw. Brüdern und Schwestern	Anzahl Antwortende	1.121	120
	% Antwortende	45,0 %	27,1 %
Ja, mit einem Bruder bzw. Brüdern	Anzahl Antwortende	562	83
	% Antwortende	22,6 %	18,7 %
Ja, mit einer Schwester bzw. Schwestern	Anzahl Antwortende	699	197
	% Antwortende	28,1 %	44,5 %
Anwortende insgesamt	Anzahl	2.489	443

Anm.: In die Analyse dieser Frage wurden nur Frauen einbezogen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 73: Sind Sie mit Geschwistern aufgewachsen?

5.10.3 Betriebliche Zukunft

Für die Lebenssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist die betriebliche Zukunft von großer Bedeutung. Die Workshops zu Beginn des Projekts und die Ergebnisworkshops haben deutlich gemacht, dass Frauen den Strukturwandel um sich herum wahrnehmen und sich Sorgen um die Zukunft des eigenen Betriebs machen und ob es den Kindern überhaupt noch zuzumuten sei, die Verantwortung für einen landwirtschaftlichen Betrieb zu übernehmen. Mehrere Diskussionsteilnehmerinnen wiesen darauf hin, dass sie dankbar wären, wenn überhaupt ein Kind, unabhängig vom Geschlecht, den Betrieb weiterführen wollte.

Wie die Befragten die Zukunft ihrer landwirtschaftlichen Betriebe für die kommenden zehn Jahre einschätzen, zeigt Tabelle 5-41. Zunächst fällt die hohe Anzahl an Frauen auf, die auf die Frage nicht geantwortet haben. Es ist zu vermuten, dass es vor allem diejenigen sind, die diese Frage nicht wirklich beantworten können oder zu unsicher sind, weil ihnen z. B. Einblicke in die längerfristige wirtschaftliche Lage der Betriebe fehlen.

Tabelle 5-41: Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebs

Skala	n	% Antwortende (n = 4.814)
1 Nein, auf keinen Fall	147	3,1 %
2	196	4,1 %
3	276	5,7 %
4	503	10,4 %
5	724	15,0 %
6	970	20,1 %
7 Ja, mit Sicherheit	1.998	41,5 %
Gesamt	4.814	100 %
Keine Angabe	2.531	
Insgesamt	7.345	
(Eher) negative Einschätzung zur betrieblichen Zukunft (1 bis 3)	619	12,9 %
Neutrale Einschätzung zur betrieblichen Zukunft (Skala 4)	503	10,4 %
(Eher) positive Einschätzung zur betrieblichen Zukunft (Skala 5 bis 7)	3.692	76,7 %

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 62: Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?

Der überwiegende Teil der Frauen (77 %) geht davon aus, dass der Betrieb, zu dem sie sich zugehörig fühlen, in zehn Jahren noch existiert, wovon 41,5 % sogar die Antwort „ja, mit Sicherheit“ wählten. Wie zu vermuten, erwarten Frauen von flächenstarken Betrieben eine bessere betriebliche Zukunft. So liegt der Anteil positiver Antworten bei Frauen von Betrieben über 100 ha LF bei über 80 % bzw. bei Betrieben von 201 bis 500 ha LF bei knapp 90 %. Auch die Frauenstudie in Baden-Württemberg ermittelte einen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Zukunftsoptimismus der Befragten (Schanz et al., 2018).

Frauen von Biobetrieben und Frauen von Betrieben der Rechtsformen Personengemeinschaft und -gesellschaft oder juristischer Person privaten Rechts schätzen die betriebliche Zukunft ebenfalls positiver ein als Frauen von Einzelunternehmen oder von juristischen Personen öffentlichen Rechts ein. Die Befragten dieser Gruppen gaben zu über 80 % die Skalenpunkte 5 bis 7 ein. Es ist zu erwarten, dass nicht die Rechtsform ursächlich für eine positivere Zukunftserwartung ist, sondern dies mit den Betriebsgrößeneffekt widerspiegelt. Erstaunlicherweise ergaben sich kaum Unterschiede zwischen den verschiedenen betrieblichen Produktionsschwerpunkten. Aufgrund der anhaltenden gesellschaftlichen und auch agrarpolitischen Diskussionen um eine zukunftsfähige Nutztierhaltung hätte es nicht verwundert, wenn Frauen von Tierhaltungsbetrieben, vor allem von Veredlungsbetrieben, die Zukunft ihrer Betriebe mehrheitlich eher schlechter eingeschätzt hätten. Dies zeigen die Studienergebnisse jedoch nicht. Nur knapp 13 % der Frauen von Veredlungsbetrieben sehen die Zukunft ihrer Betriebe negativ (Skala 1 bis 3).

5.10.4 Zwischenfazit

22 % der Frauen von Betrieben mit schon geregelter Hofnachfolge gaben an, dass eine Frau für die Hofnachfolge vorgesehen ist. Insgesamt stützen die Befragungsergebnisse, aber auch die Diskussionen in den durchgeführten Workshops die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020, dass eine weibliche Hofnachfolge langsam zunimmt. Die Befragung zeigt zudem, dass nach wie vor die Geschwisterkonstellation einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit hat, dass eine Frau Hofnachfolgerin oder Betriebsleiterin wird. Das Aufwachsen als Einzelkind oder ausschließlich mit Schwester(n) begünstigt eine mögliche Hofnachfolge von Frauen. Nach wie vor ist folglich der Zugang zu Land auf dem Wege der innerfamiliären Hofnachfolge für Töchter gegenüber Söhnen erschwert.

In Bezug auf die betriebliche Zukunft gehen drei Viertel der antwortenden Frauen davon aus, dass der Betrieb, zu dem sie sich zugehörig fühlen, in zehn Jahren noch existieren wird.

5.11 Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Junglandwirtinnen

Die Landwirtschaft steht vor erheblichen Herausforderungen (vgl. ZKL 2021). Um diese zu meistern, braucht es engagierte Landwirtinnen und Landwirte. Dabei kann die deutsche Landwirtschaft nicht unabhängig vom Geschlecht betrachtet werden: 89 % der rund 263.500 Betriebe wurden 2020 von Männern geleitet, zwei Drittel der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft waren männlich (Destatis, 2021a). Auch die landwirtschaftlichen Interessenvertretungen zeigen sich beharrlich männlich dominiert. Vor diesem Hintergrund war es konsequent, dass der Deutsche LandFrauenverband e. V. im Jahr 2020 eine Frauenquote von 30 Prozent in Gremien des Deutschen Bauernverbands gefordert hat (vgl. Deter, 2020). Die Entwicklung des Berufsbildes Landwirt/Landwirtin war lange Zeit an männlichen Erwerbsbiographien ausgerichtet (Locher und Prügl, 2009). Für eine zukunftsfähige Entwicklung ist es jedoch wichtig, die Wünsche und Bedürfnisse von jungen Frauen gleichermaßen zu berücksichtigen.

Dazu ist es wichtig, den Begriff der Junglandwirtin für diese Untersuchung abzugrenzen:

- Die Altersgruppen 15 bis 24 Jahre und 25 bis 34 Jahre bilden die zwei jüngsten Altersgruppen der Landwirtschaftszählung (vgl. Destatis, 2021j: S. 35; Destatis, 2021h). Im Rahmen dieser Studie werden vergleichbar Landwirtinnen, die zwischen 1986 und 2002 geboren sind, und somit zum Zeitpunkt der Datenerhebung zwischen 18 und unter 35 Jahren alt waren, als ‚jung‘ verstanden. Die obere Altersgrenze korrespondiert somit mit der Agrarstatistik und lässt entsprechende Vergleiche zu.
- Als Junglandwirtinnen werden hier diejenigen Frauen verstanden, die mindestens in einem Tätigkeitsbereich der landwirtschaftlichen Produktion aktiv sind. Sie sind Landwirtinnen aus ihrem Selbstverständnis heraus (Schmitt, 1997; ZKL, 2021). Sie müssen keine leitende Funktion haben, können es aber.

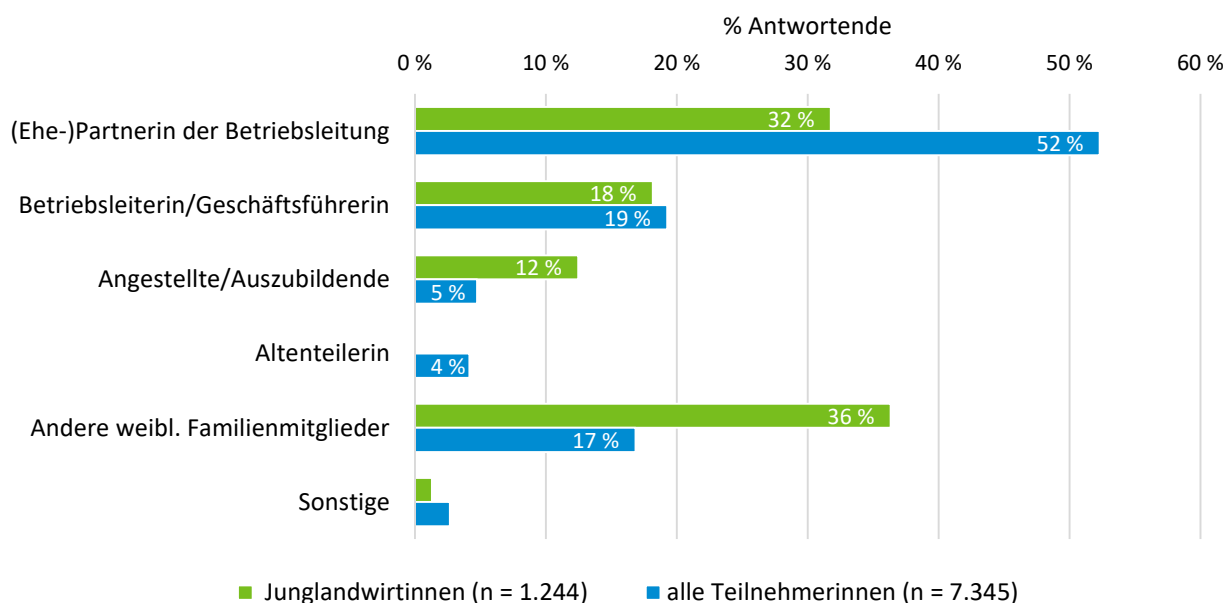
Nachfolgend werden ausgewählte Ergebnisse der Onlinebefragung dargestellt, die die Lebens- und Arbeitssituation junger Landwirtinnen charakterisieren. Unterschiede zu den anderen Gruppen aus der Befragung werden herausgearbeitet. Zunächst wird ein kurzer Überblick über die Stichprobe der jungen Landwirtinnen innerhalb der Gesamtstichprobe gegeben, anschließend werden einige soziodemographische Merkmale beschrieben. Im Rahmen der Onlinebefragung hatten die Befragungsteilnehmerinnen auch die Möglichkeit, ihre persönlichen Wünsche in offenen Textfeldern zu notieren. Die Antworten von 904 Junglandwirtinnen wurden dabei differenziert ausgewertet.

5.11.1 Ausgewählte soziodemographische Merkmale

Zu den Junglandwirtinnen gehören in dieser Studie 1.244 Frauen, das entspricht 17 % der insgesamt Befragten. Für einzelne Vergleiche können 165 Frauen, die ebenfalls unter 35 Jahre alt sind, aber nicht in der landwirtschaftlichen Produktion tätig sind, herangezogen werden.

Abbildung 36 zeigt die Verteilung der Positionen in der Teilstichprobe der Junglandwirtinnen im Vergleich zu allen Befragten. Junge Landwirtinnen sind weniger häufig *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung* und gehören öfter zur Gruppe der *anderen weiblichen Familienmitglieder*. 12 % der Junglandwirtinnen sind *weibliche Angestellte oder Auszubildende*. 18 % der jungen Landwirtinnen arbeiten inzwischen als *Betriebsleiterin oder Geschäftsführerin* im landwirtschaftlichen Betrieb. Rund 31 % der Junglandwirtinnen sind (mögliche) Hofnachfolgerinnen im Betrieb, in der Gesamtstichprobe hatten diese nur einen Anteil von 10 %.

Abbildung 36: Position der Junglandwirtinnen im landwirtschaftlichen Betrieb im Vergleich



Quelle: Eigene Ergebnis, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 2: Sagen Sie uns doch bitte, wie Ihre berufliche Position auf dem Betrieb aktuell ist.

Die Wohnsituation der Junglandwirtinnen unterscheidet sich kaum von der Wohnsituation der Gesamtstichprobe. Mit einem Anteil von 48 % bewohnen etwas weniger ein eigenes Haus oder eine eigene Wohnung, als dies in der Gesamtstichprobe der Fall ist. Häufiger wohnen junge Landwirtinnen (noch) mit mehreren Generationen zusammen. Dass sie häufiger mit mehreren Generationen die Versorgungsbereiche teilen, spricht dafür, dass ein Teil der jungen Landwirtinnen noch im Haus der Eltern oder Großeltern wohnt.

Die Gruppe der Junglandwirtinnen hat einen hohen formalen Bildungsstand. Weniger als 10 % sind noch in der Berufsausbildung oder haben keinen berufsbildenden Abschluss. Etwas unter einem Drittel nannte eine abgeschlossene Berufsausbildung als höchsten Bildungsabschluss. Rund 20 % geben als ihren höchsten Bildungsabschluss Fortbildungsabschlüsse als Meisterin bzw. einer Fachschule an. Über 40 % haben einen Hochschulabschluss (Fachhochschule oder Universität).

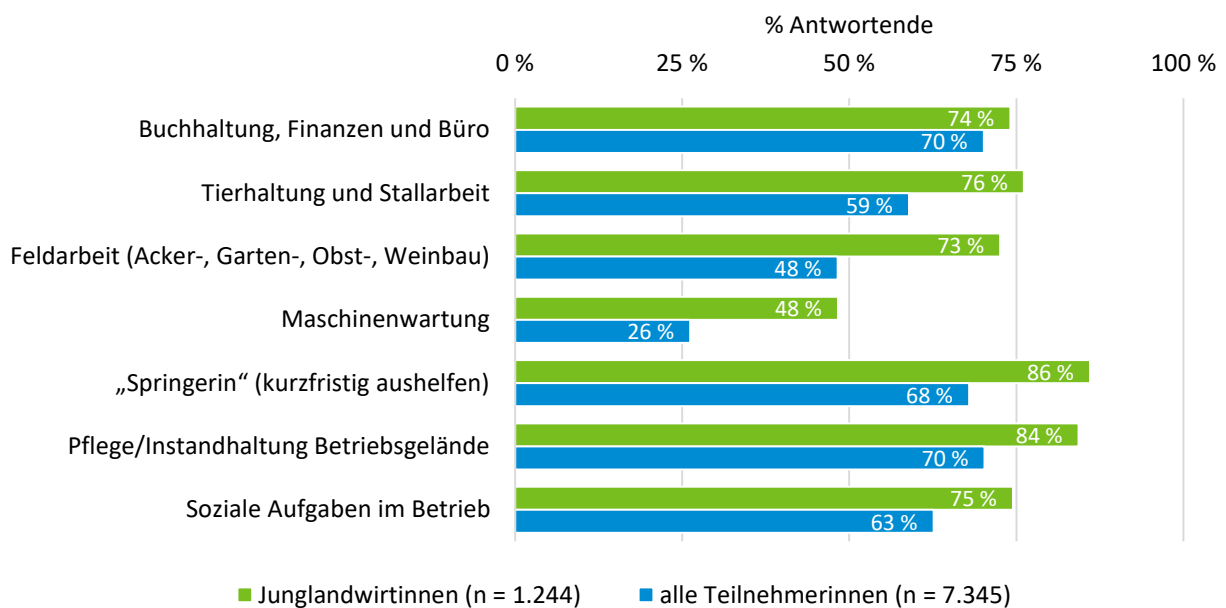
Deutliche Unterschiede in Bezug auf die regionale Verteilung und die betrieblichen Schwerpunkte der landwirtschaftlichen Betriebe, von denen die Junglandwirtinnen stammen, im Vergleich zu den anderen Befragten konnten nicht festgestellt werden.

5.11.2 Tätigkeiten

Frauen haben vielfältige Aufgabenbereiche im landwirtschaftlichen Betrieb, und es zeigt sich, dass sie zusätzlich ganz überwiegend auch verantwortlich sind für (unbezahlte) Fürsorgearbeiten in Haushalt und Familien (siehe Kapitel 5.3). Zwar zeigt sich ein leichter Wandel hin zu etwas stärkerer Teilung der Aufgaben in der Familie zwischen den Geschlechtern, aber nach wie vor tragen die jungen Frauen hier die Hauptlast, auch die Hofnachfolgerinnen und jungen Betriebsleiterinnen.

Wie in Abbildung 37 zu erkennen, gibt es bei den landwirtschaftlichen Tätigkeiten erhebliche Unterschiede zwischen den Junglandwirtinnen und der Gesamtstichprobe. Die Junglandwirtinnen sind in allen Bereichen stärker eingebunden. Besonders große Unterschiede zeigen sich bei den Außenarbeiten in der Landwirtschaft und technischen Arbeiten: Junglandwirtinnen übernehmen häufiger Feldarbeiten (73 %) und sind öfter in die Maschinenwartung (48 %) eingebunden als alle Befragten insgesamt.

Abbildung 37: Aufgaben von Junglandwirtinnen in der Landwirtschaft im Vergleich



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 7: Nun würden wir gern von Ihnen erfahren, in welchen landwirtschaftlichen Tätigkeitsbereichen Sie arbeiten.

Betrachtet man die Aufgaben von Junglandwirtinnen in Nebenbetrieben, so zeigt sich, dass Junglandwirtinnen im Vergleich zu den anderen Teilnehmerinnen öfter in der Direktvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse aktiv sind. Außerdem übernehmen sie häufiger Aufgaben in der Erzeugung erneuerbarer Energien. 50 % der Junglandwirtinnen arbeiten außerbetrieblich.

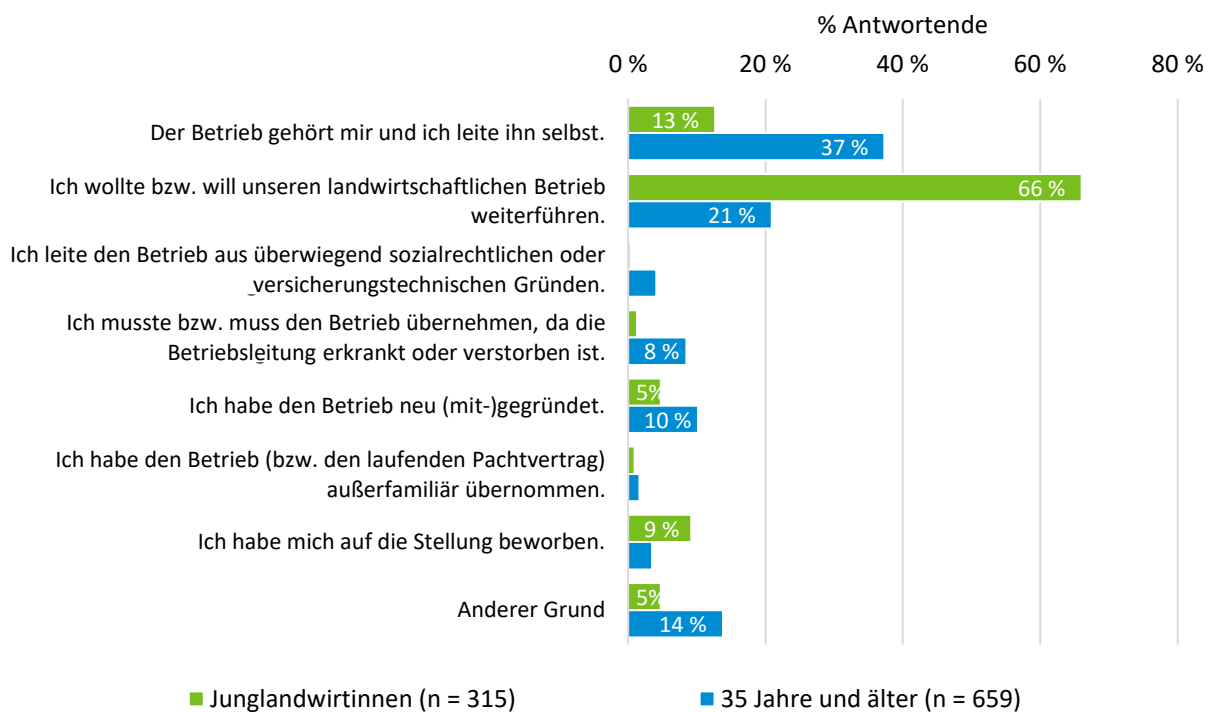
Der Anteil ehrenamtlich Aktiver liegt bei der Gruppe der jungen Landwirtinnen mit 48 % unter dem Durchschnitt der Gesamtstichprobe. Außerdem sind sie weniger häufig Mitglieder des Deutschen LandFrauenverbands e. V. Bezogen auf die anderen Organisationen der berufsständischen Vertretung lässt sich kein klarer Unterschied zwischen den beiden Gruppen erkennen.

5.11.3 Teilhabe am Betrieb

Junglandwirtinnen sind in vielfacher Form im Betrieb aktiv. Manche leiten inzwischen den Betrieb, andere stehen aber noch vor der Betriebsübernahme und haben somit möglicherweise noch keine betriebliche Verantwortung.

Untersucht man die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung, so wird deutlich, dass sich die Gruppe der Junglandwirtinnen, die schon Betriebsleiterin sind bzw. dieses perspektivisch werden³⁸, von den anderen älteren Betriebsleiterinnen bzw. Geschäftsführerinnen und leitenden Angestellten unterscheidet.

Abbildung 38: Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch Junglandwirtinnen im Vergleich



Quelle: Eigene Ergebnis, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 4: Aus welchen Gründen haben Sie die Betriebsleitung übernommen oder werden Sie diese übernehmen? Anmerkung: Die Frage wurde als Filterfrage nur an Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen, leitende Angestellte und Hofnachfolgerinnen gerichtet.

Zwei Drittel der befragten Junglandwirtinnen gaben an, dass sie den Betrieb leiten bzw. perspektivisch leiten wollen, weil sie den familieneigenen landwirtschaftlichen Betrieb weiterführen möchten. Nur rund 13 % der Junglandwirtinnen besitzen den Betrieb und leiten ihn deswegen. Dieser Anteil ist bei den älteren Leitungsfrauen mit 37 % deutlich höher. 9 % der Junglandwirtinnen haben sich auf die Stelle der Betriebsleiterin beworben.

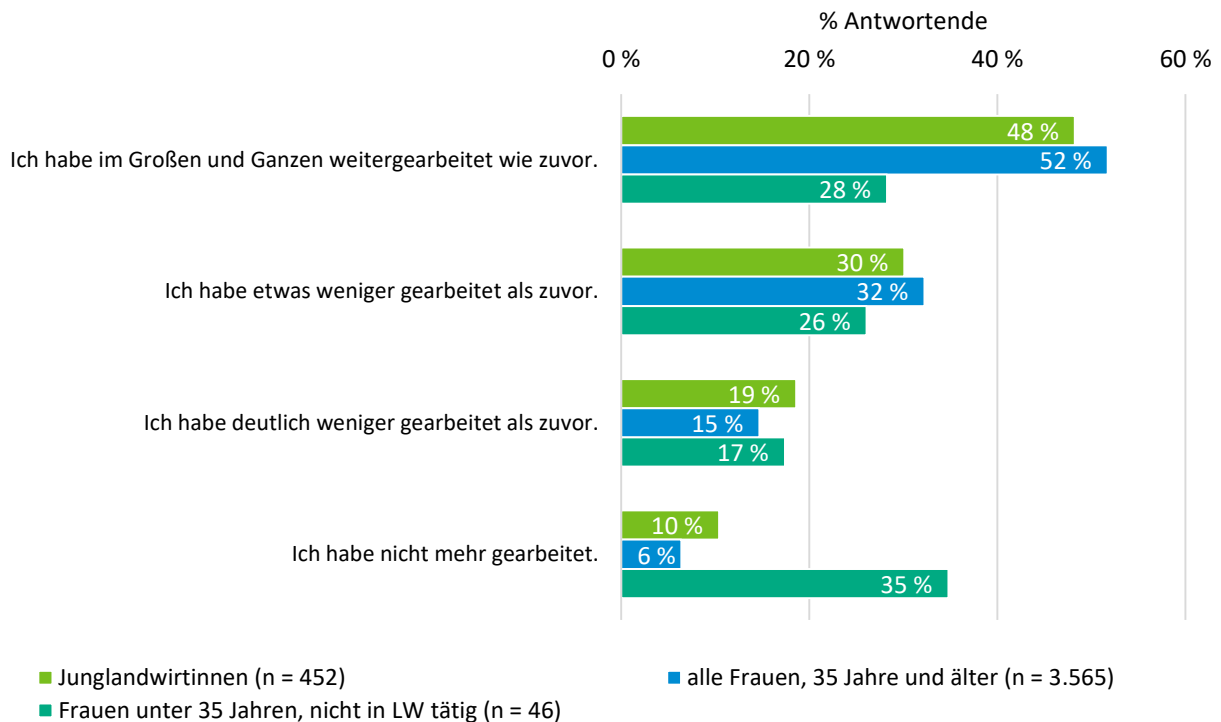
5.11.4 Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt eigener Kinder

38 % der Junglandwirtinnen haben zum Zeitpunkt der Befragung bereits mindestens ein Kind geboren. Befragt nach der Arbeitssituation nach der Geburt, gaben die meisten von ihnen an, im Großen und Ganzen wie zuvor weitergearbeitet zu haben (48 %). Die Frauen aus der gleichen Altersgruppe, die aber nicht im landwirtschaftlichen Betrieb tätig sind, gaben nur zu 28 % an, „wie zuvor“ weitergearbeitet zu haben. Im Vergleich zur Gruppe

³⁸ Zu diesen gehören auch Frauen, die derzeit nicht in der Landwirtschaft arbeiten, aber perspektivisch die Leitung des Betriebs übernehmen.

der Frauen ab 35 Jahren zeigt sich, dass die jungen Frauen häufiger angegeben haben, deutlich weniger als zuvor oder gar nicht mehr gearbeitet zu haben (Abbildung 39).

Abbildung 39: Arbeitssituation von Junglandwirtinnen nach der Geburt im Vergleich



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

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 51: Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Ihre Situation in der Zeit um die Geburt herum zu?

Zusätzlich wurden die Frauen gebeten anzugeben, ob sie nach der Geburt genug Zeit für sich und ihr Baby hatten (Likert-Skala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „7 = trifft voll und ganz zu“). Auch diesbezüglich schneiden die Junglandwirtinnen schlechter ab als Frauen der gleichen Altersgruppe, die nicht in der Landwirtschaft tätig sind (31 % der Junglandwirtinnen mit Skalenwerten 1 bis 3, gegenüber 22 % bei den jungen Frauen ohne landwirtschaftliche Tätigkeit). Am häufigsten gaben Frauen über 35 Jahren an (34 %), nicht genug Zeit für sich und das Baby gehabt zu haben. Demnach scheint sich die Situation für die jüngeren Frauen etwas zu verbessern.

Auch die folgenden Freitextantworten zeigen, dass zumindest ein Teil der befragten jungen Landwirtinnen es als schwierig ansieht, die betriebliche Arbeit und die Betreuung kleiner Kinder miteinander zu vereinbaren. So äußert eine Junglandwirtin: „Ich wünsche mir die Möglichkeit, als Betriebsnachfolger[in] auch genügend Zeit für mein Kind zu haben.“

Junge Betriebsleiterinnen haben den Eindruck, es fehle an finanzieller Unterstützung für Arbeitsausfälle rund um die Geburt von Kindern und insbesondere der Vertretungsfall sei problematisch: „Sollte ich den Betrieb übernehmen, habe ich das Gefühl, mich gegen ein weiteres Kind zu entscheiden, da man als Betriebsleiter[in] keine ausreichende Vertretung für solche Fälle erhält.“

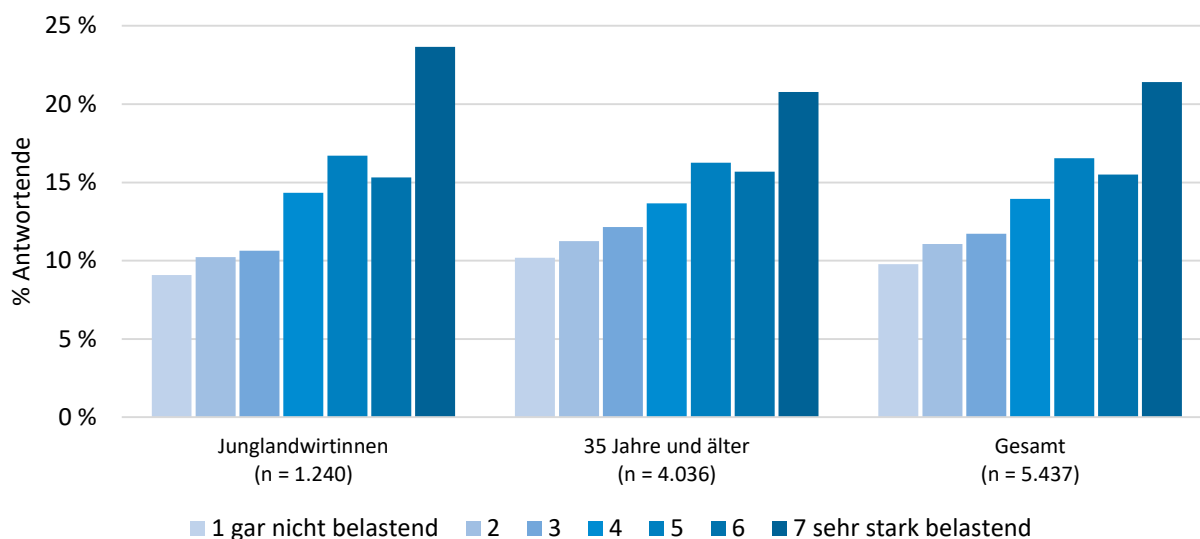
Auch wird die Sorge geäußert, dass die Mehrfachbelastung zu Nachteilen gegenüber männlichen Kollegen führt: „[...] Mit zwei Kindern, Haus, Eltern und noch zwei Großeltern [...] werde ich nie die gleiche Leistung bringen können wie meine männlichen Kollegen um mich herum. Somit werde ich als Frau im Vergleich mit Kollegen, [die einen ähnlich großen Betrieb mit den gleichen Kulturen bewirtschaften] immer im Nachteil sein.“

5.11.5 Belastungsfaktoren und subjektives Wohlbefinden

In Kapitel 5.8 zur Work-Life-Balance wurden die Belastungsfaktoren im Arbeits- und Lebensumfeld der Befragten dargelegt und diskutiert. Die Einstellungen der Junglandwirtinnen ähneln im Großen und Ganzen den Antworten der anderen Frauen in der Befragung. Das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft wird von den Junglandwirtinnen allerdings nicht ganz so stark als belastend wahrgenommen wie von den anderen Gruppen der Befragung. Möglicherweise haben sie das Gefühl, hier noch stärker wirksam zu sein bzw. Weichen selber stellen zu können, um Einfluss auf das Image der Landwirtschaft zu nehmen bzw. ihren Betrieb auf gesellschaftliche Änderungen ausrichten zu können, als dies bei den anderen Befragten der Fall ist. Anders als beim Image der Landwirtschaft belastet die Frage nach der Zukunft des eigenen Betriebs die Junglandwirtinnen etwas stärker als die Gruppe der ab 35-Jährigen (Abbildung 40). Warum dies so ist, kann hier nicht geklärt werden. Möglicherweise haben die älteren Frauen schon so manche Krise überstanden und schauen deshalb weniger pessimistisch in die Zukunft. Hinweise, welche Faktoren bzgl. der betrieblichen Zukunft belasten können, gibt die Analyse der Textfelder zu den persönlichen Wünschen der Junglandwirtinnen. Die Antworten von über 100 Junglandwirtinnen spiegeln den Wunsch nach größerer Planungssicherheit und sicheren Zukunftsperspektiven für die Landwirtschaft und im Speziellen für den eigenen Betrieb wider, wie exemplarisch das folgende Zitat zeigt: „[...] Das heißt: Wohin geht die Reise? Ist Landwirtschaft in Deutschland noch gewollt? Wollen wir lieber Produkte aus dem Ausland? Welche zukünftigen Entwicklungsperspektiven habe ich für mich und meinen Betrieb?“

Darüber hinaus wurden von mehreren Junglandwirtinnen eine fehlende Wertschätzung für die Landwirtschaft, auch monetär, die zeitliche Belastung, das hohe Maß an Bürokratie, fehlende Planungssicherheit für Investitionen und eine z. T. als praxisfern wahrgenommene Politik als belastende Faktoren genannt. Vergleicht man diese Belastungsfaktoren mit den Antworten der Frauen anderer Altersgruppen, so zeigen sich Parallelen. Unterschiede zeigen sich hinsichtlich des Wunsches nach einer besseren Alterssicherung: Er wurde weniger häufig von Frauen unter 35 Jahren genannt.

Abbildung 40: Einschätzung der Belastung in Bezug auf „Die Frage, wie es zukünftig mit dem landwirtschaftlichen Betrieb weitergeht“ von Junglandwirtinnen im Vergleich



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 48: Wie belastend sind die folgenden Aspekte derzeit für Sie in Ihrem täglichen Berufsleben? Verteilung der Häufigkeiten nur für Item 2 „Die Frage, wie es zukünftig mit dem landwirtschaftlichen Betrieb weitergeht.“

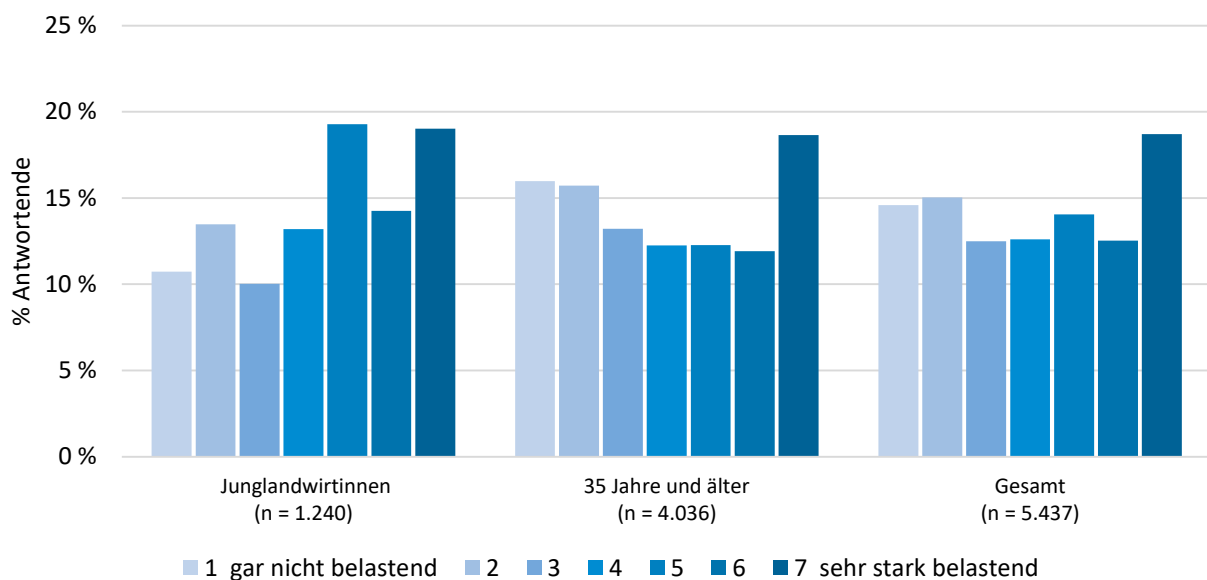
In Bezug auf mögliche Belastungsfaktoren im privaten Lebensumfeld weichen die Antworten der Junglandwirtinnen nur wenig von den Einstellungen der anderen Befragten ab. Jedoch fühlen sich Junglandwirtinnen stärker durch Generationenkonflikte belastet als die älteren Frauen (Abbildung 41). So waren es bei den Jungland-

wirtinnen 53 % und bei den Frauen ab 35 Jahren nur rund 43 %, die sich durch Generationenkonflikte eher stark bis sehr stark belastet fühlten (Skalenpunkte 5 bis 7). Mögliche Gründe könnten Konflikte mit den (Schwieger-)Eltern, weichenden Erb*innen oder in der Partnerschaft sein, wie verschiedene Freitextfelder zu den persönlichen Wünschen der befragten Frauen nahelegen:

So wünscht sich eine junge Landwirtin, „dass Probleme im Betrieb nicht regelmäßig Unzufriedenheit bzw. Probleme in der Familie verursachen.“ Auch der Wunsch nach einer räumlichen Trennung von den (Schwieger-)Eltern wird häufig genannt. 44 der jungen Landwirtinnen, die Wünsche zur Hofnachfolge formulieren, erhoffen sich eine klar geregelte Hofnachfolge. So möchte eine junge Landwirtin beispielsweise die „Hofnachfolge klären, um eine klare Berufsrichtung einschlagen zu können.“ Eine andere wünscht sich eine Verbesserung der familiären Situation in Bezug auf die Beziehung zu ihrem Bruder, der der weichende Erbe ist. Teilweise geht mit dem Wunsch nach einer klar geregelten Hofnachfolge auch der Wunsch nach größerer Anerkennung der eigenen Ideen und Kompetenzen einher: „Ich würde mir wünschen, dass mein Vater mir als Hofnachfolgerin mehr zutraute und für meine neuen Ideen offener wäre. Nicht immer nur sagen, nein, das geht sowieso nicht.“

Zehn der jungen Landwirtinnen äußern, dass sie sich in ihrer eigenen Rolle als (mögliche) Hofnachfolgerin nicht genug gesehen oder respektiert fühlen: „Eltern sollte beigebracht werden, nicht von Anfang an auf die Söhne zu bauen“. Diese befragten Junglandwirtinnen arbeiten auf dem elterlichen Betrieb zwar mit, ob sie später aber den Betrieb übernehmen können, scheint fraglich, da sie explizit formulieren, dass die Eltern den Bruder als Hofnachfolger bevorzugen, auch wenn von seiner Seite z. T. gar kein Interesse für die Landwirtschaft bestünde.

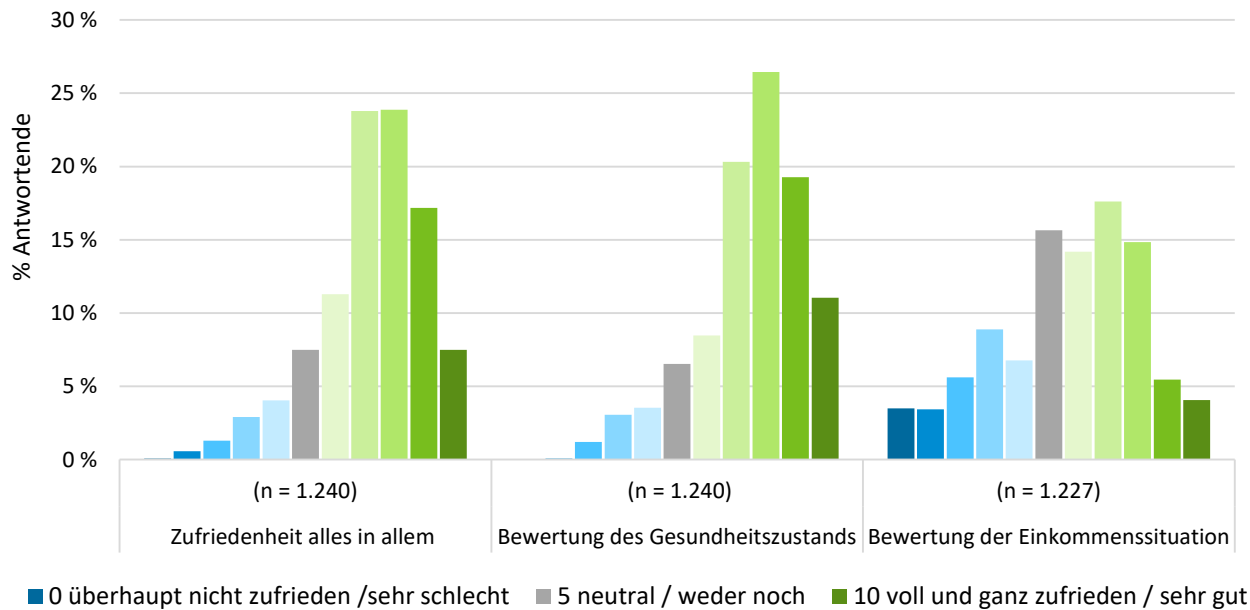
Abbildung 41: Einschätzung zur Belastung durch Generationenkonflikte von Junglandwirtinnen im Vergleich



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 49: Wie belastend sind die folgenden Aspekte derzeit für Sie im alltäglichen Leben?

Wie die Junglandwirtinnen persönlich ihren Gesundheitszustand und ihre persönliche Einkommenssituation einschätzen und ob sie zum Zeitpunkt der Befragung alles in allem zufrieden mit ihrem Leben waren, zeigt Abbildung 42. Junglandwirtinnen sind weit überwiegend eher zufrieden bis voll und ganz zufrieden mit ihrem Leben. Auch ihren Gesundheitszustand bewerten die allermeisten recht positiv. Dies ist aufgrund des jungen Alters kein ganz überraschendes Ergebnis. Ihre Einkommenssituation bewerten die Junglandwirtinnen wird dagegen sehr unterschiedlich: 21 % bewerten sie als sehr schlecht bis eher schlecht (Skalenpunkte 0 bis 3), 42 % als eher gut bis sehr gut (Skalenpunkte 7 bis 10).

Abbildung 42: Allgemeine Lebenszufriedenheit, Gesundheitszustand und Einkommenssituation von Junglandwirtinnen



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben? Skala von 0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „voll und ganz zufrieden“; Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen? Skala von 0 = „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation? Skala von 0 = „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“.

5.11.6 Zwischenfazit

Junge Landwirtinnen in Deutschland sind in der bisherigen Forschung kaum bis gar nicht genauer betrachtet worden. Bereits die Auseinandersetzung mit der Frage, wer denn junge Landwirtinnen sind, zeigt, wie divers diese Gruppe ist. Sie können als *(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung, Hofnachfolgerinnen, weibliche Angestellte oder Auszubildende* oder auch schon als *Betriebsleiterinnen* landwirtschaftliche Aufgaben und Leitungsfunktionen übernehmen. Im Vergleich zu allen anderen Befragten übernehmen sie häufiger Aufgaben in der Feldarbeit und auch in der Maschinenwartung. Hier scheinen sich einige Dinge zu ändern. Doch nach wie vor übernehmen viele von ihnen auch die anfallenden Aufgaben in Haushalt und Familie. Wenn sie Betriebe übernehmen, dann überwiegend aus dem Motiv heraus, den familieneigenen Betrieb weiterführen zu wollen. Belastungsfaktoren im Lebens- und Arbeitsumfeld stellen für jüngere Frauen vor allem – und in höherem Maße als bei allen anderen – Generationenkonflikte dar, aber auch die Sorge, wie es mit dem eigenen Betrieb weitergeht. Die Geburt von Kindern stellt besonders die jungen Frauen mit starker Einbindung in landwirtschaftliche Aktivitäten vor Herausforderungen: Viele arbeiten nach der Geburt weiter wie bisher und empfinden, nicht genug Zeit für sich und das Neugeborene zu haben. Allerdings zeichnen sich auch hier Verbesserungen gegenüber den älteren Frauen ab. Trotz aller Widrigkeiten schätzen die befragten Junglandwirtinnen ihre Lebenssituation als positiv ein, ebenso ihren eigenen Gesundheitszustand. Die persönliche Einkommenssituation wird recht unterschiedlich bewertet.

5.12 Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Frauen auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben

Zum Thema Frauen im ökologischen Landbau gibt es bisher nur wenige Veröffentlichungen. Neben spannenden Beiträgen über die Pionierinnen im ökologischen Landbau (Inhetveen et al., 2021) gibt es interessante Beschreibungen von einzelnen Frauen von Ökobetrieben, etwa in den Büchern von Ulrike Siegel (Siegel, 2010) und Talea Becker (Becker, 2015). In der internationalen Literatur wird theoretisch hergeleitet, dass der wertebasierte Ökolandbau eigentlich eine gute Grundvoraussetzung für die Gleichstellung von Frauen bieten müsste (Farnworth und Hutchings, 2009; Bjørkhaug, 2006), aber dazu gibt es bisher wenig bestätigende empirische Ergebnisse. Bekannt ist, dass die ökologische Wirtschaftsweise eine höhere Arbeitsbelastung auch für Frauen mit sich bringen kann (Reissig et al., 2016). Und von mehreren Autorinnen und Autoren wurde ein Zusammenhang zwischen weiblicher Arbeit und der in der biologischen Landwirtschaft häufig vorkommenden Direktvermarktung festgestellt (Schmitt, 1997; Prügl, 2004; Fehlinger, 2014).

Allgemeine Studien zur Situation der Frauen in der Landwirtschaft zeigen, dass die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben von vielen Faktoren mitbestimmt wird (siehe Kapitel 3). Dazu gehören persönliche Aspekte wie Ausbildung, Familienstand, persönliche Neigungen und Ziele, die Größe des Haushalts, Anzahl und Alter der Kinder, die Größe, Struktur und Lage des landwirtschaftlichen Betriebs, Nebenbetriebe, außerbetriebliche Tätigkeiten und andere Einkommensquellen. Auch die Regionen unterscheiden sich deutlich in ihren infrastrukturellen Gegebenheiten, was unter anderem von der Entfernung zu Ballungsgebieten abhängt (Bock, 2017; Steinführer et al., 2012; BBSR, 2019). Eine große Entfernung zu Ballungsgebieten kann gravierende Auswirkungen auf den Zugang zu Kinderbetreuung, Arbeits- und Bildungsmöglichkeiten sowie zu medizinischer Versorgung haben. Das alles ist grundsätzlich nicht anders für Frauen in der ökologischen Landwirtschaft, auch wenn die Wirtschaftsweise unter Umständen einen größeren Spielraum zur Gestaltung erlaubt.

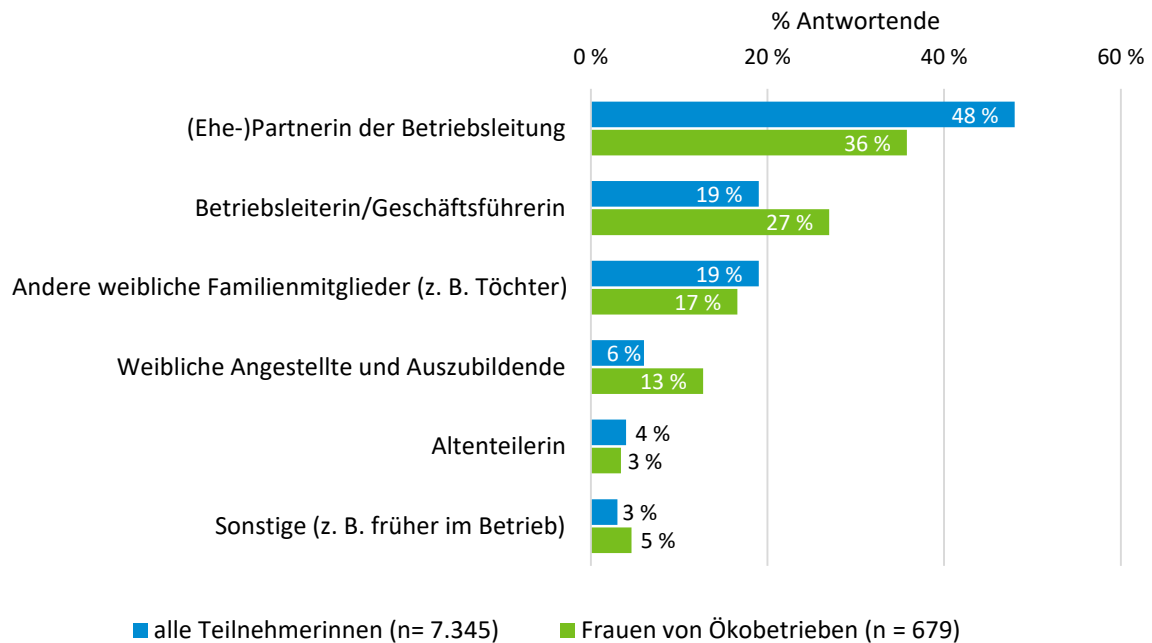
Im Folgenden wird für ausgewählte Ergebnisse der Befragung ein Vergleich zwischen den Antworten der Frauen von Ökobetrieben und aller Befragten vorgestellt. Angaben zur gesamten Stichprobe beziehen sich somit nur auf Frauen, die auch die Frage zur Wirtschaftsweise beantwortet haben.

Insgesamt haben 870 Frauen angegeben, von Betrieben mit ökologischer Voll- oder Teilbewirtschaftung zu kommen; davon kamen 679 Frauen (78 %) von vollständig umgestellten und 191 von teilumgestellten Betrieben (siehe Kapitel 5.1.4.3)³⁹. Der Anteil der Frauen von Ökobetrieben in der Stichprobe beträgt 12 % und entspricht damit dem Anteil Ökobetriebe in der Landwirtschaftszählung 2020 (Destatis, 2021b). Der Anteil liegt etwas niedriger als der im BÖLW Branchenreport für 2020 mit 13 % ausgewiesene (BÖLW, 2021).

5.12.1 Position im Betrieb und ausgewählte soziodemographische Merkmale

Der Vergleich der Stichprobe von Frauen von Ökobetrieben mit den Teilnehmerinnen insgesamt zeigt einige interessante Unterschiede, die auch bei der Beurteilung weiterer hier präsentierter Ergebnisse berücksichtigt werden sollten. So gibt es deutliche Unterschiede in der Verteilung der Frauen nach ihren Positionen auf dem Betrieb: Frauen in Leitungsfunktionen (*Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen*) und *weibliche Angestellte bzw. Auszubildende* sind unter den Frauen von Ökobetrieben häufiger und (*Ehe-Partnerinnen*) etwas seltener als in der Gesamtstichprobe zu finden (Abbildung 43). Ein höherer Anteil an *Betriebsleiterinnen* in Ökobetrieben wurde auch schon bei der zusätzlichen Auswertung agrarstatistischer Daten festgestellt (siehe Kapitel 2 Frauen in der Agrarstatistik).

³⁹ Frage 26: Ist der Betrieb ein Biobetrieb oder sind die Betriebe (teilweise) Biobetriebe? (d. h. zertifiziert nach EU-Ökoverordnung oder Verbandsrichtlinien z. B. Bioland, Naturland oder Ähnliches, einschließlich in der Umstellung). Die Antwortmöglichkeiten waren „Nein“, „Ja, teilweise (z. B. nur auf Teilbetrieb, ein Betrieb von mehreren)“ und „Ja, vollständig“. Bewirtschaftung auf Teilbetrieb ist nach EU-Ökoverordnung möglich, wird aber von vielen deutschen Anbauverbänden nicht zertifiziert.

Abbildung 43: Teilnahme an der Befragung nach Position im Betrieb und Wirtschaftsweise

Anm.: n = 7.345 alle Teilnehmerinnen; n = 679 Frauen von Ökobetrieben

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 2: Sagen Sie uns doch bitte, wie Ihre berufliche Position auf dem Betrieb aktuell ist? (Gruppen zusammengefasst.)

Die Frauen von Ökobetrieben sind etwas jünger als alle Befragten (Durchschnitt von 42,4 Jahren im Vergleich zu 45,1 Jahren für die gesamte Stichprobe). Der Anteil Frauen, die aus der Landwirtschaft kommen, unterscheidet sich dagegen nicht. Allerdings ist der Anteil Frauen, die „in der Kindheit/Jugendzeit regelmäßig auf einem landwirtschaftlichen Betrieb oder mehreren Betrieben waren“, etwas höher bei den Frauen von Ökobetrieben als in der Gesamtstichprobe (12 % im Vergleich zu 5 %).

Erwartungsgemäß unterscheiden sich die erhobenen Ökobetriebe in der Verteilung der Betriebsschwerpunkte: So sind z. B. bei den Ökobetrieben mehr Gartenbau- und Gemischtbetriebe und weniger Veredlungs- und spezialisierte Ackerbaubetriebe als in der Gesamtstichprobe vertreten⁴⁰.

Familien- und Haushaltssituation und berufliche Ausbildung

Betrachtet man die Antworten auf Fragen zur Familien- und Haushaltssituation und zur Ausbildung (siehe Kapitel 5.2 für alle Befragten), so zeigen sich nur wenige Unterschiede zwischen den Frauen von Ökobetrieben und allen anderen. Die Frauen von Ökobetrieben waren häufiger nicht verheiratet (31 % im Vergleich zu 21 % gesamt), was mit dem geringeren Durchschnittsalter zusammenhängen könnte. Bei der Haushaltsgröße zeigen sich keine Unterschiede; ein etwas höherer Anteil der Frauen von Ökobetrieben gab an, im eigenen Haus zu wohnen (60 % im Vergleich zu 55 %).

Unterschiede gibt es auch bei der beruflichen Ausbildung. Etwas mehr Frauen von Ökobetrieben sind noch in der Ausbildung (3 % im Vergleich zu 1,5 %) und deutlich mehr haben einen Hochschulabschluss (44 % im Vergleich zu 30 %). Die Anteile derer mit dualer Ausbildung bzw. Fachschulabschluss und Meisterinnenqualifikationen sind entsprechend geringer. In den Bereichen der beruflichen Bildung zeigt sich folgendes Bild: Frauen von

⁴⁰ Da die Befragung nicht statistisch repräsentativ ist, können daraus keine weiteren Schlüsse auf die Betriebsstruktur im Ökolandbau gezogen werden. Dafür liefert die Statistik der Ökobetriebe in Deutschland eine bessere Grundlage.

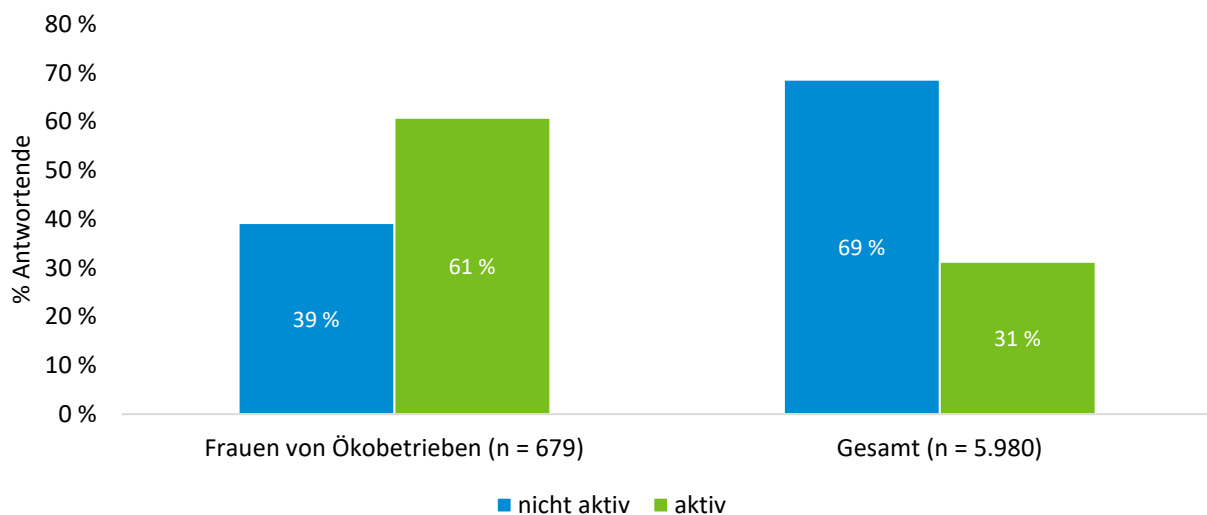
Ökobetrieben haben häufiger einen Abschluss in der Landwirtschaft (37 % im Vergleich zu 27 %) und etwas weniger in der (ländlichen) Hauswirtschaft (19 % im Vergleich zu 24 %).

5.12.2 Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten im Betrieb

In den Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten zeigen die Ergebnisse der Befragung keine wesentlichen Unterschiede zwischen allen Teilnehmerinnen und den Frauen von Ökobetrieben (siehe Kapitel 5.3 für alle Befragten), nur kleinere. So haben die Frauen von Ökobetrieben etwas weniger häufig angegeben, nicht in der Landwirtschaft tätig zu sein. Bei den landwirtschaftlichen Tätigkeitsfeldern sind sie etwas häufiger für Buchhaltung, für Feldarbeit und für Maschinenpflege verantwortlich. Dies könnte mit dem höheren Anteil an Frauen in Leitungsfunktionen bzw. dem etwas geringeren Durchschnittsalter der Frauen von Ökobetrieben zusammenhängen.

Die Frauen von Ökobetrieben gaben seltener an, gar nicht in Nebenbetrieben tätig zu sein. Direktvermarktung spielt bei vielen Ökobetrieben eine große Rolle. Von daher verwundert es nicht, dass der Anteil der Frauen mit Direktvermarktungsaktivitäten bei Teilnehmerinnen von Ökobetrieben deutlich höher ist als insgesamt (vgl. Abbildung 44). Bei Tätigkeiten in der Hauswirtschaft zeigen sich dagegen keine Unterschiede zwischen den hier betrachteten Gruppen. Ein etwas geringerer Anteil der Frauen von Ökobetrieben ist außerbetrieblich erwerbstätig (39 % im Vergleich zu 44 % insgesamt).

Abbildung 44: Vergleich der Häufigkeiten von Aktivitäten in der Direktvermarktung



Anm.: n = 5.980

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 8: Und in welchen landwirtschaftsnahen Bereichen sind Sie tätig, auch wenn diese Bereiche als eigenes Gewerbe eingetragen sind? Frage 22: Welche landwirtschaftsnahen Betriebszweige und/oder Dienstleistungen gehören zu Ihrem Betrieb?

Teilhabe am Betrieb

Betrachtet man die Einbindung in den Betrieb (vgl. auch Kapitel 5.4) und darin die Frage nach den Gründen, warum Frauen die Leitung ihrer Betriebe übernommen haben oder übernehmen werden, nannten die Frauen von Ökobetrieben häufiger „Ich habe den Betrieb neu (mit-)gegründet.“ (18 % im Vergleich zu 8 %) und weniger häufig „Ich wollte bzw. will den landwirtschaftlichen Betrieb weiterführen“ (25 % im Vergleich zu 37 %). Dies könnte auf einen etwas höheren Anteil von Existenzgründerinnen hindeuten.

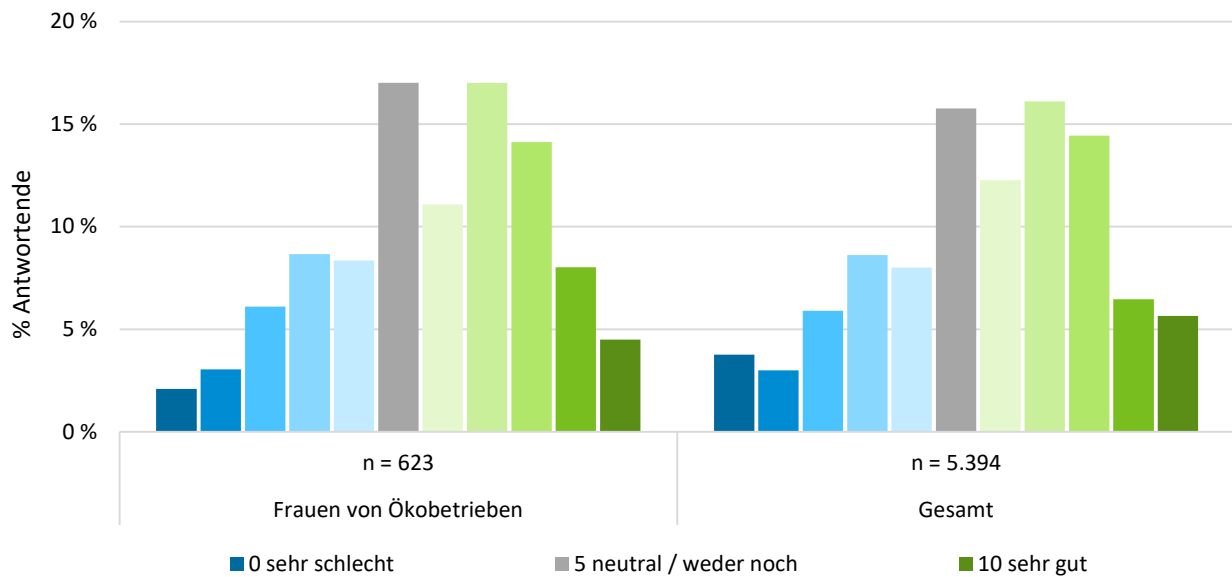
Geringe Unterschiede gibt es auch bei den Antworten zu Entscheidungsprozessen. Bei der Frage, wer auf dem Betrieb hauptsächlich strategisch-unternehmerische Entscheidungen trifft, gaben etwas mehr Frauen von Ökobetrieben an, allein zu entscheiden (6 % im Vergleich zu 3 %). Der Anteil derer, die mit „(Ehe-)Lebenspartner*in

gemeinsam“ entscheiden, ist etwas geringer. Darüber hinaus finden sich ebenfalls nur geringfügige Unterschiede bei den Anteilen der (Mit-)Eigentümerinnen (13 % im Vergleich zu 11 %) und bei den Anteilen von Frauen, die Kapital eingebracht oder Förderung von öffentlichen und gemeinnützigen Stellen eingeworben haben (Kapital 48 % im Vergleich zu 46 % auf allen Betrieben; Förderung 15 % im Vergleich zu 11 %). Es ist wahrscheinlich, dass diese Unterschiede mit dem höheren Anteil *Betriebsleiterinnen* in der Stichprobe der Frauen von Ökobetrieben zusammenhängen.

Einkommenssituation

Leichte Unterschiede können bzgl. der Zusammensetzung des Haushaltseinkommens⁴¹ (vgl. auch Kapitel 5.5) festgestellt werden. Bei den Frauen von Ökobetrieben kommt ein etwas höherer Einkommensanteil von Nebenbetrieben (19 % im Vergleich zu 15 %) und aus außerlandwirtschaftlichem Erwerb (23 % im Vergleich zu 19 %) und ein etwas geringerer Anteil aus der Landwirtschaft (51 % im Vergleich zu 58 %) als bei allen Betrieben der Gesamtstichprobe. Der höhere Anteil des Einkommens aus Nebenbetrieben ist aufgrund der Bedeutung von hof-eigener Verarbeitung und Vermarktung auf Ökobetrieben nicht verwunderlich.

Abbildung 45: Bewertung der Einkommenssituation durch Frauen von Ökobetrieben im Vergleich



Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation? Skala von 0 = „sehr schlecht“ bis 10 = „sehr gut“; Frage 26: Ist der Betrieb ein Biobetrieb oder sind die Betriebe (teilweise) Bio-betriebe?

Unterschiede zeigen sich auch bei der Bewertung der persönlichen Einkommenssituation, die bei den Frauen von voll umgestellten Ökobetrieben geringfügig positiver ausfällt. Dies kann mit den vergleichbar besseren Einkommen von ökologisch wirtschaftenden Betrieben (siehe z.B. Sanders, 2021) oder auch mit dem oben erwähnten vergleichsweise höheren Anteil anderer Einkommensquellen wie Nebenbetrieben und außerbetrieblichem Erwerb zusammenhängen.

⁴¹ Diese Frage wurde nur an *Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen* und an Frauen der Gruppe (*Ehe-*)*Partnerin der Betriebsleitung* gestellt.

5.12.3 Soziale Absicherung und subjektives Wohlbefinden

Absicherung für das Alter

Bei der Frage, ob sich die Frauen für das Alter ausreichend abgesichert fühlen (vgl. auch Kapitel 5.6), haben Frauen von Ökobetrieben häufiger nein gewählt als die Gesamtstichprobe (37 % im Vergleich zu 31 %). Diese Frauen haben zudem mehrere Formen der Altersvorsorge etwas seltener genannt, wie z. B. private Vorsorge, Landwirtschaftliche Alterskasse oder Zusatzversorgung durch eine außerbetriebliche Tätigkeit. Auch hier spielt wahrscheinlich das niedrigere Durchschnittsalter eine Rolle, denn auch in der gesamten Stichprobe fühlten sich jüngere Frauen tendenziell weniger gut abgesichert.

Bei der Frage nach Themen, zu denen sich die Frauen Informationen und Beratung wünschen, steht auch für Frauen von Ökobetrieben die soziale Absicherung an erster Stelle. Deutlichere Unterschiede in den Nennungen von Themen gibt es allerdings in anderen Bereichen. So nannten die Teilnehmerinnen von Ökobetrieben deutlich häufiger die Themen „Förderangebote für landwirtschaftliche Betriebe“ (34 % im Vergleich zu 29 % aller antwortenden Frauen); „Betriebs- bzw. Unternehmensführung“ (26 % im Vergleich zu 21 %); „Praktischer Umgang mit Agrartechnik für Frauen“ (28 % im Vergleich zu 20 %); „Planung von Direktvermarktung“ (22 % im Vergleich zu 16 %) und „Aufbau genossenschaftlicher Strukturen“ (11 % im Vergleich zu 4 %). Weniger gefragt war das Thema „Neue Einkommensquellen im Betrieb (Diversifizierung)“ (19 % im Vergleich zu 25 %).

Fragen zur Gesundheit

In den Antworten zu Fragen nach Gesundheit und Burnoutisiko (vgl. auch Kapitel 5.7) gab es keine erwähnenswerten Unterschiede zwischen den Frauen von Ökobetrieben und allen Befragten.

Work-Life-Balance und subjektives Wohlbefinden

Gefragt nach persönlichen Wünschen zeigen sich bei den Frauen von Ökobetrieben keine Unterschiede zu allen Befragten in der Rangfolge der Items (vgl. auch Kapitel 5.8). Auf die Frage „Wenn Sie einmal nur an sich denken, was wünschen Sie sich da für sich persönlich?“ antworteten alle Befragten und die Frauen von Ökobetrieben am häufigsten „... mehr Zeit mit meinem Partner / meiner Partnerin“ gefolgt von „... mehr Zeit für mich“ und „... mehr für mich und meinen Körper tun“. Am wenigsten wünschen sich alle Frauen, ab und an mal aus dem Betrieb herauszukommen.

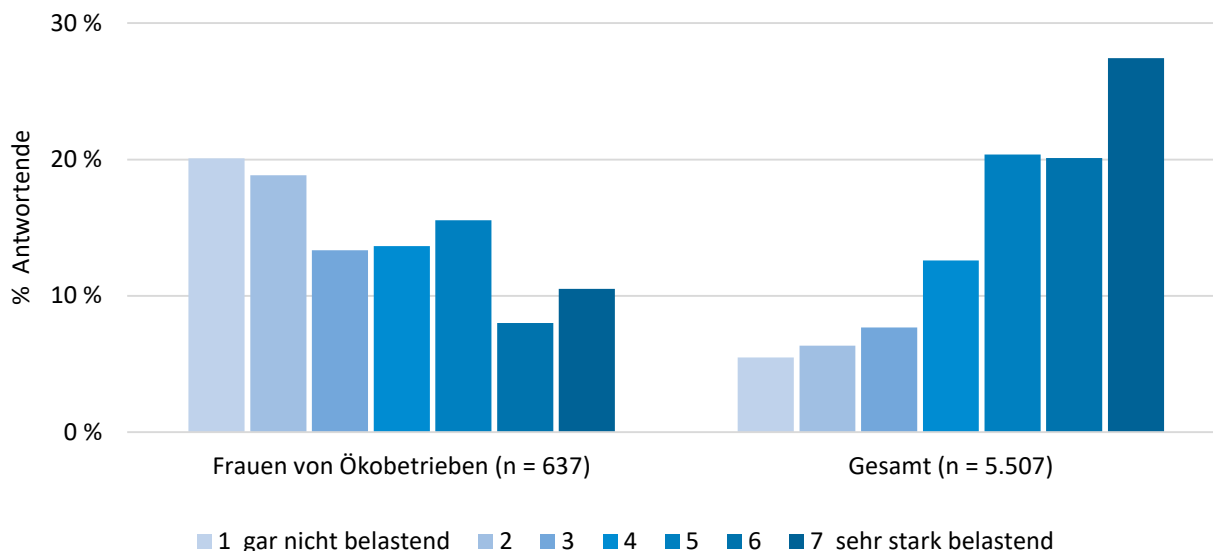
Beim Vergleich der Nennungen zu den Freizeitaktivitäten vor Corona zeigen sich wiederum keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Frauen von Ökobetrieben und allen Befragten. Von beiden Gruppen wurden „Gegenseitige Besuche bei Nachbarn, Freunden oder Verwandten“ am häufigsten als Freizeitaktivität genannt, die von gut der Hälfte der Frauen mindestens einmal die Woche ausgeführt wird. Der Anteil der Frauen von Ökobetrieben, die angaben, dass sie „täglich“ oder „mindestens einmal die Woche“ „Einem Hobby nachgehen“, ist etwas höher als für alle Befragten.

Geringe Unterschiede zeigen sich auch bei der Anzahl der Urlaubstage, wobei die Frauen von Ökobetrieben im Durchschnitt 13,2 Tage Urlaub pro Jahr nannten, alle Befragten nur 11,1 Tage. Der Unterschied kann jedoch mit dem höheren Anteil an *weiblichen Angestellten und Auszubildenden* unter den Frauen von Ökobetrieben zusammenhängen. Auch der Anteil Frauen, die jedes Jahr eine Urlaubsreise unternehmen, ist geringfügig höher.

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei Fragen zu Belastungsfaktoren im Berufsleben, vor allem bei dem Item „Das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft“. Dies wird von Frauen auf Ökobetrieben auf einer Skala von 1 bis 7 als deutlich weniger belastend bewertet als von Frauen aller Betriebe (Abbildung 46). Insgesamt ändert sich damit die Reihenfolge der Belastungsfaktoren. Für Frauen von Ökobetrieben steht „Die Frage, wie es zukünftig mit dem landwirtschaftlichen Betrieb weitergeht“ an erster Stelle, wird aber insgesamt als nicht so stark belastend empfunden wie von den Befragten aller Betriebe (Mittelwert von 4,05 im Vergleich zu 4,85). Das Item

„Die Vielfalt meiner Aufgaben“ wurde von beiden Gruppen als am wenigsten belastend bewertet. Keine deutlichen Unterschiede zeigten sich bei der Bewertung der Belastungsfaktoren im täglichen Leben (Generationenkonflikte, innerfamiliäre Konflikte, Arbeiten im Haushalt, im Garten etc.).

Abbildung 46: Einschätzung der Belastung durch „Das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft“ im Vergleich



Anm.: n = 4.702

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 48: Wie belastend sind die folgenden Aspekte derzeit für Sie in Ihrem täglichen Berufsleben? Anmerkung: Nur eins von fünf Items gezeigt.

Gesellschaftliche Teilhabe, Daseinsvorsorge und Ehrenamt

Fragen zur gesellschaftlichen Teilhabe und Daseinsvorsorge (vgl. Kapitel 5.9) wurden nicht gesondert ausgewertet, da die Stichprobe der Frauen von Ökobetrieben als statistisch nicht repräsentativ in der Verteilung auf die Regionen angesehen werden kann. Daher würde ein solcher Vergleich keinen Sinn machen.

Die Frauen von Ökobetrieben zeigten ein etwas geringeres Engagement im Ehrenamt (56 % im Vergleich zu 60 % gesamt), und auch der Anteil Frauen, die dort spezielle Aufgaben übernommen haben, ist etwas geringer (69 % im Vergleich zu 76 %). Die Frauen von Ökobetrieben sind dabei tendenziell seltener im Deutschen LandFrauenverband e.V., in anderen Vereinen oder bei der Kirche engagiert, dafür aber häufiger in Berufsverbänden, zu denen auch die Anbauverbände des ökologischen Landbaus zählen. Die Ergebnisse geben keine Hinweise auf die Gründe dieser Unterschiede im Engagement.

5.12.4 Hofnachfolge und betriebliche Zukunft

Auch bezogen auf die Hofnachfolge und betriebliche Zukunft (vgl. Kapitel 5.10) können keine sehr deutlichen Unterschiede festgestellt werden. Der Anteil Frauen, die die Betriebsnachfolge als gesichert ansahen, ist geringer als insgesamt (33 % im Vergleich zu 43 %), aber im Gegensatz dazu wurde auch die Antwort „der Betrieb läuft aus“ weniger häufig genannt (4 % im Vergleich zu 8 %). Der Anteil der Frauen, die eine weibliche Nachfolge (d. h. „Tochter der Betriebsleitung“, „ich selbst als Hofnachfolgerin“ und sonstige Antworten, die eine weibliche Nachfolge beschreiben) ankreuzten, liegt bei den Frauen von Ökobetrieben etwas höher als insgesamt (28 % im Vergleich zu 22 %).

Die befragten Frauen von Ökobetrieben sehen die Zukunft ihrer Betriebe etwas positiver: 84 % bewerteten das Statement „Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?“ mit positiven Skalenpunkten, im Vergleich zu 77 % aller Befragten.

5.12.5 Zwischenfazit

Im Hinblick auf die Frage, ob der Ökolandbau Frauen mehr Chancen zur Gleichstellung bietet, liefert die Studie keine klaren Ergebnisse. Zwar nahm von Ökobetrieben ein höherer Anteil Frauen in Leitungsfunktionen teil, da aber diese Befragung nicht auf einer statistisch repräsentativen Stichprobe beruht, bedarf dieses Ergebnis einer weiteren Bestätigung. Ein höherer Anteil von Frauen in Leitungspositionen auf Ökobetrieben wurde allerdings auch in einer repräsentativen Umfrage in Norwegen festgestellt (Bjørkhaug, 2006).

Insgesamt betrachtet, wurden kaum Unterschiede in der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen von Ökobetrieben im Vergleich zu Frauen von konventionellen Betrieben gefunden. Es gab leichte Unterschiede bei den Tätigkeiten, die die Frauen im Betrieb und in den Nebenbetrieben ausführen, aber auch im Ökolandbau wird anscheinend von den Frauen viel Haus- und Carearbeit geleistet. Eine bessere Verteilung von beruflichen und familiären Verpflichtungen und die Möglichkeit einer engen Zusammenarbeit mit dem Partner waren für befragte Frauen in Kanada wichtige Motive, sich für die ökologische Wirtschaftsweise zu entscheiden (Sumner und Llewelyn, 2011). Ähnliches wird auch für Deutschland vermutet (Kruspe, 2020). Eine Umgestaltung der Verteilung und Bewertung der Reproduktionsarbeit wurde von Fehlinger (2014) als Voraussetzung für geschlechtergerechte Arbeitsverhältnisse in der Landwirtschaft angesehen, auch in der ökologischen Landwirtschaft. Hier besteht auch noch weiterer Forschungsbedarf.

Ein anderes Thema, das bisher ebenfalls wenig Beachtung gefunden hat, ist die Rolle der Frauen in der Landwirtschaftspolitik und in den Verbänden. In den letzten Jahren haben sich einige Frauennetzwerke gebildet, in denen vor allem Frauen aus der ökologischen Landwirtschaft aktiv sind. Diese Netzwerke dienen dem Austausch und wollen den Frauen Mut machen, sichtbarer zu werden (siehe z.B. Ackerfeminismus, Biofrauennetzwerk in Werchez Peral (2020)). Die Geschäftsführerin von Bioland Ost kommentierte in der Zeitschrift *Ökologie und Landbau*: „Wir als Ökobranche sind prädestiniert, dabei eine Vorreiterrolle einzunehmen. Es gibt in vielen Ökounternehmen und -institutionen schon einen wachsenden Anteil an Frauen in leitenden Funktionen. Vielleicht sind wir als Branche für Frauen auch besonders interessant, da sich hier Überzeugung und Arbeit gut miteinander vereinbaren lassen. Das ist vielen Frauen wichtig. Bestehende Strukturen zu hinterfragen, das ist Grundbestandteil der Arbeit aller Mitwirkenden innerhalb der Ökobranche. Eine kritische Auseinandersetzung mit Gegebenheiten und die Entwicklung zukunftsorientierter Lebensentwürfe können ein festes Fundament für den Weg hin zu mehr Gleichberechtigung bilden“ (Kruspe, 2020: S. 27). Auch hier fehlt es aber noch an empirischen Untersuchungen, die eine Umsetzung des Anspruchs, auf Ökobetrieben Genderrollen offener zu diskutieren und Frauen mehr Raum zur Gestaltung einzuräumen, genauer belegen können.

6 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, sei es als Betriebsleiterinnen oder Geschäftsführerinnen, als mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen und Familienmitglieder, als familienfremde Angestellte/Auszubildende, als Alten-teilerinnen oder als potenzielle Hofnachfolgerinnen, leisten erhebliche Beiträge in der Landwirtschaft und tragen durch ihr bürgerschaftliches Engagement zur Gestaltung ländlicher Räume bei. Die Tatkraft und das Engagement der Frauen sind für eine zukunftsfähige Landwirtschaft unentbehrlich.

Ziel einer zukunftsgerichteten Landwirtschaftspolitik sollte es daher sein, Lebens- und Verwirklichungschancen von Mädchen und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu verbessern. Im Folgenden wird aufgezeigt, wie die Politik, die Frauen selbst, ihre Partner*innen und Familien, öffentliche und private Beratungs- und Bildungsträger sowie Berufs- und Interessenverbände dazu beitragen können. Die folgenden Handlungsempfehlungen basieren auf den Ergebnissen der zwei Teilstudien, die in diesem Bericht und im Endbericht der Universität Göttingen „Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben – soziologische Befunde“ (Pieper et al., 2023) ausführlich dargestellt sind.

6.1 Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren

Die Studienergebnisse zeigen: Noch immer werden Töchter seltener zu Hofnachfolgerinnen sozialisiert und noch immer werden sie bei der Vererbung landwirtschaftlicher Betriebe benachteiligt. Wenn Frauen keinen Betrieb erben, stellt sich der Zugang zu Boden und Kapital für sie schwierig dar. Existenzgründungen sind in der Landwirtschaft nur schwer umsetzbar. Erwerbstätigen Frauen in der Landwirtschaft wird weniger zugetraut, z. B. im Hinblick auf den Umgang mit Technik, und die Haushalts- und Familienarbeit bleibt nahezu allein Aufgabe der Frauen – auch bei Betriebsleiterinnen. Von einer geschlechtergerechten Aufteilung von Eigentum sowie Erwerbs- und Familienarbeit ist die Landwirtschaft bis heute weit entfernt.

Der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen gilt weltweit in Politik und Forschung als Indikator für den sozioökonomischen Status und die Geschlechtergerechtigkeit eines Landes (Agarwal et al., 2021). Beim Blick auf die Besitzverhältnisse von landwirtschaftlichen Flächen in Deutschland zeigt sich allerdings eine Datenlücke. Die Agrarstatistik gibt nach Geschlecht Auskunft über die Leitung von landwirtschaftlichen Betrieben und, bei Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen, über Betriebsinhaber*in. Der Frauenanteil bei der Betriebsleitung spiegelt allerdings nicht die Eigentumsverhältnisse an Land und Produktionsmitteln wider und ist damit nur eingeschränkt aussagefähig im Hinblick auf bestehende Macht- und Besitzverhältnisse.

Bezüglich der Betriebsleitung offenbart die Agrarstatistik einen Gender-Gap: Im Jahr 2020 wurden fast 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geleitet (Destatis, 2021a). Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich (eurostat, 2019).

Die Analyse der qualitativen Daten ergab verschiedene Barrieren für Frauen auf dem Weg zur Position einer Betriebsleiterin⁴²:

- verinnerlichte Vorstellungen von Geschlechtercharakteren und geschlechtsspezifischen Arbeitsterritorien, heteronormatives Bild vom „Familienbetrieb“ mit einem Mann als Familienoberhaupt, der dann auch selbstverständlich den Betrieb leitet, und einer Frau, die sich v. a. um Haushalt und Kinder kümmert;
- patrilineare Vererbungspraxis, nur sehr wenige Frauen sind Hofnachfolgerinnen;
- geschlechtsspezifische Sozialisation: Weitergabe von landwirtschaftlichen und technischen Kompetenzen und Wissen vor allem an männliche Nachkommen;

⁴² Siehe dazu Kapitel 5.10 Hofnachfolge in diesem Bericht und Kapitel 3.2 im Bericht der Universität Göttingen zum Gender-Gap in der Betriebsleitung.

- der Zugang zur Landwirtschaft für Existenzgründer*innen ist durch hohen Kapitalbedarf und schlechte Verfügbarkeit von Flächen erschwert;
- Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen bei der (Ein-)Heirat; Leitungsrolle wird wie selbstverständlich an den Mann abgegeben.

Aus den qualitativen Ergebnissen der Studie lassen sich Anhaltspunkte für eine Stärkung von Frauen in der Betriebsleitung finden. Dazu gehören⁴³:

- (akademische) Professionalisierung und Aneignung von landwirtschaftlichen Kompetenzen, z. B. durch ein Agrarstudium,
- Aufbrechen tradierter Geschlechterrollen,
- Orientierung an positiven Modellen und Vorbildern,
- Trennung von Arbeit/Besitz und Liebe,
- innovative (nachhaltige) Bewirtschaftungspraktiken oft in Kombination mit eigener Weiterverarbeitung und Vermarktung.

Bei der Onlinebefragung entfielen rund je ein Fünftel der Nennungen bei der Frage nach Wünschen zu Informations- und Beratungsangeboten auf die Rubriken „Landtechnikurse für Frauen“ und auf „Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen“.

Handlungsempfehlungen

- Um den Frauenanteil an Betriebsleitungen und Hofnachfolgen zu erhöhen, braucht es Empowerment von Hofnachfolgerinnen, Existenzgründerinnen und potenziellen leitenden weiblichen Angestellten in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten der Bildungs- und Beratungsträger sowie Mentoring-Programmen für Betriebsleiterinnen, designierte Hofnachfolgerinnen und Existenzgründerinnen.
- Sensibilisierung für Geschlechterrollen und -vorbilder in der Landwirtschaft. Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche. Dies gilt für die Frauen auf den Betrieben und für die landwirtschaftlichen Familien. Der Beitrag der landwirtschaftlichen Fachpresse könnten darin liegen, mehr Betriebsreportagen über von Frauen geleitete Betriebe zu erstellen. Berufsständische Organisation und das Agribusiness sollten Strategien zur Frauenförderung entwickeln. Bei Berufswettbewerben und in der Nachwuchsförderung sollte entsprechend auf eine geschlechtergerechte und nicht stereotypisierende Ausrichtung geachtet werden (siehe auch Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL 2021).
- Ohne einen Hof / einen Betrieb zu erben, ist Existenzgründung in der Landwirtschaft nur schwer umsetzbar. Daher werden niedrigschwellige Förderprogramme und Beratungsangebote für landwirtschaftliche Existenzgründer*innen benötigt, z. B. in Form von Gründerinnennetzwerken, Mentoringprogrammen und der Unterstützung von Flächen- bzw. Hofvermittlungsbörsen.
- Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsfragen in die Ausbildung bzw. in das Studium, bei Beratungs- und Bildungsträgern sowie Interessenvertretungen. Dort sollten zudem mehr Möglichkeiten des Austauschs zwischen Frauen in unterschiedlichen Positionen und aus unterschiedlichen Altersgruppen geschaffen werden.
- Eine staatliche Finanzierung (z. B. im Rahmen der GAK⁴⁴) zur Förderung von Beratungsangeboten zur Hofübergabe und Coaching speziell für Frauen sollte erwogen werden.
- Seminarangebote „Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen“, DEULA-Lehrgänge speziell für Frauen. Als Blaupause könnten die sehr beliebten „Motorsägenkurse für Frauen“ oder DEULA-Kurse aus der Berufsausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin dienen.

⁴³ Siehe dazu Kapitel 3.2 im Bericht der Universität Göttingen zum Gender-Gap in der Betriebsleitung.

⁴⁴ Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“.

6.2 Verbesserung der rechtlichen und sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

Das Thema der sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ist komplex. Neben Fragen der Alterssicherung müssen auch Besonderheiten des Agrarrechtssystems (z. B. Bewertung des land- und forstwirtschaftlichen Vermögens nach dem Ertragswert, Sondererbrechte in der Landwirtschaft) und ihre Konsequenzen für die betroffenen Familienmitglieder im Falle von Trennung, Scheidung oder Tod der betriebsinhabenden Person berücksichtigt werden. Grundsätzlich besteht ein Spannungsfeld zwischen dem politischen Ziel des Erhalts der „Leistungsfähigkeit“ landwirtschaftlicher Betriebe und einer angemessenen und fairen sozialen Absicherung der dort – zum Teil nicht entlohnt – arbeitenden Menschen. Bereits Claupein und Günther (1991) hatten festgestellt, dass Hofinteressen (z. B. Maschineninvestitionen) häufig Vorrang vor individuellen Interessen haben (Bedürfnis nach Urlaub oder Freizeit). Dies trifft oft auch auf die soziale Absicherung der auf den Betrieben mitarbeitenden Familienmitglieder zu.

- Seit der Befragung von Claupein und Günther hat sich aber zumindest die Alterssicherung der Ehepartner*innen (einschl. eingetragener Lebenspartner*innen) und der mitarbeitenden Familienangehörigen formal verbessert: Durch die Pflichtversicherung in der Landwirtschaftlichen Alterskasse (LAK) erhalten Landwirt*innen, ihre Ehegatt*innen und die auf den landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten mitarbeitenden Familienangehörigen eine eigene Altersrente in Form einer Teilsicherung, sofern sie sich nicht befreien lassen⁴⁵. Von der Versicherungspflicht befreite Personen verzichten in der Konsequenz nicht nur auf diese Altersrente, sondern in der Regel auch auf weitere Sozialleistungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (u. a. spezifische Gesundheitsangebote für die Landwirtschaft).
- Insgesamt wird das Niveau ihrer Alterssicherung von einem Drittel der befragten Frauen als nicht ausreichend angesehen. Ein weiterer Kritikpunkt wird von Frauen geäußert, die (Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung in Familienbetrieben sind: Ihr Anrecht auf Altenteil wird nicht durch ihre Mitarbeit im Betrieb, sondern nur durch ihren Status als Ehefrau des Betriebsinhabers begründet.
- Nur ein geringer Anteil der befragten (Ehe-)Partnerinnen gab an, für den Fall des Todes des Betriebsinhabers / der Betriebsinhaberin Vorkehrungen getroffen zu haben (z. B. durch Ehe- oder Partnerschaftsvertrag, Testament zu ihren Gunsten und/oder Lebensversicherung). In den Familien kann dies ein sehr sensibles oder sogar ein Tabuthema sein⁴⁶.

Die Alterssicherung der Landwirtinnen und Landwirte in ihrer derzeitigen Ausgestaltung wurde in den Workshops intensiv diskutiert und teilweise kritisiert. Es bestand allerdings die Einsicht, dass ohne die Pflichtversicherung durch die LAK wohlmöglich gar nicht in die Altersvorsorge der mitarbeitenden Familienangehörigen und Betriebsleiterinnen investiert würde. Auch die Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL, 2021) empfiehlt, „ein eigenständiges Agrarsozialsicherungssystem zu erhalten, und es mit allen Beteiligten, insbesondere der Selbstverwaltung, weiterzuentwickeln und staatlich zu fördern (S. 75)“.

⁴⁵ Siehe Kapitel 5.6 Soziale und rechtliche Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in diesem Bericht.

⁴⁶ Siehe Kapitel 3.4 zur sozialen Absicherung im Bericht der Universität Göttingen.

Handlungsempfehlungen

- Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sollten sich gemeinsam mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin frühzeitig um ihre soziale Absicherung für das Alter oder im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod der betriebsleitenden Person kümmern. Dies schützt nicht nur Frauen in der Position der (Ehe-)Partnerin, sondern hilft auch Betriebsinhaberinnen, die Leistungsfähigkeit des landwirtschaftlichen Betriebs zu erhalten. Dazu gibt es vielfältige Beratungsangebote von diversen Trägern in ganz Deutschland.
- Bildungsträger sollten ermitteln, warum die zahlreichen bestehenden Angebote zur sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben noch nicht ausreichend genutzt werden, um Hinweise zur Verbesserung zu erhalten.
- Hinsichtlich der Alterssicherung sollten die Versicherungsträger das Risiko möglicher Versorgungslücken in der gesetzlichen Vorsorge im Alter für Frauen mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien prüfen und Lösungsansätze erarbeiten. Hilfreich wäre eine jährliche Information von Seiten des Sozialversicherungsträgers der LAK über den aktuellen Stand der erworbenen Rentenansprüche an alle Versicherten, analog zu den Informationsschreiben der Deutschen Rentenversicherung an ihre Versicherten. Bisher erhalten Versicherte von Amts wegen erst ab einem Alter von 55 Jahren regelmäßige Informationen zur Höhe ihrer Anwartschaften.
- Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben haben gegenüber den Versicherungsträgern einen Anspruch auf Beratung, so dass sie sich frühzeitig über mögliche Lücken in der Altersvorsorge informieren können, um diese noch vor Erreichen des Rentenalters schließen zu können. Diesen sollten alle Frauen auch aktiv nutzen bzw. dahingehend von Beratungs- und Bildungsträgern sensibilisiert werden.
- Familien sollten über die Konsequenzen einer Befreiung von der Landwirtschaftlichen Alterskasse, auch im Hinblick auf weitere Leistungen der SVLFG für den Versichertenkreis (z. B. Präventionsmaßnahmen, Reha, Betriebshilfe) noch stärker als bisher aufgeklärt werden. Dies könnte durch regelmäßige persönliche Anschreiben geschehen, z. B. gemeinsam mit dem Versand des Fragebogens zur Feststellung der Versicherungspflicht als landwirtschaftlicher Unternehmer.
- Sozioökonomische Beratungsträger, Bildungsträger und die landwirtschaftlichen Interessenvertretungen, explizit sind hier auch die Landfrauen- und Bauernverbände gefragt, sollten Familien über die Konsequenzen der erb- und bewertungsrechtlichen Sonderregelungen für land- und forstwirtschaftliche Betriebe aufklären. Hierzu gehört auch eine Beratung vor der Eheschließung, die Vorteile eines Ehe- bzw. Partnerschaftsvertrages mit ergänzenden Regelungen zugunsten des weichenden Partners für den Fall einer Scheidung bzw. Trennung offenlegt und aufzeigt, ob Regelungen durch ein zusätzliches Testament sinnvoll sind. Dabei sollte ein potentieller Versorgungsausgleich durch Rentenanwartschaften bei den unterschiedlichen Sozialversicherungsträgern berücksichtigt werden.

6.3 Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit

Die Landwirtschaft ist nach wie vor ein Sektor, in dem viel und anstrengende körperliche Arbeit geleistet wird. Dies kann zu körperlicher Überlastung, zu Erkrankungen, Verschleißerscheinungen und Unfallgefahr führen. Für Frauen ergeben sich aus den speziellen Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft ganz eigene Problembereiche.

In den qualitativen Interviews der Studie berichteten einige Frauen, dass der richtige Umgang, bspw. mit fruchtbarkeitsrelevanten Substanzen, sowie die Gefahren, die von Zoonosen (insb. für Frauen) ausgehen, nicht in ausreichendem Maße in den Berufsschulen, in Fachhochschulen und Universitäten thematisiert werden. Die empirischen Untersuchungen der biographischen Interviews und der Angestelltenstudie haben ergeben, dass bei den Angestellten und ihren Arbeitgebern z. T. nur ein geringes Bewusstsein und wenig Aufklärung über die Gefahren für Frauen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten vorhanden sind.⁴⁷ Mitarbeitende werden oft nicht oder nur

⁴⁷ Siehe Kapitel 4 zu qualitativen und quantitativen Ergebnissen der Angestelltenstudie im Bericht der Universität Göttingen.

unzureichend über berufliche Risiken durch Vorgesetzte aufgeklärt. Hieraus können Unfälle oder Gesundheitsgefährdungen von Frauen durch einen z. B. unsachgemäßen Umgang mit hormonwirksamen Substanzen resultieren. Ein besonderes Risiko besteht dabei für Quereinsteigerinnen oder Auszubildende, die mit den Gefahren am Arbeitsplatz noch nicht vertraut sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Bestimmungen zur Arbeitssicherheit bei den Betrieben der Interviewpartnerinnen der Angestelltenstudie oft nur unzureichend umgesetzt werden.

Die Befragungsergebnisse der Onlinebefragung legen offen, dass rund die Hälfte der Befragten ihr Arbeitspensum rund um die Geburt ihrer Kinder nicht wesentlich verändert hat.⁴⁸ Insbesondere von jungen Betriebsleiterinnen mit kleinen Kindern wurde in Freitextfeldern der Onlinebefragung und auch in den regionalen Auftakt- und Ergebnisworkshops ein Spannungsfeld zwischen Beruf und Kinderbetreuung formuliert, das zu Überlastungssituationen führen kann. Es besteht ein großer Wunsch nach Auszeiten und Unterstützung im Alltag in der Zeit um die Geburt und bei der Betreuung speziell von Kleinkindern.

Unsicherheiten bestehen bei der Beantragung von Elterngeld für selbständige Landwirt*innen und hinsichtlich der Möglichkeiten, Betriebs- und Haushaltshilfen vor und nach der Geburt und in den Kindererziehungszeiten zu erhalten. Teilnehmerinnen mit Kleinkindern berichteten in den Ergebnisworkshops, dass sie sich von ihren Steuerberater*innen nur unzureichend bei der Beantragung des Elterngeldes unterstützt fühlten. Außerdem erfordern längere Abwesenheiten vom Betrieb, z. B. bei Mutter- oder Vater-Kind-Kuren, organisatorischen Vor- und Nachlauf und können dadurch wiederum zu neuen Belastungssituationen führen. Aus den Diskussionen in den Ergebnisworkshops ging hervor, dass sich die Teilnehmerinnen statt längerer Auszeiten aus dem Betrieb mehr Entlastung im betrieblichen Alltag wünschen.

Der eigene Gesundheitszustand wird nichtsdestotrotz von den Teilnehmerinnen der Onlinebefragung im Durchschnitt subjektiv als recht gut eingeschätzt, obwohl sowohl berufliche als auch alltägliche Belastungsfaktoren bestehen.⁴⁹ Sorge bereitet, dass bei etwas mehr als 20 % der Befragten – berechnet nach dem Copenhagen Burnout Inventory (CBI) – Hinweise auf eine Burnoutgefährdung bestehen.⁵⁰ Dabei spielt auch die psychische Gesundheit in der Landwirtschaft eine Rolle. Zu den Faktoren, die einen Zusammenhang mit der Burnoutgefährdung zeigten, gehören unter anderem die Bewertung der persönlichen Einkommenssituation, der Betriebsschwerpunkt (vor allem die Milchviehhaltung), das als Belastungsfaktor wahrgenommene „Image der Landwirtschaft“ und die Bewertung der betrieblichen Zukunft.

Handlungsempfehlungen

- Für alle landwirtschaftlichen Arbeitgeber*innen ist eine umfassende Aufklärung über die Risiken für Frauen am Arbeitsplatz Landwirtschaft und zu Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit und Kinderkrankentage unumgänglich.
- Ein umfassendes Angebot zur Gesundheitsvorsorge von Bildungs- und Beratungsträgern, auch für Angestellte, Selbständige und Familienarbeitskräfte, kann dazu beitragen, Unsicherheiten und Vorbehalte der Frauen abzubauen. Die SVLFG fördert seit 2016 die Anschaffung ausgewählter Präventionsprodukte zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit. Im Jahr 2022 waren dies unter anderem Montagewagen zum Radwechsel oder Fixiereinrichtungen für Rinder. Nach Angaben der SVLFG war das dafür vorgesehene Budget in Höhe von 800.000 Euro sehr schnell vergriffen (SVLFG, 2022a). Der Gesetzgeber sollte die Erhöhung des Budgets bzw. eine entsprechende Fördermaßnahme in der GAK prüfen.

⁴⁸ Siehe Kapitel 5.7 Körperliche und seelische Gesundheit in diesem Bericht.

⁴⁹ Siehe Kapitel 5.8 Work-Life-Balance in diesem Bericht.

⁵⁰ Siehe Kapitel 5.7 Körperliche und seelische Gesundheit in diesem Bericht.

- Der Sozialversicherungsträger und weitere Bildungs- und Beratungsträger sollten prüfen, inwieweit die Aufklärung über die Möglichkeiten der Betriebs- und Haushaltshilfe, über mögliche Einsatzbereiche (Haushalt vs. Betrieb) und Hilfestellungen bei der Beantragung verstärkt und noch zielorientierter angeboten werden kann. Dazu gehört ebenfalls, die Unterstützungsangebote der SVLFG, die auch im Alltag nutzbar sind, noch besser bekannt zu machen.
- Die SVLFG und andere Träger von Betriebs- und Haushaltshilfe sollten prüfen, ob Frauen besonders von Lücken im Anspruch und in der Versorgung mit Betriebshilfe für ihre diversen Tätigkeiten auf den Betrieben betroffen sind, und erkannte Lücken schließen. Oftmals können verschiedene Formen der Betriebs- und Haushaltshilfe von den Versicherten in Anspruch genommen werden, es liegen aber auch in diesem Punkt häufig Informationsdefizite bei den Frauen vor.
- Politische Entscheidungsträger und die Menschen auf landwirtschaftlichen Betrieben können dazu beitragen, Voraussetzungen zu schaffen, die eine größere Beteiligung der Väter an der Fürsorge für (kleine) Kinder und an der Hausarbeit fördern. Dazu gehört zum einen die aktive Aufklärung zu den Möglichkeiten, Betriebshilfe für beide Elternteile für die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern zu beantragen. Zum anderen sollten Bildungs- und Beratungsträger verstärkt über die Möglichkeiten informieren, Elterngeld auch für Selbständige in voller Höhe und nicht nur in Höhe des Pauschalbetrags zu beantragen.
- Dem Gesetzgeber wird empfohlen, Wege zur Vereinfachung des Antragsverfahrens für Elterngeld für Selbständige zu überprüfen. Derzeit verweist das Familienportal des BMFSFJ⁵¹ Selbständige bei Fragen zum Thema „Elterngeld“ an das zuständige Finanzamt oder die Steuerberatung.

6.4 Lebenswerte ländliche Räume: Verbesserung der Lebens- und Verwirklichungschancen für Mädchen und Frauen

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass „Frauen in der Landwirtschaft“ eine sehr heterogene Gruppe darstellen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben lebt und/oder arbeitet. Zum Teil sind die Frauen auch außerbetrieblich erwerbstätig. Allen ist gemeinsam, dass sie Bewohnerinnen von ländlichen Räumen sind (Siehe auch Neu, 2022).

Suchen (junge) Frauen neue Herausforderungen, dann stoßen sie im ländlichen Raum schnell an ihre Grenzen: Traditionelles Rollenverständnis, wenig (hoch)qualifizierte Arbeitsplätze, reduzierte Infrastruktur, fehlende öffentliche Mobilitätsangebote, von Männern dominierte Arbeits- und Lebenswelt (Landwirtschaft, Handwerk, Fußballplatz, Vereinsheim, Gastwirtschaft) bremsen nicht selten weibliche Teilhabe und Lebenschancen aus. Auch wenn ein Großteil der Befragten diese ländliche Wohnlage schätzt, so geht sie doch mit hohen Anforderungen an die Alltagsgestaltung und Mobilität einher, was zu Abwanderungen führt (Gloeersen et al., 2016). Weltweit wandern daher junge Frauen aus (peripheren) ländlichen Räumen ab, um anderswo ihr Glück zu finden (Europäische Kommission, 2020).

Die Wege zur hausärztlichen Versorgung sind für die befragten Frauen fast doppelt so lang wie für den Bundesdurchschnitt (6,9 km zu 3,7 km) (BMI, 2019)⁵². Fast zwei Drittel (57 %) der Befragten bewerten ihren Wohnort als „überhaupt nicht“ oder „schlecht“ an das öffentliche Verkehrsnetz angebunden. Somit werden Frauen oft, wie selbstverständlich, zur „Taxifahrerin“, da sie Kinder oder Ältere zu Arztterminen, Behördengängen und Freizeitaktivitäten fahren und von dort abholen.

In den Ergebnisworkshops wurde der Wunsch nach mehr Angebot von gut erreichbarer, hochwertiger Versorgung, z. B. von Freizeitangeboten für Kinder abseits von „Fußball und Feuerwehr“, aber auch von Fachärzten und Geburtskliniken mit Kinderstation, geäußert. Die Digitalisierung bietet Frauen die Möglichkeit, qualifiziert von zu Hause aus einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit nachzugehen, und erleichtert die betriebliche Arbeit.

⁵¹ <https://familienportal.de/>

⁵² Siehe Kapitel 5.9 Daseinsvorsorge und ehrenamtliches Engagement in diesem Bericht und Neu (2022).

Allerdings gaben etwas mehr als 40 % der Frauen an, bisher nur über einen langsamen Internetanschluss zu verfügen. Und trotz aller alltäglichen Herausforderung nehmen sich 60 % der Befragten Zeit für ein Ehrenamt und wirken so als wichtige Stützen bei der Gestaltung ländlicher Räume.

Um lebenswerte ländliche Räume zu erhalten, die insbesondere auch für (junge) Frauen attraktiv sind, braucht es neben qualifizierten Arbeitsplätzen eine flächendeckende Daseinsvorsorge, die Kindern und Jugendlichen Bildung und Entfaltung, allen Menschen Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ehrenamt ermöglicht. Engagement und Öffentlichkeit entstehen nicht im luftleeren Raum, auch in ländlichen Räumen nicht. Neben aktiven Bürger*innen braucht es „Soziale Orte“ (vgl. Kersten et al. 2022), Infrastrukturen der Begegnung, wie Dorfplätze und Schwimmhallen, Gaststätten und Jugendclubs, die Teilhabe und Mitwirkung erst ermöglichen. Auch die Zukunftskommission Landwirtschaft ist der Auffassung, dass die Entwicklung ländlicher Räume weiterhin als wichtiges Politikfeld gesehen und aktiv politisch gestaltet und gefördert werden sollte (ZKL, 2021).

Handlungsempfehlungen

- Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Ehrenamt für Frauen in der Landwirtschaft zu erreichen, kann neben gut erreichbaren Angeboten der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum auch eine andere Verteilung der Aufgaben im Haushalt durch alle Beteiligten einen Beitrag leisten.
- Damit insbesondere junge Frauen das Arbeiten in der Landwirtschaft und das Leben im ländlichen Raum weiterhin attraktiv finden, braucht es eine gute öffentliche Infrastruktur (Gesundheit, Bildung, Digitalisierung, Verwaltung) und für alle Frauen, die außerbetrieblich arbeiten wollen, ein gutes und erreichbares Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen. Insbesondere medizinische Infrastruktur, Hebammen in ländlichen Räumen (Simmank, 2022), kinderärztliche Notfallstationen und Entbindungsstationen mit Kinderstation sollten nicht weiter abgebaut bzw. wiederaufgebaut werden.
- Durch Erhalt/Aufbau Sozialer Orte Öffentlichkeit, Nachbarschaft und Begegnung schaffen: „Coworking Spaces“ in ländlichen Räumen, aber auch mobile Freizeitangebote für Kinder könnten von Kommunen und Bildungsträgern in Grundzentren angeboten werden (d. h. die Hobbies kommen zu den Kindern in die größeren Dörfer und nicht alle Kinder müssen einzeln in die Kreisstadt fahren). Dies erfordert Grundzentren mit nötiger Infrastruktur.
- Die Möglichkeit der Förderung von flexiblen Lösungen für Transportprobleme (z. B. Rufbus abseits der Routen und der Zeiten des Schülertransports) sollte geprüft werden.
- Der Ausbau eines leistungsstarken Internets sollte flächendeckend weiter vorangetrieben werden.
- Sensibilität für die Belange von Mädchen und jungen Frauen in ländlichen Räumen schaffen (z. B. im Ehrenamt): Kommunalpolitik und Interessenverbände müssen sich um gleichberechtigte Teilhabe und geschlechterparitätische Besetzung der Gremien bemühen (ein Beispiel aus Österreich: <https://www.zamm-unterwegs.at/>).

6.5 Sichtbarmachung der vielfältigen Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

Frauen übernehmen auf landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben und sind in unterschiedlichen Positionen und Rollen in betriebliche Zusammenhänge involviert. Einige tragen die Hauptverantwortung für den Betrieb oder für bestimmte Arbeitsbereiche und Betriebszweige⁵³. Die ZKL (2021) empfiehlt „die differenzierte Erhebung und Darstellung der Leistungen von Frauen in der Landwirtschaft in der Agrarstatistik“ (S. 75). Allerdings zeigen die Studienergebnisse einige Lücken in Bezug auf die Sichtbarmachung der Leistungen von Frauen in der Landwirtschaft auf.

Es gibt in Deutschland keine statistische Erhebung über die Verteilung des Grundeigentums (Tietz et al.), obwohl der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen weltweit in Politik und Forschung als wichtiger Indikator gilt⁵⁴.

Die Ergebnisse der Onlinebefragung weisen auf deutliche Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position der Frauen auf dem Betrieb hin⁵⁵. Während drei Viertel der Befragten angaben, an wichtigen strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu sein, hatte nur gut ein Viertel der Frauen (Teil-)Eigentum an Flächen oder Gebäuden. Trotzdem sehen sich viele Frauen als (Mit-)Unternehmerin. Auch bei Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen, die formal nur von einer Person geleitet werden, ist gemeinschaftliche Entscheidungsfindung häufig anzutreffen, aber die Erhebung der im landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigten Arbeitskräfte sieht nur Angaben zu einer Person als Betriebsleitung vor (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2020). Veränderungen hin zu mehr gemeinschaftlicher Leitung sind somit bisher nicht statistisch sichtbar.

Frauen leisten ein hohes Maß an unbezahlter Haus- und Carearbeit und sind überwiegend dafür verantwortlich. Bis 2010 wurden Arbeiten im Haushalt der betriebsinhabenden Person im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung erfasst. Die Bundesregierung verwendet den „Gender-Care-Gap“ (Unterschied in der Anzahl unbezahlter Stunden für Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen) in ihrem Zweiten Gleichstellungsbericht als Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter. Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass in den hier befragten Familien ein Gender-Care-Gap zu Ungunsten der Frauen vorliegt. Auch die Tatsache, dass ein großer Teil der in der Landwirtschaft beschäftigten Frauen in Teilzeit arbeitet, unterstützt diese These. Jedoch gibt es zum Gender-Care-Gap und auch zum Gender-Pay-Gap (Unterschied im durchschnittlichen Stundenlohn von Männern und Frauen in einer Branche) für den Bereich der Landwirtschaft keine offizielle Statistik.

Die qualitativen Untersuchungen zeigen, dass manche Frauen sich als Existenzgründerinnen und außerfamiliäre Hofübernehmerinnen neue Wege in die Landwirtschaft erschließen. Allerdings lässt sich diese qualitativ beobachtete Tendenz nicht quantifizieren, da keine statistischen Erhebungen zu Existenzgründungen in der Landwirtschaft und außerfamiliären Hofübergaben in Deutschland durchgeführt werden.

Handlungsempfehlungen

- Für die Geschlechtergerechtigkeit ist es von großer Bedeutung, auch die vielfältigen bezahlten und unbezahlten Aufgaben von Frauen in der Landwirtschaft durch regelmäßige Erhebungen (z. B. im Rahmen der Agrarstatistik) sichtbar zu machen. Die Regierung sollte ein Konzept zur Erfassung der unbezahlten Care-Arbeit bei Männern und Frauen in der Landwirtschaft erarbeiten, so dass der Indikator Gender-Care-Gap auch für die Landwirtschaft berechnet und Maßnahmen zur Verbesserung geplant werden können.

⁵³ Siehe Kapitel 5.3 Tätigkeiten in diesem Bericht.

⁵⁴ Siehe dazu die Gender and Land Rights Database der FAO https://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/en/?sta_id=1165).

⁵⁵ Siehe Kapitel 5.3 Tätigkeitsfelder und Arbeitssituation und 5.4 Teilhabe am Betrieb in diesem Bericht.

- Um die Geschlechtergerechtigkeit der Landwirtschaft in Deutschland anhand des international anerkannten Indikators „Landbesitz nach Geschlecht“ bemessen zu können, sollte auch Deutschland diesen Indikator regelmäßig erfassen.
- Fragen zu Tätigkeiten und Leistungen in der Landwirtschaft sollten im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung nach Geschlecht erhoben und berichtet werden, so dass Veränderungen sichtbar werden. Dabei muss geprüft werden, wie gemeinsame Betriebsführung in die Datenerhebung integriert werden kann und inwieweit die Frauen der Betriebe mit der Befragung erreicht werden.
- Landwirtschaftliche Existenzgründungen und außerfamiliäre Hofübergaben sollten ebenfalls im Rahmen der Landwirtschaftszählung (geschlechtsspezifisch) erfasst und veröffentlicht werden.
- Um in regelmäßigen Abständen ein umfassendes Bild über die Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ermitteln zu können, sollte ein zusätzliches Befragungsinstrument auf den Weg gebracht werden. Als Beispiel können die in der Schweiz und in Österreich alle zehn Jahre wiederkehrenden Befragungen von Frauen in der Landwirtschaft dienen. Diese ermöglichen eine aktuelle Bestandserhebung sowie die Darstellung ausgewählter Themen und der Entwicklung von bestimmten Kennzahlen im Dekadenvergleich (z. B. Moser und Saner, 2022; Mayr et al., 2017).

Literaturverzeichnis

- Agarwal B, Anthwal P, Mahesh M (2021) How Many and Which Women Own Land in India? Inter-gender and Intra-gender Gaps. *The Journal of Development Studies* 57(11):1807-1829. doi: 10.1080/00220388.2021.1887478
- Agraratlas (2022) Agraratlas: Flächendeckende Trends zur Landnutzung und Tierhaltung in Deutschland. Thünen-Institut, zu finden in <<https://atlas.thuenen.de/atlanten/agraratlas>> [zitiert am 30.11.2022]
- Agrarheute (2022) Studie: Warum Landwirte öfter an Burnout und Depression erkranken, zu finden in <<https://www.agrarheute.com/land-leben/studie-landwirte-oeffter-burnout-depression-erkranken-591030>> [zitiert am 6.7.2022]
- Albers H (2001) Zwischen Hof, Haushalt und Familie: Bäuerinnen in Westfalen-Lippe (1920 - 1960). Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 2000. Paderborn: Ferdinand Schöningh, 505 p. Forschungen zur Regionalgeschichte Bd. 39
- Anonymous (2022) Work-Life-Balance: Die Deutschen haben immer weniger Lust zu arbeiten. *Der Spiegel online* 2022 [zitiert am 10.12.2022]
- Awater-Esper S (2018) Bundesrat stimmt Abschaffung der Hofabgabeklausel zu. top agrar online, zu finden in <<https://www.topagrar.com/management-und-politik/news/bundesrat-stimmt-abschaffung-der-hofabgabeklausel-zu-10128368.html>> [zitiert am 29.8.2022]
- Azima S, Mundler P (2022) The gendered motives and experiences of Canadian women farmers in short food supply chains: Work satisfaction, values of care, and the potential for empowerment. *Journal of Rural Studies* 96:19-31. doi: 10.1016/j.jrurstud.2022.10.007
- Bandilla W (2015) Online-Befragungen, hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, zu finden in <https://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Online_Befragungen_Bandilla_08102015_1.1.pdf> [zitiert am 11.2.2023]
- Bäschlin E (Hg.) (2013) Frauen in der Landwirtschaft: überarbeitete Beiträge einer Tagung zu "Frauen in der Landwirtschaft" im Januar 2011 an der Universität Bern (Schweiz). Bern/Wettingen: eFeF-Verl., 280 p. Gender-Wissen 14
- BBSR (2019) Gender Index, hg. v. Bundesinstitut für Bau, Stadt und Raumforschung, zu finden in <<https://www.bbr-server.de/imagemap/instantatlas/genderindex/atlas.html>> [zitiert am 1.7.2022]
- Becker H, Gombert P, Moser A (2006) Perspektiven und Probleme von Frauen in ländlichen Räumen: Ein Projekt im Auftrag des BMELV (02HS012); Forschungsprojekt, Nachdruck. Bonn: Landwirtschaftsverlag, 243 p. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz Reihe A, Angewandte Wissenschaft 514
- Becker T (2015) Hast Du keinen Bruder?: Portraits selbständiger Landwirtinnen, 1. Aufl. Wangerland: Grummet
- Beierlein C, Kovaleva A, László Z, Kemper CJ, Rammstedt B (2015) Kurzskala zur Erfassung der Allgemeinen Lebenszufriedenheit (L-1), ZIS - GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, zu finden in <doi.org/10.6102/ZIS229>
- Berkemeier K (2021) Unfallschutz: SVLFG stellt neue Vorschriften für Rinderhalter. *Elite Magazin für Milcherzeuger Onlineausgabe*, zu finden in <<https://www.elite-magazin.de/herdenmanagement/svlf-g-stellt-neue-vorschriften-fur-rinderhalter-16372.html>> [zitiert am 24.11.2022]
- Bernard J, Contzen S, Decker A, Shucksmith M (2019) Poverty and Social Exclusion in Diversified Rural Contexts. *Sociologia Ruralis* 59(3):353-368
- Bernsmann, Haverkämper (2006) Der Bund für's Leben: Gestaltungs- und Absicherungsmöglichkeiten. Münster: Landfrauenverbände NRW, Frauen in der Landwirtschaft
- Bjørkhaug H (2006) Is there a female principle in organic farming? An interpretation of data for Norway. *Sociological Perspectives of Organic Agriculture: From Pioneer to Policy*. CAB International, London:195-209
- BLE (2021) Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland. BZL Referat 414 (BLE), zu finden in <<https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/BIB-0102000-2020.pdf>> [zitiert am 30.11.2022]
- BLE [BZL] (2020) Alternativen zur betäubungslosen Ferkelkastration, hg. v. Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), 40 p, zu finden in <https://www.praxis-agrar.de/uploads/tx_bleinhaltelemente/Alternativen-betaeubungslosenFerkelkastration_web_12.pdf> [zitiert am 23.11.2022]
- BLW (2012) Frauen in der Landwirtschaft. In: *Agrarbericht 2012*, zu finden in <<https://www.agrarbericht.ch/de/service/archiv/agrarbericht-2012>> [zitiert am 8.12.2022]

- BMEL (2020) Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland: Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung - Abschlussbericht. Referat 814 - Grüne Berufe, Bildung, Einzelbetriebliche Förderung, Banken, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft, 136 p
- BMFSFJ (2018) Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Eine Zusammenfassung. Berlin
- BMI (2019) Unser Plan für Deutschland - Gleichwertige Lebensverhältnisse überall: Schlussfolgerungen von Bundesminister Horst Seehofer als Vorsitzenden sowie Bundesministerin Julia Klöckner und Bundesministerin Dr. Franziska Giffey als Co-Vorsitzenden zur Arbeit der Kommission „Gleichwertige Lebensverhältnisse“, hg. v. BMI, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- Bock B (2017) It still matters where you live: Rural women's employment throughout Europe. In: Buller H (ed) Women in the European Countryside 2017, 1. Aufl. London: Routledge: pp 14-42
- Böhnke P (2011) Gleichheit und Sicherheit als Voraussetzung für Lebensqualität? WSI Mitteilungen 4/2011:163-170
- Bohnsack R (2000) Gruppendiskussionsverfahren. In: Bohnsack R (ed) Rekonstruktive Sozialforschung, 5. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: pp 123-142
- BÖLW (2021) Die Bio-Branche 2021. Berlin, zu finden in <https://www.boelw.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Zahlen_und_Fakten/Broschuere_2022/BOELW_Branchenreport2022.pdf> [zitiert am 25.1.2022]
- BPB (2022) Familienhaushalte nach Zahl der Kinder. Kurz und knapp, zu finden in <<https://www.bpb.de/kurzknapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61597/familienhaushalte-nach-zahl-der-kinder/>> [zitiert am 10.1.2023]
- Brähler E (2021) Aspekte der Lebenszufriedenheit im Alter: Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage in Deutschland. Gesamtverband der Versicherer, zu finden in <<https://www.gdv.de/resource/blob/67148/2056c383954ad6bfa835a2098d3cbdb/bericht-lebenszufriedenheit-im-alter-data.pdf>> [zitiert am 12.12.2022]
- Brandes W, Berger T, Recke G (1997) Produktions- und Umweltökonomik: Band 1, 1. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 534 p
- Bremer J-H (2020) Ehepartner haftet grundsätzlich nicht für Schulden des anderen. Land & Forst 2020 (17/2020): 17
- Burisch M (2010) Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung, 4., aktualisierte Aufl. Heidelberg: Springer, 305 p, zu finden in <<https://download.e-bookshelf.de/download/0000/0100/65/L-G-0000010065-0002370010.pdf>>
- Byrne A, Duvvury N, Macken-Walsh Á, Watson T (2013) Gender, Power and Property: "In my own right", TEAGASC. The Rural Economy Development Programme (REDP) Working Paper Series, zu finden in <<https://tstor.teagasc.ie/bitstream/handle/11019/678/gender%2c%20power.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [zitiert am 17.4.2022]
- Claupein E, Günther HJ (1991) Die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen: Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Mitgliedern der Landfrauenverbände im Frühjahr 1988. Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverlag, 123 p. Schriftenreihe des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Reihe A 398
- Contzen S (2004) Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft: Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie: 117-144
- Contzen S (2015) «Wir sind nicht arm»! Diskursive Konstruktionen von Armut von Schweizer Bauernfamilien. Journal of Socio-Economics in Agriculture (Until 2015: Yearbook of Socioeconomics in Agriculture) 8 (1): 60-69
- Contzen S, Forney J (2016) Family farming and gendered division of labour on the move: a typology of farming-family configurations. Agriculture and Human Values 34 (1): 27-40. doi: 10.1007/s10460-016-9687-2
- Contzen S, Klossner M (2015) Analyse der Kapitel C & D der Zusatzerhebung der Landwirtschaftlichen Betriebszählung 2013 betreffend Situation der Frauen in der Schweizer Landwirtschaft, Berner Fachhochschule, 35 p
- Corbett RW, Pories ML, Marcom RT, Rose MA (2020) When Your Patient Is a Farm Family: Challenges Farm Wives Perceive in Promoting Farm Family Health. The Journal for Nurse Practitioners 16(6):457-460. doi: 10.1016/j.nurpra.2020.03.010
- Cush P, Macken-Walsh Á, Byrne A (2018) Joint Farming Ventures in Ireland: Gender identities of the self and the social. Journal of Rural Studies 57:55-64. doi: 10.1016/j.jrurstud.2017.09.017
- DearEmployee (2019) Wichtiges Signal - Burnout konkret in ICD-11 definiert!, zu finden in <<https://www.dea-employee.de/wichtiges-signal-burnout-wird-jetzt-als-krankheit-anerkannt/>> [zitiert am 14.12.2022]

- Dehne D, Gründken B (2021) Besser mit Ehevertrag!: Paare, die es bei den gesetzlichen Eheregeln belassen, riskieren ein finanzielles Desaster im Scheidungsfall – je nachdem für den Landwirt oder den eingetragenen Ehepartner. top agrar Ratgeber Vorsorge: 84-87
- Dehoff A, Roosen J (2021) Bäuerinnenstudie Bayern 2019: Ein Stimmungsbild zur Arbeits- und Lebenssituation sowie der sozialen Absicherung der bayerischen Bäuerinnen. Gefördert durch das bayerische Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten, Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung, Technische Universität München, 167 p
- Destatis (2011a) Arbeitskräfte, Landwirtschaftszählung 2010. Wiesbaden, Fachserie 3 Heft 2
- Destatis (2011b) Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen: Landwirtschaftszählung 2010. Wiesbaden, Fachserie 3 Heft 4
- Destatis (2016) Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/ Geschäftsführer: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Agrarstrukturerhebung. Wiesbaden, Fachserie 3 Reihe 2.1.8
- Destatis (Hg.) (2017) Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland: Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden
- Destatis (2019) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Haushalte und Familien: Ergebnisse des Mikrozensus. Wiesbaden, Fachserie 1 Reihe 3, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Publikationen/Downloads-Haushalte/haushalte-familien-2010300187004.pdf?__blob=publicationFile> [zitiert am 20.2.2023]
- Destatis (2021a) Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung 2020: Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Wiesbaden
- Destatis (2021b) Betriebe mit ökologischem Landbau: Landwirtschaftszählung 2020. Wiesbaden, Fachserie 3 Reihe 2.2.1
- Destatis (2021c) Betriebsgrößenstruktur landwirtschaftlicher Betriebe nach Bundesländern. Wiesbaden, zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/betriebsgroessenstruktur-landwirtschaftliche-betriebe.html>> [zitiert am 25.1.2022]
- Destatis (2021d) Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Haushalte und Familien: Ergebnisse des Mikrozensus 2020 (Erst-ergebnisse). Wiesbaden, Fachserie 1 Reihe 3 [zitiert am 25.10.2022]
- Destatis (2021e) Einkommenskombinationen Landwirtschaftszählung: Fachserie 3 Reihe 2.1.7 - 2020. Wiesbaden
- Destatis (2021f) Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen - Landwirtschaftszählung - 2020. Wiesbaden
- Destatis (2021g) KORREKTUR: 50 % der landwirtschaftlichen Betriebe hatten 2020 zusätzliche Einkommensquellen. Wiesbaden, zu finden in <https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/09/PD21_N056_41.html> [zitiert am 22.8.2022]
- Destatis (2021h) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Methodische Grundlagen der Landwirtschaftszählung 2020. Wiesbaden, Fachserie 3 Reihe 2
- Destatis (2021i) Rechtsformen und Erwerbscharakter Landwirtschaftszählung 2020: Fachserie 3 Reihe 2.1.5. Wiesbaden, Fachserie 3 Reihe 2.1.4
- Destatis (2022) Ausgewählte Kriterien der materiellen Entbehrung der privaten Haushalte: Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgfaehrdung/Tabellen/materielle-entbehrung-mz-silc.html>> [zitiert am 11.11.2022]
- Destatis (2023) Qualität der Arbeit: Genommene Urlaubstage. Wiesbaden, zu finden in <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-2/genommene-Urlaubstage.html>> [zitiert am 24.1.2023]
- Destatis [Statistisches Bundesamt] (Hg.) (2021j) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: Methodische Grundlagen der Landwirtschaftszählung 2020. Fachserie 3 Reihe 2 S. 6
- Deter A (2020) Bentkämper fordert Frauenquote im Bauernverband. top agrar online, zu finden in <<https://www.topagrar.com/landleben/land-und-leute/bentkaemper-fordert-frauenquote-im-bauernverband-12071852.html>> [zitiert am 9.11.2021]

- Die Bundesregierung (2016) Gut leben in Deutschland: Bericht der Bundesregierung zur Lebensqualität in Deutschland. Berlin, zu finden in <<https://www.gut-leben-in-deutschland.de/index.html>> [zitiert am 15.1.2021]
- Die Bundesregierung (2022) Die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, zu finden in <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/deutsche-nachhaltigkeitsstrategie-318846>> [zitiert am 8.12.2022]
- Dirksen A (2022) Voller Einsatz – halbe Absicherung? DLG-Mitteilungen (12/2022): 18-21
- DIW (2021) Ehrenamtliche in sehr ländlichen Gegenden besonders engagiert: Männer aktiver als Frauen, zu finden in <https://www.diw.de/de/diw_01.c.824063.de/ehrenamtliche_in_sehr_laendlichen_gegenden_besonders_engagiert____maenner_aktiver_als_frauen.html> [zitiert am 4.12.2022]
- Dosch A (2021) Beiträge der ILE-Förderung zu gleichwertigen Lebensverhältnissen in ländlichen Räumen, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 57 p. Thünen Working Paper 187, zu finden in <https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-workingpaper/ThuenenWorkingPaper_187.pdf> [zitiert am 7.6.2022]
- Eggen B, Rupp M (2007) Kinderreichtum – Eine Ausnahme in der neueren Geschichte?, Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 3/2007
- Emmerich N (2020) Landwirtinnen und Schwangerschaft. Agrarheute 2020, zu finden in <https://www.digitalmagazin.de/marken/agrarheute/magazin/agrarheute-magazin-2020-11/land-leben/062_landwirtinnen-und-schwangerschaft> [zitiert am 7.11.2022]
- Europäische Kommission (2020) Lost in Transition? Women in Rural and Underserved Communities - Demographic Trends and Policy Option: Panel debate 04.01.2020, zu finden in <<https://population-europe.eu/events/event-reviews-recordings/panel-debate-lost-transition-women-rural-and-underserved>>
- eurostat (2017) Final report of the expert group on quality of life indicators. Brüssel
- eurostat (2019) Farm managers in 2016: 7 in 10 were men. Eurostat News 14.01.2019
- eurostat (2022) Farmers and the agricultural labour force - statistics: Statistics explained. Brüssel, zu finden in <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics#Farms_managers_are_typically_male_and_relatively_old> [zitiert am 9.12.2022]
- Fabian AC (2018) Die Stellung der Frau im Agrarrecht: Eine Untersuchung anhand des Familien- und Erbrechts sowie der Alterssicherung der Landwirte, 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Schriften zum Agrar-, Umwelt- und Verbraucherschutzrecht 79
- Fahning I (2009) Frauen sind ein Gewinn!: Beitrag der Frauen am landwirtschaftlichen Gesamteinkommen, Agrarsoziale Gesellschaft; Niedersachsen, 2., aktualisierte Auflage [Electronic ed.], zu finden in <https://www.asg-goe.de/forschung_frauengewinn.shtml> [zitiert am 30.1.2023]
- Fahning I, Grossenbacher V, Mölders T, Wotha B (Hg.) (2017) Frauen bewegen Landwirtschaft – Landwirtschaft bewegt Frauen: Dokumentation der 3. Internationalen deutschsprachigen Tagung vom 4.-6. April 2017 in Schwäbisch Hall. Waldenburg-Hohebuch: Evang. Bauernwerk in Württemberg, 191 p
- Fahning I, Underwood LM, Fock T, Witzel S, Monika Putzing, Gerda Jasper (2018) Die Erwerbssituation von Frauen in ländlichen Regionen unter dem Einfluss der Digitalisierung der Arbeitswelt: Fach- und Endbericht des FEMDIGIRURAL Projekts, ASG, Hochschule Neubrandenburg und SÖSTRA, zu finden in <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_laendliche-Regionen/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?__blob=publicationFile&v=2> [zitiert am 28.11.2022]
- Farnworth C, Hutchings J (2009) Organic Agriculture and Womens' Empowerment. Bonn: IFOAM International Federation of Organic Agricultural Movements
- Fehlinger J (2014) Teilweise waren Frauen auch Traktorist. Geschlechtliche Arbeitsteilung in landwirtschaftlichen Betrieben Ostdeutschlands heute – Unterschiede in der biologischen und konventionellen Bewirtschaftung. Social ecology working paper, Institute of Social Ecology, 105 p, zu finden in <https://boku.ac.at/fileadmin/data/H03000/H73000/H73700/Publikationen/Working_Papers/working-paper-150-web.pdf> [zitiert am 30.10.2022]
- Felbermayer G, Battisti M, Suchta J-P (2017) Lebenszufriedenheit und ihre Verteilung in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme. ifo Schnelldienst 70(09/17): 19-20
- Fickendey-Engels J (2021) Wie Altenteilsleistungen vereinbaren und absichern? Bauernblatt 2021:42-44, zu finden in <https://www.lksh.de/fileadmin/PDF_Downloadcenter/Bauernblatt/2021/BB_14_10.04/42-44_Fickendey.pdf> [zitiert am 1.10.2022]

- Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2022) Landwirtschaftszählung - Haupterhebung 2020: Metadatenreport Teil II: Produktspezifische Informationen zur Nutzung der Landwirtschaftszählung 2020 (EVAS-Nummer: 41141) am Gastwissenschaftsarbeitsplatz und per kontrollierter Datenfernverarbeitung
- Forstner B (2021) Endbericht zum BMEL Untersuchungsauftrag „Erfassung der Einkommenslage landwirtschaftlicher Haushalte in Deutschland“ Unveröffentlicht. Braunschweig: Thünen-Institut für Betriebswirtschaft
- Georg-August-Universität (2022) Absolventenstatistik eines Semesters (für alle Einfachstudiengänge), zu finden in <<https://pruefungsverwaltung.uni-goettingen.de/statistikportal#results?t=320368021>> [zitiert am 3.12.2022]
- BbgHöfeOG: Gesetz über die Höfeordnung für das Land Brandenburg (BbgHöfeOG) vom 19. Juni 2019 (GVBl.I/19, [Nr. 28]), zu finden in <<https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbghoefeog>> [zitiert am 20.10.2022]
- Gindele N, Kaps S, Doluschitz R (2016) Betriebliche Möglichkeiten im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. Berichte über Landwirtschaft - Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft (Band 94, Heft 1, Mai 2016). doi: 10.12767/buel.v94i1.89
- Giraud C, Rémy J (2013) Division conjugale du travail et légitimité professionnelle. Travail, genre et sociétés n° 30(2):155-172, zu finden in <<https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2013-2-page-155.htm>> [zitiert am 13.2.2023]
- Gloersen E, Drägulín M, Hans S, Kaucic J, Schuh B, Keringer F, Celotti P (2016) Impact of demographic change on European regions, Committee of the Regions of the European Region, 147 p, zu finden in <https://cor.europa.eu/en/engage/studies/Documents/The%20impact%20of%20demographic%20change%20on%20European%20regions/Impact_demographic_change_european_regions.pdf> [zitiert am 30.11.2022]
- Graß C (2022) Hofeswert – Was nun?, zu finden in <<https://community.beck.de/2022/09/20/hofeswert-was-nun>> [zitiert am 27.1.2023]
- Grossenbacher V (2019) Frauen bewegen Landwirtschaft: Veränderte Rollenbilder von Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben. In: Kritischer Agrarbericht 2019
- Grossenbacher V, Fahning I, Mölders T, Wotha B (2017) Weibliche Arbeits- und Lebensrealitäten in der Landwirtschaft. RBZ - Nr. 30 / 29. Juli 2017 2017: 26-27
- Guest DE (2002) Perspectives on the Study of Work-Life Balance. Social Science Information 41 (2): 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005
- Heronymus N (2022) Serie Unverheiratete Paare, Teil 4: Das Erbe regeln. finanztip News 2022, zu finden in <<https://www.finanztip.de/blog/serie-unverheiratete-paare-teil-4-das-erbe-regeln/>> [zitiert am 21.10.2022]
- HLBS (1981) Betriebswirtschaftliche Begriffe für die landwirtschaftliche Buchführung und Beratung, 6. Aufl. Sankt Augustin: Verl. Pflug und Feder, 79 p. Schriftenreihe des Hauptverbandes der Landwirtschaftlichen Buchstellen und Sachverständigen e. V. Heft 14
- HöfeO: Höfeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Juli 1976 (BGBl. I S. 1933), die zuletzt durch Artikel 24 des Gesetzes vom 20. November 2015 (BGBl. I S. 2010) geändert worden ist., zu finden in <https://www.gesetze-im-internet.de/h_feo/HöfeO.p> [zitiert am 20.10.2022]
- Inheteven H, Schmitt M, Spieker I (2021) Passion und Profession: Pionierinnen des ökologischen Landbaus. München: oekom Verlag, 400 p
- Kleiner T-M, Kärner A (2019) Bürgerschaftliches Engagement in ländlichen Räumen: Politische Hoffnungen, empirische Befunde und Forschungsbedarf, hg. v. Johann Heinrich von Thünen-Institut. Thünen Working Paper 129
- Knoop M, Theuvsen L (2019) Die Gesundheit am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft: wo liegen die Belastungen, wie wird die Arbeit erleichtert und die Gesundheit gefördert. Schriften der Gewisola (54): 43-55
- Kruspe H (2020) Mehr Frauen in die Führungsetage!: Kommentar. In: Werchez Peral G (ed) Schwerpunkt: Frauen in der Biobranche. Stiftung Ökologie und Landbau: pp 26-27. Ökologie und Landbau
- Kuckartz U (2018) Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 4. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 240 p
- Kuhlmann H (2016) Frauen in der Landwirtschaft in NRW: Antworten 2016, hg. v. Rheinischer LandFrauenverband e.V., Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 84 p
- Küpper P (2016) Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 53 p. Thünen Working Paper 68
- Landatlas (2022) Thünen-Landatlas. BMEL, zu finden in <<https://www.landatlas.de/>> [zitiert am 1.7.2022]

- Larcher M, Oedl-Wieser T, Schmitt M, Seiser G (Hg.) (2014) *Frauen am Land: Potentiale und Perspektiven*. Innsbruck: Studienverlag, 263 p
- Lehmann I, Maurer J, Strobel-Unbehaun T, Seibert O (2020) *Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum: Relevanz, Entscheidungsverhalten, Beteiligung an Förderprogrammen*. Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten als Erweiterung der Evaluierung des EPLR Bayern 2020, Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf (ART) GbR, zu finden in <https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehmerinnen_endbericht.pdf> [zitiert am 28.11.2022]
- Leiner DJ (2016) Our research's breadth lives on convenience samples: A case study of the online respondent pool "SoSci Panel". *Studies in Communication Media* 5(4): 367-396. doi: 10.5771/2192-4007-2016-4-367
- Locher B, Prügl E (2009) *Gender and European Integration*. In: Wiener A, Diez T (eds) *European integration theory*, 2. Auflage. Oxford: Oxford University Press (OUP): pp 181-197
- LWK NI (2022a) *Hofübergabe verpachteter Betriebe – neue Möglichkeit der Gestaltung!* Landwirtschaftskammer Niedersachsen, zu finden in <https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/news/38328_Hof%C3%BCbergabe_verpachteter_Betriebe_%E2%80%93_neue_M%C3%B6glichkeit_der_Gestaltung> [zitiert am 18.10.2022]
- LWK NI [Becker, Ulla] (2019) *Scheidung*. E-Mail vom 11.12.2019
- LWK NI [Tiedemann, Ute] (2022b) *Betriebsinhaberschaft und Betriebsleitung von Frauen*. Telefonische Mitteilung vom 12.07.2022
- LWK SH [Bremer, Henry] (2022a) *Frage zur sozialen Sicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben*. E-Mail vom 21.04.2022
- LWK SH [Panknin, Matthias] (2022b) *Frage zur sozialen Sicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben*. E-Mail vom 21.04.2022
- Mayr J, Resl T, Quendler E (2017) *Situation der Bäuerinnen in Österreich 2016: Ergebnisse der repräsentativen Studie zur Arbeits- und Lebenssituation der Bäuerinnen in Österreich*. Berichtsband, KeyQUEST Marktforschung GmbH und Bundesanstalt für Agrarwirtschaft
- Mehl P (2013) *Agrarstrukturelle Wirkungen der Hofabgabeklausel: Zielerreichung und mögliche Folgen einer Abschaffung dieser Leistungsvoraussetzung in der Alterssicherung der Landwirte*, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 172 p. Thünen Report 4
- Meyn M, Lichti-Friedl C (2020) *Selbstfürsorge hat Priorität*. *B&B agrar* 2020(3/2020): 17
- Moser R, Saner K (2022) *Frauen in der Landwirtschaft: Bericht zur Studie 2022*, 32 p, zu finden in <<https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/73573.pdf>> [zitiert am 22.11.2022]
- Neu C (2009) *Daseinsvorsorge: Eine gesellschaftswissenschaftliche Annäherung*, 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 222 p. *Demografischer Wandel – Hintergründe und Herausforderungen*
- Neu C (Hg.) (2022) *Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis*. München/Berlin: VKU
- Neu C, Nikolic L (2012) *Angekommen im Wandel: Ergebnisse der Fragebogenaktion November 2011 - 15. Januar 2012 im Landkreis Rotenburg (Wümme)*, zu finden in <https://www.hss.de/fileadmin/media/downloads/Berichte/130701_Chancen_und_Herausforderungen_fuer_Frauen_und_Familien_Bsp_Rotenburg.pdf>
- Neubauer MB (2015) *Weibliche Resilienz im landwirtschaftlichen Kontext: Zum biografischen Selbstverständnis von Frauen in der Landwirtschaft und dessen Einfluss auf die psychische Gesundheit*. SFU Forschungsbulletin, Nr. 2 (2015): Ausgabe 2/2015 3.(2). doi: 10.15135/2015.3.2.43-57
- Neumeier S (2019) *Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Regionen Deutschlands – Erreichbarkeit von Einrichtungen der Grundversorgung in den Untersuchungslandkreisen und deren kreiseigenen Gemeinden*. Thünen Working Paper
- Nieberg H, Forstner B (2019) *Agrarstrukturentwicklung – Bestimmende Faktoren und Perspektiven*. In: Bundesverband für gemeinnützige Landgesellschaften (ed) *LANDENTWICKLUNG AKTUELL: Das Magazin des Bundesverbandes der gemeinnützigen Landgesellschaften*. Ausgabe 2019: pp 65-67, zu finden in <https://www.openagrar.de/receive/openagrar_mods_00051307>
- Niederhoff C (2018) *Geschlechtergerechte Teilhabe in der landwirtschaftlichen Interessenvertretung*. *ASG Ländlicher Raum* (2): 13-15
- OECD (2017) *How's Life? 2017: Measuring Well-being*, OECD Publishing, 462 p, zu finden in <http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2017-en> [zitiert am 15.11.2022]

- OECD (2022) OECD Better Life Index Lebenszufriedenheit: Deutschland, zu finden in <<https://www.oecdbetterlifeindex.org/de/topics/life-satisfaction-de/>> [zitiert am 6.7.2022]
- OECD Publishing (2013) OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being, OECD Publishing
- Oedl-Wieser T (2013) Ich bin Betriebsleiterin! Bin ich das?: Identitätsbildung bei landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich. In: Bäschlin E (ed) Frauen in der Landwirtschaft: überarbeitete Beiträge einer Tagung zu "Frauen in der Landwirtschaft" im Januar 2011 an der Universität Bern (Schweiz). Bern/Wettingen: eFeF-Verl.: pp 59-82
- Oedl-Wieser T, Wiesinger G (2011) Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – empirische Befunde zur Identitätsbildung. In: Hambrusch J, Hoffmann C, Kantelhardt J, Oedl-Wieser T (eds) Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 20(1). Facultas Verlags- und Buchhandel AG, zu finden in <https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2010/Band_20_1/09_Oedl-Wieser_Wiesinger_2010.pdf> [zitiert am 28.11.2022]
- Pieper JL, Niens C, Bolten A, Wicklow D, Nack M, Storm F, Refisch M, Geef L, Neu C (2023) Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – soziologische Befunde: Endbericht des BMEL Forschungsprojekts "Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – eine sozio-ökonomische Analyse", Georg-August-Universität
- Pluhar K, Johannes M (2020) Ehe- und Erbrecht in der Landwirtschaft, hg. v. BLZ, Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE), 56 p
- Pöschl H (2004) Frauen in der Landwirtschaft: Ein nachrangiges Thema in den Agrarstatistiken. Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 9/2004: 1017-1027
- Prügl E (2004) Gender Orders in German Agriculture: From the Patriarchal Welfare State to Liberal Environmentalism. *Sociologia Ruralis* 44 (4): 349-372
- Rathmann C (2007) Einkommensdiversifikation landwirtschaftlicher Haushalte in Schleswig-Holstein, Institut für Agrarökonomie, Christian-Albrechts-Universität. Dissertation, zu finden in <<https://ideas.repec.org/a/ags/gjagec/145224.html>>
- Reich-Brinkmann A (2021) Leben ohne Trauschein – kein Problem? top agrar Ratgeber Vorsorge: 89-91
- Reissig L (2017) Häufigkeit von Burnouts in der Schweizer Landwirtschaft. *Agrarforschung Schweiz* 8(10):402-409, zu finden in <https://www.agrarforschungschweiz.ch/wp-content/uploads/2019/12/2017_10_2335.pdf>
- Reissig L, Cramer A, Wyl A von (2019) Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers – Burnout in the context of interrelation of work and household. *Mental Health & Prevention* 14:1-19. doi: 10.1016/j.mph.2019.200157
- Reissig L, Kohler A, Rossier R (2016) Workload on organic and conventional family farms in Switzerland. *Organic Agriculture* 6(3): 225-242. doi: 10.1007/s13165-015-0131-5
- Renoldner C, Rabenstein R, Scala E (2017) Einfach systemisch! Systemische Grundlagen und Methoden für Ihre pädagogische Arbeit, 6. Aufl. Aachen: Ökotopia Verlag
- Reusch M (2022) Wandel landwirtschaftlicher Geschlechterverhältnisse durch Diversifizierung? Erfahrungen von Frauen in der Direktvermarktung. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 14(3), zu finden in <<https://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/41086>>
- Rieger MA (2001) Biologische Belastungen der Beschäftigten in der Landwirtschaft, Bergische Universität - Fachbereich Sicherheitstechnik. Habilitation
- Rosenthal G, Loch U (2002) Das narrative Interview. In: Schaeffer D, Müller-Mundt G (eds) *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Handbuch Gesundheitswissenschaften*. Bern-Göttingen-Seattle-Toronto: Huber: pp 221-232
- Rossier R, Reissig L (2014) Beitrag der Bäuerinnen für die landwirtschaftlichen Familienbetriebe in der Schweiz: Eine Zeitbudgeterhebung, *Agroscope Ökonomie. Agroscope Transfer*, zu finden in <<https://ira.agroscope.ch/de-CH/publication/33713>>
- Roth M (2021) Prävalenz und Prädiktoren von Burnout, Depression und Angst bei Landwirten und Landwirtinnen in Deutschland und Österreich, Naturwissenschaftliche Fakultät, Paris-Lodron Universität. Masterarbeit
- Sanders J (2021) Analyse der wirtschaftlichen Lage ökologisch wirtschaftender Betriebe im Wirtschaftsjahr 2019/20, Thünen-Institut für Betriebswirtschaft, 9 p [zitiert am 25.1.2023]
- Schanz H, Baur K, Biro B (2018) Frauen in der Landwirtschaft: Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg: Im Auftrag des Ministeriums für

- Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg. Band I: Ergebnisse, Band II: Anhänge und Tabellen, Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg, 571 p. Forschungsbericht 11-2018, zu finden in <<https://freidok.uni-freiburg.de/fedora/objects/freidok:16804/datstreams/FILE1/content>> [zitiert am 28.11.2022]
- Schmid C (2022) Angst, Burnout, Depression: Bauern trifft es öfter. Bayerisches Landwirtschaftliches Wochenblatt 2022, zu finden in <https://www.wochenblatt-dlv.de/dorf-familie/landleben/angst-burnout-depression-bauern-trifft-oeffter-568531?utm_campaign=share-link&utm_source=blw-extern&utm_medium=email-notification> [zitiert am 13.4.2022]
- Schmitt M (1997) Landwirtinnen: Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Oppladen: Leske + Budrich, 256 p
- Schulz von Thun F, Stegeman W (Hg.) (2009) Miteinander reden: Das innere Team in Aktion: Praktische Arbeit mit dem Modell, 4 Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag, 335 p
- Schulze Vohren A (2019) Scheidung auf dem Hof. top agrar online [zitiert am 12.1.2022]
- Shortall S (2014) Farming, Identity and wellbeing: managing changing gender roles within Western European farm families. *Anthropological Notebooks* 20(3): 67-81
- Shortall S, Sutherland LA, McKee A, Hopkins J (2017) Women in Farming and the Agriculture Sector, hg. v. The Scottish Government, 187 p, zu finden in <<https://www.fas.scot/downloads/women-in-farming-and-the-agriculture-sector-report/>>
- Siegel U (2010) "Und plötzlich war ich Bäuerin": Frauen erzählen ihre Geschichte. Münster-Hiltrup: LV-Buch, 189 p
- Sigel A (2008) Arm trotz Haus und Hof: Über Armutslagen in der Landwirtschaft, Kritischer Agrarbericht, zu finden in <<https://kritischer-agrarbericht.de/agrarberichte/2008/>> [zitiert am 13.2.2023]
- Simrank M (2022) Geburtshilfe. In: Neu C (ed) Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis. München/Berlin: VKU: pp 260-267
- Simonson J, Kelle N, Kausmann C, Karnick N, Arriagada C, Hagen C, Hameister N, Huxhold O, Tesch-Römer (2021) Freiwilliges Engagement in Deutschland: Zentrale Ergebnisse des Fünften Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2019), hg. v. BMFSFJ, 1. Auflage
- Spieß N (2022) Anfrage zur sozialen Sicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. E-Mail vom 21.04.2022
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2020) Basisfragebogen Landwirtschaftszählung 2020 [zitiert am 27.5.2021]
- Steinführer A, Küpper P, Tautz A (2012) Gestaltung der Daseinsvorsorge in alternden und schrumpfenden Gemeinden: Anpassungs- und Bewältigungsstrategien im Harz. Braunschweig: Johan Heinrich von Thünen-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei, VI, 177 str. Landbauforschung. Sonderheft VTI agriculture and forestry research. Special issue 367, zu finden in <https://www.thuenen.de/media/publikationen/landbauforschung-sonderhefte/lbf_sh367.pdf>
- Stöbel-Richter Y, Daig I, Brähler E, Zenger M (2013) Prävalenz von psychischer und physischer Erschöpfung in der deutschen Bevölkerung und deren Zusammenhang mit weiteren psychischen und somatischen Beschwerden. *PPmP* 63(03/04):109-114, zu finden in <<https://www.thieme-connect.com/products/ejournals/abstract/10.1055/s-0032-1331704>> [zitiert am 13.2.2023]
- Südtiroler Bauernbund (2022) Wir Bäuerinnen: bewegt, berufen, begeistert. Südtiroler Landwirt, Bauernbund, zu finden in <<https://www.sbb.it/home/news-detail/index/2022/10/13/wir-b-uerinnen-bewegt-berufen-begeistert>> [zitiert am 25.11.2022]
- Sumner J, Llewelyn S (2011) Organic Solutions? Gender and Organic Farming in the Age of Industrial Agriculture. *Capitalism Nature Socialism* 22(1):100-118. doi: 10.1080/10455752.2010.546659
- SVLFG (2022a) Arbeitssicherheit verbessern, zu finden in <<https://www.svlfg.de/arbeitssicherheit-verbessern>> [zitiert am 5.12.2022]
- SVLFG (2022b) Befreiung von der Versicherungspflicht zur Alterskasse, zu finden in <<https://www.svlfg.de/befreiung-alterskasse>> [zitiert am 18.10.2022]
- Tasker J (2018) Fit2Farm: How a better work-life balance benefits farm and family. *Farmers Weekly Online* 2018, zu finden in <<https://www.fwi.co.uk/farm-life/health-and-wellbeing/fit2farm-how-a-better-work-life-balance-benefits-farm-and-family>> [zitiert am 5.11.2022]

- Tietz A, Neumann R, Volkenand S (2021) Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 90 p. Thünen Report 85
- Tuitjer G (2016) Ländliche Lebensverhältnisse im Wandel 1952, 1972, 1993, 2012: Ländliche Arbeitsmärkte: Chancen für Frauen - Frauen als Chance, Braunschweig: Thünen-Institut, 147 p. Thünen Report 32
- Turner G, Böttger U, Wölfe A (2006) Agrarrecht: Ein Grundriss, 3. Auflage. Frankfurt am Main: DLG Verlag
- van Suntum U, Prinz A, Uhde N (2010) Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden in Deutschland: Studie zur Konstruktion eines Lebenszufriedenheitsindikators, hg. v. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research
- Vees J (2021) Haushaltshilfe auf dem Hof: Tabu oder notwendige Entlastung? Agrarheute 2021, zu finden in <<https://www.agrarheute.com/land-leben/haushaltshilfe-hof-tabu-notwendige-entlastung-586178>> [zitiert am 13.1.2023]
- Vogel A (2016) Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein 2010. Statistische Analysen, Statistikamt Nord (1/2016)
- Weinberger-Miller P (2010a) Der bäuerliche Familienbetrieb in Bayern Situation und Perspektiven: Forschungsbericht Teil 1, Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL), zu finden in <<https://lfl.bayern.de/iba/haushalt/059996/index.php>> [zitiert am 13.2.2023]
- Weinberger-Miller P (2010b) Der bäuerliche Familienbetrieb in Bayern Situation und Perspektiven: Forschungsbericht Teil 2, Bayerische Landesanstalt für Landwirtschaft (LfL), zu finden in <<https://lfl.bayern.de/iba/haushalt/059996/index.php>> [zitiert am 13.2.2023]
- Weingarten P, Steinführer A (2020) Daseinsvorsorge, gleichwertige Lebensverhältnisse und ländliche Räume im 21. Jahrhundert. Zeitschrift für Politikwissenschaft 30(4):653-665. doi: 10.1007/s41358-020-00246-z
- Wennemer W, Müller S (2022) Ein Mann ist keine Altersvorsorge. Online. Seminar zur Risikoabsicherung in der Landwirtschaft der Landwirtschaftskammer Niedersachsen 28. April 2022
- Werchez Peral G (Hg.) (2020) Schwerpunkt: Frauen in der Biobranche. Ökologie und Landbau (02)
- Wiesinger G (2022) Armut, Armutgefährdung, soziale Ausgrenzung: Ursachen und Konsequenzen im ländlichen Raum. In: Alpine Landgesellschaften zwischen Urbanisierung und Globalisierung: pp 71-85, zu finden in <<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-36562-2>> [zitiert am 4.11.2022]
- ZKL (2021) Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft, Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL)

Anhang

Weitere Tabellen zu den einzelnen Kapiteln

Tabellenverzeichnis zum Anhang

Tabelle A1:	In welcher Rechtsform wird der landwirtschaftliche Betrieb, auf dem Sie leben und/oder arbeiten, geführt? - nach Region	3
Tabelle A2:	Anzahl der Lohnarbeitskräfte – nach Rechtsform	3
Tabelle A3:	Höchster beruflicher Bildungsabschluss – nach Zielgruppe	4
Tabelle A4:	Höchster beruflicher Bildungsabschluss – nach Alter	4
Tabelle A5:	Bereiche der beruflichen Abschlüsse – nach Zielgruppe	4
Tabelle A6:	Bereiche der beruflichen Abschlüsse – nach Alter	5
Tabelle A7:	Bereich der beruflichen Abschlüsse – nach Region	5
Tabelle A8:	Tätigkeit im Beruf mit höchstem erworbenem Bildungsabschluss – nach Zielgruppe	6
Tabelle A9:	Familienstand – nach Zielgruppe	6
Tabelle A10:	Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe	7
Tabelle A11:	Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit – nach Betriebschwerpunkt	7
Tabelle A12:	Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Alter	7
Tabelle A13:	Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe	8
Tabelle A14:	Gründe für die Ausübung einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe	8
Tabelle A15:	Eigentum am Betrieb– nach Zielgruppe	9
Tabelle A16:	Eigentum am Betrieb– nach Alter	9
Tabelle A17:	Beteiligung an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen – nach Region	9
Tabelle A18:	Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Zielgruppe	10
Tabelle A19:	Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Region	10
Tabelle A20:	Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Rechtsform	11
Tabelle A21:	Einwerbung von Fördermitteln – nach Zielgruppe	11
Tabelle A22:	Einwerbung von Fördermitteln – nach Alter	11
Tabelle A23:	Bewertung der persönlichen Einkommenssituation – nach Alter	12
Tabelle A24:	Bewertung der persönlichen Einkommenssituation – nach Zielgruppe	12
Tabelle A25:	Formen der Altersvorsorge – nach Region	12
Tabelle A26:	Formen der Altersvorsorge – nach Zielgruppe	13
Tabelle A27:	Einschätzung der Studienteilnehmerinnen zu ihrer Absicherung im Alter – nach Alter	13
Tabelle A28:	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt	14
Tabelle A29:	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt – nach Alter	14
Tabelle A30:	Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt – nach Betriebsschwerpunkt	14

Tabelle A31:	Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Zielgruppe	15
Tabelle A32:	Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Betriebsschwerpunkt	15
Tabelle A33:	Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Alter	16
Tabelle A34:	Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Alter	16
Tabelle A35:	Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Zielgruppe	16
Tabelle A36:	Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Betriebsschwerpunkt	17
Tabelle A37:	Jährliche Urlaubstage der Befragten – nach Zielgruppe	17
Tabelle A38:	Jährliche Urlaubstage der Befragten – nach Alter	17
Tabelle A39:	Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Zielgruppe	18
Tabelle A40:	Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Alter	18
Tabelle A41:	Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Betriebsschwerpunkt	18
Tabelle A42:	Ehrenamtliches Engagement – nach Zielgruppe	19
Tabelle A43:	Ehrenamtliches Engagement – nach Betriebsschwerpunkt	19
Tabelle A44:	Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Zielgruppe	19
Tabelle A45:	Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Region	20
Tabelle A46:	Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Altersgruppe	20
Tabelle A47:	Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Betriebsgröße	20
Tabelle A48:	Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Rechtsform	21
Tabelle A49:	Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Betriebsschwerpunkt	21

Zu Kapitel 5.1: Beschreibung der Stichprobe

Tabelle A1: Rechtsform der Betriebe der Teilnehmerinnen - nach Region

	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Einzelunternehmen	75,0 %	70,0 %	66,4 %	43,8 %
Personengemeinschaft/-gesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)	24,0 %	27,8 %	31,5 %	23,7 %
Juristische Person des privaten Rechts (z. B. e.V., eingetragene Genossenschaft, GmbH, AG)	0,7 %	2,0 %	2,1 %	32,3 %
Juristische Person des öffentlichen Rechts	0,3 %	0,3 %	0,0 %	0,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.607	1.559	1.754	384

Anm.: n = 5.304; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 18: In welcher Rechtsform wird der landwirtschaftliche Betrieb, auf dem Sie leben und/oder arbeiten bzw. gearbeitet haben, geführt?

Zu Kapitel 5.2: Angaben zur Person und zur Familien- und Haushaltssituation

Tabelle A2: Anzahl der Lohnarbeitskräfte – nach Rechtsform

Wie viele ständige Lohnarbeitskräfte (ohne Familien-AK) sind im Betrieb / in den Betrieben beschäftigt?	nach Rechtsform			
	Einzel- unternehmen	Personengemeinschaft/ -gesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)	Juristische Person des privaten Rechts (z. B. e.V., eingetragene Genossenschaft, GmbH, AG)	Juristische Person des öffentlichen Rechts
keine	55,9 %	34,7 %	6,4 %	28,6 %
1 Person	20,3 %	22,9 %	7,7 %	7,1 %
2 - 3 Personen	15,1 %	23,3 %	11,5 %	14,3 %
mehr als 3 Personen	7,3 %	17,9 %	71,4 %	50,0 %
weiß ich nicht	1,3 %	1,2 %	3,0 %	0,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.962	1.630	234	14

Anm.: n = 5.840; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 24: Wie viele ständige Lohnarbeitskräfte (ohne Familien-AK) sind im Betrieb / in den Betrieben beschäftigt?

Tabelle A3: Höchster beruflicher Bildungsabschluss – nach Zielgruppe

Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Noch in der Ausbildung/Schule	0,3 %	0,2 %	7,7 %	0,0 %	5,5 %	1,3 %
Kein Berufsabschluss/Ausbildung	1,1 %	0,8 %	0,8 %	3,1 %	1,0 %	0,0 %
Abgeschlossene Lehre / duale Berufsausbildung	51,6 %	26,5 %	30,8 %	38,8 %	33,1 %	29,3 %
Fachschule/Meisterin	24,8 %	32,4 %	19,2 %	46,7 %	21,6 %	30,0 %
(Fach)-Hochschule/Universität	22,2 %	40,1 %	41,5 %	11,5 %	38,8 %	39,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.874	1.060	260	227	930	150

Anm.: n = 5.501; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 69: Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

Tabelle A4: Höchster beruflicher Bildungsabschluss – nach Alter

Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Noch in der Ausbildung/Schule	20,6 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %
Kein Berufsabschluss/Ausbildung	2,5 %	0,6 %	0,9 %	0,7 %	1,4 %	3,1 %
Abgeschlossene Lehre / duale Berufsausbildung	34,7 %	27,0 %	42,3 %	52,3 %	44,1 %	30,9 %
Fachschule/Meisterin	14,4 %	21,9 %	22,4 %	26,5 %	34,6 %	42,3 %
(Fach)-Hochschule/Universität	27,8 %	50,1 %	34,4 %	20,4 %	19,9 %	23,7 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	360	1.046	1.109	1.483	1.279	194

Anm.: n = 5.471; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 69: Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

Tabelle A5: Bereiche der beruflichen Abschlüsse – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Landwirtschaft	15,2 %	49,6 %	62,9 %	8,1 %	43,9 %	41,5 %
Ländliche Hauswirtschaft / Hauswirtschaft	27,9 %	24,6 %	7,2 %	68,9 %	18,9 %	35,9 %
Andere grüne Berufe (z. B. Gärtnerin, Pferdewirtin, Tierwirtin, Winzerin, Jägerin, Forstwirtin)	4,5 %	9,4 %	13,6 %	2,4 %	5,8 %	9,2 %
Technik und Naturwissenschaften	5,4 %	4,7 %	4,5 %	1,0 %	5,1 %	4,2 %
Lebensmittel, Ernährung und Gastronomie	7,9 %	5,3 %	4,1 %	5,7 %	6,1 %	3,5 %
Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	26,9 %	15,2 %	9,5 %	15,3 %	16,7 %	14,8 %
Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung (z. B. Lehrerin)	19,7 %	9,6 %	7,2 %	18,2 %	14,0 %	10,6 %
Tourismus	1,2 %	0,6 %	0,0 %	1,0 %	1,3 %	0,0 %
Andere	10,6 %	6,4 %	7,2 %	8,1 %	7,4 %	4,2 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.592	989	221	209	822	142

Anm.: n = 4.975 Nennungen; Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 70: In welchem Bereich / in welchen Bereichen haben Sie einen Berufsabschluss erworben? Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle A6: Bereiche der beruflichen Abschlüsse – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Landwirtschaft	68,3 %	50,1 %	30,5 %	17,8 %	18,2 %	12,2 %
Ländliche Hauswirtschaft / Hauswirtschaft	3,4 %	10,1 %	15,6 %	30,2 %	45,9 %	64,1 %
Andere grüne Berufe (z. B. Gärtnerin, Pferdewirtin, Tierwirtin, Winzerin, Jägerin, Forstwirtin)	6,7 %	7,8 %	7,4 %	5,0 %	5,4 %	1,7 %
Technik und Naturwissenschaften	3,0 %	5,1 %	5,5 %	5,2 %	4,8 %	2,8 %
Lebensmittel, Ernährung und Gastronomie	3,4 %	6,4 %	5,3 %	8,8 %	6,9 %	3,9 %
Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	11,6 %	16,1 %	23,5 %	26,9 %	20,4 %	12,7 %
Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung (z. B. Lehrerin)	7,8 %	14,0 %	20,7 %	15,9 %	14,2 %	22,1 %
Tourismus	0,4 %	0,8 %	0,8 %	1,3 %	1,0 %	2,8 %
Andere	3,4 %	7,1 %	10,3 %	10,3 %	8,2 %	9,4 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	268	973	1.009	1.356	1.164	181

Anm.: n = 4.951; Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 70: In welchem Bereich / in welchen Bereichen haben Sie einen Berufsabschluss erworben? Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle A7: Bereich der beruflichen Abschlüsse – nach Region

	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Landwirtschaft	24,2 %	25,1 %	30,4 %	63,1 %
Ländliche Hauswirtschaft / Hauswirtschaft	37,8 %	22,3 %	25,0 %	4,0 %
Andere grüne Berufe (z. B. Gärtnerin, Pferdewirtin, Tierwirtin, Winzerin, Jägerin, Forstwirtin)	5,2 %	7,2 %	5,5 %	8,5 %
Technik und Naturwissenschaften	5,3 %	5,0 %	4,3 %	6,8 %
Lebensmittel, Ernährung und Gastronomie	9,3 %	7,6 %	4,0 %	3,7 %
Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	21,5 %	21,1 %	22,5 %	15,6 %
Soziales, Gesundheit, Erziehung, Bildung (z. B. Lehrerin)	15,5 %	18,5 %	16,1 %	6,5 %
Tourismus	1,2 %	0,8 %	1,2 %	0,3 %
Andere	8,8 %	7,9 %	10,1 %	6,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.523	1.429	1.637	352

Anm.: n = 4.941; Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 70: In welchem Bereich / in welchen Bereichen haben Sie einen Berufsabschluss erworben? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A8: Tätigkeit im Beruf mit höchstem erworbenem Bildungsabschluss – nach Zielgruppe

Sind Sie in Ihrem Ausbildungsberuf mit dem höchsten Abschluss derzeit tätig?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Nein	48,7 %	28,8 %	29,6 %	68,1 %	29,0 %	45,5 %
Ja, teilweise	27,3 %	23,2 %	24,8 %	22,5 %	22,2 %	23,1 %
Ja, hauptberuflich	24,0 %	48,0 %	45,6 %	9,3 %	48,8 %	31,5 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.780	1.035	226	204	811	143

Anm.: n = 5.199; Frage wurde nur an Frauen, die bereits einen beruflichen Abschluss haben, gestellt. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 71: Sind Sie in Ihrem Ausbildungsberuf mit dem höchsten Abschluss derzeit tätig?

Tabelle A9: Familienstand – nach Zielgruppe

Welchen Familienstand haben Sie derzeit?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Ledig, nicht in fester Partnerschaft	0,1 %	6,8 %	23,7 %	0,4 %	15,9 %	15,5 %
Ledig, in fester Partnerschaft	8,9 %	16,4 %	35,5 %	0,9 %	34,8 %	9,5 %
Verheiratet/Lebenspartn., lebt zusammen	89,5 %	68,0 %	33,2 %	83,7 %	43,9 %	66,9 %
Verheiratet/Lebenspartn., lebt getrennt	1,2 %	2,2 %	2,7 %	0,4 %	1,3 %	0,0 %
Verwitwet	0,1 %	4,4 %	0,0 %	12,3 %	2,1 %	6,8 %
Geschieden	0,2 %	2,2 %	5,0 %	2,2 %	1,9 %	1,4 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.889	1.059	262	227	933	148

Anm.: n = 5.518; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 57: Welchen Familienstand haben Sie derzeit?

Zu Kapitel 5.3: Tätigkeitsfelder und Arbeitssituation

Tabelle A10: Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe

Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altentellerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Nein	51,0 %	65,7 %	84,3 %	77,6 %	42,1 %	62,2 %
Ja, außerbetrieblich tätig (alle Formen der außerbetrieblichen Beschäftigung)	49,0 %	34,3 %	15,7 %	22,4 %	57,9 %	37,8 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.197	1.217	363	268	1.144	193

Anm.: n = 6.382; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 9: Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?

Tabelle A11: Außerbetriebliche Erwerbstätigkeit – nach Betriebschwerpunkt

Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/Dauerkulturen	Gemischt/Sonstiges
Nein	59,8 %	65,5 %	44,6 %	54,7 %	46,2 %	43,6 %	65,1 %	56,4 %
Ja, außerbetrieblich tätig (alle Formen der außerbetrieblichen Beschäftigung)	40,2 %	34,5 %	55,4 %	45,3 %	53,8 %	56,4 %	34,9 %	43,6 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.128	1.042	597	1.130	117	750	573	830

Anm.: n = 6.167; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 9: Sind Sie (zusätzlich noch) außerbetrieblich erwerbstätig?

Tabelle A12: Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
5 Stunden pro Woche oder weniger	7,9 %	6,6 %	10,9 %	11,8 %	11,5 %	26,3 %
6 bis 10 Stunden pro Woche	12,1 %	9,1 %	13,8 %	14,7 %	18,0 %	18,4 %
11 bis 20 Stunden pro Woche	10,7 %	15,9 %	33,3 %	31,5 %	26,1 %	23,7 %
21 bis 30 Stunden pro Woche	13,6 %	16,8 %	24,5 %	23,5 %	22,4 %	18,4 %
Mehr als 30 Stunden pro Woche	55,7 %	51,6 %	17,6 %	18,5 %	21,9 %	13,2 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	140	548	523	604	433	38

Anm.: n = 4.707; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die angaben, außerbetrieblich erwerbstätig zu sein. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 10: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie tatsächlich außerbetrieblich?

Tabelle A13: Umfang der außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
5 Stunden pro Woche oder weniger	9,9 %	14,0 %	25,0 %	24,6 %	9,2 %	19,5 %
6 bis 10 Stunden pro Woche	12,9 %	16,8 %	23,4 %	23,1 %	9,7 %	9,1 %
11 bis 20 Stunden pro Woche	29,9 %	26,3 %	14,1 %	21,5 %	14,5 %	23,4 %
21 bis 30 Stunden pro Woche	22,6 %	18,9 %	14,1 %	18,5 %	17,2 %	13,0 %
Mehr als 30 Stunden pro Woche	24,6 %	24,0 %	23,4 %	12,3 %	49,4 %	35,1 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.607	429	64	65	725	77

Anm.: n = 2.804; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die angaben, außerbetrieblich erwerbstätig zu sein. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 10: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie tatsächlich außerbetrieblich?

Tabelle A14: Gründe für die Ausübung einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit – nach Zielgruppe

Welche sind für Sie die wichtigsten Gründe zur Ausübung Ihrer außerbetrieblichen Tätigkeit?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Ich möchte in meinem (erlernten) Beruf arbeiten.	41,0 %	25,7 %	34,5 %	28,8 %	33,5 %	21,3 %
Ich habe dadurch Zugang zu beruflicher und persönlicher Fort- und Weiterbildung.	15,6 %	20,3 %	40,0 %	13,6 %	25,5 %	21,3 %
Ich bekomme Anerkennung für meine Arbeit.	29,7 %	19,9 %	20,0 %	36,4 %	20,6 %	28,0 %
Ich komme dadurch in Kontakt mit anderen Menschen.	44,7 %	40,2 %	40,0 %	60,6 %	37,0 %	37,3 %
Ich muss zum Haushaltseinkommen beitragen.	21,8 %	26,9 %	18,2 %	13,6 %	18,6 %	17,3 %
Es ermöglicht mir eine eigenständige Altersversorgung.	48,8 %	43,8 %	21,8 %	45,5 %	39,2 %	36,0 %
Ich verdiene mein eigenes Geld und bin dadurch finanziell unabhängig.	46,6 %	32,4 %	38,2 %	36,4 %	55,4 %	48,0 %
Wir können uns dadurch besser gegen mögliche Risiken des Betriebs absichern.	17,6 %	32,4 %	7,3 %	4,5 %	14,9 %	10,7 %
Wir können uns dadurch mehr leisten.	11,0 %	14,8 %	5,5 %	21,2 %	8,4 %	8,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.597	413	55	66	689	75

Anm.: n = 2.895; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die angaben, außerbetrieblich erwerbstätig zu sein. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 11: Welche sind für Sie die wichtigsten Gründe zur Ausübung Ihrer außerbetrieblichen Tätigkeit?

Zu Kapitel 5.4: Teilhabe am Betrieb

Tabelle A15: Eigentum am Betrieb– nach Zielgruppe

Sind Sie als Eigentümerin eingetragen?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Ja, alles ist mein Eigentum	3,5 %	36,4 %	1,4 %	6,6 %	6,2 %	13,2 %
Ja, zum Teil (einige Flächen oder Gebäude)	22,7 %	36,4 %	7,6 %	26,5 %	18,0 %	37,6 %
Nein, ich habe kein Eigentum	73,7 %	27,2 %	91,0 %	66,9 %	75,8 %	49,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.299	1.270	368	287	1.245	205

Anm.: n = 6.674; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 29: Sind Sie als Eigentümerin von Flächen und/oder Gebäuden des Betriebs bzw. der Betriebe im Grundbuch eingetragen?

Tabelle A16: Eigentum am Betrieb– nach Alter

Sind Sie als Eigentümerin eingetragen?	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Ja, alles ist mein Eigentum	1,1 %	6,6 %	12,9 %	12,0 %	12,7 %	12,0 %
Ja, zum Teil (einige Flächen oder Gebäude)	10,7 %	14,4 %	20,0 %	27,8 %	37,1 %	26,2 %
Nein, ich habe kein Eigentum	88,2 %	79,0 %	67,1 %	60,2 %	50,2 %	61,8 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	356	1.043	1.107	1.484	1.274	191

Anm.: n = 5.455; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 29: Sind Sie als Eigentümerin von Flächen und/oder Gebäuden des Betriebs bzw. der Betriebe im Grundbuch eingetragen?

Tabelle A17: Beteiligung an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen – nach Region

Wer trifft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hauptsächlich wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen?	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Ich allein	3,1 %	3,1 %	3,0 %	8,8 %
Mit (Ehe-)Lebenspartner*in gemeinsam	51,8 %	48,7 %	46,8 %	30,5 %
Mit (Ehe-)Lebenspartner*in gemeinsam mit anderen	12,4 %	16,4 %	14,6 %	8,0 %
Ich gemeinsam mit anderen Personen	11,7 %	11,6 %	10,9 %	22,7 %
Andere Personen, d. h. ich bin nicht beteiligt	21,0 %	20,2 %	24,6 %	30,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.656	1.590	1.791	387

Anm.: n = 5.424; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/21; Frage 28: Wer trifft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb hauptsächlich wichtige strategisch-unternehmerische Entscheidungen?

Tabelle A18: Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Zielgruppe

Haben Sie selbst Kapital in den Betrieb eingebracht?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alnteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Nein	56,6 %	30,2 %	86,3 %	32,1 %	70,2 %	48,5 %
Ja, Land und / oder Gebäude	13,1 %	29,0 %	4,5 %	28,9 %	10,1 %	24,7 %
Ja, eigenes Geld (z. B. Ersparnisse, Erbschaft)	32,9 %	44,3 %	8,1 %	46,3 %	20,0 %	28,4 %
Ja, Privatdarlehen (z. B. von Verwandtschaft)	2,6 %	5,9 %	0,3 %	5,6 %	2,8 %	5,2 %
Ja, zinsvergünstigte Kredite (z. B. Landw. Rentenbank)	1,3 %	12,7 %	0,6 %	3,5 %	2,3 %	9,8 %
Ja, andere Bankkredite	2,8 %	13,5 %	0,8 %	3,8 %	2,7 %	7,7 %
Sonstiges	1,5 %	1,4 %	1,4 %	3,1 %	1,8 %	1,5 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.267	1.240	358	287	1.193	194

Anm.: n = 6.539; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/21; Frage 30: Haben Sie selbst Kapital, z. B. in Form von Land oder Geld, in den landwirtschaftlichen Betrieb eingebracht? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A19: Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Region

Haben Sie selbst Kapital in den Betrieb eingebracht?	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Nein	51,1 %	50,5 %	56,8 %	50,9 %
Ja, Land und /oder Gebäude	16,1 %	18,7 %	14,3 %	23,0 %
Ja, eigenes Geld (z. B. Ersparnisse, Erbschaft)	36,6 %	34,1 %	30,5 %	29,2 %
Ja, Privatdarlehen (z. B. von Verwandtschaft)	2,8 %	4,1 %	3,3 %	5,4 %
Ja, zinsvergünstigte Kredite (z. B. Landw. Rentenbank)	4,1 %	4,4 %	3,7 %	4,1 %
Ja, andere Bankkredite	4,3 %	5,7 %	4,3 %	7,2 %
Sonstiges	1,9 %	1,7 %	1,3 %	2,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.657	1.603	1.805	391

Anm.: n = 5.456; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 30: Haben Sie selbst Kapital, z. B. in Form von Land oder Geld, in den landwirtschaftlichen Betrieb eingebracht? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A20: Einbringung von Kapital in den Betrieb – nach Rechtsform

Haben Sie selbst Kapital in den Betrieb eingebracht?	nach Rechtsform			
	Einzel- unternehmen	Personengemeinschaft/ -gesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)	Juristische Person des privaten Rechts (z. B. e.V., eingetragene Genossenschaft, GmbH, AG)	Juristische Person des öffentlichen Rechts
Nein	53,5 %	53,8 %	64,6 %	53,8 %
Ja, Land und / oder Gebäude	15,1 %	20,2 %	11,0 %	7,7 %
Ja, eigenes Geld (z. B. Ersparnisse, Erbschaft)	33,5 %	30,5 %	21,7 %	30,8 %
Ja, Privatdarlehen (z. B. von Verwandtschaft)	3,5 %	3,8 %	0,8 %	0,0 %
Ja, zinsvergünstigte Kredite (z. B. Landw. Rentenbank)	3,8 %	5,2 %	1,5 %	0,0 %
Ja, andere Bankkredite	5,2 %	4,7 %	2,3 %	7,7 %
Sonstiges	1,5 %	1,2 %	3,4 %	0,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	4.281	1.745	263	13

Anm.: n = 6.302; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/21; Frage 30: Haben Sie selbst Kapital, z. B. in Form von Land oder Geld, in den landwirtschaftlichen Betrieb eingebracht? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A21: Einwerbung von Fördermitteln – nach Zielgruppe

Haben Sie persönlich Fördermittel eingeworben?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-/Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Nein	95,8 %	65,3 %	97,1 %	94,5 %	92,3 %	88,0 %
Ja, Junglandwirteförderung	2,4 %	27,6 %	0,3 %	1,8 %	5,6 %	6,8 %
Ja, weitere öffentliche Fördermittel (z. B. für Existenzgründung, Agrarinvestitionen)	1,5 %	10,3 %	1,4 %	2,9 %	1,8 %	4,2 %
Sonstiges	1,2 %	3,4 %	2,9 %	1,5 %	1,7 %	3,1 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.218	1.229	345	274	1.186	192

Anm.: n = 6.444; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 31: Haben Sie persönlich Fördermittel (ohne Direktzahlungen) für den landwirtschaftlichen Betrieb eingeworben? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A22: Einwerbung von Fördermitteln – nach Alter

Haben Sie persönlich Fördermittel eingeworben?	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Nein	91,7 %	82,8 %	83,6 %	93,1 %	92,3 %	93,8 %
Ja, Junglandwirteförderung	5,7 %	14,8 %	14,0 %	3,3 %	3,4 %	2,1 %
Ja, weitere öffentliche Fördermittel (z. B. für Existenzgründung, Agrarinvestitionen)	0,9 %	3,4 %	3,8 %	4,1 %	3,8 %	3,1 %
Sonstiges	2,6 %	2,0 %	2,2 %	1,9 %	2,2 %	2,6 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	353	1.041	1.105	1.471	1.269	185

Anm.: n = 5.424; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 31: Haben Sie persönlich Fördermittel (ohne Direktzahlungen) für den landwirtschaftlichen Betrieb eingeworben? Mehrfachnennungen möglich

Zu Kapitel 5.5: Haushaltseinkommen und Bewertung der finanziellen Situation

Tabelle A23: Bewertung der persönlichen Einkommenssituation – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Mittelwert	5,5	5,8	5,5	5,6	5,8	6,6
Standardabweichung	1,8	1,9	2,0	2,3	2,2	2,2
Nennungen (je Kategorie)	350	1.038	1.099	1.473	1.272	198

Anm.: n = 5.430

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation?

Tabelle A24: Bewertung der persönlichen Einkommenssituation – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Mittelwert	5,6	5,6	5,5	6,4	5,8	5,4
Standardabweichung	2,6	2,6	2,5	2,3	2,4	2,7
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.861	1.058	263	231	925	152

Anm.: n = 5.490

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 76: Wie bewerten Sie Ihre persönliche Einkommenssituation?

Zu Kapitel 5.6: Soziale und rechtliche Absicherung

Tabelle A25: Formen der Altersvorsorge – nach Region

	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Landwirtschaftliche Alterskasse als Betriebsleiterin, Ehepartnerin oder mitarbeitendes Familienmitglied	51,5 %	48,4 %	50,8 %	31,4 %
Gesetzliche Rentenversicherung durch Minijob im Betrieb	11,6 %	13,5 %	15,7 %	5,9 %
Gesetzliche Rentenversicherung durch Anstellung im Betrieb	13,3 %	13,8 %	16,9 %	48,8 %
Gesetzliche Rentenversicherung / Pension durch außerbetriebliche Tätigkeit	46,8 %	49,4 %	47,6 %	26,7 %
Zusatzversorgung durch außerbetriebliche Tätigkeit (derzeit oder früher)	20,7 %	22,8 %	18,9 %	11,3 %
Private Renten- und/oder Lebensversicherung	61,8 %	63,6 %	56,8 %	50,9 %
Einnahmen aus eigenem Vermögen (z. B. Verpachtung, Vermietung, Wertpapiere)	21,2 %	31,0 %	25,6 %	20,6 %
(Lebenslange) Wohn- oder Versorgungsrechte (z. B. Altenteil)	13,9 %	20,2 %	17,5 %	9,8 %
Eigenes Haus oder Wohnung	3,5 %	3,9 %	4,9 %	5,4 %
Sonstige	0,8 %	1,0 %	0,7 %	1,8 %
Keine Alterssicherung	27,0 %	24,3 %	23,7 %	29,3 %
Weiß ich nicht	1,3 %	1,2 %	2,2 %	0,8 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.666	1.604	1.803	389

Anm.: n = 5.462; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021. Frage 56: Über welche Formen der Altersvorsorge verfügen Sie derzeit? Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle A26: Formen der Altersvorsorge – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Landwirtschaftliche Alterskasse als Betriebsleiterin, Ehepartnerin oder mitarbeitendes Familienmitglied	48,8 %	65,6 %	6,7 %	79,8 %	32,0 %	47,6 %
Gesetzliche Rentenversicherung durch Minijob im Betrieb	15,0 %	7,0 %	10,2 %	18,6 %	14,0 %	10,4 %
Gesetzliche Rentenversicherung durch Anstellung im Betrieb	13,4 %	11,8 %	74,9 %	6,2 %	20,0 %	23,2 %
Gesetzliche Rentenversicherung / Pension durch außerbetriebliche Tätigkeit	53,1 %	39,1 %	11,0 %	45,0 %	40,8 %	36,6 %
Zusatzversorgung durch außerbetriebliche Tätigkeit (derzeit oder früher)	24,0 %	16,0 %	9,2 %	12,0 %	16,8 %	15,2 %
Private Renten- und/oder Lebensversicherung	66,7 %	60,6 %	41,3 %	47,1 %	45,1 %	50,6 %
Einnahmen aus eigenem Vermögen (z. B. Verpachtung, Vermietung, Wertpapiere)	25,2 %	31,9 %	9,9 %	33,5 %	19,6 %	30,5 %
(Lebenslange) Wohn- oder Versorgungsrechte (z. B. Altenteil)	16,4 %	17,7 %	4,9 %	62,4 %	8,0 %	20,7 %
Eigenes Haus oder Wohnung	40,9 %	58,7 %	23,0 %	30,9 %	35,2 %	35,9 %
Sonstige	3,9 %	4,9 %	1,8 %	5,8 %	3,8 %	5,5 %
Keine Alterssicherung	0,5 %	1,3 %	1,1 %	0,4 %	2,2 %	0,0 %
Weiß ich nicht	0,8 %	0,8 %	3,9 %	0,4 %	5,0 %	2,4 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.998	1.127	283	242	1.009	164

Anm.: n = 5.823; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021. Frage 56: Über welche Formen der Altersvorsorge verfügen Sie derzeit? Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle A27: Einschätzung der Studienteilnehmerinnen zu ihrer Absicherung im Alter – nach Alter

Fühlen Sie sich für das Alter ausreichend abgesichert?	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Nein	24,8 %	36,8 %	34,2 %	32,2 %	26,4 %	10,7 %
Ja	29,3 %	30,7 %	39,0 %	45,8 %	56,2 %	77,7 %
Weiß ich nicht	45,9 %	32,4 %	26,7 %	22,0 %	17,4 %	11,7 %
Gesamt (Antworten je Kategorie)	355	1.045	1.107	1.484	1.276	197

Anm.: n = 5.464; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung Onlinebefragung 2020/2021. Frage 55: Fühlen Sie sich für das Alter ausreichend abgesichert?

Zu Kapitel 5.7: Körperliche und seelische Gesundheit

Tabelle A28: Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt

Welche der folgenden Aussagen trifft am besten für die Zeit um die Geburt herum zu?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Ich habe im Großen und Ganzen weitergearbeitet wie zuvor.	48,7 %	57,9 %	41,2 %	67,0 %	46,1 %	56,5 %
Ich habe etwas weniger gearbeitet als zuvor.	32,1 %	31,6 %	19,6 %	28,1 %	36,5 %	29,6 %
Ich habe deutlich weniger gearbeitet als zuvor.	16,9 %	12,8 %	14,4 %	7,7 %	14,1 %	9,3 %
Ich habe nicht mehr gearbeitet.	7,8 %	3,5 %	28,9 %	2,3 %	8,8 %	5,6 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.510	810	97	221	419	108

Anm.: n = 4.165; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 51: Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Ihre Situation in der Zeit um die Geburt herum zu? Mehrfachnennungen bei mehreren Geburten möglich.

Tabelle A29: Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt – nach Alter

Welche der folgenden Aussagen trifft am besten für die Zeit um die Geburt herum zu?	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Ich habe im Großen und Ganzen weitergearbeitet wie zuvor.	61,5 %	46,0 %	44,6 %	50,7 %	56,8 %	65,3 %
Ich habe etwas weniger gearbeitet als zuvor.	23,1 %	29,9 %	35,3 %	32,2 %	30,3 %	28,8 %
Ich habe deutlich weniger gearbeitet als zuvor.	0,0 %	19,0 %	17,5 %	16,3 %	11,4 %	8,2 %
Ich habe nicht mehr gearbeitet.	15,4 %	12,6 %	9,4 %	5,4 %	5,6 %	2,9 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	13	485	938	1.317	1.140	170

Anm.: n = 4.063; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 51: Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Ihre Situation in der Zeit um die Geburt herum zu? Mehrfachnennungen bei mehreren Geburten möglich.

Tabelle A30: Arbeitssituation in der Zeit um die Geburt – nach Betriebsschwerpunkt

Welche der folgenden Aussagen trifft am besten für die Zeit um die Geburt herum zu?	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Vereidlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges
Ich habe im Großen und Ganzen weitergearbeitet wie zuvor.	52,8 %	54,1 %	46,6 %	50,7 %	60,8 %	42,8 %	52,3 %	54,3 %
Ich habe etwas weniger gearbeitet als zuvor.	32,1 %	31,3 %	33,5 %	32,5 %	23,0 %	31,6 %	30,7 %	33,0 %
Ich habe deutlich weniger gearbeitet als zuvor.	14,6 %	13,4 %	17,2 %	14,5 %	16,2 %	19,4 %	15,9 %	12,9 %
Ich habe nicht mehr gearbeitet.	6,7 %	6,7 %	6,5 %	7,9 %	1,4 %	10,7 %	5,7 %	6,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	801	671	367	822	74	484	371	560

Anm.: n = 4.150; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 51: Welche der folgenden Aussagen trifft am besten auf Ihre Situation in der Zeit um die Geburt herum zu? Mehrfachnennungen bei mehreren Geburten möglich.

Tabelle A31: Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Zielgruppe

Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby.	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Altköcherin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
1 Trifft überhaupt nicht zu	8,3 %	10,7 %	11,0 %	11,7 %	10,6 %	11,8 %
2	11,1 %	10,0 %	2,0 %	12,6 %	10,1 %	10,0 %
3	14,1 %	15,1 %	6,0 %	19,4 %	9,9 %	17,3 %
4	13,6 %	14,5 %	9,0 %	19,4 %	13,4 %	16,4 %
5	13,7 %	15,1 %	11,0 %	15,3 %	13,1 %	5,5 %
6	14,7 %	15,1 %	7,0 %	8,6 %	16,1 %	14,5 %
7 Trifft voll und ganz zu	24,5 %	19,4 %	54,0 %	13,1 %	26,7 %	24,5 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.565	826	100	222	434	110

Anm.: n = 4.257; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 52: Inwiefern trifft die folgende Aussage für die Zeit nach der Geburt (bzw. nach den Geburten) auf Sie zu?

Tabelle A32: Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Betriebsschwerpunkt

Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby.	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges
1 Trifft überhaupt nicht zu	8,5 %	10,8 %	10,1 %	8,6 %	8,1 %	7,5 %	11,1 %	9,6 %
2	11,8 %	12,6 %	8,0 %	7,9 %	13,5 %	8,1 %	15,3 %	11,2 %
3	15,1 %	14,6 %	11,7 %	13,7 %	10,8 %	15,6 %	12,1 %	14,1 %
4	13,7 %	12,9 %	16,5 %	14,3 %	13,5 %	13,3 %	12,1 %	15,9 %
5	13,5 %	13,6 %	13,1 %	14,6 %	17,6 %	12,5 %	13,7 %	14,1 %
6	14,1 %	12,0 %	15,2 %	16,0 %	18,9 %	13,7 %	14,2 %	15,0 %
7 Trifft voll und ganz zu	23,3 %	23,5 %	25,3 %	24,8 %	17,6 %	29,3 %	21,6 %	20,1 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	815	684	375	844	74	495	380	573

Anm.: n = 4.240; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 52: Inwiefern trifft die folgende Aussage für die Zeit nach der Geburt (bzw. nach den Geburten) auf Sie zu?

Tabelle A33: Bewertung des Statements „Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby“ – nach Alter

Ich hatte in den ersten Wochen nach der Geburt genügend Zeit für mich und das Baby.	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
1 Trifft überhaupt nicht zu	0,0 %	9,4 %	7,9 %	9,4 %	9,8 %	10,7 %
2	15,4 %	9,0 %	11,4 %	11,5 %	9,5 %	11,2 %
3	0,0 %	12,0 %	13,8 %	14,0 %	15,0 %	18,0 %
4	15,4 %	12,4 %	9,2 %	5,2 %	5,5 %	2,8 %
5	23,1 %	13,0 %	12,8 %	14,1 %	14,4 %	13,5 %
6	7,7 %	13,8 %	15,5 %	14,1 %	14,4 %	9,6 %
7 Trifft voll und ganz zu	46,2 %	31,6 %	26,4 %	22,6 %	21,2 %	16,9 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	13	491	960	1.351	1.163	178

Anm.: n = 4.156; Frage wurde nur an Frauen gestellt, die während ihrer Zeit auf dem Betrieb Kinder geboren haben. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 52: Inwiefern trifft die folgende Aussage für die Zeit nach der Geburt (bzw. nach den Geburten) auf Sie zu?

Tabelle A34: Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Sehr schlecht bis eher schlecht (0 bis 4)	6,4 %	8,0 %	11,4 %	17,3 %	14,7 %	17,3 %
Neutral / weder noch (5)	3,6 %	7,6 %	10,0 %	14,4 %	16,6 %	15,7 %
Eher gut bis sehr gut (6 bis 10)	89,9 %	84,4 %	78,6 %	68,3 %	68,6 %	67,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	357	1.046	1.110	1.484	1.275	197
Mittelwert	7,8	7,4	6,9	6,5	6,5	6,5

Anm.: n = 4.469; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen?

Tabelle A35: Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)/Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen	weibliche Angestellte und Auszubildende	Altenteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Sehr schlecht bis eher schlecht (0 bis 4)	8,3 %	10,7 %	11,0 %	11,7 %	10,6 %	11,8 %
Neutral / weder noch (5)	11,1 %	10,0 %	2,0 %	12,6 %	10,1 %	10,0 %
Eher gut bis sehr gut (6 bis 10)	14,1 %	15,1 %	6,0 %	19,4 %	9,9 %	17,3 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	2.923	1.090	272	232	948	153
Mittelwert	6,8	6,8	7,3	6,5	7,2	6,8

Anm.: n = 4.618; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen?

Tabelle A36: Subjektive Bewertung des Gesundheitszustands – nach Betriebsschwerpunkt

	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges
Sehr schlecht bis eher schlecht (0 bis 4)	13,4 %	17,5 %	15,0 %	10,8 %	18,1 %	10,1 %	12,4 %	11,3 %
Neutral / weder noch (5)	13,3 %	13,1 %	12,5 %	10,9 %	15,2 %	13,3 %	12,0 %	10,1 %
Eher gut bis sehr gut (6 bis 10)	73,3 %	69,4 %	72,5 %	78,4 %	66,7 %	76,6 %	75,6 %	78,6 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.045	914	527	1.031	105	683	524	761
Mittelwert	6,8	6,6	6,7	7,0	6,5	7,0	6,9	7,0

Anm.: n = 5.590; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 54: Wie bewerten Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen?

Zu Kapitel 5.8: Work-Life-Balance

Tabelle A37: Jährliche Urlaubstage der Befragten – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)/Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Mittelwert	10,1	10,0	19,9	12,8	13,6	14,3
Standardabweichung	13,7	7,6	10,3	9,5	12,6	11,8

Anm.: n = 5.902

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 40: Wie viele Tage Urlaub haben Sie sich in der Vergangenheit (vor der Corona-Krise) pro Jahr durchschnittlich gegönnt? Denken Sie dabei bitte an die Jahre 2017–2019.

Tabelle A38: Jährliche Urlaubstage der Befragten – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Mittelwert	17,3	13,9	10,0	9,5	10,7	13,7
Standardabweichung	23,2	19,4	8,0	8,5	7,7	10,3

Anm.: n = 5.364

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 40: Wie viele Tage Urlaub haben Sie sich in der Vergangenheit (vor der Corona-Krise) pro Jahr durchschnittlich gegönnt? Denken Sie dabei bitte an die Jahre 2017–2019.

Tabelle A39: Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Mittelwert	6,8	7,0	6,9	7,4	7,0	7,0
Standardabweichung	2,2	2,1	2,0	2,1	2,1	2,1
Antwortende (je Kategorie)	2.967	1.109	292	236	978	159

Anm.: n = 5.741

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

Tabelle A40: Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Alter

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Mittelwert	7,4	7,1	6,8	6,6	7,1	7,6
Standardabweichung	1,8	1,9	2,0	2,3	2,2	2,2

Anm.: n = 5.462

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

Tabelle A41: Lebenszufriedenheit der Befragten – nach Betriebsschwerpunkt

	nach Betriebsschwerpunkt								
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges	
Mittelwert	6,6	6,7	7,1	7,1	6,8	7,1	6,9	7,0	
Standardabweichung	2,2	2,4	2,1	2,0	2,2	2,0	2,2	2,0	

Anm.: n = 5.731

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 45: Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?

Zu Kapitel 5.9: Daseinsvorsorge und ehrenamtliches Engagement

Tabelle A42: Ehrenamtliches Engagement – nach Zielgruppe

Sind Sie ehrenamtlich derzeit aktiv?	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)/Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alnteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Nein	37,8 %	36,0 %	62,2 %	33,2 %	44,6 %	35,6 %
Ja	62,2 %	64,0 %	37,8 %	66,8 %	55,4 %	64,4 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.138	1.182	333	271	1.098	180

Anm.: n = 6.202; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 33: Sind Sie ehrenamtlich derzeit aktiv?

Tabelle A43: Ehrenamtliches Engagement – nach Betriebsschwerpunkt

Sind Sie ehrenamtlich derzeit aktiv?	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges
Nein	42,9 %	46,3 %	44,2 %	31,0 %	43,9 %	34,2 %	38,8 %	40,9 %
Ja	57,1 %	53,7 %	55,8 %	69,0 %	56,1 %	65,8 %	61,2 %	59,1 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.130	1.047	588	1.134	114	754	572	834

Anm.: n = 6.173; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 33: Sind Sie ehrenamtlich derzeit aktiv?

Zu Kapitel 5.10: Hofnachfolge und betriebliche Zukunft

Tabelle A44: Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Zielgruppe

	nach Zielgruppe					
	(Ehe-)/Partnerin der Betriebsleitung	Betriebsleiterinnen/ Geschäftsführerinnen	Angestellte und Auszubildende	Alnteilerin	Andere weibliche Familienmitglieder	Sonstige
Männliche Nachfolge (z. B. Sohn der Betriebsleitung)	80,7 %	57,3 %	49,4 %	80,0 %	36,6 %	65,1 %
Weibliche Nachfolge (z. B. Tochter der Betriebsleitung)	10,5 %	32,3 %	19,1 %	16,5 %	48,9 %	11,1 %
Andere Regelungen (z. B. mehrere Geschwister unterschiedlichen Geschlechts)	8,8 %	10,4 %	31,5 %	3,5 %	14,5 %	23,8 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.177	347	89	200	495	63

Anm.: n = 2.371; Frage wurde nur an Frauen gerichtet, die angaben, dass die Betriebsnachfolge geregelt sei. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 61: Wer wird den Betrieb auf dem Sie leben oder arbeiten (oder gearbeitet haben) künftig führen?

Tabelle A45: Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Region

	nach Region			
	Süd (BW, BY)	Mitte-West (HE, NW, RP, SL)	Nord-West (HB, HH, NI, SH)	Ost (BE, BB, MV, SN, ST, TH)
Männliche Nachfolge (z. B. Sohn der Betriebsleitung)	64,8 %	72,4 %	68,6 %	36,5 %
Weibliche Nachfolge (z. B. Tochter der Betriebsleitung)	25,1 %	19,2 %	21,0 %	36,5 %
Andere Regelungen (z. B. mehrere Geschwister unterschiedlichen Geschlechts)	10,0 %	8,4 %	10,4 %	27,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	617	715	818	115

Anm.: n = 2.265; Frage wurde nur an Frauen gerichtet, die angaben, dass die Betriebsnachfolge geregelt sei. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 61: Wer wird den Betrieb auf dem Sie leben oder arbeiten (oder gearbeitet haben) künftig führen?

Tabelle A46: Nachfolgeregelung nach Geschlecht der übernehmenden Person – nach Altersgruppe

	nach Altersgruppe in Jahren					
	18 bis 24	25 bis 34	35 bis 44	45 bis 54	55 bis 64	65 und älter
Männliche Nachfolge (z. B. Sohn der Betriebsleitung)	30,2 %	33,5 %	58,2 %	81,9 %	80,6 %	74,0 %
Weibliche Nachfolge (z. B. Tochter der Betriebsleitung)	55,1 %	42,0 %	21,2 %	12,3 %	14,4 %	16,0 %
Andere Regelungen (z. B. mehrere Geschwister unterschiedlichen Geschlechts)	14,6 %	24,5 %	20,6 %	5,7 %	5,0 %	9,9 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	205	355	165	648	764	131

Anm.: n = 2.268; Frage wurde nur an Frauen gerichtet, die angaben, dass die Betriebsnachfolge geregelt sei. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 61: Wer wird den Betrieb auf dem Sie leben oder arbeiten (oder gearbeitet haben) künftig führen?

Tabelle A47: Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Betriebsgröße

Denken Sie, dass der Betrieb in ungefähr zehn Jahren noch existiert?	nach Betriebsgröße in ha							
	5 - 10 ha	11 - 20 ha	21 - 50 ha	51 - 100 ha	101 - 200 ha	201 - 500 ha	501 - 1.000 ha	Mehr als 1.000 ha
1 Nein, auf keinen Fall	5,6 %	6,3 %	5,5 %	2,6 %	1,3 %	1,0 %	3,1 %	0,0 %
2	5,6 %	7,6 %	5,0 %	4,9 %	2,9 %	1,0 %	1,0 %	4,1 %
3	7,6 %	5,1 %	8,1 %	7,0 %	4,5 %	2,3 %	4,2 %	3,1 %
4	8,3 %	7,6 %	12,7 %	12,5 %	10,0 %	6,0 %	6,3 %	7,1 %
5	22,9 %	18,7 %	16,0 %	16,0 %	14,2 %	10,1 %	11,5 %	9,2 %
6	16,7 %	15,8 %	18,4 %	20,5 %	21,0 %	24,1 %	25,0 %	16,3 %
7 Ja, mit Sicherheit	33,3 %	38,9 %	34,3 %	36,5 %	46,0 %	55,6 %	49,0 %	60,2 %
Gesamt (Antworten je Kategorie)	144	316	743	1.365	1.187	486	96	98

Anm.: n = 4.435; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 62: Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?

Tabelle A48: Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Rechtsform

Denken Sie, dass der Betrieb in ungefähr zehn Jahren noch existiert?	nach Rechtsform			
	Einzel- unternehmen	Personengemeinschaft/ -gesellschaft (z. B. GbR, KG, OHG)	Juristische Person des privaten Rechts (z. B. e.V., eingetragene Genossenschaft, GmbH, AG)	Juristische Person des öffentlichen Rechts
1 Nein, auf keinen Fall	3,8 %	1,3 %	2,7 %	0,0 %
2	4,7 %	2,7 %	2,7 %	0,0 %
3	6,3 %	4,1 %	2,7 %	37,5 %
4	10,8 %	9,9 %	7,6 %	0,0 %
5	16,0 %	13,8 %	10,9 %	25,0 %
6	20,7 %	20,2 %	19,0 %	12,5 %
7 Ja, mit Sicherheit	37,7 %	48,0 %	54,3 %	25,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	3.133	1.335	184	8

Anm.: n = 4.660; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 62: Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?

Tabelle A49: Einschätzung der Frauen zur Zukunft des Betriebes – nach Betriebsschwerpunkt

Denken Sie, dass der Betrieb in ungefähr zehn Jahren noch existiert?	nach Betriebsschwerpunkt							
	Milchvieh, spezialisiert	Milchvieh, gemischt	Sonst. Rinder, Schafe, Ziegen	Veredlung	Pferde, spezialisiert	Ackerbau, spezialisiert	Gartenbau/ Dauerkulturen	Gemischt/ Sonstiges
1 Nein, auf keinen Fall	3,3 %	3,1 %	3,3 %	2,3 %	3,4 %	3,8 %	3,5 %	1,8 %
2	2,8 %	3,9 %	5,1 %	4,7 %	3,4 %	5,4 %	3,1 %	4,0 %
3	6,1 %	6,9 %	6,7 %	5,8 %	4,5 %	6,2 %	3,5 %	4,3 %
4	14,0 %	10,3 %	12,7 %	8,9 %	9,1 %	8,6 %	7,1 %	10,5 %
5	14,5 %	15,5 %	14,9 %	15,8 %	8,0 %	14,7 %	18,1 %	13,7 %
6	20,7 %	18,2 %	19,4 %	21,4 %	22,7 %	21,4 %	19,4 %	20,1 %
7 Ja, mit Sicherheit	38,5 %	42,1 %	37,9 %	41,1 %	48,9 %	39,9 %	45,3 %	45,7 %
Gesamt (Antworten je Kategorie)	897	798	449	874	88	579	453	658

Anm.: n = 4.796; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 62: Denken Sie, dass der Betrieb auf dem Sie arbeiten und/oder leben, gearbeitet und/oder gelebt haben, in ungefähr 10 Jahren noch existiert?

Zu Kapitel 5.11: Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Junglandwirtinnen

Tabelle A50: Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten bei Haushaltstätigkeiten – Junglandwirtinnen im Vergleich

Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Instandhaltung und Reinigung des eigenen Haushalts	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Ich bin tätig.	34,5 %	31,6 %	10,7 %	16,2 %
Ich bin überwiegend verantwortlich.	26,5 %	41,9 %	21,2 %	22,8 %
Ich bin allein verantwortlich.	39,0 %	26,5 %	68,2 %	61,0 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.075	136	3.943	5.154

Anm.: n = 5.145; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 32: Haushalt und Familie spielen im Tagesablauf vieler Frauen eine wichtige Rolle. Daher auch hier die Frage nach Ihren Tätigkeiten und Verantwortungsbereichen im eigenen Haushalt.

Tabelle A51: Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Kinderbetreuung – Junglandwirtinnen im Vergleich

Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Kinderbetreuung	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Ich bin tätig.	21,0 %	32,2 %	20,2 %	20,6 %
Ich bin überwiegend verantwortlich.	44,4 %	42,2 %	35,7 %	37,2 %
Ich bin allein verantwortlich.	34,6 %	25,6 %	44,2 %	42,2 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	615	90	3.119	3.824

Anm.: n = 3.824; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 32: Haushalt und Familie spielen im Tagesablauf vieler Frauen eine wichtige Rolle. Daher auch hier die Frage nach Ihren Tätigkeiten und Verantwortungsbereichen im eigenen Haushalt.

Tabelle A52: Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Direktvermarktung – Junglandwirtinnen im Vergleich

Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Direktvermarktung	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Ich bin tätig.	48,3 %	50,0 %	30,8 %	36,0 %
Ich bin überwiegend verantwortlich.	34,8 %	33,3 %	41,3 %	39,3 %
Ich bin allein verantwortlich.	16,9 %	16,7 %	27,9 %	24,7 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	420	6	1.018	1.444

Anm.: n = 1.444; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 8: Und in welchen landwirtschaftsnahen Bereichen sind Sie tätig, auch wenn diese Bereiche als eigenes Gewerbe eingetragen sind?

Tabelle A53: Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Erzeugung erneuerbarer Energien – Junglandwirtinnen im Vergleich

Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten in der Erzeugung erneuerbarer Energien	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Ich bin tätig.	76,3 %	0,0 %	64,9 %	67,6 %
Ich bin überwiegend verantwortlich.	16,4 %	0,0 %	41,3 %	39,3 %
Ich bin allein verantwortlich.	16,9 %	0,0 %	27,9 %	24,7 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	262	0	840	1.102

Anm.: n = 1.102; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 8: Und in welchen landwirtschaftsnahen Bereichen sind Sie tätig, auch wenn diese Bereiche als eigenes Gewerbe eingetragen sind?

Tabelle A54: Mitgliedschaft in Landfrauenverbänden – Junglandwirtinnen im Vergleich

Mitgliedschaft in Landfrauenverbänden	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Kein Mitglied	71,3 %	80,5 %	38,2 %	45,1 %
Mitglied, aber nicht aktiv	11,8 %	9,2 %	16,2 %	15,3 %
Mitglied, regelmäßig aktiv	16,9 %	10,3 %	45,6 %	39,7 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	592	87	2.707	3.386

Anm.: n = 3.386; Frage wurde an Frauen gestellt, die angaben, ehrenamtlich aktiv zu sein; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 34: In welchen nachfolgend genannten Organisationen, Vereinen und Gremien sind Sie regelmäßig aktives oder nicht aktives Mitglied? Mehrfachnennungen möglich

Tabelle A55: Höchster Bildungsabschluss – Junglandwirtinnen im Vergleich

Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?	nach Position als Junglandwirtin			Gesamt
	Junglandwirtin	unter 35 Jahren, nicht in LW tätig	35 Jahre und älter	
Noch in der Ausbildung/Schule	6,0 %	3,0 %	0,0 %	1,5 %
Kein Berufsabschluss/Ausbildung	1,1 %	0,6 %	1,1 %	1,1 %
Abgeschlossene Lehre / duale Berufsausbildung	28,3 %	34,1 %	46,0 %	41,6 %
Fachschule/Meisterin	21,4 %	9,1 %	28,7 %	26,4 %
(Fach)-Hochschule/Universität	43,2 %	53,0 %	24,3 %	29,4 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	1.242	164	4.065	5.471

Anm.: n = 5.471; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung, Onlinebefragung 2020/2021; Frage 69: Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

Zu Kapitel 5.12: Ausgewählte Ergebnisse zur Lebenssituation von Frauen auf ökologisch wirtschaftenden Betrieben

Tabelle A56: Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung – nach Wirtschaftsweise

Aus welchen Gründen haben Sie die Betriebsleitung übernommen?	nach Wirtschaftsweise			Gesamt
	Konventionell	Teilumstellung ökologische Wirtschaftsweise	Vollständig ökologische Wirtschaftsweise	
Der Betrieb gehört mir und ich leite ihn selbst.	28,6 %	27,5 %	27,4 %	28,3 %
Ich will unseren landwirtschaftlichen Betrieb weiterführen.	40,1 %	17,6 %	25,1 %	36,8 %
Ich leite den Betrieb aus überwiegend sozialrechtlichen/versicherungstechnischen Gründen.	3,2 %	0,0 %	1,7 %	2,8 %
Ich musste den Betrieb übernehmen, da die Betriebsleitung erkrankt oder verstorben ist.	6,3 %	3,9 %	6,3 %	6,2 %
Ich habe den Betrieb neu (mit-)gegründet.	5,6 %	9,8 %	18,3 %	7,7 %
Ich habe den Betrieb/laufenden Pachtvertrag außerfamiliär übernommen.	1,4 %	0,0 %	1,7 %	1,4 %
Angestellt/auf Stellung beworben	5,6 %	17,6 %	5,7 %	6,1 %
Anderer Grund	9,3 %	23,5 %	13,7 %	10,6 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	917	51	175	1.143

Anm.: n = 1.143; nur an (frühere) Betriebsleiterinnen, Geschäftsführerinnen, leitende Angestellte und Hofnachfolgerinnen. Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 4: Aus welchen Gründen haben Sie die Betriebsleitung übernommen oder werden Sie diese übernehmen?

Tabelle A57: Alter der Teilnehmerinnen nach Altersbändern – nach Wirtschaftsweise

Alter der Befragten in Jahren	nach Wirtschaftsweise			Gesamt
	Konventionell	Teilumstellung ökologische Wirtschaftsweise	Vollständig ökologische Wirtschaftsweise	
18 bis 24	6,3 %	11,5 %	6,8 %	6,5 %
25 bis 34	18,0 %	20,0 %	28,5 %	19,2 %
35 bis 44	20,5 %	17,0 %	19,6 %	20,3 %
45 bis 54	28,1 %	22,4 %	21,7 %	27,2 %
55 bis 64	23,5 %	26,7 %	20,5 %	23,2 %
65 und älter	3,7 %	2,4 %	2,9 %	3,5 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	4.629	165	621	5.415

Anm.: n = 5.415; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 68: In welchem Jahr sind Sie geboren?

Tabelle A58: Höchster Bildungsabschluss der Befragten – nach Wirtschaftsweise

Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?	nach Wirtschaftsweise			Gesamt
	Konventionell	Teilumstellung ökologische Wirtschaftsweise	Vollständig ökologische Wirtschaftsweise	
Noch in der Ausbildung/Schule	1,3 %	3,0 %	2,6 %	1,5 %
Kein Berufsabschluss/Ausbildung	1,1 %	0,6 %	1,0 %	1,1 %
Abgeschlossene Lehre / duale Berufsausbildung	42,8 %	30,3 %	33,2 %	41,3 %
Fachschule/Meisterin	27,7 %	23,6 %	19,3 %	26,6 %
(Fach)-Hochschule/Universität	27,1 %	42,4 %	44,0 %	29,5 %
Gesamt (Antwortende je Kategorie)	4.637	165	623	5.425

Anm.: n = 5.425; Prozentwerte werden spaltenweise ausgewiesen.

Quelle: Eigene Erhebung; Onlinebefragung 2020/2021; Frage 69: Was ist Ihr höchster beruflicher Bildungsabschluss?

Bibliografische Information:
Die Deutsche Nationalbibliothek
verzeichnet diese Publikationen in
der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet unter
www.dnb.de abrufbar.

Bibliographic information:
The Deutsche Nationalbibliothek
(German National Library) lists this
publication in the German National
Bibliographie; detailed bibliographic
data is available on the Internet at
www.dnb.de

Bereits in dieser Reihe erschienene
Bände finden Sie im Internet unter
www.thuenen.de

Volumes already published in this
series are available on the Internet at
www.thuenen.de

Zitationsvorschlag – Suggested source citation:
Davier Z von, Padel S, Edebohls I, Devries U, Nieberg H (2023) Frauen auf
landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit,
Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000
Frauen. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 195 p, Thünen
Working Paper 207, DOI:10.3220/WP1675324892000

Die Verantwortung für die Inhalte
liegt bei den jeweiligen Verfassern
bzw. Verfasserinnen.

The respective authors are
responsible for the content of
their publications.



Thünen Working Paper 207

Herausgeber/Redaktionsanschrift – *Editor/address*

Johann Heinrich von Thünen-Institut
Bundesallee 50
38116 Braunschweig
Germany

thuenen-working-paper@thuenen.de
www.thuenen.de

DOI:10.3220/WP1675324892000
urn:nbn:de:gbv:253-202302-dn065997-5