

Janna Luisa Pieper, Christine Niens, Anika Bolten, Dagmar
Wicklow, Monika Nack, Franziska Storm, Martin Refisch,
Leonie Geef, Claudia Neu

Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – soziologische Befunde –



Janna Luisa Pieper, Christine Niens, Anika Bolten, Dagmar Wicklow, Monika Nack, Franziska Storm, Martin Refisch, Leonie Geef, Claudia Neu:

Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf
landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland
– soziologische Befunde –

2023 | Forschungsbericht | Erstveröffentlichung

Verfügbar unter: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-125>

Zitationsvorschlag:

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

Dieser Text wird unter einer Creative Commons - Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY-NC-ND 4.0) zur Verfügung gestellt. Informationen zu dieser Lizenz finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

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“ und dem Endbericht des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft „Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – Leben und Arbeit, Herausforderungen und Wünsche: Befragungsergebnisse von über 7.000 Frauen“ (<https://www.thuenen.de/de/thuenen-institut/infothek/schriftenreihen/thuenen-working-paper>).

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Bibliographische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de/> abrufbar.

Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Claudia Neu

Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume

Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung Georg-August-Universität Göttingen

Foto: Anna Tiessen

Göttingen/Germany, März 2023

Schlagwörter: Geschlechterverhältnisse, Betriebsleiterinnen, Landwirtinnen, Hofnachfolgerinnen, Existenzgründerinnen, Familienbetriebe, Arbeitnehmerinnen, Zugang zu Land, soziale Absicherung, Arbeitsbelastungen, Rollenkonflikte, Transformation

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft	1
Vorwort des Deutschen LandFrauenverbandes (dlv)	2
Zusammenfassung	3
Summary	9
1 Einleitung	1
2 Methodische Vorgehensweise	3
2.1 Kernstudie	3
2.1.1 Regionale Auftaktworkshops	3
2.1.2 Qualitative Einzelinterviews	6
2.1.3 Online-Befragung	9
2.1.4 Ergebnis-Workshops	9
2.2 Angestelltenstudie	10
2.2.1 Qualitative Einzelinterviews	10
2.2.2 Onlinebefragung	11
2.2.3 Case Studies	12
2.2.4 Ergebnis-Workshops	13
3 Ergebnisse der Kernstudie	15
3.1 Typologie von nicht angestellten Frauen in der Landwirtschaft - Eine empirische Analyse in Deutschland	15
3.1.1 Einleitung	15
3.1.2 Methoden und Daten	16
3.1.3 (Potenzielle) Hofnachfolgerinnen	19
3.1.4 Existenzgründerinnen	21
3.1.5 Eingeherrtete Frauen und Partnerinnen	22
3.1.6 Fazit	24
3.2 Der Gender Gap in der landwirtschaftlichen Betriebsleitung - Möglichkeiten und Barrieren für Frauen beim Zugang zu Höfen	25
3.2.1 Einleitung	25
3.2.2 Datenlücke Landbesitz	25
3.2.3 Methoden und Daten	27
3.2.4 Zugangsmöglichkeiten	27
3.2.5 Barrieren von Frauen beim Zugang zu Höfen	29
3.2.6 Ermächtigungsstrategien	34
3.2.7 Fazit	37
3.3 Hinter den Kulissen - Die Vielfältigkeit der Lebensrollen von Frauen in der Landwirtschaft und deren Rollenkonflikt- sowie Arbeitsbelastungspotenziale am Beispiel der Mutterrolle	39
3.3.1 Einleitung und Hintergrund	39
3.3.2 Material und Methode	41
3.3.3 Ergebnisse und Diskussion	42
3.3.4 Fazit und mögliche Handlungsfelder	48

3.4	In guten wie in schlechten Zeiten? Qualitative Ergebnisse zur Absicherung sozio-ökonomischer Risiken auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben	50
3.4.1	Einleitung	50
3.4.2	Sample, Methoden und Fragestellung	50
3.4.3	Risiko Berufsunfähigkeit und medizinische Handlungsunfähigkeit	51
3.4.4	Risiko Tod der betriebsinhabenden Person	52
3.4.5	Risiko Trennung und Scheidung	54
3.4.6	Risiko Alter	56
3.4.7	Zusammenfassung	58
3.5	Frauen wandeln Landwirtschaft? – Transformationsprozesse zwischen Aufbruch und Abwehr	59
3.5.1	Einleitung	59
3.5.2	Methoden und Daten	60
3.5.3	Verschiedene Positionierungen zum Transformationsdruck	61
3.5.4	Von Narrativen zu Tiefengeschichten	62
3.5.5	Die „Veränderungsbereiten“	63
3.5.6	Die „Anpassungsaversen“	67
3.5.7	Fazit und Ausblick	76
4	Ergebnisse der Angestelltenstudie	79
4.1	Bundesweite quantitative Onlinebefragung: Ergebnisse der Angestelltenstudie	79
4.1.1	Einleitung	79
4.1.2	Soziodemographische Merkmale	79
4.1.3	Berufliche Tätigkeit	80
4.1.4	Arbeits- und Lohnzufriedenheit	81
4.1.5	Arbeitsbelastung und Gleichstellung am Arbeitsplatz	82
4.1.6	Arbeitsplatzsicherheit und Alterssicherung	85
4.1.7	Private Lebenssituation	86
4.1.8	Zusammenfassung und Diskussion	88
4.1.9	Forschungsbedarf	90
4.2	Biographien familienfremder angestellter Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildender in der Landwirtschaft: Zwischen Motivation, Überlastung und Enttäuschung	92
4.2.1	Einleitung	92
4.2.2	Zielsetzung und Methodik	92
4.2.3	Fall 1 Lisa: Auszubildende auf einem ökologischen Betrieb in Westdeutschland	93
4.2.4	Fall 2 Kristin: „Bäuerin“ in Ostdeutschland	94
4.2.5	Fall 3 Anna: Herdenmanagerin auf einem Milchviehbetrieb in Norddeutschland	96
4.2.6	Fall 4 Petra: Angestellte auf einem Ferkelerzeugungsbetrieb in Westdeutschland	98
4.2.7	Fall 5 Marion: Angestellte im Büro in Ostdeutschland	100
4.2.8	Fall 6 Rita: Angestellte im Weinhandel in Westdeutschland	101
4.2.9	Fall 7 Nina: Melkerin in Teilzeit in Westdeutschland	102
4.2.10	Diskussion und Fazit	103
4.3	Ergebnis-Workshops	106
4.3.1	Motivation und Berufsethos	106
4.3.2	Berufswahl	106
4.3.3	Berufliche Zukunft	107
4.3.4	Gleichstellung am Arbeitsplatz und Gender Pay Gap	107
4.3.5	Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Work-Life-Balance	109
4.3.6	Sicherung des Fachkräftebedarfs und Zukunft der Landwirtschaft	110

5	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	113
5.1	Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft realisieren	113
5.2	Verbesserung der rechtlichen und sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	115
5.3	Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit	117
5.4	Lebenswerte ländliche Räume: Verbesserung der Lebens- und Verwirklichungschancen für Mädchen und Frauen	119
5.5	Sichtbarmachung der vielfältigen Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	120
	Literaturverzeichnis	122
	Anhang	a

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Positionen der 128 Workshopteilnehmerinnen, Selbstbezeichnung.....	6
Tabelle 2: Verteilung der Positionen der 58 Interviewpartnerinnen, Selbstbezeichnung.....	8
Tabelle 3: Grunddaten der untersuchten Betriebe der Case Studies.....	13
Tabelle 4: Das Modell des Rollenstress.....	40
Tabelle 5: Anzahlen der roten und rot-grünen Rollen pro Hauptkategorie.....	43
Tabelle 6: Übersichtstabelle Sample Gruppendiskussionen.....	a
Tabelle 7: Übersichtstabelle Sample Einzelinterviews.....	c
Tabelle 8: Merkmale der im Rahmen der Angestelltenstudie interviewten Frauen.....	e

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Übersicht der Workshopregionen	5
Abbildung 2: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung.....	17
Abbildung 3: Zugangswege und Frauentypen in der Landwirtschaft	18
Abbildung 4: Zugang zu Höfen	27
Abbildung 5: Beispiel der Rollenaufgaben einer Teilnehmerin aus einem Workshop	41
Abbildung 6: Verteilung der Rollen pro Rollenhaushalt inkl. Mittelwert.....	42
Abbildung 7: Verteilung der wichtigsten Rollen der Hauptkategorie „VSB“.....	43
Abbildung 8: Positionierungen zum Transformationsdruck, eigene Darstellung	62
Abbildung 9: Befragte nach Altersgruppen in Ost- und Westdeutschland.....	80
Abbildung 10: Landwirtschaftliche Tätigkeiten von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden nach Verantwortlichkeit	81
Abbildung 11: Ausmaß der Belastungen von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden.....	83
Abbildung 12: Wahrgenommene (Un-) Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Vergleich zwischen Auszubildenden sowie ständig Angestellten mit und ohne Leitungsfunktion.....	85
Abbildung 13: Einschätzung der Alterssicherung durch ständig Angestellte ohne Leitungsfunktion und Auszubildende	86
Abbildung 14: Private Wünsche von ständig Angestellten und Auszubildenden von 1 = „wünsche ich mir gar nicht“ bis 7 = „wünsche ich mir sehr“ im Mittel (Median)	88

Vorwort des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft

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 (BMEL)

Vorwort des Deutschen LandFrauenverbandes (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 Grundbucheintragungen 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 und ohne familiären Bezug der Landwirtschaft durchgeführt.

Die Arbeitsschritte in der „Kernstudie“ umfassten:

- elf regionale Auftaktworkshops mit insgesamt 128 Teilnehmerinnen (Winter 2019/20),
- 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 2021/22).

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 den 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 im europäischen Vergleich. Daran hat sich in den vergangenen 20 Jahren nicht viel geändert. Auch der Anteil von Frauen als designierte Hofnachfolgerinnen ist mit 18 % sehr niedrig. Die empirischen Untersuchungen geben zudem Hinweise auf einen Gender Pay Gap bei landwirtschaftlichen Arbeiternehmerinnen.

Die qualitativen Studienergebnisse 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, patrilinearer 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-)Unternehmerin, 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 ihrer 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 Barzahlungsanrecht (Altenteil), das Hofübernehmer*innen der abgehenden 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. Die Interviews mit Frauen zeigen, dass dies ein sehr sensibles oder sogar ein Tabu-Thema in den Familien sein kann. Nur 18 % der befragten Ehe- und Lebenspartnerinnen gaben an, durch einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag vor den finanziellen Folgen einer 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.

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 Antworten 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 sind etwa ein Drittel der familienfremden Angestellten und etwa ein Fünftel der Auszubildenden weiblich. Über die Motivation dieser Frauen und ihre berufliche und private Situation ist jedoch wenig bekannt. Aktuell liegen in Deutschland keine umfassenden Untersuchungen über diese Arbeitnehmerinnengruppe 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 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 Care-Arbeit 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 am Arbeiten 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 trotz aller alltäglichen Herausforderung 60 % der Befragten sich 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 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 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.

Summary

Background and aims of the study

Farmer's wife, 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 the Chair of Sociology of Rural Areas at the Georg-August 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 2019/20),
 - 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 2021/22).
- 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.

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.

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.

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 women 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.

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 (Georg-August-Universität Göttingen 2022). Den Studiengang Agrarwissenschaften schließen an der Universität Göttingen etwa genauso viele Frauen wie Männer ab. Dies gilt ebenso für die Auszubildenden in den grünen Berufen. Im Ausbildungsberuf Landwirt*in steigt der Frauenanteil, im Jahr 2020 waren es knapp 19 %. 15 Jahre vorher lag der Frauenanteil hier noch bei ungefähr der Hälfte (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) (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 (Schanz et al. 2018; Dehoff und Roosen).

Auch ein Blick auf die Vorstände von landwirtschaftlichen Interessensvertretungen und Unternehmen des Agribusiness, auf die Preisträger*innen von Agrar-Wettbewerben 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 2021b). 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 (DESTATIS 2021b).

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 2021). 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 über 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 (dieser Bericht sowie der Endbericht des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft (Davier et al. 2023)), wobei beide Berichte mit identischen, untereinander abgestimmten Handlungsempfehlungen schließen.

Der vorliegende Bericht gliedert sich wie folgt: Nach der Beschreibung der methodischen Vorgehensweise werden in mehreren Kapiteln die Ergebnisse in Form von Namensartikeln erläutert. Darauf aufbauend werden schließlich Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben.

2 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 Agrargesellschaft)
- Geschäftsführerinnen von juristischen Personen (vor allem Agrargesellschaften 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, die sog. „Angestelltenstudie“, in der zusätzlich zur Onlinebefragung von angestellten Frauen noch drei Workshops, 21 qualitative Einzelinterviews und drei Case Studies durchgeführt wurden.

2.1 Kernstudie

2.1.1 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 erachten. 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 fließen auch in die Konzeption der quantitativen Befragung ein. Im Winter 2019/20 wurden elf Workshops (n=128) durchgeführt. Die durchschnittliche Dauer lag bei ca. 3,5 Stunden pro Workshop.

Inhaltliche Gestaltung der Workshops

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

- Welche Rollen habe ich? In dieser Einheit erarbeiteten die Teilnehmerinnen eigenständig ihre verschiedenen Rollen als Frau, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb lebt. Dazu erhielten sie ein Arbeitsblatt, auf dem sie die Rollen aufschreiben sollten, die in ihrem Leben viel Raum einnehmen. Anschließend wurden sie aufgefordert, je nach Umfang der Rolle in ihrem Leben entsprechend große Kreise oder Wolken um die Begriffe zu malen. Diese Aufgabe orientiert sich an den Persönlichkeits- und Interventionsmodellen „Das innere Team“ von Schulz von Thun (Schulz von Thun und Stegemann 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 bewerten, welche der Rollen sie als besonders belastend und welche sie sie als positiv empfinden, für deren Ausübung sie jedoch zu wenig Zeit zur Verfügung haben. Dazu wurden sie aufgefordert die belastenden Rollen auf ihren Arbeitsblättern rot zu markieren und die positiven Rollen grün. Im Anschluss wurden die unterschiedlichen farblichen Markierungen in der Gruppe diskutiert und an der Tafel/Flipchart kenntlich gemacht. Die Arbeitsblätter wurden zur Auswertung eingesammelt.
- Offene Gruppendiskussion: Für die Gruppendiskussion (nach Bohnsack 2000, S. 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 diskutieren 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 Wünschen³ der Teilnehmerinnen sowie ein Kurzfragebogen zu den soziodemographischen Daten der Teilnehmerin (Alter, Position im Betrieb, Aufgaben im Betrieb, Bildungsstand) und ausgewählte betriebliche Kennzahlen (Betriebsgröße und -schwerpunkt sowie Wirtschaftsweise) erhoben.

Auf allen regionalen Auftaktworkshops wurden Audio- und Videoaufnahmen durchgeführt. Im Anschluss wurden sowohl die Diskussionen zur Einheit „Welche Rollen habe ich?“ und die offene Gruppendiskussion nach den Transkriptionsregeln in Anlehnung an Kuckartz (2018) transkribiert.

Auswahl der Regionen

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)

³ 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?

- Regionen mit unterschiedlichen betrieblichen Schwerpunkten (Ackerbauregionen, Veredelungsregionen, 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 (s. Abbildung 1, die zum Teil auch in unterschiedlichen, aber benachbarten Bundesländer liegen).

Abbildung 1: Übersicht der Workshopregionen⁴



Quelle: Eigene Darstellung

Sampling und Rekrutierung

An den Workshops sollten ca. 12 Frauen pro Workshop teilnehmen. Als Samplingkriterien standen die Position der Frau auf dem Betrieb sowie das Alter im Vordergrund. Auf verschiedene betriebliche Ausrichtungen wurde durch die Auswahl der Regionen bereits Einfluss genommen. Zudem sollten nicht alle Teilnehmerinnen Mitglied eines LandFrauenvereins sein. Die Rekrutierung der Workshopteilnehmerinnen wurde von einer regionalen Organisatorin eines Ortsvereins des dlv übernommen. Ihr wurden vorab die Rekrutierungskriterien übermittelt.

⁴ 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 Workshop (Altenburger Land, Landkreis Leipzig, Burgenlandkreis) stellte sich als nicht durchführbar heraus, da nicht genug geeignete Teilnehmerinnen für den Workshop rekrutiert werden konnten.

Samplebeschreibung

Insgesamt nahmen 128 Frauen an den regionalen Auftaktworkshops teil. Die Teilnehmerinnen hatten vielfältige Positionen auf dem Betrieb inne (s. Tabelle 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. 63 % der Workshopteilnehmerinnen sind auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen. Die Teilnehmerinnen waren zwischen 20 und 75 Jahren alt, der Altersdurchschnitt lag bei 48 Jahren. Die Schwerpunkte der landwirtschaftlichen Betriebe der Teilnehmerinnen 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. Wein⁵.

Tabelle 1: Verteilung der Positionen der 128 Workshopteilnehmerinnen, Selbstbezeichnung

	Absolute Häufigkeit	Prozentualer Anteil
Betriebsleiterin	34	27 %
Partnerin vom Landwirt*in mit gemeinsamer Führung des Betriebs	35	27 %
Partnerin vom Landwirt*in mit eigenem betrieblichem Verantwortungsbereich	22	17 %
Partnerin vom Landwirt*in mit Schwerpunkt Haushaltsführung	25	20 %
Partnerin vom Landwirt*in mit außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit	22	17 %
Mitarbeitende Familienangehörige	34	27 %
Altenteilerin	17	13 %
(Mögliche) Hofnachfolgerin	11	9 %
Leitende Angestellte	4	9 %

Quelle: Eigene Erhebung im Rahmen der regionalen Auftaktworkshops, Mehrfachantworten möglich

Auswertung und Analyse

Zur Auswertung der gewonnenen Daten kamen einerseits der Forschungsstil der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) für die Gruppendiskussionen (s. Kapitel 3.2 und 3.5), als auch inhaltsanalytische Verfahren (s. Kapitel 3.3 und 3.4) und quantitative Analysen zum Tragen (s. Kapitel 3.4, 3.5). Die detaillierten Beschreibungen der Analysen sind den entsprechenden Kapiteln zu entnehmen.

2.1.2 Qualitative Einzelinterviews

Die Qualitativen Einzelinterviews stellen den zweiten explorativen Grundstein des Forschungsprojektes dar. Auch bei ihnen gilt, dass die offene und nicht-leitende Herangehensweise sich besonders für das bisher wenig erforschte Feld der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland eignet.

Im Rahmen der qualitativen Einzelinterviews der Kernstudie wurden insgesamt 58 narrativ-biographische Interviews (Rosenthal 1995; Schütze 1983) mit Frauen in allen Flächenländern Deutschlands durchgeführt. Die Interviewführung verlief nach dem immer gleichen Schema der Vorgehensweise von Rosenthal und Loch

⁵ Eine ausführliche Tabelle zur Samplebeschreibung findet sich im Anhang.

(2002): Zunächst fragte die Interviewerin folgende Einstiegsfrage: „Mich interessieren die Lebensgeschichten von Frauen, die auf Höfen leben. Ich komme jetzt nicht mit einer Liste von Fragen. Sondern ich würde gerne von Ihnen Ihre Lebensgeschichte erfahren. Sie können sich dazu so viel Zeit nehmen, wie Sie möchten. Ich werde Sie erst einmal nicht unterbrechen, mir nur einige Notizen machen und später noch einmal darauf zurückkommen.“ Daran schloss sich ein interner Nachfrageteil an, zu besonders interessanten bzw. unvollständigen oder unverständlichen Ausführungen der Interviewten. Anschließend folgten externe Nachfragen zu unterschiedlichen Themenkomplexen der Biografie der Frauen. Diese externen Nachfragen ergaben sich aus den spezifischen Forschungsinteressen des Projektes bzw. aus dem fortlaufenden Analyseprozess der Interviews und Regionalen Auftakt-Workshops. Folgende Bereiche umfassten den externen Nachfrageteil der Kernstudie:

- Arbeitsablauf
- Kinderbetreuung bzw. Pflege
- Schwangerschaft und erste Monate mit Kind
- Ehrenämter
- Bewirtschaftungsstil
- Werte als Landwirtin
- Zugehörigkeit zu einem (Bio-)Verband
- Zukunftsaussichten
- Hofnachfolge
- Absicherung (Soziale Absicherung; Vertragliche Regelungen für Tod der betriebsinhabenden Person; Vertragliche Regelungen für das Verlassen des Hofes bzw. für den Fall einer Trennung)
- Selbstbezeichnung
- Positive und negative Aspekte Hofleben
- Schönste und schwierigste Lebensphase
- Krankheiten
- Sorgen

Die Interviews fanden hauptsächlich in Präsenz auf den Höfen oder in den Wohnungen der befragten Frauen statt. Nur neun Interviews mussten pandemiebedingt online via zoom oder skype stattfinden. Die durchschnittliche Dauer lag bei 2,5 Stunden pro Interview. Zum Abschluss wurden die Interviewpartnerinnen gebeten einen Kurzfragebogen zu Personen- und Betriebsdaten zu beantworten. Die Pre-Test-Phase der Interviews startete im Juni 2019. In dieser ersten Erhebungsphase wurden bis Januar 2020 insgesamt 10 Interviews in Niedersachsen und Brandenburg durchgeführt. Das Interviewkonzept konnte so erprobt und angepasst werden. Die weiteren Interviews wurden im Zeitraum von Frühjahr 2020 bis Herbst 2021 durchgeführt.

Sampling und Rekrutierung

Das Sampling erfolgte zunächst nach den Merkmalen Position der Frau auf dem Betrieb, Alter, Region, Betriebsausrichtung, Größe der Flächenausstattung bzw. des Tierbestandes und Bildungsabschluss. Nach der Pretest-Phase und den ersten ausgewerteten Interviews, wurde nach dem theoretical sampling (Glaser und Strauss 1967) vorgegangen. Dies beinhaltet das gleichzeitige Erfassen von Interviews, Kodieren und Analysieren, so dass sich auf Basis der gewonnen Erkenntnisse Merkmale herausstellen, die für die Auswahl der nächsten interviewpartnerinnen relevant erscheinen. Zudem umfasst das theoretical sampling auch das Prinzip des maximalen Kontrastierens von Fällen. Nach der Hälfte der geplanten Interviews wurde darüber hinaus ein Sampling Workshop mit Expert*innen im Bereich Frauen in der Landwirtschaft sowie Wissenschaftler*innen anderer agrarwissenschaftlicher Schwerpunkte durchgeführt. Der Workshop diente der gemeinsamen

Reflektion des bisherigen Samples und der bis dahin entwickelten Auswahlkriterien und Feldzugänge. In diesem Rahmen konnten weitere Ansatzpunkte und Kategorien für das Sampling erarbeitet werden.

Die Rekrutierung der Interviewpartnerinnen erfolgte auf möglichst unterschiedliche Art und Weise, um einen Bias zu vermeiden. Zu Beginn der Erhebung wurden mögliche Kontakte aus dem Kolleg*innen- und Bekanntenkreis gesammelt sowie Zufallsanrufe bei Ausbildungsbetrieben (Kontaktadressen auf den Homepages der Kammern bzw. Landesämter) getätigt. Darüber hinaus wurden Lokalzeitungen und landwirtschaftliche Zeitschriften hinsichtlich Berichterstattungen über Frauen in der Landwirtschaft durchsucht und die Kontaktdaten ermittelt. Zudem fand eine eingehende Internetrecherche von Homepages von landwirtschaftlichen Verbänden und Vermarktungsgemeinschaften statt, mit dem Ziel Frauen zu finden, die dort repräsentiert sind. Auch der dlV und dessen Landesverbände vermittelten Kontakte und verbreiteten einen Interviewaufruf. Der Interviewaufruf wurde ebenfalls über weitere Verbände und Netzwerke gestreut, wie z.B. Solawi-Newsletter, Newsletter der Agrarfakultät der Universität Göttingen, Newsletter der Arbeitsgemeinschaft bäuerliche Landwirtschaft. Zudem kam das Schneeball Prinzip, durch Weitervermittlungen von Interviewpartnerinnen an andere Frauen, zum Tragen.

Samplebeschreibung

Das Sample besteht aus 58 Frauen aus allen Flächenländern Deutschlands. Pro Bundesland wurden zwischen 1 bis 10 Interviews durchgeführt. Die Interviewpartnerinnen waren im Alter zwischen 20 und 78 Jahren. Die Betriebe der Frauen decken ein breites Spektrum ab: Von Ackerbau, Weinbau, Saatgutvermehrung im kleinen Stil, Ziegen- und Schafhaltung bis hin zum klassischen Milchviehbetrieb und zur Legehennenhaltung. Insgesamt sind 17 ökologisch wirtschaftende Betriebe im Sample enthalten. Die Spannweite der Betriebsgröße reichte von 0,45 ha (Gemüsebau) bis 2200 ha (Ackerbau, Milchkuhe, Rinder). Die durchschnittliche Betriebsgröße betrug 207 ha. In Tabelle 2 sind die Selbstbezeichnungen der Positionen auf dem Betrieb dargestellt.

Tabelle 2: Verteilung der Positionen der 58 Interviewpartnerinnen, Selbstbezeichnung

	Absolute Häufigkeit	Prozentualer Anteil
Betriebsleiterin	14	24%
Partnerin vom Landwirt*in mit gemeinsamer Führung des Betriebs	13	22%
Partnerin vom Landwirt*in mit eigenem betrieblichem Verantwortungsbereich	4	7%
Partnerin vom Landwirt*in mit Schwerpunkt Haushaltsführung	8	14%
Partnerin vom Landwirt*in mit außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit	6	10%
Mitarbeitende Familienangehörige	4	7%
Altenteilerin	2	3%
(Mögliche) Hofnachfolgerin	12	21%
Leitende Angestellte	4	7%

Quelle: Eigene Erhebung im Rahmen Interviews, Mehrfachantworten möglich

Auswertung und Analyse

Zur Auswertung der transkribierten und anonymisierten Interviewtexte kamen einerseits der Forschungsstil der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996) (s. Kapitel 3.1. und 3.2), als auch inhaltsanalytische Verfahren (s. Kapitel 3.3) zum Tragen (s. Kapitel 3.4, 3.5). Die detaillierten Beschreibungen der Analysen sind den entsprechenden Kapiteln zu entnehmen.

2.1.3 Online-Befragung

Zur Erhebung des Status Quos der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde eine Onlinebefragung durchgeführt. Eine ausführliche Darstellung der Methodik und Vorgehensweise ist im Berichtsteil des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft enthalten (Davier et al. 2023).

2.1.4 Ergebnis-Workshops

Im Rahmen der Ergebnis-Workshops 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 Analyse der gewonnen Daten zu gewähren. 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 für die Landfrauenverbände und Politik mit den betroffenen Frauen auf ihre Akzeptanz und vermutete Wirksamkeit hin zu diskutieren und weiter ausformulieren.

Von den geplanten 13 regionalen Workshops konnten in der ersten Runde pandemiebedingt nur 11 Workshops durchgeführt werden. Da die zweite Runde der Workshops, die sog. „Ergebnisworkshops“, stark auf die ersten Workshops aufbaute, wurden wieder 11 Workshops durchgeführt. Pandemiebedingt mussten die Workshops online stattfinden. Auch online gelang es, in den Workshops eine vertraute Atmosphäre herzustellen und intensive Diskussionen zu führen. Einige Frauen begrüßten es explizit, den Hof nicht verlassen zu müssen und keine Anfahrtswege zu haben. Gravierende technische Probleme traten selten auf, sie führten lediglich in vereinzelten Fällen zu einem Abbruch der Teilnahme.

In der ersten Runde der Workshops konnten bundesweit 128 Frauen befragt werden (s. Kapitel 2.1.1). Zu den Ergebnisworkshops wurden dieselben Frauen erneut eingeladen. 83 Frauen nahmen die Einladung wahr, von denen bis auf zwei alle an der vorherigen Runde der Workshops teilgenommen hatten. 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 diverse Besetzung Wert gelegt. Unterschiede im Alter, in den Betriebszweigen, in den Betriebsgrößen und im Grad der Unternehmerschaft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb (Unternehmerin, Mit-Unternehmerin, 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.

Vorgehen: Auf die Begrüßung und die Vorstellung des Workshop-Ablaufs folgte eine kurze Vorstellungsrunde aller Teilnehmerinnen. In einer circa halbstündigen Präsentation stellten die Forscherinnen des Thünen-Instituts erste Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung vor und beantworteten eventuelle Rückfragen hierzu. Für die interaktive Workshop-Phase wurden den Teilnehmerinnen verschiedene Themen kurz präsentiert.

In einer Online-Umfrage konnten sie über die Themen abstimmen, per Mehrheitsbeschluss wurden so drei Diskussionsthemen ausgewählt.

Nach einer kurzen Pause wurden den Teilnehmerinnen die Inhalte der Themen mittels Postern vorgestellt. Alle Teilnehmerinnen hatten das Material zusätzlich vorab erhalten. Es folgte daraufhin eine Diskussion von circa 20 Minuten je Thema. Ursprünglich war geplant, die Diskussionsrunden mit der Methode des World-Cafés in Break-Out-Rooms durchzuführen. Die Anzahl der Teilnehmerinnen fiel jedoch etwas geringer aus als erwartet, sodass die kritische Größe für eine Aufteilung in unterschiedliche Gruppen nicht mehr gegeben war. So wurden alle Diskussionen in der großen Gruppe abgehalten. Die Frauen sprachen frei über ihren Eindruck 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 Feedback-Runde und ein Ausblick über weitere Schritte in der Forschung.

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.

Auswertung

Die Diskussionen wurden durch die Moderatorinnen mitgeschrieben und im Anschluss an die Veranstaltung zu Protokollen zusammengefasst. Zusätzlich fand eine Aufzeichnung der Workshops statt. Übergreifend über alle Workshops wurde eine Zusammenfassung angefertigt, die die Workshopinhalte in einem inhaltlichen Zusammenhang darstellt, wobei ein Schwerpunkt auf die, in den Gruppen gesammelten, Handlungsempfehlungen liegt.

2.2 Angestelltenstudie

2.2.1 Qualitative Einzelinterviews

Für den qualitativen Teil der Untersuchung wurden insgesamt 21 narrativ-biographische Interviews (Rosenthal 1995; Schütze 1983) mit familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden deutschlandweit geführt. In Tabelle 7 (im Anhang) sind die Merkmale der interviewten Frauen dargestellt.

Neun der interviewten Frauen stammen aus Ost- und zwölf aus Westdeutschland, fünf von ihnen befinden sich in einer Ausbildung zur Landwirtin. Die Interviews wurden, angelehnt an die Konzeption der Interviews der Kernstudie, mit einer narrativen biographischen Eingangsfrage wie folgt eingeleitet: „Mich interessieren die Lebensgeschichten von Angestellten auf landwirtschaftlichen Betrieben. Ich komme jetzt nicht mit einer Liste von Fragen, sondern ich würde gerne von Ihnen Ihre Lebensgeschichte erfahren. Sie können sich dazu so viel Zeit nehmen, wie Sie möchten. Ich werde Sie erst einmal nicht unterbrechen, mir nur einige Notizen machen und später noch einmal darauf zurückkommen.“ Daran schloss sich ein interner Nachfrageteil an zu besonders interessanten bzw. unvollständigen oder unverständlichen Ausführungen der Interviewten, der sich an der Chronologie des Interviews orientierte.

Anschließend wurden die Interviews mit externen Fragen zu unterschiedlichen Themenkomplexen des Arbeits- und Privatlebens der Untersuchungsteilnehmerinnen fortgesetzt. Diese externen Nachfragen ergaben sich aus den spezifischen Forschungsinteressen im Rahmen des Projektes bzw. der oben genannten Forschungsfragen. Im Einzelnen wurden folgende Bereiche in externen Nachfrageteil behandelt:

- Besonders belastende und bereichernde Arbeits- und Lebensphasen
- Gleichstellung und Lohnzufriedenheit
- Digitalisierung

- Krankheiten und berufsbezogene Risiken
- Mutterschutz, Elternzeit und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger
- Berufliche Förderung und Weiterbildung
- Konflikte am Arbeitsplatz
- Strukturelle Veränderungen der Landwirtschaft und im Arbeitsalltag
- Zukunftswünsche und Sorgen

Die Interviews wurden von vier Forscherinnen, überwiegend zu zweit geführt und aufgezeichnet. Insgesamt elf Interviews wurden in Präsenz, zehn aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen in Form von Zoom-Meetings online geführt.

Auswertung

Zu allen Interviews wurde zunächst ein Memo zu den wichtigsten Inhalten und Auffälligkeiten im Gespräch angefertigt. Anhand der Memos wurde entschieden, welche Interviews einer ausführlichen Auswertung unterzogen werden. Die ausgewerteten Interviews wurden nach dem Prinzip des maximalen Kontrasts ausgewählt, wobei die zu erwartende theoretische Relevanz bzw. die Frage, welches Wissen durch den nächsten Fall hinzugewonnen werden kann ausschlaggebend war (Glaser und Strauss 2010). Datenerhebung und -auswertung liefen dabei parallel in einem zirkulären Verfahren ab. Dabei wurde anhand des vorliegenden Datenmaterials immer wieder entschieden, welche Merkmale nachfolgende Interviewpartnerinnen an der Oberfläche aufweisen sollten, um möglichst breite Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituation der ständig Angestellten und Auszubildenden zu gewinnen.

Aufgrund der groben Unterschiedlichkeit der Fälle wurden die Gespräche der ständig Angestellten und der Auszubildenden zunächst getrennt voneinander qualitativ inhaltlich strukturiert nach Kuckartz (2014) ausgewertet. Dabei wurde gemischt induktiv, deduktiv und offen codiert. Zu Sicherung der Intracoderreliabilität wurden die Kodierungen eines Interviews mit zeitlichem Abstand von derselben Forscherin nochmals überprüft. Um die Intercoderreliabilität zu gewährleisten, wurden die Kodierungen zwischen den zwei auswertenden Forscherinnen regelmäßig diskutiert und angepasst. Die Anfertigung eines gemeinsamen Kategoriensystems über alle Interviews hinweg erwies sich nach Auswertung der ersten vier Interviews aufgrund der groben Unterschiedlichkeit der Gesprächsinhalte und der dadurch extrem hohen Anzahl an Kategorien als nicht geeignet, um die Inhalte der Interviews verständlich abzubilden und die Besonderheiten der einzelnen Fälle darzustellen. Daher wurden zusätzlich Fallbeschreibungen auf Basis der fallbezogenen Kategoriensysteme angefertigt, die die Arbeits- und Lebenssituation der Interviewpartnerinnen vertieft am Einzelfall und die berufliche und private Entwicklung in ihrem individuellen Verlauf darstellen. Auf diese Weise konnte die Aussagekraft der qualitativen Analyse deutlich verbessert werden. Sämtliche persönlichen und ortsbezogenen Angaben der Interviewten wurden anonymisiert.

2.2.2 Onlinebefragung

Im Rahmen der bundesweiten Onlinebefragung wurden Fragen zur Lebenssituation der Gruppe der familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden auf landwirtschaftlichen Betrieben ergänzt. Der Relaunch der Onlinebefragung fand am 21.01.2021 statt. Der Fragebogen enthielt insgesamt 81 offene und geschlossene Fragen zu unterschiedlichen Bereichen der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Ausgewählte Fragen richteten sich dabei speziell an ständig Angestellte und Auszubildende. Diese Fragen bezogen sich auf die folgenden Themenbereiche:

- Familiärer oder anderweitiger Bezug zur Landwirtschaft
- Merkmale des anstellenden Betriebs

- Arbeitssituation und Gehalt
- Arbeitszufriedenheit und berufliche Belastungen
- Gleichbehandlung und Gender Pay Gap
- Zukunftsaussichten, Existenzängste und Alterssicherung
- Private Lebenssituation und private Belastungen
- Lebensumfeld und Region
- Private und berufliche Wünsche

Darüber hinaus wurden die soziodemographischen Merkmale der Befragten erfasst.

Auswertung

Die Datenanalyse erfolgte mit dem Programm SPSS Statistics 27. Dabei wurden die Daten zunächst deskriptiv und überwiegend getrennt nach Angestellten und Auszubildenden ausgewertet. Anschließend wurden nicht-parametrische Tests für Vergleiche zwischen Angestellten und Auszubildenden einerseits und Befragten aus Ost- und Westdeutschland andererseits durchgeführt. Die Effektstärke wurde wie folgt berechnet: $r = z \div \sqrt{n}$ (Field 2005). Nach Cohen (1988, S. 82) entspricht $r = 0,1$ einem kleinen Effekt, $r = 0,3$ einem mittleren Effekt und $r = 0,5$ einem großen Effekt. Teilweise wurden die weiblichen leitenden Angestellten als Vergleichsgruppe für die ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und die Auszubildenden auf landwirtschaftlichen Betrieben herangezogen.

2.2.3 Case Studies

Im Rahmen der Ergänzungsstudie zu angestellten Frauen in der Landwirtschaft ohne Leitungsfunktion, wurden Case Studies auf drei landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt. Ziel dieser Untersuchung war es, anhand von Einzelfallbetrachtungen Einblicke in die personelle Struktur und die Entwicklung der Betriebe, sowie die damit in Zusammenhang stehenden Rollen und Lebenswelten ihrer Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die Untersuchungsteilnehmerinnen für die im Rahmen der Case Studies analysierten Betriebe wurden über mediale Aufrufe, Artikel in Agrarzeitschriften und Werbeaktionen mit Postkarten, welche über das Forschungsprojekt informierten sowie über Einzelsprachen von landwirtschaftlichen Unternehmen und deren Arbeitnehmerinnen gewonnen. Dabei wurden möglichst unterschiedliche Betriebe in Hinblick auf die Struktur und Wirtschaftsweise, die geographische Lage und die Betriebsgröße ausgewählt, um breite Erkenntnisse zu den genannten Fragestellungen sammeln zu können. Eine Übersicht über die analysierten Betriebe gibt Tabelle 3.

Die Case Studies umfassten drei Erhebungsschritte. Zunächst fand eine Besichtigung der Betriebe statt. Anschließend wurden Leitfadenterviews mit den Betriebsleiter*innen geführt, welche Fragen zur Betriebsstruktur und -geschichte, zur Entwicklung der Personalsituation, zum Grad der Technisierung, zur Rolle der Frauen im Betrieb und zur Rolle des Betriebes als Arbeitgeber in der Region und als sozialer Ort enthielten. Des Weiteren wurden soziodemographische und berufsbezogene Daten der Betriebsleiter*innen erfasst.

Schließlich wurden auf jedem Betrieb biographische Interviews mit mindestens einer ständig angestellten Frau ohne Leitungsfunktion und ohne Familienzugehörigkeit zum Betrieb geführt (s. Tabelle 8, im Anhang). Zu den im Rahmen der Case Studies durchgeführten Interviews und zu den Betriebsbesichtigungen wurden zunächst Memos verfasst.

Tabelle 3: Grunddaten der untersuchten Betriebe der Case Studies

Betrieb	Lage	Wirtschafts- weise	Betriebs- form	Schwer- punkt	Größe (ha/Tierzahl)	Ange- stellte	Interviews
1	West	konventionell	Einzelunter- nehmen	Milchvieh, Windkraft	260 ha / 650 Milchkühe inkl. Nachzucht	9	Betriebs- leiter und Ehefrau 3 Angestellte
2	Ost	konventionell	Genossen- schaft	Ackerbau, Milchvieh	1500 ha / 300 Milchkühe	24	Betriebsleiter 4 Angestellte
3	Ost	konventionell	GmbH	Milchvieh, Mutterkühe, Energie (Biogas)	1400 ha / 900 Milchkühe	17	2 Angestellte

Quelle: Eigene Erhebung im Rahmen der Case Studies

Auswertung

Von den drei Case Studies wurden anschließend zwei nach dem Prinzip des maximalen Kontrasts ausgewählt und ausgewertet. Hierzu wurden die Interviews mit den Betriebsleiter*innen und den Mitarbeiterinnen, analog zur Vorgehensweise in der qualitativen Einzelinterviewstudie, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (Kuckartz 2014). Dabei wurde erneut induktiv, deduktiv und offen codiert. Auf Basis der Inhaltsanalyse wurde zu jedem Betrieb eine Falldarstellung in Form eines Fließtextes angefertigt. Die Inhalte der Memos zu den Betriebsbesichtigungen wurden in die Falldarstellung der Betriebe integriert. Zu ausgewählten biographischen Interviews mit den Mitarbeiterinnen wurden, wie oben beschrieben, Fallbeschreibungen angefertigt, die es erlauben, tiefere Einblicke in den Verlauf des Arbeits- und Privatlebens der Frauen zu gewinnen. Die persönlichen und ortsbezogenen Angaben der Interviewten sowie die Daten der Betriebe wurden anonymisiert.

2.2.4 Ergebnis-Workshops

In insgesamt drei mehrstündigen Ergebnisworkshops⁶ wurden im November 2021 ausgewählte Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Studien präsentiert und mit in der Landwirtschaft tätigen Frauen diskutiert. An den Workshops nahmen neben familienfremden ständig Angestellten und Auszubildenden, wovon eine Teilnehmerin bereits an der qualitativen Studie mitgewirkt hatte, in Workshop 1 auch Junglandwirtinnen im Alter bis 35 Jahren und in Workshop 2 und 3 auch eine mitarbeitende Familienangehörige und eine Betriebsleiterin als Vergleichspersonen teil. Im Rahmen der Workshops wurden zunächst Ergebnisse der laufenden Forschung zu unterschiedlichen Themenbereichen vorgestellt. Präsentiert wurden dabei Resultate zu folgenden Aspekten:

- Motive der Berufswahl und Reaktionen des sozialen Umfelds
- Berufsschule
- Arbeitsbedingungen
- Arbeitsmotivation
- Gehalt und Gender Pay Gap

⁶ In den Ergebnisworkshops der Kernstudie wurden ebenfalls angestellenspezifische Themen und Problemlagen zur Diskussion gestellt.

- Gleichstellung und Wertschätzung durch Vorgesetzte
- Arbeitsbelastung
- Freizeit und Work - Life Balance
- Hierarchien und betriebliche Mitsprache
- Zukunftswünsche
- Nachwuchs- und Fachkräftemangel

Von den teilnehmenden Frauen wurden zwei bis drei Themenkomplexe ausgewählt, welche im Rahmen von ca. 30 bis 45-minütigen Gruppendiskussionen, moderiert durch jeweils eine Mitarbeiterin des Forschungsprojekts, besprochen wurden. Durch eingangs von den Forscherinnen präsentierte Leitfragen wurde die Diskussion eingeleitet. Für den Bereich „Gleichstellung und Wertschätzung“ lauteten diese Leitfragen beispielsweise:

- Müssen sich Frauen mehr beweisen als Männer?
- Wie kann die Gleichbehandlung von Männern und Frauen gefördert werden?

Aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen fanden alle drei Workshops online statt.

Auswertung

Die Gruppendiskussionen wurden transkribiert bzw. protokolliert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Anschließend wurde, übergreifend über alle drei Workshops, eine Zusammenfassung in Form eines Fließtextes angefertigt, der die Workshopinhalte in einem inhaltlichen Zusammenhang darstellt, wobei vergleichend auch Bezug auf Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Untersuchungen genommen wird.

3 Ergebnisse der Kernstudie

3.1 Typologie von nicht angestellten Frauen in der Landwirtschaft - Eine empirische Analyse in Deutschland⁷

Janna Luisa Pieper

3.1.1 Einleitung

Von Kittelschürze bis Kalendergirl reicht das mediale Bild von Frauen in der Landwirtschaft. Doch welche Positionen, Rollen und Charakteristika haben Frauen auf den Höfen abseits dieser Stereotype? In der Agrarstatistik werden Frauen in der Landwirtschaft zwischen Betriebsleiterinnen, mitarbeitenden Familienangehörigen, Saison- und angestellten Arbeitskräften sowie Hofnachfolgerinnen unterschieden. 335.400 Frauen arbeiteten im Jahr 2020 offiziell nach Angaben der Landwirtschaftszählung in Deutschland – das entspricht einem Frauenanteil von 36 % (Destatis 2021a). Der niedrigste Frauenanteil ist bei den Betriebsleitungen zu finden: Nur knapp 11% der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland wird von Frauen geführt (Destatis 2021a). Auch der Prozentsatz an Frauen, die als Hofnachfolgerinnen bei der Landwirtschaftszählung angegeben werden ist mit 18 % weit entfernt von einer geschlechtergerechten Verteilung (Destatis 2021b). Dennoch belegen diese abstrakten Zahlen eines: Es gibt nicht „die Frau“ in der Landwirtschaft, vielmehr handelt es sich um eine große Vielfalt an Positionen und dahinterstehenden Lebens- und Arbeitsentwürfen.

Es existieren bisher keine Studien zur Systematisierung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Für Deutschland liegen Untersuchungen zu Frauen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft vor (Inhetveen und Blasche 1983), eine quantitative Studie zu Mitgliedern der Landfrauenverbände der Bundesrepublik (Claupen und Günther 1991) sowie neuere regionalspezifische quantitative Erhebungen aus Bayern (Dehoff und Roosen 2021), Baden-Württemberg (Schanz et al. 2018) und Nordrhein-Westfalen (Kuhlmann 2016). In den 90er Jahren führte Mathilde Schmitt eine qualitative Studie zu Landwirtinnen in der Männerdomäne Landwirtschaft durch (Schmitt 1997). Allerdings ist ihre Untersuchung bereits über 20 Jahre alt und bezog sich nur auf Frauen mit dem Berufsbild der Landwirtin. Dies trifft nicht auf die vorliegende Studie zu, in der auch Frauen betrachtet werden, die keine professionelle landwirtschaftliche Qualifikation vorweisen. Eine Typologisierung kam in den bereits veröffentlichten Studien aus Deutschland nicht zur Anwendung. Einzig in Österreich haben Theresia Oedl Wieser und Georg Wiesinger eine Kategorisierung von Betriebsleiterinnen vorgenommen (Oedl-Wieser und Wiesinger 2011).

Was bei diesen Untersuchungen weitestgehend offen bleibt: Welche Wege in die Landwirtschaft gibt es für Frauen in die Landwirtschaft und lassen sich unterschiedliche Typen und Motivationen differenzieren? Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung stehen Frauen, die nicht selbst landwirtschaftliche Aufgaben auf dem Hof übernehmen und einen familiären Bezug zu einem landwirtschaftlichen Betrieb haben bzw. Betriebsleiterinnen sind, im Fokus der Betrachtung. Die Motivation und der Weg zu einem Angestelltenverhältnis als Frau in der Landwirtschaft werden in Kapitel 4.2 präsentiert. Die Betrachtung von unterschiedlichen Frauentypen und deren Zugängen zur Landwirtschaft ist wichtig, um der Frage nachzugehen, wie Landwirtschaft für Frauen attraktiv gestaltet werden kann bzw. welche Hürden abgebaut werden müssen, um den Zugang zur Landwirtschaft für Frauen besser zu ermöglichen. Eine Typologie bietet einen geeigneten

⁷ Teile dieses Artikels wurden bereits im Protokoll der Sitzung der Arbeitsgemeinschaft ländliche Sozialforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie – Sektion Ländliche Sozialforschung vom 24. März 2021 als erste Studienergebnisse veröffentlicht (Pieper 2021).

Ausgangspunkt, da hierdurch zielgruppengerecht (politische) Handlungsoptionen zugeschnitten werden können.

3.1.2 Methoden und Daten

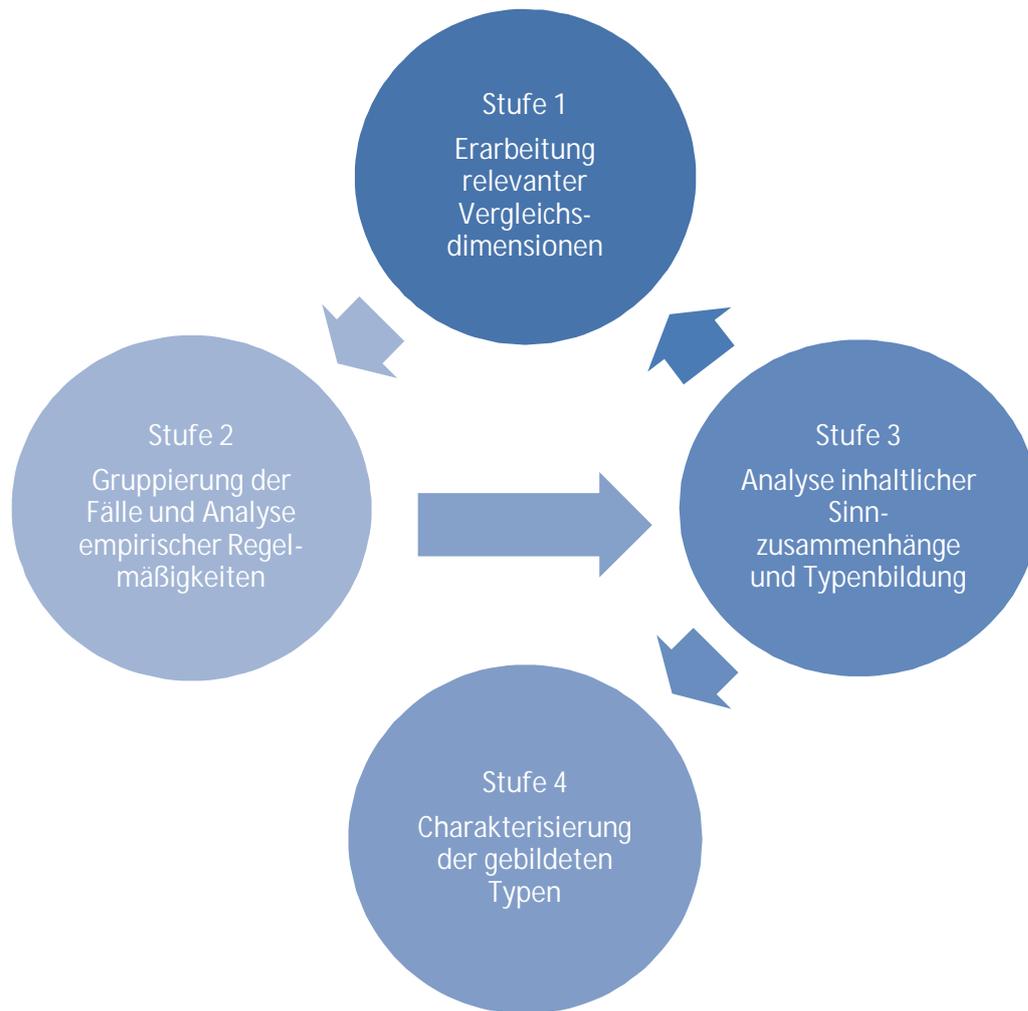
Dieser Beitrag stützt sich auf die im Rahmen der Kernstudie des Projekts zur Lebenssituation von Frauen in der Landwirtschaft erhobenen narrativ-biografischen Interviews (n=58). Unter den Interviewpartnerinnen hatten 24 Frauen auf einen Hof eingehiratet, 19 waren (potenzielle) Hofnachfolgerinnen, und 12 landwirtschaftliche Existenzgründerinnen. Das Alter der Interviewpartnerinnen lag zwischen 20 und 78 Jahren. Von den Befragten kamen 42 Frauen von konventionell bewirtschafteten und 16 von ökologischen landwirtschaftlichen Betrieben. Die Betriebsgröße variierte zwischen 0,45 und 2.200 ha. Die ausführlichen Erläuterungen zu Erhebung und Sample sind dem Kapitel 2.1.1 zu entnehmen.

Analyseprozess

Die Analyse der erhobenen Interviews erfolgte entsprechend den Maximen der Grounded Theory und den von Strauss und Corbin (1996, S. 43ff.) entwickelten Kodierverfahren. Dabei wurden die Interviewtexte im Sinne eines „offenen Kodierens“ (Strauss und Corbin 1996, S. 44) zunächst „line-by-line“ gelesen, um einzelne Phänomene herauszuarbeiten und zu benennen. Die so gewonnenen „Konzepte“ (Strauss und Corbin 1996, S. 45) konnten durch beständiges Vergleichen zu – abstrakteren - „Kategorien“ (ebd.) gruppiert und zusammengefasst werden. Diese dienten als relevante Vergleichsdimensionen, nach denen sich dann die jeweiligen Interviews einordnen ließen. Schon früh stellte sich die Art des Zugangs zu einem landwirtschaftlichen Betrieb als besonders relevante Kategorie heraus. Daneben konnten durch die Analyse u.a. folgende distinktive Unterscheidungskategorien identifiziert werden: Herkunftsmilieu, Beruf(stätigkeit) der Mutter, (landwirtschaftliche) Sozialisation, Motivation, Ausbildung, Vorstellung von Geschlechterrollen, Lebensform, Selbstbezeichnung, Aufgabenbereiche, juristische Beteiligung am Betrieb, Verteilung der Care-Arbeit, Geschwisterkonstellation.

Im weiteren Kontrastieren der Aussagen - oder „Sinnzusammenhänge“ (Kluge 2000, S. 5) - zu diesen Kategorien, ließen sich sieben unterschiedliche Frauen-Typen herauskristallisieren: „Ausgebremste Hofnachfolgerinnen“; „systematisch sozialisierte Hofnachfolgerinnen“, „Innovative Ermöglicherinnen“, „Wunschbäuerinnen“, „Eingeheiratete Betriebsleiterinnen“, „Autonome Existenzgründerinnen“ und „Retraditionalisierte Existenzgründerinnen“. Diese wiesen jeweils gemeinsame Orientierungsmuster auf, die sich von denen der anderen Typen unterschieden. Die auf diese Weise gewonnene Typologie stellt keine Konstruktion von „Idealtypen“ (Weber 1972/1921, S. 10) dar, sondern bündelt die in den Interviews erhobene Vielfalt der Frauen zu sieben „empirisch vorfindlichen“ und „empirisch begründeten Typen“ (Kluge 2000, S. 4). Diese lassen sich durch die einzelnen Merkmalsausprägungen voneinander abgrenzen. Im Zuge weiterer empirischer Forschung im Bereich Frauen in der Landwirtschaft werden höchstwahrscheinlich noch weitere Typen zu entdecken sein.

Abbildung 2: Stufenmodell empirisch begründeter Typenbildung



Quelle: Eigene Darstellung nach Kluge (2000, S. 9)

Die unterschiedlichen Zugangs-Typen bezeichnen jeweils einen spezifischen Praxis- und Lebensstil sowie spezifische Orientierungen und Präferenzen. Insofern ließe sich evtl. mit Bourdieu (1987, S. 175) auch von einem „Habitus“ oder einer Habitusformation sprechen. Allerdings handelt es sich dabei – anders als bei Bourdieu – nicht um einen „Klassenhabitus“ (ebd.), der vergleichsweise unbewusst „inkorporiert“ ist, sondern um einen Stil des Denkens, Wirtschaftens, Arbeitens und Lebens sowie der Haltung zum sozialen System, in dem sie sich befinden. Es kann daher eher von einem Habitus gesprochen werden, der z.B. bei den „Systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen“ hauptsächlich in ihrer Kindheit und Jugend sowie im Laufe ihres Ausbildungsweges herausgebildet wurde.

Typologie

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Datenanalyse präsentiert und die Typologie von nicht angestellten Frauen in der Landwirtschaft anhand ihrer Zugangswege vorgestellt. Für jeden Zugangsweg werden hierzu jeweils zwei, respektive drei, kontrastierende Frauentypen vorgestellt. Diese Typologie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern spiegelt lediglich den Forschungsstand der vorliegenden Studie wider.

Abbildung 3: Zugangswege und Frauentypen in der Landwirtschaft



Quelle: Eigene Darstellung

3.1.3 (Potenzielle) Hofnachfolgerinnen

Die ausgebremsten Hofnachfolgerinnen

Die ausgebremsten Hofnachfolgerinnen sind zwar auf landwirtschaftlichen Betrieben aufgewachsen, jedoch wurden sie nicht als Hofnachfolgerinnen sozialisiert. Die Betriebe dieses Hofnachfolgerinentypus sind schon über Generationen in Familienbesitz. Insbesondere das Bedienen von Maschinen wurde ihnen oft nicht von ihren Vätern, die Familien- und Betriebsobere sind, beigebracht. Trotz der Verweigerung der Vermittlung professioneller landwirtschaftlicher Kompetenzen, die traditionell der männlichen Sphäre zugeordnet werden und fehlenden Unterstützung einen landwirtschaftlichen Lebenslauf zu wählen, entscheiden sich einige Töchter trotzdem dafür. In einigen Fällen spielen hierbei die Mütter und andere weibliche Rollenvorbilder eine entscheidende Rolle. Die Mütter dieser potenziellen Hofnachfolgerinnen sind oft außerlandwirtschaftlich beschäftigt und bestärken ihre Töchter darin, ihrem landwirtschaftlichen Interesse zu folgen. Die Frauen dieses Typus schlagen oft nicht-landwirtschaftliche Biografien ein, bevor sie sich entscheiden ein landwirtschaftliches Studium zu absolvieren. In vielen Fällen steht bei den ausgebremsten Hofnachfolgerinnen kein konkreter Zeitpunkt für die Hofübergabe fest. Diese ungeklärte Übergabesituation führt dazu, dass sie in ihrer Zukunftsplanung ausgebremst werden, da sie weder eine alternative Karriere weiter vom Hof entfernt forcieren, noch einen festen Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive auf dem elterlichen Betrieb vorfinden. Bis zur Entscheidung sind sie oft außerlandwirtschaftlich beschäftigt, allerdings auch in landwirtschaftsnahen Bereichen. Nebenbei helfen sie auf dem elterlichen Betrieb mit. Diese Konstellation stellt für sie eine Art Zwischenstation dar, die oft auch ein karrieretechnischer Kompromiss ist, da die Stellen, die mit der Mithilfe auf dem Hof vereinbar sind, oft nicht in Vollzeit möglich und schlechter bezahlt sind. Die so ausgebremsten Hofnachfolgerinnen befinden sich in einem andauernden Verhandlungsprozess mit ihren Eltern und ggf. auch den Brüdern. Die Hofübergabe wird oft an bestimmte Bedingungen geknüpft, wie z.B. das Vorhandensein eines geeigneten Partners. Die potentiellen Hofnachfolgerinnen haben oft bereits Businesspläne entwickelt, die Direktvermarktung und Weiterverarbeitungskonzepte umfassen und teilweise auch schon in die Betriebe der Eltern investiert, ohne dass die Hofübergabe klar geregelt ist.

Die systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen

Es gibt durchaus Fälle unter den befragten Frauen in der Studie, bei denen die Töchter zur Hofnachfolgerin sozialisiert und systematisch auf die Position der Betriebsleiterin vorbereitet wurden. In diesen Fällen handelt es sich ausschließlich um Töchterbetriebe. Sie hatten – der heteronormativen Logik folgend - „das große Glück keinen Bruder zu haben“, der den Hof übernehmen könnte- wie es eine Interviewpartnerin formuliert. Die systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen stammen aus einem großbäuerlichen Milieu. Sie wurden als Kinder bereits an landwirtschaftliche Aufgaben herangeführt. Um die genealogische Linie zu erhalten, wurden sie als älteste Töchter bereits in der Jugend zur Hofnachfolgerin bestimmt und systematisch und planvoll vom Vater und anderen Familienmitgliedern auf ihre spätere Rolle vorbereitet. Dazu gehörten Stationen, wie die landwirtschaftliche Lehre auf gezielt auserwählten Betrieben, Praktika und auch ein agrarwissenschaftliches Studium oder der Besuch einer landwirtschaftlichen Fach- oder Meisterschule. Es fällt auf, dass dieses Vorgehen stark den Beobachtungen des Soziologen Roland Girtler über die Erziehung und Biografieplanung von Jungaristokraten ähnelt (Girtler 1994, S. 348f). Auch in diesem Fall traut sich die auserkorene Hofnachfolgerin nicht, gegen die familiären Erwartungen aufzubegehren. Sie beschreibt ihren Bildungsweg folgendermaßen: „Also ausgesucht habe ich mir das so nicht. Sondern auch da stand ich unter der Fuchtel der Familie, die meinten, man müsste mir 'n richtig schönen Lebenslauf schnitzen mit dem ich was werden kann.“

Im Gegensatz zu den ausgebremsten Hofnachfolgerinnen, schlossen die systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen zunächst eine landwirtschaftliche Lehre ab. Die Mütter der systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen stellen für sie keine Identifikationsfigur dar, sondern vielmehr ihre Väter. Die

Weiterführung und Entwicklung ihrer Betriebe hat für die sozialisierten Hofnachfolgerinnen trotz der nicht ganz freiwilligen Wahl dieses Berufs- und Lebensweges, eine hohe Priorität. Eine Aufgabe des Hofes für eine Partnerschaft oder Ehe kommt für die Frauen dieses Typus nicht in Frage. Eingeherrate Partner (in der Studie bisher nur heterosexuelle Beziehungen) sind nicht in den Betrieb und regelmäßige Arbeitsabläufe involviert, die systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen trennen Beziehung und Betrieb strikt voneinander.

Die innovativen Ermöglicherinnen

Beim Typus der innovativen Ermöglicherinnen handelt es sich sowohl um Hofnachfolgerinnen als auch um eingeherrate Frauen. Die jungen Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufwuchsen, wurden nicht systematisch zu Hofnachfolgerinnen sozialisiert. Die Frauen dieses Typus haben mehrere Geschwister, auch Brüder. Weder sie noch ihre Brüder erfuhren von ihren Eltern Druck hinsichtlich einer landwirtschaftlichen Zukunftsplanung.

Die innovativen Ermöglicherinnen entschieden sich aus landwirtschaftlichem Interesse heraus ein agrarwissenschaftliches Studium zu absolvieren - jedoch ohne die Zielsetzung den elterlichen Betrieb einmal zu übernehmen. Als sie sich schließlich dazu entschlossen eine landwirtschaftliche Karriere einzuschlagen, wurden sie von ihren Eltern - und insbesondere ihren Vätern - bei ihrem Vorhaben unterstützt. Durch Praktika und Auslandsaufenthalte sammelten sie neue Erfahrungen und landwirtschaftliche Impulse, die sie auf den elterlichen Betrieben einbrachten, wodurch sich in manchen Fällen größere Umstrukturierungen ergaben. Nach dem Studium arbeiteten die Frauen dieses Typus mehrere Jahre bei großen Agribusiness-Unternehmen in Bereichen mit landwirtschaftlichem Praxisbezug. Dadurch und ebenso durch das landwirtschaftsnahe Umfeld im Studium, war es ihnen möglich ein großes Netzwerk zu knüpfen und Kontakt zu anderen potenziellen Hofnachfolger*innen zu pflegen. Dies ermutigte sie schließlich eine Hofnachfolge ernsthaft in Betracht zu ziehen. Während des Studiums an den landwirtschaftlichen Universitäten Deutschlands wurden lernten sie ebenfalls einen Hofnachfolger kennen. So standen sie vor einem Dilemma: Schließt die geographische Distanz der beiden Betriebe eine Fusion aus, könnten die Hofnachfolgerinnen wie selbstverständlich in die Rolle der Frau eines Landwirts geraten. Somit würden sie sich wohlmöglich in der Position der „mithelfenden Ehefrau“ befinden, statt selbst ihren Betrieb zu leiten. Doch die innovativen Ermöglicherinnen entwickeln unkonventionelle Strategien, um sowohl die Hofnachfolge des elterlichen Betriebs als auch die Einheirat in den geografisch weiter entfernten Betrieb ihres Mannes zu ermöglichen und in einigen Fällen sogar noch weiter im Angestelltenverhältnis zu arbeiten. So verbinden die innovativen Ermöglicherinnen ihre Betriebe mit denen ihrer Partner im Sinne einer Kooperation. Dabei ist ihnen wichtig, dass ihr Betrieb eigenständig bleibt. Die Ehemänner sind rechtlich nicht in die Höfe der Frauen involviert – und andersherum. Trotzdem profitieren beide von diesem gleichberechtigten System. Nicht nur die Besitzverhältnisse sind bei den innovativen Ermöglicherinnen gleichberechtigt, auch die Care-Arbeit teilen sich die Paare zu gleichen Teilen auf. Da die Vertreterinnen dieses Typus zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Kinder hatten, wird sich erst zeigen, ob die Aufteilung der Sorgetätigkeiten für Kinder ebenfalls gleichberechtigt ablaufen wird.

3.1.4 Existenzgründerinnen

Die autonomen Existenzgründerinnen

Die autonomen Existenzgründerinnen stehen im starken Kontrast zu der systematisch sozialisierten Hofnachfolgerin. Sie „kommen nicht vom Hof“, sondern aus dem kleinbürgerlichen bis bürgerlichen Milieu. Sie haben alle mindestens Abitur, einige auch ein Studium. Aufgrund von positiven Erfahrungen aus der Kindheit und Jugend mit Land- oder Forstwirtschaft, entschließen sie sich, ein agrarwissenschaftliches Studium oder eine landwirtschaftliche Ausbildung zu absolvieren. Einige sind auch Quereinsteigerinnen, die zuvor ein anderes Studium abgeschlossen oder abgebrochen haben. Sie eint eine politisch-ökologische Motivation, sowie ein Streben nach Selbstverwirklichung und Lebensqualität, die sie im ländlichen Milieu suchten. Die autonomen Existenzgründerinnen nehmen ihre Betriebsgründungen unter prekären Bedingungen vor. Sie starteten ihre landwirtschaftliche Existenz alleine oder als (homosexuelles) Paar. Die meisten von ihnen gründeten ihre Betriebe ohne nennenswertes Eigenkapital, indem sie Stallgebäude und Land entweder kauften oder pachteten. Einige von ihnen starteten aus Hartz IV heraus und bekamen so Zugang zu einer Existenzgründungsförderung. Andere fanden kreative Lösungen, um das fehlende Kapital auszugleichen, indem sie beispielsweise Geld durch Crowd Funding generierten, oder aber Darlehen von Freunden oder Bekannten erhielten. Wiederum andere nahmen Kredite bei Banken auf, um die Kosten für die Hofgründung bewältigen zu können. Ein großer Unterschied zu den systematisch sozialisierten Hofnachfolgerinnen besteht auch in der Flexibilität ihrem Betrieb gegenüber. Der Zeithorizont ihres Betriebes ist nicht auf Dauer angelegt. Eine Interviewpartnerin erklärte:

„Wenn wir in 20 Jahren beschließen, wir wollen jetzt keinen Hof mehr machen, dann verkaufen wir ihn, dann machen wir ihn nicht, dann machen wir etwas anderes. Also es sagt uns niemand, was wir tun müssen.“ (Karin, 43)

Autonomie und Selbstbestimmung spielen in vielen Lebensbereichen dieses Existenzgründerinnentypus eine zentrale Rolle. Das spiegelt sich auch in ihrer Bewirtschaftungsphilosophie wider. Alle betreiben ökologischen Landbau mit eigener Weiterverarbeitung und Direktvermarktung. Die autonomen Existenzgründerinnen leben in nicht heteronormativen Lebensformen, z.B. Patchwork-Familien, gleichgeschlechtlichen Partnerschaften oder sie sind alleinerziehend. Care-Arbeit organisieren sie in zum Teil unkonventionellen Arrangements, z.B. in dem sie sich die Kinderbetreuung mit mehreren anderen Frauen teilen.

Die retraditionalisierten Existenzgründerinnen

Der Typus der retraditionalisierten Existenzgründerinnen kann als mehr oder weniger erzwungener Rückfall von ehemals autonomen Existenzgründerinnen in heteronormative Besitz- und Arbeitsverhältnisse verstanden werden. Die Frauen dieses Typus stimmen mit den autonomen Existenzgründerinnen in den Kategorien Herkunftsmilieu, Sozialisation, Motivation und Ausbildung überein. Die Retraditionalisierung findet in dem Moment statt, in dem die bislang autonomen Existenzgründerinnen eine (heterosexuelle) Beziehung eingehen und Kinder bekommen. Eine dieser Frauen, Berit (36), erzählt von dem Prozess der Hofsuche. Die studierte Landwirtin und ihr Partner, der keine landwirtschaftliche Ausbildung vorweisen kann, waren lange auf der Suche nach einem Hof, den sie über eine außerfamiliäre Hofübergabe übernehmen könnten, nachdem sie bereits einen eigenen Hof gegründet hatte, den ihr Partner aber nicht weiterführen wollte:

„Und ich konnte ganz ganz viel nicht machen, weil ich, weil dieses Kind mich nicht hat gelassen. Und es hieß immer Alexander ist der Hofnachfolger, aber wir waren ja gemeinsam auf der Suche nach nem Betrieb. Und ähm das ist übrigens ganz oft so. Also das passiert hier im Moment auch immer irgendwie, dass gesagt wird: „Wieso, Alexander du bist ja jetzt der Betriebsleiter.“ Das ist das ist ganz schlimm ne, dass das drin ist. Der

Mann ist der Nachfolger und dadurch dass Alexander ja jetzt auch adoptiert ist und dadurch der Eigentümer des Hofes ist.“ (Berit, 36)

Es stellt sich heraus, dass sobald die - vormalen autonomen- Existenzgründerinnen Kinder bekommen und in einer heterosexuellen Partnerschaft leben, sie durch die wie selbstverständlich ihnen zugeordnete Carearbeit den Führungs- und Besitzanspruch am Betrieb zumindest zum Teil verlieren. Dieses Muster verfestigt sich umso stärker, als dass die Frauen dieses Typus oft mehrere Kinder in kurzen Abständen hintereinander bekommen. Auf dem Hof sind sie durch die Betreuungsarbeit für die sie oft komplett allein verantwortlich sind, sehr gebunden und führen vor allem reproduktive Tätigkeiten aus.

Wie bei den autonomen Existenzgründerinnen wird ökologischer Landbau mit eigener Weiterverarbeitung und Direktvermarktung betrieben. Die Frauen dieses Typus gründen mit ihren Partnern gemeinsam, indem sie Höfe durch außerfamiliäre Übergabe übernehmen. Dies geschah bei den retraditionalisierten Existenzgründerinnen entweder durch Pacht, Kauf oder Adoption. Hierdurch wirken die tradierten Geschlechterrollen der abgebenden Hofeigentümer*innen auch in die Existenzgründer*innenfamilien hinein. Obwohl sie diejenigen sind, die die Gründungsidee und die entsprechenden Ausbildungen mitbringen, erlangen die retraditionalisierten Existenzgründerinnen trotzdem keinen rechtlichen Zugang zum Hof. Sie sind somit von ihren Ehemännern abhängig und würden im Fall seines Todes oder einer Scheidung ihre Lebensgrundlage und Investitionen in den Betrieb verlieren, denn über einen Ehevertrag verfügen die retraditionalisierten Existenzgründerinnen nicht.

3.1.5 Eingehiratete Frauen und Partnerinnen

Die Wunschbäuerinnen

Beim Typus der Wunschbäuerin handelt es sich um Frauen, die nicht auf einem Hof aufwuchsen und trotzdem den Wunsch entwickelten auf einem landwirtschaftlichen Betrieb zu leben und zu arbeiten. Sie sammelten schon in ihrer Kindheit und Jugend positive Erfahrungen in der Landwirtschaft. Die Frauen dieses Typus stammen aus einem bürgerlichen Milieu. Einige von ihnen kamen in ihrer Jugend bereits mit der Ökobilogische Bewegung in Kontakt und vertreten schon früh ökologische, bzw. in manchen Fällen auch anthroposophische, Werte. Zwar ist ihnen nach dem Schulabschluss klar, dass sie (Bio-)Bäuerin werden wollen. Unklar ist ihnen zunächst, wie sie dieses Ziel, als nicht-vom-Hof-kommende-Frauen, erreichen können.

„Und dann war die Frage [...] wie wird man Bäuerin, wenn man keinen Hof hat? Und dann hat dann mal so ein Berater gemeint: „Ja entweder im Lotto gewinnen, oder einen Bauern heiraten.“ Und so habe ich dann in Kiel angefangen zu studieren.“ (Tanja, 42)

Sie wählen zunächst entweder ein Studium der Agrarwissenschaften, oder auch den traditionellen Weg der Ausbildung zur ländlichen Hauswirtschafterin. Im Laufe ihres Ausbildungsweges gerät den Wunschbäuerinnen der Wunsch nach der produzierenden Landwirtschaft immer mehr aus dem Blick. Da ihr Interesse von vornherein jedoch nicht der reinen praktischen landwirtschaftlichen Tätigkeiten galt, sondern vielmehr dem Leben auf einem Hof, dem Umgang mit Tieren und der Rolle der Bäuerin, fügen sie sich bereitwillig in dieses traditionelle Lebensmodell, um ihren Traum vom Hofleben zu realisieren. Landwirtschaftliche Tätigkeiten, wie z.B. die Tierkontrolle sind für sie vielmehr eine private Leidenschaft, fast ein Hobby, dem sie in der noch übrigen Zeit nachgehen können. Die Wunschbäuerinnen verfügen über eher traditionelle Vorstellungen von Geschlechterrollen und Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Betrieben. Landwirtschaft zu betreiben ist im heteronormativen Weltbild der Wunschbäuerinnen eine Lebensform, die sie mit einer heterosexuellen Partnerschaft verbinden. Daher suchen sie auch gezielt nach einem geeigneten Partner, der entweder selbst

bereits einen Hof hat, oder bereit ist, gemeinsam einen Betrieb zu gründen. Für sie alleine kommt die Gründung eines eigenen Hofes nicht in Frage. Eine Interviewpartnerin begründet dies folgendermaßen:

„Weil ich einfach kein Mensch bin, Dinge alleine zu machen. Also wenn, dann könnte ich mir vorstellen [...] wenn man einen Partner hat, der auch Lust hat einen Betrieb zu gründen, darüber nachzudenken. Aber also eher würde ich mir vorstellen jemand kennenzulernen, der einen Hof hat und einfach da mithinzugehen.“ (Linda, 24)

Die Partnersuche der Wunschbäuerinnen läuft in manchen Fällen auch über landwirtschaftliche Kontaktbörsen oder Onlinedating-Portale, in denen sie zielgruppenspezifische Anzeigen aufgeben. Das Erreichen des Status der Bäuerin und die Zugehörigkeit zum landwirtschaftlichen Stand sind den Frauen dieses Typus wichtiger als Autonomie. Dabei sind sie nur in seltenen Fällen rechtlich am Betrieb beteiligt. Die mangelnde juristische Absicherung hat im Fall einer Scheidung oder der Verwitwung gravierende Konsequenzen für die Frauen. Der Wunsch, Bäuerin zu werden, stellt ein Streben nach einem gewissen Lebensstil und traditionellen Lebensmodell dar, das auch die Zugehörigkeit zum landwirtschaftlichen Stand umfasst.

Die eingeheirateten Betriebsleiterinnen

Im Gegensatz zu den Wunschbäuerinnen stammen die eingeheirateten Betriebsleiterinnen oft selbst von einem landwirtschaftlichen Betrieb, oder aus einem landwirtschaftsnahen Milieu. Als weichende Erbinnen wurden sie nicht als Hofnachfolgerinnen sozialisiert, sondern schon früh an Tätigkeiten im hauswirtschaftlichen Bereich herangeführt. Auffallend viele der Frauen dieses Typus gaben an, dass sie früher niemals einen Landwirt heiraten wollten, ganz im Gegensatz zu den Wunschbäuerinnen. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Mütter schreckten sie zu sehr von diesem Lebensmodell ab. „Die Liebe“ habe sie schließlich trotz dieses Vorsatzes überzeugt. Obwohl einige von ihnen nach dem Schulabschluss eine landwirtschaftliche Ausbildung oder ein anderes Studium anstrebten, wurden sie von ihren Vätern, aus der paternalistischen Sorge heraus, sie könnten sich zu „überqualifizierten Landfrauen“ entwickeln, ausgebremst und umgeleitet. So absolvierten die eingeheirateten Cheffinnen (oftmals auf die Weisung ihrer Väter hin) vor allem Ausbildungen in Bereichen, die sich später auf einem landwirtschaftlichen Betrieb als nützlich erweisen würden, wie z.B. (ländliche) Hauswirtschaft oder eine Banklehre.

I: Ja und dieser Konflikt mit dem Vater damals, als er sagte, hauswirtschaftliche Ausbildung und nicht landwirtschaftliche?

B: Das war, da hat er mich mit erpresst muss ich sagen.

I: Okay.

B: Da hat er nämlich gesagt, ich habe gesagt ich will Innenarchitektur studieren. Ja hat er gesagt, du kannst alles studieren, aber du machst erst eine hauswirtschaftliche Ausbildung. Dass du einen Grund hast und dann kannst du machen was du willst. So hat er mich geködert. (Ulrike, 58)

Mit der Einheirat auf den Betrieb des Ehemanns bzw. spätestens mit der Geburt eines Kindes beenden die eingeheirateten Betriebsleiterinnen ihre außerlandwirtschaftliche Berufstätigkeit, die sie oftmals als Bürde empfinden, und beginnen als „mitarbeitende Ehefrau“ auf dem Hof tätig zu sein. Zwar bezeichneten sich viele der eingeheirateten Frauen aus dem Sample der Studie selbst als „Betriebsleiterin“, „gemeinsame Betriebsleitung“ oder „Cheffin“, jedoch muss an dieser Stelle differenziert werden. In die landwirtschaftliche Produktion und deren praktische Abläufe und entsprechenden Entscheidungen sind die allerwenigsten dieser sich als Betriebsleiterin identifizierenden Frauen gleichberechtigt involviert. Die Leitungsrolle auf dem Betrieb haben diese eingeheirateten Frauen vor allem bei Sorge- und Organisationsarbeiten im häuslichen Kontext. So beschreiben viele der Frauen ihre Position auf dem Betrieb als „diejenige [...], die hier die Fäden zusammenhält, so der Dreh- und Angelpunkt.“. Aber auch die reproduktiven Bereiche in der Landwirtschaft obliegen oft den

eingehirateten Betriebsleiterinnen, wie z.B. die Aufzucht von Kälbern oder Ferkeln. Durchaus üblich bei Frauen dieses Typus ist auch die Gründung von „eigenen“ Betriebszweigen. Viele der Betriebe von eingehirateten Betriebsleiterinnen verfügen über innovative Bewirtschaftungs- und Vermarktungskonzepte. Oft sind dies Konzepte der Weiterverarbeitung hofeigener Produkte, Direktvermarktung oder auch Dienstleistungsangebote wie Ferienwohnungen oder Bauernhofpädagogik. Jedoch sind die eingehirateten Betriebsleiterinnen im Studiensample nur in den wenigsten Fällen auch juristisch und mit einem eigenen Gehalt an den Betrieben bzw. ihren „eigenen“ Betriebszweigen beteiligt.

3.1.6 Fazit

Der vorliegende Beitrag präsentiert eine empirisch begründete Typologie von nicht angestellten Frauen in der Landwirtschaft anhand ihrer Zugangswege. Mit Hilfe einer qualitativen Analyse ist es gelungen unterschiedliche Frauentypen im vorliegenden Datensatz anhand von ausgewählten charakteristischen Merkmalen zu typologisieren. Es konnten sieben Frauentypen herausgearbeitet werden: „Ausgebremste Hofnachfolgerinnen“; „systematisch sozialisierte Hofnachfolgerinnen“, „Innovative Ermöglicherinnen“, „Wunschwäuerinnen“, „eingehiratete Betriebsleiterinnen“, „Autonome Existenzgründerinnen“ und „Retraditionalisierte Existenzgründerinnen“.

Dabei sind die zwei erst genannten dem Zugangsweg der Hofnachfolge zuzuordnen und die letztgenannten Typen gehören der Existenzgründung an. Die „Wunschwäuerinnen“ und „Eingehirateten Betriebsleiterinnen“ sind durch Einheirat zu einem landwirtschaftlichen Betrieb gekommen und die „innovativen Ermöglicherinnen“ gehören zwei Zugängen an, sowohl der Einheirat als auch der Hofnachfolge. Alle sieben beschriebenen Frauentypen lassen sich hinsichtlich ihrer einzelnen Merkmalsausprägungen gut voneinander abgrenzen und ermöglichen außerdem theoriebildende Schlussfolgerungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass Prognosen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland nicht pauschal getroffen werden können, sondern vielmehr typspezifisch erfolgen müssen. So ist beispielsweise aus den Daten zu ersehen, dass insbesondere die juristische Beteiligung am Betrieb teilweise stark von der vordergründigen Selbstdarstellung der Frauen abweicht – dies ist allerdings ein ausschlaggebender Punkt bei der sozialen Absicherung der Frauen. Darüber hinaus lässt eine typspezifische Betrachtung des Themenkomplexes Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft, passgenaue Handlungsempfehlungen zu (s. Kapitel 3.2).

Die vorliegende Typologie erhebt ausdrücklich keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ein allumfassendes oder gar repräsentatives Bild kann durch die Einzelfallanalyse nicht dargestellt werden. Auch Aussagen zu Häufigkeiten der vorgestellten Typen lassen sich durch die vorgestellte Analyse nicht treffen, jedoch bietet diese Typologie einen tiefen Einblick in die Macht- und Geschlechterverhältnisse auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Die vorliegende Typologie kann jedoch als geeignet eingestuft werden, um einen Ansatzpunkt für weitergehende wissenschaftliche Untersuchungen und politik- und praxisrelevante Ableitungen zu bieten.

3.2 Der Gender Gap in der landwirtschaftlichen Betriebsleitung - Möglichkeiten und Barrieren für Frauen beim Zugang zu Höfen

Janna Luisa Pieper

3.2.1 Einleitung

Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming, Gleichstellung – das Ziel, Chancengleichheit für alle Geschlechter zu schaffen, wurde lange Zeit vom politischen Mainstream als „Gedöns“ abgetan. Nun findet es sich in den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen wieder und ist auch in der europäischen (und deutschen) Politik zur Querschnittsaufgabe geworden.

Über ein Drittel des Gesamthaushalts der EU besteht aus Mitteln für die Gemeinsame Agrarpolitik, die u.a. „den Landwirten der Europäischen Union ein angemessenes Einkommen ermöglichen“ soll (Europäische Kommission 2022). Dabei werden die Direktzahlungen vor allem Männern ausgezahlt, denn das Gros der landwirtschaftlichen Betriebe in der EU wird von Männern geführt (Europäische Kommission 2019). Mit 11 % Frauen, die alleinige Betriebsleiterinnen sind, rangiert Deutschland im europäischen Vergleich auf den letzten Plätzen (ebd.). In Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft drängt sich dementsprechend die Frage auf, wie es dazu kommt, dass noch immer der überwiegende Teil der Landfläche Deutschlands, die für die Nahrungsproduktion genutzt werden kann, in Männerhand ist. Wie schaffen es Frauen dieser männlichen Vormachtstellung zum Trotz, Zugang zu Höfen und Land zu erhalten?

Im Rahmen einer BMEL-Studie, die sich erstmals mit der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ganz Deutschland befasst, wurde u.a. der Zugang von Frauen zu Höfen untersucht. Gefragt wurde nach den rechtlichen Besitzverhältnissen sowie den Chancen und Hemmnissen für Frauen als Betriebsleiterinnen.

3.2.2 Datenlücke Landbesitz

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. Der Grundbesitz wird in Deutschland nämlich nicht statistisch erfasst. Zwar gibt die Agrarstatistik Auskunft über die Leitung von landwirtschaftlichen Betrieben, nicht aber über den Landbesitz nach Geschlechtern.

Wissenschaftler des Thünen-Instituts haben sich dieser Datenlücke angenähert und eine Analyse der Eigentumsstrukturen landwirtschaftlicher Flächen anhand einer bundesweiten Stichprobe von 59 Gemeinden durchgeführt (Tietz et al. 2021). Ihren Ergebnissen zufolge ist nur ein Drittel der Landwirtschaftsfläche in Frauenbesitz. Das Flächeneigentum pro Frau ist mit durchschnittlich 2,7 ha fast halb so gering wie das eines Mannes (ebd.). Die Wissenschaftler konstatieren darüber hinaus einen tendenziell höheren landwirtschaftlichen Flächenbesitz von Frauen in ostdeutschen Ländern (ebd.). Die Ergebnisse von Tietze et al. deuten darauf hin, dass auch Frauen, die nicht alleinige Betriebsleiterinnen sind, landwirtschaftliche Flächen besitzen, wenn auch in erheblich kleineren Hektargrößen als Männer.

Auch Laschewski und Tietz (2020) fanden bei der Analyse von Eigentums- und Bewirtschaftungsdaten aus zwei ostdeutschen Regionen heraus, dass Frauen als Einzelpersonen weniger als 10% der dort veräußerten BVVG-

Flächen⁸ erwerben. Als Einzeleigentümerinnen sind den beiden Wissenschaftlern zufolge kaum Frauen als Eigentümerinnen von großen landwirtschaftlichen Flächen eingetragen.

Da die Datenlage zum Besitz von landwirtschaftlichen Flächen in Deutschland leider noch sehr dürftig ist und die beiden zuvor erwähnten Untersuchungen nur Schätzungen bzw. regionale Verhältnisse abbilden können, wird in diesem Beitrag stattdessen auf den statistisch erfassten Status einer Betriebsleiterin zurückgegriffen, um ausdrücken zu können, inwieweit Frauen rechtlich und praktisch über die Produktion auf landwirtschaftlichen Betrieben verfügen können. Der einfacheren Verständlichkeit halber werden im Folgenden die Begriffe landwirtschaftlicher Betrieb, landwirtschaftliches Unternehmen, Hof und Hofstelle synonym verwendet. Damit sind aber auch alle anderen landwirtschaftlichen Unternehmen gemeint, die über keine eigene Hofstelle verfügen, wie z.B. sehr große Agrarbetriebe oder landwirtschaftliche Betriebe, die ausschließlich Flächen ohne Hofinfrastruktur bewirtschaften.

Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen

Die Position der de facto Betriebsleitung definieren Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) anhand folgender relevanter Kriterien:

- Die professionelle Sozialisation in der Landwirtschaft,
- das Ausmaß der Verrichtung produktiver Arbeit in der Landwirtschaft,
- das Involviertsein in produktionstechnische Prozesse (Tierhaltung, Pflanzenproduktion),
- die Wahrnehmung des Betriebsmanagements,
- die Entwicklung einer betrieblichen Strategie.

Darüberhinausgehend ist für die Betrachtung des Zugangs zu Höfen der rechtliche Status, d.h. die de jure Situation der Frau auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, von essentieller Bedeutung, um feststellen zu können, ob sich die Identifikation mit der Position der Betriebsleiterin auch auf die Besitzverhältnisse niederschlägt. Daher sind angestellte Betriebsleiterinnen, Hofverwalterinnen oder angestellte Geschäftsführerinnen von landwirtschaftlichen Betrieben nicht Gegenstand der Betrachtung.

Bezüglich des Betriebsleiter*innenstatus offenbart die Agrarstatistik einen Gender Gap: Im Jahr 2020 wurden fast 90% der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geleitet. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich (Europäische Kommission 2019). Daran hat sich in den letzten 20 Jahren nicht viel geändert. Im Jahr 2000 lag der Betriebsleiterinnenanteil bei 9 % (Pöschl 2004). Somit ist in den letzten 20 Jahren nur eine leichte Steigerungstendenz von 2 Prozentpunkten zu verzeichnen. Überspitzt formuliert bedeutet das: Sollte der Wandel der Geschlechterverhältnisse in der Landwirtschaft mit der gleichen Geschwindigkeit, wie bisher voranschreiten, wäre eine Geschlechtergleichstellung bei den Betriebsleitungen erst im Jahr 2410 erreicht.

Dieser Missstand und Gründe hierfür sind bereits seit den 1980er Jahren Gegenstand zahlreicher Forschungsarbeiten in der Agrarsoziologie (u.a. Gasson 1980 in England, Shortall 1996 in Nord-Irland, O'Harra 1994, Burg und Endevelde 1994 in den Niederlanden, Brandt 1994, 1995 in Norwegen; Oedl-Wieser und Wiesinger 2010 in Österreich, Contzen 2004 in der Schweiz und Inhetveen und Blasche 1983 sowie Claupein 1991 und Schmitt 1997 auf Deutschland bezogen).

⁸ BVVG: „Die BVVG erfüllt seit ihrem Gründungsjahr 1992 den gesetzlichen Auftrag, in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen ehemals volkseigene land- und forstwirtschaftliche Flächen zu privatisieren.“ (BVVG, 2020)

3.2.3 Methoden und Daten

Datenbasis der vorliegenden Studie bilden elf bundesweite Gruppendiskussionen (n=128) (Bohnsack 2000, S. 369 ff.), die im Winter 2019/20 stattfanden, sowie 58 narrativ-biografische Einzelinterviews (Rosenthal und Loch 2002), mit Frauen aus allen Flächenländern Deutschlands, die im Zeitraum von 2019 bis 2021 befragt wurden. Durch ein entsprechendes Sampling konnte hinsichtlich der Auswahl von Interviewpartnerinnen eine möglichst große Variationsbreite von Frauen in der Landwirtschaft erreicht werden. Dabei spielten insbesondere die Position der Frauen auf dem landwirtschaftlichen Betrieben und ihr Alter, die Betriebsausrichtung und Größe des Hofes sowie dessen geografische Lage eine Rolle. Die detaillierte Samplebeschreibung findet sich in Kapitel 2.1.2.⁹

Die Analyse der erhobenen Interviews erfolgte entsprechend den Maximen der Grounded Theory und den von Strauss und Corbin (1996, S. 43ff.) entwickelten Kodierverfahren. Im Zuge der Datenanalyse, kristallisierten sich unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten von Frauen zur Position einer Betriebsleiterin heraus, sowie spezifische Barrieren und Ermächtigungsstrategien.

3.2.4 Zugangsmöglichkeiten

Die Studienergebnisse zeigen, dass der Zugang zu Höfen - und damit zur Position einer de jure und de facto Betriebsleiterin – auf hauptsächlich drei Wegen möglich ist (s. Abb. 4):

- Die Hofnachfolge des elterlichen Betriebs oder eines Hofes aus der Familie,
- die Gründung eines eigenen Betriebs (Existenzgründung), oder
- die Einheirat auf einen landwirtschaftlichen Betrieb.

Abbildung 4: Zugang zu Höfen



Quelle: Eigene Darstellung

⁹ Im Anhang in Tabelle 7 ist das Sample ausführlich beschrieben.

Hofnachfolge

In der Landwirtschaft in Deutschland werden Höfe üblicherweise innerhalb der Familie an die Kinder übergeben, hierzu wird zumeist ein Hofübergabevertrag geschlossen. Dem tradierten Muster entsprechend bestimmen die Eltern zumeist die männlichen Nachkommen als Hofnachfolger. Daher verwundert es nicht, dass fast 90 % aller landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Männern geführt werden. Zwar gibt es laut der Agrarstatistik Hoffnung auf ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis – immerhin 18 % der Höfe sollen von Frauen übernommen werden (DESTATIS 2021a). Jedoch wird beim genaueren Blick auf die Statistik deutlich, dass sich diese 18 % nur auf die Höfe beziehen, die angeben, dass sie bereits wüssten, wer die Hofnachfolge antritt - und das sind nur etwas mehr als ein Viertel der landwirtschaftlichen Einzelunternehmen (DESTATIS 2021a). Mithin geben die vorliegenden Daten keinen zuverlässigen Aufschluss über die Vererbungspraxis und deren etwaigen Wandel.

Existenzgründung

Die Existenzgründung stellt eine wichtige Strategie dar, um die Position einer Betriebsleiterin zu erlangen. Neueinsteiger*innen in der Landwirtschaft sind in Deutschland bislang kaum erforscht. Die letzte Studie zur landwirtschaftlichen Existenzgründung stammt aus dem Jahr 2006 und enthält keine Erkenntnisse zu Geschlechterverhältnissen bei der Gründung (Thomas et al. 2006). International gibt es hingegen Hinweise, dass es sich vor allem um hochgebildete Frauen handelt, die sich entscheiden einen Hof zu gründen (Monllor und Fuller 2016). Die Studienergebnisse zeigen, dass die Existenzgründung besonders für Frauen eine wichtige Möglichkeit des Zugangs zu einem landwirtschaftlichen Betrieb ist, da sie durch tradierte Vererbungsmuster und heteronormative Vorstellungen von Geschlechterrollen in der Landwirtschaft benachteiligt sind. Leider wird die landwirtschaftliche Existenzgründung in Deutschland nicht amtlich erfasst. Daher existieren keine Statistiken zu dieser Eintrittsmöglichkeit in die Landwirtschaft.

Einheirat

Nach dem tradierten kulturellen Muster in der Landwirtschaft, stellt die Einheirat den üblichen Weg zu einem Leben auf einem landwirtschaftlichen Betrieb für Frauen dar (Brandth 2002). Dies ist nicht in allen Fällen mit dem Zugang zu einem eigenen Hof bzw. der Rolle der Betriebsleiterin gleichzusetzen. Bei der Einheirat besteht der Zugang zu Höfen daher nur in begrenztem Umfang. Sofern es keine außerordentliche Regelung im Sinne eines Ehevertrags, oder einer Gründung einer GbR oder ähnliche juristischen Konstruktionen gibt, hat die betreffende eingeheiratete Frau keinen formaljuristischen Anspruch an dem landwirtschaftlichen Betrieb des Gatten bzw. der Gattin. Einige der eingeheirateten Interviewpartnerinnen gaben, dass sie landwirtschaftliche Flächen oder Gebäude in die Ehe einbrachten, oder zu einem späteren Zeitpunkt von ihrem Geld Flächen oder Produktionsmittel für den Betrieb des Mannes zukaufen.

Im Rahmen der Studie, sind die wenigsten der eingeheirateten Frauen mit der Zielsetzung selbst einen Betrieb führen zu wollen bzw. selbst Landwirtschaft zu betreiben, in die Partnersuche gestartet. Hier besteht aufgrund eines traditionellen Rollenmodells, das (auch) die Frauen internalisiert haben, das überkommene Muster der geschlechterdifferenzierten Arbeitsteilung und des Verfügens über Produktionsmittel (Kapital und Boden). Nur wenige der befragten Frauen nutzen den Weg der Einheirat als bewussten Zugang zur Position einer Betriebsleiterin. Bei diesen Frauen handelt es sich um Quereinsteigerinnen, die keinen landwirtschaftlichen Hintergrund vorweisen. Sie gehen teils gezielt auf Partnersuche nach einem Landwirt mit Hof, um sich so ein Leben als „Bäuerin“ zu ermöglichen.

Neben diesen drei Hauptzugangswegen gibt es auch Überlappungen zwischen den Zugängen, wie z.B. die Existenzgründung auf dem elterlichen Betrieb als potenzielle Hofnachfolgerin, die Einheirat auf den Betrieb des

Partners/ der Partnerin und die gleichzeitige Übernahme des elterlichen Hofes, oder die Einheirat auf einen bestehenden Hof und die parallele Gründung eines eigenen Betriebes.

3.2.5 Barrieren von Frauen beim Zugang zu Höfen

Anhand der Auswertung der Gruppendiskussionen und Interviews lassen sich durch eine abstraktere Betrachtung Barrieren identifizieren, auf die die Frauen beim Zugang zu einem eigenen Hof bzw. der Position einer Betriebsleiterin stoßen.

Das Konzept der heteronormativen Hegemonie (Ludwig 2011) stellt die theoretische Rahmung der empirischen Erkenntnisse dar. Es bietet in diesem Zusammenhang einen Ansatz, um Geschlechterverhältnisse und deren Reproduktion zu erklären. Die österreichische Politikwissenschaftlerin Gundula Ludwig fasst heteronormative Hegemonie als eine dynamische Machtformation, die über einen Konsens in alltäglichen Praxen und Reibungspunkten ihre Wirkung entfaltet und nicht zuallererst über Gesetze oder Verbote (Ludwig 2011, S. 193ff.). Dabei beinhaltet Heteronormativität, dass eine große gesellschaftliche Übereinstimmung darin bestehe, dass es eine als „natürliche“ gedachte Zweigeschlechtlichkeit existiere. Diese impliziere naturalisierte Vorstellungen von Geschlecht und heterosexuellem Begehren, die als selbstverständliche der Norm angesehen würden. Als oft nicht hinterfragte Auffassung bilde diese die Grundlage für heteronormative Machtverhältnisse einer männlichen Dominanz und stabilisiere die Heteronormativität und bestehende Geschlechterverhältnisse gleichzeitig (Ludwig 2011, S. 193ff.).

Reproduktion von Geschlechtercharakteren als (Selbst)Ausschlussmechanismus

Die Ergebnisse der Analysen zeigen, dass noch immer ein heteronormatives Bild vom der Arbeit und dem Leben auf Höfen besteht. Demnach findet landwirtschaftliche Produktion in einem Familienbetrieb statt, dessen Arbeitsbereiche geschlechtsspezifisch aufgeteilt sind. Dabei fungiert der Mann als Hof- und Familienoberhaupt, das die produktiven landwirtschaftlichen Tätigkeiten ausführt bzw. anleitet und die Entscheidungen hauptverantwortlich trifft. Die Frau ist als flexible Arbeitskraft tätig, die vor allem für den Bereich der Reproduktions- und Carearbeiten im landwirtschaftlichen Haushalt verantwortlich ist und auch auf dem Hof verschiedene Hilfsarbeiten ausführt (vgl. auch Brandt 1994, Oedl-Wieser und Wiesinger 2010). Diese Zuweisung geschlechtsspezifischer Territorialitäten auf dem Hof gründet auf der Konstruktion naturalisierter Geschlechtercharaktere und hierarchisierter Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Ludwig 2011, S. 193ff.). Demnach seien Frauen durch ihre spezifisch „weiblichen“ Fähigkeiten für bestimmte reproduktive (Care-)Arbeiten wie z.B. Kinderbetreuung, Haushaltsführung oder Öffentlichkeitsarbeit von Natur aus besser geeignet, wohingegen Männer eher praktische landwirtschaftliche und technische Arbeitsbereiche lägen - wie z.B. Ackerbau und das Bedienen und Reparieren von Maschinen. Diese „Polarisierung von Geschlechtercharakteren“ hat Karin Hausen bereits 1976 analysiert. Sie zeigt, wie die Konstruktion von angeblich biologisch und wesentlich begründeten Unterschieden die Unterordnung der Frau unter dem Mann und die Zuständigkeit für spezifische Arbeitsbereiche rechtfertigen soll. Diese „natürlichen“ Unterschiede der zwei Geschlechter wurden schließlich als Differenzen in den Rechten, Pflichten und Aufgaben von Männern und Frauen bestimmt. Dass sich diese Zuschreibungen von geschlechtsspezifischen Eigenschaften, die eine spezifische Arbeitsteilung begründen, noch immer hartnäckig (in der Landwirtschaft) halten, zeigt die Aussage einer jungen Interviewpartnerin:

„[...] so sehr wie wir wollen, dass alles gleich ist für Frauen und Männer, ist einfach die Körperkonstruktion eine andere und da hat auch einfach die traditionelle Rollenaufteilung einen Sinn.“ (Marie, 26)

Hier wird deutlich, dass das Verharren bzw. Reproduzieren von vergeschlechtlichter Arbeitsteilung so weit internalisiert ist, dass auch junge Frauen das traditionelle Konstrukt biologisch begründen. Besonders interessant ist, dass es sich in diesem Fall um eine Frau handelt, die nicht auf einem Hof aufgewachsen ist.

Somit integriert sich die, von außen in die Landwirtschaft kommende Frau, sogleich in das heteronormative Machtgefüge, in dem sie sich dem herrschenden Konsens der naturalisierten Unterschiedlichkeit der Geschlechter anschließt.

Die Aufrechterhaltung des Konstrukts der Geschlechtercharaktere und die daraus abgeleitete Definition von geschlechtsspezifischen Arbeitsterritorien stellen einen Ausschlussmechanismus für Frauen beim Zugang zu Höfen dar. Dies zeigen beispielsweise Frauen, die als Eingehaarte „eigene“ Betriebszweige gründen. Oft ist dies nur in den ihnen zugeschriebenen Territorien der Fall. Dementsprechend sind diese Betriebszweige oft Ferienwohnungen, Hofläden, die Weiterverarbeitung von Produkten usw. Dies alles sind vor allem reproduktive Bereiche, die im heteronormativen (landwirtschaftlichen) Konstrukt „weiblich“ konnotiert sind. Keine der Frauen aus dem Studiensample hat als Eingehaarte einen Betriebszweig gegründet, der sich ausschließlich mit praktischer Landwirtschaft befasst wie z.B. mit dem Anbau einer bestimmten Feldfrucht.

(Re)traditionalisierung und ungerechte Verteilung von Carearbeit

Es gibt einen spezifischen (Selbst-)Ausschlussmechanismus beim Zugang zu Höfen, der als Retraditionalisierung bezeichnet werden kann: Selbst wenn Frauen landwirtschaftlich teils hochqualifiziert sind und bereits auf einem Hof leben und alle Voraussetzungen für die Betriebsleitung mitbringen, können sie an dieser Stelle noch von der Zuweisung geschlechtsspezifischer Territorialitäten ausgebremst werden, wie das Beispiel von Berit zeigt:

„Und ich konnte ganz ganz viel nicht machen, weil ich, weil dieses Kind mich nicht hat gelassen. Und es hieß immer Alexander ist der Hofnachfolger, aber wir waren ja gemeinsam auf der Suche nach nem Betrieb. Und ähm das ist übrigens ganz oft so. Also das passiert hier im Moment auch immer irgendwie, dass gesagt wird: „Wieso, Alexander du bist ja jetzt der Betriebsleiter.“ Das ist das ist ganz schlimm ne, dass das drin ist. Der Mann ist der Nachfolger und dadurch dass Alexander ja jetzt auch adoptiert ist und dadurch der Eigentümer des Hofes ist.“ (Berit, 36)

Es wird deutlich, dass dabei vor allem die Ehemänner dieser Frauen sowie die Eltern bzw. Schwiegereltern (bei Existenzgründerinnen die abgebenden Hofbesitzer) eine entscheidende Rolle spielen. Somit verstetigt sich das Machtgefüge und „Die Frauen [...]würden in „Reproduzentinnen“ gewandelt, ganz gleich welche (Arbeits-)biografie sie vor dem Eintritt in die Familie des Mannes vorweisen konnte.“ (Becker-Schmidt, 1989, S. 244).

Dieser (Selbst)ausschlussmechanismus funktioniert über geschlechtsspezifische Arbeitsterritorien besonders auf der Ebene der Sorgearbeiten. Dieser Bereich nimmt auf den Höfen traditionell viel Raum ein, da häufig mehrere Generationen auf dem Hof wohnen, die Pflege der Altenteiler oft von der nachfolgenden Generation übernommen wird, und häufig auch die Mitarbeitenden mitverpflegt werden. Auch hier wirkt das heteronormative Machtgefüge mit den fest zugeschriebenen geschlechtsspezifischen Tätigkeitsfeldern. So verrichten Frauen wie selbstverständlich die Carearbeit. Mit dem Eintritt in einen landwirtschaftlichen Haushalt, finden viele der befragten Frauen ein festes Gefüge der Arbeitsteilung vor und ihnen wird automatisch die Rolle der Hauswirtschafterin und Kinderbetreuerin zugeschrieben. Diese Selbstverständlichkeit manifestiert sich sogar in vertraglichen Vereinbarungen, die über die zu leistende Sorgearbeit für die weichende Hofabgeber-Generation geschlossen werden. Im sogenannten Hofübergabevertrag vereinbaren die übernehmende und die den Hof abgebende Generation die Bedingungen, zu denen der Hof abgetreten wird. Dies beinhaltet zum Beispiel das sogenannte Altenteil, aber auch Aufgaben wie die Pflege, Verköstigung oder auch sonstige Dienste, die für die alternden Eltern übernommen werden sollen. Obwohl die meisten der befragten eingehaarten Frauen als Schwiegertöchter für diese vertraglich festgelegten Tätigkeiten zuständig sind, war kaum eine von ihnen bei der Verhandlung über diese Punkte involviert. Trotz teils hochqualifizierter Ausbildung setzt hier ein Retraditionalisierungsmechanismus ein und die zuvor emanzipierten und beruflich und ökonomisch

unabhängigen Frauen in fallen tradierte Rollen- und Familienmodelle zurück, die die Führung eines Betriebes nicht vorsehen.

„Also, ich als junge Frau, habe früher immer gedacht, das ist alles überholt, die Frauen, die kochen und machen den Haushalt und so, heute machen wir das alles gleichberechtigt und so. Puh. Aber jetzt stecke ich da so drinnen und ich weiß nicht, wie. (...) Aber das ist halt, wo ich so manchmal denke, wie weit ist es eigentlich gekommen? Und komme ich da noch raus?“ (Julia, 32)

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass gerade bei Betriebskonstellationen, in denen es heterosexuelle Betriebsleiter*innenpaare gibt und eine Frau auf den Hof heiratet, sie qua „Biologie“ für die Sorgearbeiten wie Kinderbetreuung, Haushalt etc. zuständig ist. Fast alle eingetragenen Frauen gaben an, zumindest 80%, wenn nicht die gesamten Sorgearbeiten allein zu übernehmen. Der Zugang zur gleichberechtigten Betriebsführung ist somit nicht möglich; es sei denn die Caretätigkeiten würden anders aufgeteilt oder extern übernommen.

Entsprechend der Logik, dass Care-Arbeit traditionell nicht den Status produktiver und entlohnter Arbeit innehat und als „Arbeit aus Liebe“ (Bock und Duden 1977) gilt, bekommen die meisten der eingetragenen Frauen in der Studie kein Gehalt für ihre Arbeit auf ein eigenes Konto gezahlt. Ihre Ausgaben decken diese Frauen über das gemeinsame Betriebskonto, das eine Interviewpartnerin als „Gehalt meines Mannes“ bezeichnete. Dies zeigt, dass die Nichtanerkennung und Abwertung ihres Beitrags zum Betriebserfolg bereits internalisiert ist. Über größere Investitionen für sich selbst müssen diese Frauen mit ihren Ehemännern gemeinsam beraten. Unabhängige ökonomische Entscheidungen, die sie selbst oder den Betrieb betreffen sind für diese Frauen so nicht möglich. Dies steht im Kontrast zum Ideal der individuellen Autonomie in Liebesbeziehungen (Illouz, 2016). Durch die ungleiche Verteilung von Care- bzw. Reproduktionsarbeit verfügten Frauen in solchen Beziehungen über deutlich geringere Autonomiespielräume als ihre Männer – wie Eva Illouz feststellt. Diese „Liebesordnung“ – wie Illouz (2016) sie nennt – reproduziert und befestigt die Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis, gibt - gleichsam als „patriarchale Dividende“ (Connell 1999) - den Männern das Verfügungsprivileg über Finanzen und (Hof- und Land)besitz. Mit Blick auf den Zugang zu Höfen bedeutet das, dass diese Frauen weder über Autonomie im Betrieb(-szweig) noch über betrieblichen Entscheidungen verfügen. Um auf die Definition zur Identifikation als Betriebsleiterin von Oedl-Wieser und Wiesinger (2011) zurückzukommen, kann somit sogar angezweifelt werden, dass es sich in diesen Fällen um de facto Betriebsleiterinnen handelt.

Auch bei den Hofnachfolgerinnen spielen tradierte Vorstellungen von geschlechtsspezifischen Arbeitsbereichen in der Landwirtschaft eine große Rolle. Es kommt vor, dass die Hofübergabe an die Bedingung geknüpft wird, dass die Tochter zunächst geeigneten Partner finden müsse. Eine Interviewpartnerin erzählt:

„Und dann merkte ich halt, dass sie [die Eltern] da irgendwie reserviert waren und habe da auch nachgefragt, ‚Was ist jetzt so das Problem?‘ ‚Ja und mmh, wir sehen das so als Problem, dass Du eben keinen Partner hast. Wie willst du das alles selber machen?‘ Und dann habe ich gesagt, ‚Ja gut, man kann sich ja Hilfe holen. Oder man strukturiert es irgendwie so, dass es geht, oder zur Not muss man jemanden anstellen, oder einen Lehrling haben, oder was auch immer.‘ Ja, das müsste man alles bezahlen und so. Ist mir auch klar, dass man die Leute bezahlen muss, dass die das nicht für Lau machen, aber für mich war das nie so ein Hinderungsgrund eigentlich.“ (Lea, 30)

Das Beispiel zeigt, dass selbst ein hoher Professionalisierungsgrad sowie das Vorhandensein eines Businessplans für den Hof und das unentgeltliche Mithelfen auf dem Betrieb nach Feierabend und im Urlaub nicht reichen, um das heteronormative Machtgefüge zu durchbrechen.

Patrilinearität

Als weitere wichtige Barriere für Frauen beim Zugang zu Höfen ist die Vererbungspraxis zu nennen. Die heteronormative Vorstellung vom männlichen Hofnachfolger ist so weit internalisiert, dass einige befragte Frauen vehement die Überzeugung vertraten, dass es sich bei der patrilinearen Erbfolge in der Landwirtschaft um eine gesetzliche Regelung handle. Dies ist jedoch seit 1947 nicht mehr der Fall. Gleichwohl hat sich diese Vererbungspraxis im Alltagswissen der interviewten Landwirtinnen als feste Grundüberzeugung und Glaubenssatz verdichtet: „Das ist ja die Höfeordnung. Der älteste Sohn bekommt meistens den Hof.“. Dieses Phänomen kann auch verinnerlichte patrilineare Vererbungspraxis bezeichnet werden. Ein Phänomen, das ebenfalls andere Wissenschaftlerinnen im In- und Ausland beobachteten (Contzen 2004, Brandt 1994). Die praktische Umsetzung dieses verinnerlichteten Ansatzes führt zu einer fortwährenden Reproduktion von ungleichen Geschlechterverhältnissen bei der Hofnachfolge und damit zu einer Verstärkung des niedrigen Anteils an Betriebsleiterinnen.

Die Soziologin Antonia Kupfer betrachtet die Themen Arbeit und Liebe und inwieweit ungleiche Tauschverhältnisse die Geschlechterhierarchie aufrechterhalten. Sie konstatiert, dass Patrilinearität einen zentralen heteronormativen Modus darstelle, der Frauen in eine schwächere Position brächte (Kupfer 2017, S. 108). So sei „die Mobilität von Frauen in die Familie des Mannes mit einem Machtverlust verbunden, da sie ihrer eigenen Genealogie enteignet und die Kinder in die Familientradition des Mannes eingereiht wurden“ (ebd.).

Bei der patrilinearen Vererbungspraxis zeigt sich die Wirkungsweise der tradierten ungleichen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern im landwirtschaftlichen Kontext besonders deutlich, da es sich bei der geschlechtsbedingten Bevorzugung bzw. Benachteiligung nicht um ein juridisches Machtinstrument handelt, sondern um eine Praxis, die sich durch Reproduktion zu einem allgemeinen Glaubenssatz verfestigt hat und immer wieder bestätigt wird. Die fälschliche Annahme einer gesetzlich geregelten patrilinearen Vererbung von Höfen beeinflusst ebenfalls die Sozialisation der Kinder, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufwachsen.

Geschlechterdifferenzierte Sozialisation

Aus den empirischen Ergebnissen der Studie lässt sich der Schluss ableiten, dass die geschlechtsspezifische Sozialisation nach heteronormativem Muster einer der Hauptgründe für die andauernde männliche Dominanz bei den Hofnachfolgen darstellt. Viele der Interviewpartnerinnen erzählen von geschlechtsspezifischen Aufgaben, die sie als Kinder und Jugendliche auf den Höfen übernehmen mussten und durch die sie in geschlechtsspezifisch getrennte Territorien sozialisiert wurden:

„Ich habe drei Brüder, selber, und eine Schwester. Und bei uns war das auch so auf dem Hof, dass die Brüder, die gingen nach draußen, die konnten Trecker fahren und füttern. Und ich sollte dann irgendwie das Badezimmer putzen, oder dann war meine Mutter mal weg, dann sollte ich kochen. Warum kann ich nicht Trecker fahren und füttern?“ (Antonia, 22)

Landwirtschaftliches kulturelles Kapital, wie z.B. das Bedienen von Maschinen und Techniken des Ackerbaus bzw. der Feldarbeit wird oft nur den Söhnen weitergegeben. Gleichzeitig werden die Mädchen auf den Höfen oftmals schon früh hauswirtschaftlich sozialisiert. Somit erlernen diese Kinder schon in jungen Jahren, dass es eine geschlechtsspezifische Territorialität gibt und bestimmte Tätigkeiten als „männlich“ oder „weiblich“ zugeordnet werden (vgl. Krüger 1992). Dies erschwert ihnen später die anerzogenen geschlechtsspezifischen Barrieren zu überwinden (Krüger 1992, S. 325). Viele der befragten (potenziellen) Hofnachfolgerinnen berichten davon, dass sie sich durch das fehlende maschinenbezogene und landwirtschaftliche Wissen verunsichert fühlten und gehemmt, neue Erfahrungen auf anderen Betrieben zu sammeln, da dort davon ausgegangen werden würde, dass sie als Hofnachfolgerinnen z.B. Trecker fahren könnten.

„Und dann würde ich mich [beim Praktikumsbetrieb], glaube ich, mich als Noname vorstellen. Ich hätte vielleicht Agrarwissenschaften studiert, komme aber auch nicht unbedingt vom Betrieb. Ich weiß gar nicht, ob ich das sagen würde, weil ich würde da eigentlich so unvoreingenommen gerne reingehen, damit man an mich nicht so Erwartungen setzt, die ich niemals erfüllen kann, wie zum Beispiel Trecker fahren oder auch andere Dinge.“ (Marie, 21)

Die fehlende Einarbeitung in bestimmte „männlich“ konnotierte landwirtschaftliche Territorien stellt eine Verweigerung der landwirtschaftlichen Sozialisation von Töchtern dar. Dies hat Auswirkungen auf Kompetenzen und das Selbstwertgefühl der Töchter und hemmt diese wiederum, sich weiter zu professionalisieren. Die Sozialisationsverweigerung fußt jedoch nicht nur auf den traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen der Elterngeneration. Ihr liegt ein weiterer Aspekt zu Grunde: Einige Eltern bzw. insbesondere Väter, glauben ihre Töchter vor einem harten Leben in der Landwirtschaft schützen zu müssen. Die junge potenzielle Hofnachfolgerin Marie beschreibt den inneren Konflikt ihres Vaters folgendermaßen:

„Für ihn [war] das schon eine Hemmschwelle [...]: Soll ich jetzt wirklich das meiner Tochter beibringen, mit der Gefahr eventuell schon, dass sie dann den Betrieb übernimmt, aber er vielleicht schon wusste, dass es für mich ein leichteres Leben gibt, wenn ich das nicht machen würde zum Beispiel, und er halt-, ja, ich glaube, er fände es schon gut, wenn ich den Betrieb übernehmen möchte. Also, egal in welcher Form. Aber er weiß auch, was dahintersteckt und was ich alles vielleicht aufgeben würde und, dass er mir eigentlich ein leichteres Leben wünschen würde.“ (Marie, 21)

Die Sozialisationsverweigerung aus paternalistischen Motiven mag zunächst beschützend und sorgend anmuten. Nichtsdestotrotz steckt in ihr auch ein Verfügen über den Willen der Tochter. Der Vater glaubt besser als seine Tochter wissen zu können, welche Art von Leben gut für sie sei. Als „Besitzer und Beschützer“ (Becker-Schmidt 1989, S. 244) der Frauen der Familie - und der heteronormativen Logik folgend - als der objektiv denkende, rational Entscheidende, verweigert er damit seiner Tochter auf subtile Art den Zugang zum Hof. Dazu muss er den Grund dieser Weigerung gar nicht aussprechen, es ist ihm möglicherweise auch nicht bewusst. Seine Verweigerung alleine drückt schon sein Unbehagen mit dem Bruch mit der tradierten Geschlechtervorstellung aus.

Nicht nur die Verweigerung der Weitergabe landwirtschaftlicher Kompetenz stellt ein Hindernis für Frauen beim Zugang zur Position einer Betriebsleiterin dar. Auch die paternalistische Steuerung der Berufswahl der Töchter spielt eine Rolle. Einige der befragten Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufwuchsen und später einen Landwirt heirateten, erzählen davon, dass ihre Väter die Berufswahl der Kinder maßgeblich steuerten. Eine Interviewpartnerin erinnert sich folgendermaßen:

„Also mein Vater wollte unbedingt, dass ich eine hauswirtschaftliche Lehre mache und das war so sein Plan für mich. Und da habe ich dann erst so zähneknirschend zugestimmt.“ (Sabine, 52)

Mit der fehlenden Vermittlung von landwirtschaftlichem kulturellem Kapital geht häufig die Sozialisation zur Frau eines Landwirts einher. Hierzu gehört das Heranführen an hauswirtschaftliche Tätigkeiten schon im Kindesalter genauso, wie die Wahl des „richtigen“ Ausbildungsberufs (z.B. ländliche Hauswirtschaft, Banklehre etc.).

Geringe Permeabilität der Landwirtschaft: Zugang zu Land, Höfen und Kapital bei Existenzgründungen

Wie gelingt es Frauen, die nicht auf ein familiales Erbe zurückgreifen können und dennoch Zugang zu Höfen und Verfügungsgewalt über einen Betrieb erhalten? Dies ist durch die Gründung einer landwirtschaftlichen Existenz bzw. der außerfamiliären Übernahme eines Betriebs möglich. Bei der Existenzgründung ergeben sich die offenkundigen Barrieren zunächst aufgrund der Abweichung von der traditionellen Norm der familiären

Weitergabe landwirtschaftlichen Besitzes. Eine Neugründung bedarf daher eines hohen Kapitaleinsatzes, insbesondere wenn es sich um den Kauf von Land bzw. Gebäuden handelt. Da die Gründerinnen aus dem Sample nur wenig Eigenkapital zur Verfügung hatten und nur wenig geeignete Förderprogramme aus öffentlicher Hand für die landwirtschaftliche Existenzgründung der befragten Frauen zur Verfügung standen, wählten sie notgedrungen teils unkonventionelle Finanzierungslösungen. Dies hatte in einigen Fällen zur Folge, dass diese Frauen aus der Arbeitslosigkeit heraus gründeten, um so eine Gründungsförderung vom Jobcenter zu erhalten.

Neben diesen finanziellen Hemmnissen stellt sich die Suche nach geeigneten Höfen bzw. Flächen und Gebäuden als schwierig dar. Grund hierfür sind regional unterschiedliche Kauf- und Pachtpreise, die sich teils auf hohem Niveau befinden. Erschwerend kommt der Umstand hinzu, dass die Gründerinnen auf kaufkraftstarke Standorte angewiesen sind, da sie allesamt auf Direktvermarktungskonzepte setzen. Dies bedeutet, dass sie vor allem Land, Gebäude und Wohnräume im großstadtnahen Umfeld suchen - und dort liegt das Preisniveau höher als in peripheren Gebieten. Insbesondere die Suche nach Flächen, Gebäuden und Wohnraum in Kombination stellte sich für die befragten Frauen als schwierig dar.

Bei der Pacht von Flächen und Höfen zeigt sich eine weitere Barriere für die Existenzgründerinnen. Die Pachtverträge sind oft nur auf wenige Jahre befristet. Die Gründerinnen befinden sich dadurch in der prekären Lage die Vertragskonditionen stetig weiter aushandeln zu müssen und sich nicht sicher sein zu können, ob die Pacht weiterhin möglich sein wird. Langfristige Investitionen in den Betrieb sind somit sehr risikoreich. Darüber hinaus können diese Gründerinnen ihre Altersvorsorge - nicht wie sonst üblich - über ein Altenteil oder den späteren Verkauf von Flächen oder den Hof ergänzen, sondern müssen sich zusätzlich absichern. Ein weiterer Aspekt, der die Pacht sehr unattraktiv macht.

Eine weitere Möglichkeit, Zugang zu einem Hof zu bekommen, besteht in der außerfamiliären Hofübergabe. Dabei ergeben sich ganz eigene Hemmnisse. Der Erfolg einer solchen Hofübernahme ist vor allem an das Arrangement mit den abgebenden Besitzer*innen geknüpft. Hier spielt wiederum das tradierte Geschlechterverhältnis in der Landwirtschaft eine Rolle. Wie das Beispiel der Existenzgründerin Berit zeigt: Die studierte Landwirtin und ihr Partner, der keine landwirtschaftliche Ausbildung vorweisen kann, waren lange auf der Suche nach einem Hof, den sie über eine außerfamiliäre Hofübergabe übernehmen könnten, nachdem sie bereits einen eigenen Hof gegründet hatte, den ihr Partner aber nicht weiterführen wollte. Nach jahrelanger Suche wurden die beiden fündig: Ein älteres Ehepaar wollte ihren Hof an die beiden über eine Adoption abgeben. Die Interviewpartnerin erzählte, dass in den Augen des abgebendes Paares, wie selbstverständlich, ihr Mann als Betriebsleiter betrachtet und letztlich adoptiert wurde. Damit wurde er zum Betriebsleiter und nicht Berit. Die vormals autonome Existenzgründerin mit eigenem Betrieb beugte sich schließlich den heteronormativen Vorstellungen des Hofbesitzers (und ihres Mannes) und fügte sich dem ihr zugewiesenen Territorium der Sorgearbeit, anstatt aufzubegehren und ihre Position als Betriebsleiterin einzufordern.

Es stellt sich heraus, dass sobald einige der befragten - vormals selbstbestimmten- Existenzgründerinnen Kinder bekommen und in einer heterosexuellen Partnerschaft leben, sie durch die wie selbstverständlich ihnen zugeordnete Carearbeit den Führungs- und Besitzanspruch am Betrieb zumindest zum Teil verlieren. Dieses Muster verfestigt sich umso stärker, als dass diese Frauen oft mehrere Kinder in kurzen Abständen hintereinander bekommen. Auf dem Hof sind sie durch die Betreuungsarbeit, für die sie oft komplett allein verantwortlich sind, sehr gebunden und führen vor allem reproduktive Tätigkeiten aus.

3.2.6 Ermächtigungsstrategien

Diesen Hemmnissen zum Trotz entwickeln einige Frauen erfolgreiche Gegenstrategien, um dennoch Zugang zu Höfen zu erlangen. Im Folgenden werden einige dieser Strategien vorgestellt.

Akademische Professionalisierung

Akademische Professionalisierung ist wohl die häufigste Selbstermächtigungsstrategie der (angehenden) Betriebsleiterinnen. Viele Frauen nutzten ein agrarwissenschaftliches Studium als Einstieg in die Landwirtschaft – und zwar unabhängig davon, ob sie als (potenzielle) Hofnachfolgerinnen, Existenzgründerinnen oder Eingehatete den Zugang zu einem Hof anstrebten. Einer Interviewpartnerin fiel im Gespräch mit anderen Hofnachfolgerinnen auf, dass sie alle ein Studium absolviert hätten, anstatt zunächst eine praktische landwirtschaftliche Ausbildung zu wählen:

„Und die waren irgendwie auch so: „Ja. Wir hätten es irgendwie auch nicht gewusst, wo wir denn jetzt eine Ausbildung hätten machen können“, weil man erwartet ja irgendwie immer schon, dass der zumindest irgendwie die Grundlagen kann, der Azubi, obwohl es ja auch Quereinsteiger gibt. [...] Halt denkt man, man kann es halt nicht oder wie auch immer als Frau.“ (Antonia, 27)

Die Schilderung der Interviewpartnerin verdeutlicht, wie stark die landwirtschaftliche Sozialisationsverweigerung der Väter bei den jungen Frauen nachwirkt. Die Agrarstatistik gibt Anhaltspunkte, die dies untermauern: Der Anteil der Betriebsleiterinnen mit einem akademischen Abschluss ist fast doppelt so hoch wie der der Männer (DESTATIS 2021b). Nicht einmal die Hälfte der Betriebsleiterinnen in Deutschland verfügt über eine abgeschlossene landwirtschaftliche Ausbildung als höchsten Berufsabschluss. Wohingegen fast 70 % der Männer, die einen Hof führen, dies angaben. Allerdings muss dazu erwähnt werden, dass in der Agrarstatistik nach dem höchsten Bildungsabschluss gefragt wird. Daher ist es durchaus möglich, dass unter den Frauen mit einem höheren Abschluss, wie z.B. einem Studium, auch einige enthalten sind, die zusätzlich eine Lehre absolvierten. Die Zahlen zu den weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft spricht hingegen nicht unbedingt dafür: 2020 waren es nur 18,5 % weibliche landwirtschaftliche Auszubildende - und damit nur etwas mehr als 1.500 Frauen (BLE 2021, S.24ff.). Wie viele davon anstrebten Betriebsleiterin zu werden, ist nicht bekannt.

Die Barriere, eine praktische landwirtschaftliche Ausbildung zu beginnen, scheint bei den ausgebremsten Hofnachfolgerinnen besonders hoch zu sein. Larissa (28) erzählt, dass sie sich bewusst für ein agrarwissenschaftliches Studium und gegen eine Ausbildung entschieden hätte:

„So als Frau macht man vielleicht besser ein Studium, weil, ja wer weiß, auf dem landwirtschaftlichen Betrieb, ob man dann da alles kann, das muss man erst lernen.“ (Larissa, 28)

Ein Studium „verschleiert“, im Gegensatz zu einer praktischen Ausbildung, die fehlenden praktischen landwirtschaftlichen Kenntnisse der nicht landwirtschaftlich sozialisierten Hofnachfolgerinnen und der Frauen, die nicht auf einem Hof aufwuchsen, da im akademischen Kontext diese Sozialisationslücke zunächst nicht sichtbar wird. Die akademische Professionalisierung stellt daher für die Hofnachfolgerinnen eine geeignete Strategie dar, um trotzdem Zugang zum elterlichen Betrieb zu erlangen. Auch für Frauen, die extern, d.h. ohne elterlichen Betrieb, Zugang zu einem Hof erlangen möchten, stellt ein landwirtschaftliches Studium eine geringere Eintrittsschwelle dar. Hofnachfolgerinnen hingegen schaffen neben dem Erlernen von agrarwissenschaftlichem Grundwissen in einem Umfeld, in dem sie nicht direkt als nicht-landwirtschaftlich-Sozialisierte negativ auffallen, zudem die Voraussetzung als wirtschaftsfähige Erbin anerkannt zu werden. Das Studium eröffnet ihnen darüber hinaus die Möglichkeit, sich landwirtschaftliches Wissen unabhängig von ihren Vätern selbst anzueignen und fördert ihr Selbstbewusstsein. Das Studium wirkt vielfach empowernd auf die potenziellen Betriebsleiterinnen. Sie erhalten neue landwirtschaftliche Impulse fernab der tradierten Bewirtschaftungspraktiken auf dem elterlichen Betrieb. Die fundierte akademische Ausbildung hilft den jungen Frauen auch dabei, Businesspläne für ihre (potenziell) zukünftigen Betriebe zu entwickeln. Dieses Selbstbewusstsein und die neuen landwirtschaftlichen Geschäfts- und Bewirtschaftungsideen nutzen sie, um mit ihren Eltern offensiv in Verhandlung über die Hofnachfolge zu treten, oder aber um einen eigenen Betrieb

zu gründen. Darüber hinaus knüpfen die Frauen wertvolle Kontakte zu anderen Hofnachfolgerinnen und Betriebsleiterinnen, die wichtige positive Rollenvorbilder darstellen, an denen sie sich orientieren können.

Positive Modelle und Vorbilder

Bei der Überwindung der tradierten Geschlechterbarrieren in der Landwirtschaft hat sich die Orientierung an positiven Modellen und Vorbildern als erfolgreich erwiesen. In einigen Fällen spielen hierbei die Mütter und andere weibliche Rollenvorbilder eine entscheidende Rolle. Ein Beispiel hierfür sind die Mütter einiger potenzieller Hofnachfolgerinnen. Sie sind oft außerlandwirtschaftlich beschäftigt und bestärken ihre Töchter darin, ihrem landwirtschaftlichen Interesse zu folgen.

„Also meine Mutter war da eher so, dass sie sagte: „Ja, jetzt komm! Jetzt fahre Du [den Trecker] auch mal oder so, damit Du das auch kannst.“ Und meine Oma das komplette Gegenteil. „Oh Gott, das Mädels. Das kann das doch nicht!“ “ (Larissa, 28)

Die modernen Mütter stellen den Gegenpol zu den traditionellen Familienmitgliedern dar, die noch an der überkommenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Landwirtschaft festhalten. Statt die tradierten Geschlechterrollenstereotype zu reproduzieren, brechen sie sie auf und ermutigen ihre Töchter sich in den „männlichen“ Territorien der Landwirtschaft zu betätigen. Sie fungieren als Komplizinnen bei Gesprächen und Verhandlungen mit dem Vater oder anderen Familienmitgliedern und leben den Töchtern ein gewisses Maß an Unabhängigkeit vor. Manche Mütter fordern ihre Ehemänner auch explizit dazu auf, ihrer landwirtschaftlichen Erziehungsaufgabe auch den Töchtern gegenüber gerecht zu werden.

Neben den Müttern sind es oft andere weibliche Familienmitglieder, oder Bekannte, die den potenziellen Hofnachfolgerinnen ein unabhängiges Leben als Betriebsleiterin vorleben.

„Meine Cousine hat 2010 oder so gerade den Betrieb übernommen. Also ich kannte quasi jetzt auch eine, die Betriebsleiterin war. Und irgendwie habe ich das halt irgendwie schon immer so ein bisschen bewundert. [...] Und die hat auch immer alles selber mit ihrem Schlepper gemacht und so und nicht irgendwie die Männer oder so. [...] Und dann wollte ich das auch irgendwie. Und dann habe ich halt so bei der Landjugend festgestellt, dass es auch noch andere gibt vielleicht, oder also, dass es vielleicht auch einfach egal ist, ob man eine Frau ist oder so.“ (Larissa, 28)

Auch für die Existenzgründerinnen sind solche Vorbilder von großer Bedeutung. Bei ihnen sind es jedoch nicht Familienmitglieder, die sie bestärken oder als Vorbild dienen. Die Existenzgründerinnen finden positive Modelle durch die Arbeit auf anderen Höfen, bei Praktika, oder aber auch in ihrer Jugend bei der Mitarbeit auf landwirtschaftlichen Betrieben.

Komplizenschaft

Insbesondere bei den Existenzgründerinnen tauchen immer wieder bürokratische und finanzielle Hürden vor ihrem Gründungsvorhaben auf. Formen der Komplizenschaft (Ziemer 2013) und unterstützende Personen ermöglichen ihnen den Zugang zu selbstbestimmter landwirtschaftlicher Produktion, trotz aller Hürden, zu erlangen. Gesa Ziemer versteht unter dem Begriff der Komplizenschaft eine „neue Perspektive auf Kollektivität“ (Ziemer 2013). Sie tritt dann ein, wenn kreativ mit Strukturen umgegangen wird, wenn diese verändert, adaptiert oder gar neu erfunden werden, um Möglichkeits- und Handlungsspielräume zu schaffen.

Ein solches Beispiel für Komplizenschaft ist die Hilfe einer Angestellten des Jobcenters beim Gründungsvorhaben einer Interviewpartnerin:

„Nach zwei Jahren habe ich dann noch einen Gründungszuschuss vom Arbeitsamt beantragt. Den habe ich auch gekriegt, weil die Frau von dieser Beratungsstelle so nett war, meine Zahlen so zu drehen, dass das klappt. Die wusste das, wie das aussehen muss.“ (Rieke, 35)

Durch den kreativen Umgang mit der Antragsstellung erweitert diese Behördenmitarbeiterin den Handlungsspielraum der Existenzgründerin erheblich, sodass ihr schließlich die Gründung des eigenen Betriebes aufgrund dessen gelingt.

Trennung von Arbeit und Liebe

Eine weitere Strategie für den Erhalt bzw. das Erlangen des Betriebsleiterinnenstatus besteht darin, die Liebesbeziehung und den Betrieb zu trennen. Diese Frauen wählen ganz bewusst dieses Lebensmodell und fechten ihre Unabhängigkeit dem Partner sowie dessen Familie und ihren Familien gegenüber aus. Damit durchbrechen sie die heteronormative Machtverhältnisse mehrfach: Indem sie sich gegen das Konzept des traditionellen Familienbetriebes entscheiden, indem sie ein „männlich“ konnotiertes Territorium als Betriebsleiterin und praktisch landwirtschaftlich Tätige für sich reklamieren und in dem sie die Care-Tätigkeiten zwischen sich und ihrem Partner gleichberechtigt aufteilen - und dadurch auch noch das geschlechtsspezifische Territorium des Mannes aufbrechen. Damit schaffen sie ein Modell, das die Historikerinnen Gisela Bock und Barbara Duden schon 1977 als die Voraussetzung für die Verwirklichung von Selbstbestimmung von Frauen nannten: Die klare Trennung zwischen Arbeit und Liebe (Bock und Duden 1977, S.185).

Pluriaktivität als Notwendigkeit

Bei der Betrachtung der (geplanten) Betriebsausrichtungen der Frauen, die auf dem Weg sind Betriebsleiterin zu werden bzw. bereits einen Hof führen, fällt auf, dass es sich sehr oft um innovative nachhaltige Konzepte mit Direktvermarktung handelt. Dabei sind es nicht unbedingt nur ökologisch zertifizierte Bewirtschaftungskonzepte. Vielmehr bestehen diese aus hofeigener Weiterverarbeitung, wenig Zukauf von Inputs von außen, innovativen Vermarktungskonzepten und dem geschickten Einbinden von hofnahen Dienstleistungsangeboten, wie z.B. Erlebnispädagogik.

Dass sich viele der befragten Frauen für nachhaltige, ökologische Bewirtschaftungskonzepte, oft in Kombination mit Direktvermarktung, entscheiden, stellt für viele sie schlichtweg eine überlebensnotwendige Strategie dar. Sie streben nach Autonomie - und das nicht nur in ihrer Bewirtschaftung, sondern auch in ihren Partnerschaften. Pluriaktivität stellt für fast alle Frauen eine Notwendigkeit dar, durch die oft geringe Flächenausstattung von Betrieben von Existenzgründerinnen und auch manchen Hofnachfolgerinnen sind diese darauf angewiesen, über die Weiterverarbeitung ihrer Produkte und Direktvermarktung Gewinn zu erzielen. Somit könnte man argumentieren, dass der Prozess der Repeasantization (van der Ploeg 2008), der eine Rückbesinnung auf bäuerliche Landwirtschaftspraktiken, hofeigene Weiterverarbeitung und Vermarktung der Produkte sowie Diversifizierung des Betriebes umfasst, durch Frauen weiter vorangetrieben wird und gleichzeitig eine erfolgreiche Strategie gegen die heteronormativen Machtstrukturen in der Landwirtschaft darstellt.

3.2.7 Fazit

Die Erkenntnisse bezüglich der heteronormativen Geschlechtervorstellungen, die Problematik gegenwärtiger Geschlechterverhältnisse und Formen der Unterprivilegierung von Frauen durch die Übernahme von Care- und Reproduktionsarbeit sind nicht neu. Viele der zitierten Wissenschaftlerinnen formulierten ihre Theorien bereits in den 1970er und -80er Jahren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass ihre Theorien veraltet sind, ganz im Gegenteil. Gerade im landwirtschaftlichen Kontext sind Theorien zu Geschlechterverhältnissen und heteronormativen Machtformationen aktueller denn je. Schließlich vollziehen sich in diesem Wirtschaftszweig

gesellschaftliche Wandlungsprozesse besonders langsam, wie die aktuelle Landwirtschaftszählung nunmehr aufs Neue beweist (DESTATIS 2021).

In diesem Beitrag konnten einige der Barrieren und Ausschlussmechanismen identifiziert werden, die zu der männlichen Dominanz bei den Betriebsleitungen führen. Dabei zeigt sich, dass geschlechtsspezifisch ungleiche Machtformationen die Grundlage für den Ausschluss von Frauen aus Entscheidungsbefugnissen und Verfügungsgewalt über Höfe bilden. In dieser Machtdynamik zeigen sich die einzelnen Barrieren wie die Verinnerlichung von geschlechtsspezifischen Territorialitäten, die geschlechterdifferenzierte Sozialisation, die ungleiche Verteilung von Carearbeit, die patrilineare Vererbungspraxis und die Retraditionalisierung vielmehr als miteinander verknüpfte Symptome.

Nichtsdestotrotz konnte auch dargelegt werden, dass ein Wandel möglich ist – und auch gelebt wird. Dies beweisen die verschiedenen Ermächtigungsstrategien der Frauen. Einige Frauen ermöglichen sich so Handlungsspielräume, um Zugang zu selbstbestimmter landwirtschaftlicher Produktion zu erlangen. Sie finden Strategien, der männlichen Vormachtstellung in der Landwirtschaft zu trotzen. Dabei spielen vor allem Autonomie fördernde Mechanismen eine wichtige Rolle: Akkumulation von landwirtschaftlichem Wissen, die Trennung von Arbeit und Liebe sowie innovative (nachhaltige) Bewirtschaftungspraktiken, oft in Kombination mit eigener Weiterverarbeitung und Vermarktung.

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass für eine geschlechtergerechte Landwirtschaft, das Durchbrechen von heteronormativen Geschlechterverhältnissen nötig ist. Dabei genügt es nicht, nur Frauenförderung zu betreiben. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass die Verinnerlichung von naturalisierten Geschlechtercharakteren und ihre Umsetzung in Form von geschlechtsspezifischen Territorialitäten - und damit die Unterstellung von Zweigeschlechtlichkeit - nicht nur Frauen benachteiligt, sondern eine diverse und gerechte Landwirtschaft generell verhindert.

Das Wissen um die Barrieren und Ermächtigungsstrategien kann genutzt werden, um von politischer Seite neue Handlungsspielräume für alle Geschlechter und Lebensformen zu eröffnen. Dafür bedarf es eines offenen Diskurses über veraltete Geschlechterbilder, Aufklärung über die regional unterschiedlichen Vererbungspraxen und Empowerment der Hofnachfolgerinnen, eingeheirateten Frauen und Quereinsteigerinnen. Hierzu ist Aufklärungsarbeit erforderlich – in Universitäten, Meister- und Fachhochschulen sowie in der landwirtschaftlichen Lehre. Diese Aufklärungsarbeit sollte sich allerdings nicht nur an die Frauen richten, eine geschlechtergerechte Landwirtschaft geht alle an.

3.3 Hinter den Kulissen - Die Vielfältigkeit der Lebensrollen von Frauen in der Landwirtschaft und deren Rollenkonflikt- sowie Arbeitsbelastungspotenziale am Beispiel der Mutterrolle

Anika Bolten

3.3.1 Einleitung und Hintergrund

„Also, wir haben ja zu anfangs so diese ganzen Rollen einmal aufgeschrieben. Und ich kann jetzt aus meiner persönlichen Sicht sagen, dass ich nicht immer allen Rollen so gerecht werde, wie ich es gerne möchte. Weil mein Tag leider nur vierundzwanzig Stunden hat. Ich bräuchte eigentlich ein bisschen mehr um all das zu schaffen, was bei mir auf dem Plan steht oder was gemacht werden muss, was mir auferlegt wird.“ (TN3.10)

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sind Produzentinnen, Direktvermarkterinnen und Betriebsleiterinnen. Sie sind für den Haushalt und das Büro zuständig, fahren die Kinder morgens zur Schule und nachmittags zum Sport. Sie schlichten Streitigkeiten und pflegen die Altenteiler:innen. Auf der privaten und familiären Ebene sind sie (Schwieger-) Tochter, Ehefrau oder Partnerin und Mutter. All diese Rollen haben sich im Lauf der Zeit, z. B. durch den Strukturwandel und der Emanzipation, verändert und erweitert. Durch die gewandelten Rollenanforderungen und Vielzahl an Rollen „haben für die Landfrauen [folglich die] Zahl und [die] Intensität der Rollenkonflikte zugenommen; mit dem Zwang zum Setzen von Prioritäten ist das ständig am ‚Gewissen der Bäuerin‘ nagende Konfliktpotenzial gewachsen“ (Niebuer 1988, S. 113). Die von Niebuer (1988) angesprochenen Rollenkonflikte verstärken sich in landwirtschaftlichen Familienbetrieben vor allem durch die räumliche Nähe zwischen Familien- und Betriebsleben. Das liegt daran, dass sich die Rollen im Miteinander vermischen und im Handeln kaum trennbar sind (Aselmeier et al. 2017). „In Familien ist es nicht immer so ganz klar, welchen Hut ich gerade auf habe. Das wäre nicht weiter schlimm, wenn sich die familiären und die betrieblichen Anforderungen nicht teilweise widersprechen würden“ (Aselmeier et al. 2017, S. 97). So muss eine Betriebsleiterin Aufgaben delegieren – auch an den eigenen Partner/ die eigene Partnerin. Diese Delegationen innerhalb der betrieblichen Arbeit können infolgedessen zu Konflikten innerhalb der privaten Beziehungen führen.

Wenn über Lebensrollen und Rollenbilder gesprochen wird, sollte immer berücksichtigt werden, dass jede einzelne Rolle aus Rollensegmenten bzw. Unterrollen besteht. In Morenos Rollenanalyse wird deshalb auch eine Rolle als Cluster aufgefasst. Die Rolle der Mutter setzte sich z. B. aus den Rollensegmenten der Gebälerin, Ernährerin, Liebhaberin, Pflegerin, Hüterin, Erzieherin und vielen mehr zusammen. Wird eine dieser Rollen beansprucht, bleiben die andere latent im Hintergrund, aber beeinflussen dennoch die aktivierte Rolle. Ist z. B. eine strenge Maßnahme durch die Erzieherin der Mutterrolle gefordert, so sind die Liebhaberin bzw. Hüterin zwar nicht aktiv, können trotzdem Einfluss auf das Denken und Handeln der Erzieherin haben. Das Cluster der Mutter zeigt somit ein Konfliktpotenzial. Moreno nennt dies den Cluster-Effekt einer Rolle (Leutz 1974). Für eine bessere Verständlichkeit wird die Summe aller Rollensegmente auch als Rollenset (Mutter) bezeichnet (Vester 2009). Der Rollenhaushalt hingegen steht für die Summe aller sozialen Rollen(-sets) eines Individuums - Mutter, Landwirtin, Putzfrau, Ehrenamtliche etc. (Wiswede 1977). „Soziale Rollen bezeichnen Ansprüche der Gesellschaft an die Träger von Positionen, die von zweierlei Art sein können: einmal Ansprüche an das Verhalten der Träger von Positionen (Rollenverhalten), zum anderen Ansprüche an sein Aussehen und seinen Charakter (Rollenattribute)“ (Dahrendorf 1977). Soziale Rollen sagen also nicht das tatsächliche Verhalten einer Person voraus, sondern spiegeln die Erwartungen der Gesellschaft an eine bestimmte Rolle wider. Bezüglich dieser auf diese Ansprüche an die sozialen Rollen schreibt Bendrin-Wahl (1991), dass einer der Gründe für die schwierige Situation der Frauen auf dem Land ist, mit einer traditionell, verfestigten „Rollenerwartung [...] als jederzeit verfügbare ‚billige Arbeitskraft‘“ konfrontiert zu werden. Wenn Ansprüche bzw. Erwartungen

widersprüchlich sind bzw. ein Individuum durch sein Verhalten von den an ihn gerichteten Erwartungen abweicht, können Konflikte entstehen. „Ein Konflikt ist definitionsgemäß ein Zusammenprallen von Erwartungen, von Verhaltenstendenzen, Ansichten und Interessen, eine Unvereinbarkeit im Denken, Fühlen oder Handeln. Dies ist meistens mit emotionaler Belastung und mit Blockaden verbunden“ (Gasser 2004, S. 115). Nach Leutz (1974) können Rollenkonflikte zu psychischen Störungen und Leiden führen. Wenn Rollenkonflikte nicht gelöst oder über einen längeren Zeitraum aufrecht erhalten bleiben, führen sie zu einer emotionalen Erschöpfung und zu Burnout Symptomen (Wagner 2009).

Mit der Geburt eines Kindes und der Entstehung der Mutter-Rolle können sich traditionelle Rollenmuster manifestieren (Schmitt 1997). Mehrheitlich übernehmen die Frauen dann die Care- Arbeit. Care-Arbeiten umfassen reproduktive Fürsorge- und Pflegearbeiten, die u.a. Tätigkeitsfelder wie Hausarbeit, Kinderbetreuung, Alten- und Krankenpflege enthalten (Brückner 2009; Notz 2008).

Mit Hilfe des Rollenstress-Modells von Kahn (1978; Kahn und Byosier 1992) und weiteren Ergänzungen, die in Tabelle 4 zusammengefasst sind, sollen Konflikt- und Belastungspotenziale rund um das Rollencluster bzw. Rollenset der „Mutter“ identifiziert und diskutiert werden.

Tabelle 4: Das Modell des Rollenstress

Konflikt und Belastung	Erläuterung
Intra-Sender-Konflikt (IASK)	Ein Rollensender stellt widersprüchliche Erwartungen an den Rollenträger. Form eines Intra-Rollenkonflikts.
Inter-Sender-Konflikt (IESK)	Von mindestens zwei Rollensendern werden unvereinbare Erwartungen an den Rollenträger gestellt. Form eines Intra-Rollenkonflikts.
Inter-Rollenkonflikt (IRK)	Ein Rollenträger versucht die Erwartungen mehrerer miteinander unvereinbarer Rollen zu erfüllen.
Person-Rollen-Konflikt (PRK):	Die Rollenerwartungen und die Werthaltung eines Rollenträgers sind widersprüchlich.
Rollenüberlastung	Ist eine Erweiterung der Inter-Sender- und Person-Rollen-Konflikte, die als Belastung wahrgenommen wird (Wiswede, 1977). Dies entsteht, wenn der Rollenempfänger zu viele Rollen gleichzeitig ausfüllen soll oder ihm zur nötigen Umsetzung die Kompetenz fehlt (Kauffeld, 2011).
Rollenunterforderung	Die Rollenerwartung an den Rollenempfänger ist zu gering.
Rollenambiguität	Kahn et al. weisen mit der Rollenambiguität auf die Mehrdeutigkeit von Rollen hin (Wiswede, 1977). Die Rollenerwartung ist somit dem Rollenempfänger unklar oder wird nicht verstanden (Kauffeld, 2011).
Rollenverlust und Rollenwechsel	Eine Veränderung des Rollenhaushalts. „Belastende Lebensereignisse“ sind häufig auf Rollenverluste und Rollenwechsel zurückzuführen (Meyer, 2000, S. 42).

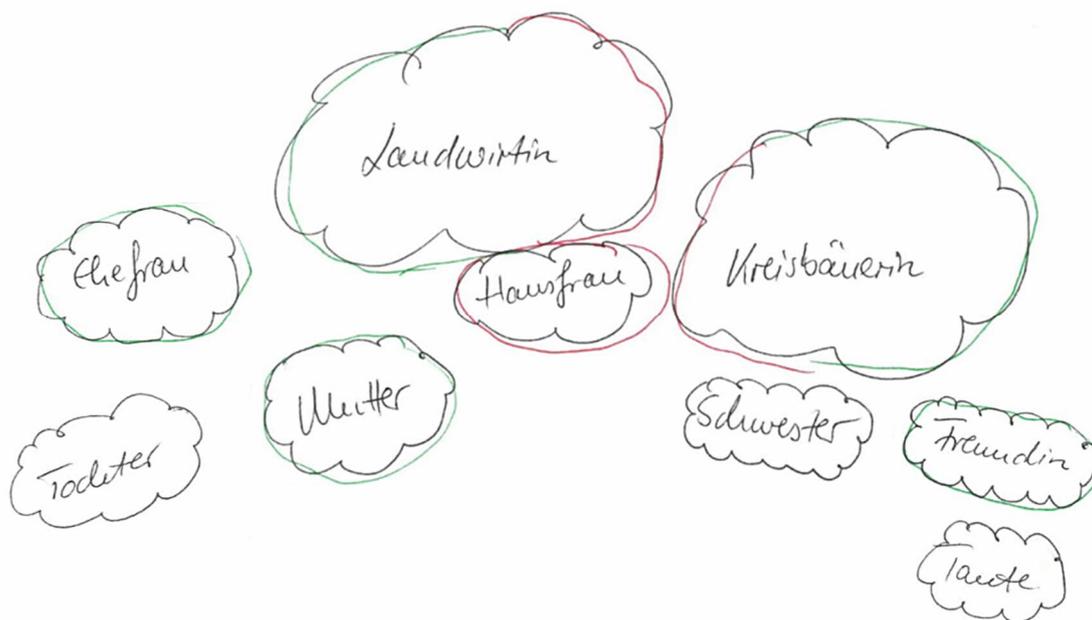
Quelle: Kahn (1978); Kahn und Byosier (1992) und Ergänzungen weiterer Konflikt- und Belastungspotenzialen in Anlehnung an Kauffeld (2011, S. 231)

3.3.2 Material und Methode

Zusammen mit dem Kooperationspartner des Thünen- Instituts in Braunschweig wurden im Winter 2019/ 2020 insgesamt elf Workshops mit insgesamt 128 Teilnehmerinnen (TN) in ganz Deutschland durchgeführt (s. Kapitel 2.1.1). In Anlehnung an die Persönlichkeitsmodelle „das innere Team“ von Schulz von Thun (Schulz von Thun und Stegemann 2009) und „Parts Party“ von Virginia Satir (vgl. Renoldner et al. 2017) entstand die Aufgabe „Welche Rollen habe ich?“, in der die Frauen ihre Lebensrollen bzw. ihren gesamten Rollenhaushalt aufgeschrieben haben.

Jede Rolle wurde daraufhin mit unterschiedlich großen Kreisen eingezeichnet, je nachdem, wie viel Zeit diese Rolle einnahm. Im Anschluss sollten die TN die Rollen grün markieren, die sie gerne ausführen, aber für deren Ausführung gefühlt zu wenig Zeit haben. In Rot wurden die Lebensrollen gekennzeichnet, die die TN als belastend wahrnahmen. Im darauffolgenden Gespräch wurden die einzelnen Rollen sowie die farbliche Markierung besprochen und diskutiert. Das sich daraus ergebende Datenmaterial aus Arbeitsblättern und Diskussionen wurde im Nachgang verschriftlicht. Wie die Kreise und die Markierungen auf den einzelnen Arbeitsblättern aussahen, zeigt Abbildung 5. Es gab einige Frauen, die aus der eigenen Initiative heraus einzelne Rollen gleichzeitig rot und grün markiert haben. In Abbildung 5 sind dies die Rollen der Landwirtin und Kreisbäuerin.

Abbildung 5: Beispiel der Rollenaufgaben einer Teilnehmerin aus einem Workshop



Quelle: Regionale Auftaktworkshops

Für die Auswertungen wurden zunächst alle Rollen aufgelistet und in themenspezifische Kategorien zusammengefasst. Die unterschiedlichen Flächengrößen der einzelnen Kreise wurden bestimmt, können jedoch wegen der mangelnden Vergleichbarkeit aufgrund fehlender Objektivität nur eingeschränkt verwendet werden. Die Transkripte wurden nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014) analysiert. Im ersten Schritt wurde nach dem inhaltlich strukturierten Schema unter Verwendung und kontinuierlicher Anpassung der Kategorien gearbeitet. Im zweiten Schritt konnten mit Hilfe einer Segmentierungsmatrix aus Rollenkonflikten, Rollenbelastungen (Tabelle 5) und den Kategorien die Zusammenhänge beider Ansätze diskutiert werden. Die Auswertung der grün markierten Rollen war nur mit den Transkripten möglich, da viel TN Rollen, die sie ‚gerne‘ ausüben grün markiert hatten, was jedoch nicht die ursprüngliche Arbeitsaufgabe war.

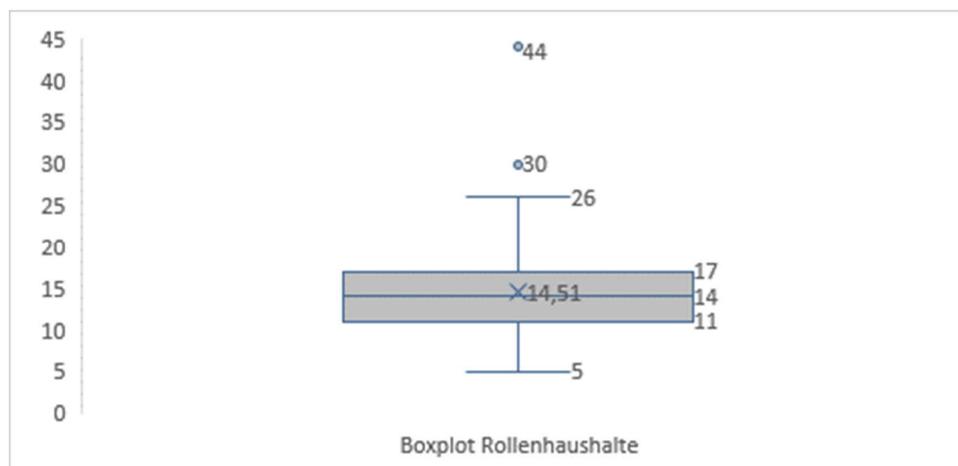
3.3.3 Ergebnisse und Diskussion

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Rollenaufgabe der Workshops vorgestellt. Sie beinhalten einfache statistische Auswertungen aller Rollen sowie der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2014) unter besonderer Berücksichtigung der Mutterrolle.

3.3.3.1 Häufigkeiten, Verteilungen und Kategorien

Insgesamt können 117 Arbeitsblätter mit 1698 Rollen ausgewertet werden. Von den 1698 Rollen sind 203 rot, 509 grün und 39 rot-grün von den TN eingezeichnet bzw. markiert worden. In Abbildung 5 ist zu erkennen, dass die Rolle der Hausfrau rot, die Landwirtin und Kreisbäuerin rot-grün und die Rollen der Mutter, Ehefrau und Freundin grün markiert sind. Alle nicht zusätzlich farblich markierten Rollen sind neutral (schwarz; in der Abbildung 5 sind dies die Rollen der Tochter, Tante und Schwester). Die Anordnung der Rollen in Abbildung 5 sind zum Zweck der besseren Darstellung geändert, aber die Größenverhältnisse der einzelnen Rollen sind beibehalten. Somit lässt sich im Beispiel (Abbildung 5) feststellen, dass die Rolle der Landwirtin mehr Zeit und Raum eingenommen hat als die Mutter.

Abbildung 6: Verteilung der Rollen pro Rollenhaushalt inkl. Mittelwert



Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 6 zeigt die Verteilung der 1698 Rollen auf die 117 TN. Den geringsten Rollenhaushalt weist eine TN aus dem Workshop in Baden-Württemberg mit 5 Rollen auf; den größten Rollenhaushalt mit 44 Rollen hat eine TN aus dem Workshop in NRW. Im Durchschnitt haben die TN 14,5 Rollen aufgeschrieben; im Median 14. Die Rollenhaushalte mit 30 und 44 Rollen stellen jedoch Ausreißer dar.

Die 1698 Rollen wurden in die folgenden Hauptkategorien (HK) unterteilt:

- vertrauensvolle, soziale Beziehung (VSB)
- Care-Arbeit
- Arbeit und Beruf
- Freizeit

Diese Kategorien weisen weitere Unterkategorien (UK) auf. Die in Abbildung 5 rot-grün markierte Landwirtin gehört zum Beispiel zur UK „Tätigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb“ der HK „Arbeit und Beruf“ an.

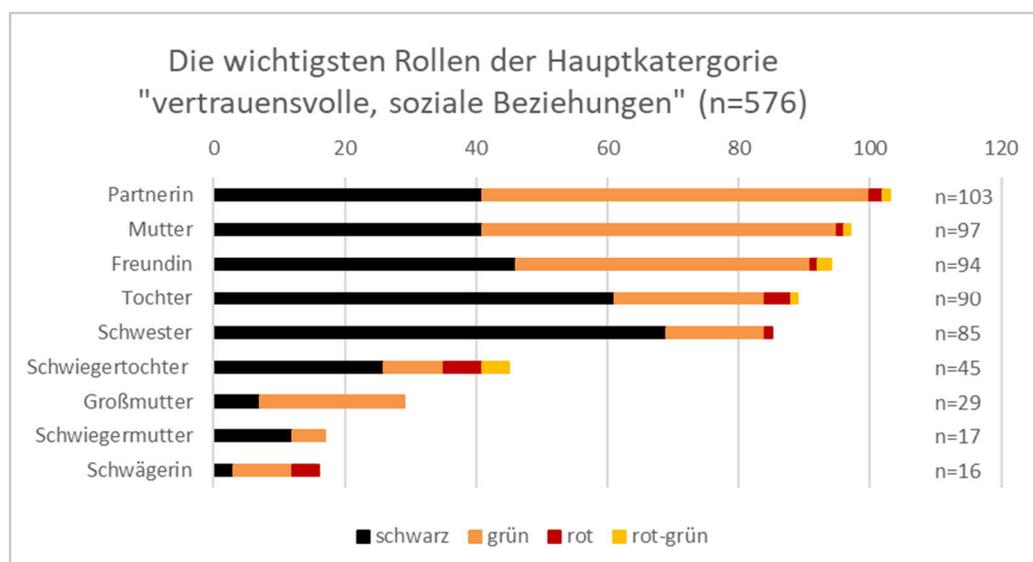
Tabelle 5: Anzahlen der roten und rot-grünen Rollen pro Hauptkategorie

Hauptkategorien (HK)	Summe rote Rollen	Summe rot-grüne Rollen
Vertrauensvolle, soziale Beziehungen	21	9
Arbeit und Beruf	59	11,5
Care-Arbeit	111	8,5
Freizeit	10	7
Sonstige nicht zuzuordnende Rollen	2	3
Summe Rollen	203	39

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 5 zeigt die Verteilung der roten und rot-grünen Rollen auf die einzelnen Hauptkategorien. Das sind die Rollen, die als belastend wahrgenommen wurden (rot) oder, die die TN als zwiespältig bewertet haben (rot-grün). Zu erkennen ist, dass die meisten roten Rollen bei der HK „Care-Arbeit“ zu finden sind (n=111). 29 dieser roten Rollen können der UK „Putzen“ wie z. B. Putzfrau, Putzfee etc. zugeordnet werden. Auch die UK „Haushalt“ mit Rollen wie Hausfrau, Haushälterin etc. hat viele rote Markierungen erhalten (n=25). Erschreckend hoch ist der Anteil an roten (n=24) und rot-grünen (n=8) Rollen in der UK „Tätigkeit im landwirtschaftlichen Betrieb“ der HK „Arbeit und Beruf“. Bei insgesamt 144 Rollen dieser UK macht dies einen Anteil von 22% aus und ist ein erster Hinweis für mögliche Rollenkonflikte durch eine Überbelastung sowie für innere Konflikte mit dieser Rolle selbst. Bei der HK „Freizeit“ wurden hauptsächlich Rollen des Ehrenamtes in vorsitzenden Positionen rot markiert, da diese i. d. R. zu viel Zeit in Anspruch genommen haben. Ein Beispiel für eine vollständige Verteilung der wichtigsten Rollensets der HK „vertrauensvolle, soziale Beziehung“ zeigt die Abbildung 7.

Abbildung 7: Verteilung der wichtigsten Rollen der Hauptkategorie „VSB“



Quelle: Eigene Darstellung

Mit insgesamt 576 Rollen ist die HK „VSB“ mit 39,6% anteilig die stärkste. Wie der Abbildung 7 zur entnehmen ist, haben 82,9% der TN der regionalen Workshops die Rolle der Mutter aufgeschrieben (n=97). Bei 20 TN war

die Mutter-Rolle im Vergleich zu allen anderen die größte Rolle. Bei weiteren 21 TN weist die Mutterrolle die größte Rolle der HK „VSB“ auf. Es ist offensichtlich, dass die Rolle der Mutter ein wesentlicher und wichtiger Bestandteil der Selbstdarstellung und des Selbstbildes der TN ist. Aus diesem Grund wird sich das Rollenset der Mutter im weiteren Verlauf genauer angeschaut. Mögliche innere Rollenkonflikte, aber auch Konflikte mit anderen Rollen werden diskutiert.

3.3.3.2 Mutter

Die Rolle der Mutter ist sehr häufig aufgeschrieben worden (n=97) und verteilt sich farblich markiert wie folgt: 42,3% schwarz, 55,7% grün, 1,0% rot und 1,0% rot-grün (siehe Abbildung 7). Oft spielt sie eine sehr große, wichtige sowie präzente Rolle (wie oben bezüglich der Kreisflächen beschrieben) für die Teilnehmerinnen (z.B. bei TN 1.3, 1.8, 1.4, 8.8, 7.5, 1.7, 7.3):

„In erster Linie, und das ist für mich die größte Rolle, bin ich Mutter, weil das ist meine Tagesbeschäftigung 24/7 Tage die Woche.“ (TN 7.3)

Rot und rot-grüne Markierung

Bei der TN 6.11 ist die Rolle der Mutter rot markiert, was daran liegt, dass die Rollen Taxi und Hausfrau für sie Rollensegmente der Mutter sind, welche sie als belastend wahrnimmt. Diese beiden Rollen sind ebenfalls rot markiert. So gehören bei ihr zum Rollenset der Mutter z. B. die Kinderbetreuung und das Hin-und-her-Fahren der Kinder dazu. Jedoch sind es zu viele Taxifahrten, die zu viel Zeit in Anspruch nehmen. Gartenarbeit gehört für sie prinzipiell auch zur Mutter-Rolle „versuche ich in die Zeit ein zuschieben, die ich ja als Mutter verbringe, eigentlich so.“ Die Rolle der Gärtnerin hat sie jedoch nicht aufgeschrieben. TN 4.1 hat ihre Mutter-Rolle rot und grün ‚gesprenkelt‘ markiert, weil es mit den Kindern hin und wieder zu Beziehungskonflikten kommt respektive in der Vergangenheit gekommen ist:

„Als Mutter ist auch schon mal schwierig. Das ist aber phasenweise. Das waren mal Zeiten, da konnte ich es mit meinen Töchtern überhaupt nicht und inzwischen bin ich sowas wie beste Freundin. Mit dem Sohn ist es mal so und mal so.“ (TN 4.1)

Zu wenig Zeit

Bei der Rolle der Mutter werden unabhängig von der farblichen Markierung häufig zwei Konflikte genannt. Zum einen die wenige bzw. knappe gemeinsame Zeit mit den Kindern (z.B. bei TN 6.1, 4.8, 6.1, 9.8, 11.9, 11.8, 8.1, 10.11):

„Auf jeden Fall bin ich halt jetzt sehr viel mit draußen und drunter leiden halt besonders die Kinder. Ich hätte gerne die Mutter-Rolle wieder mehr, also die habe ich auch grün markiert, (...) und ich sehe nicht, wenn sie aufwachen und auch nicht, wenn sie ins Bett gehen, also ich kriege das gerade halt nicht mit und unser Sohn ist jetzt vier Monate und das ist halt nicht so schön.“ (TN 10.11)

Kinder als Mitläufer

Zum anderen, dass die Kinder sich den betrieblichen Abläufen unterordnen müssen und die Kinderbetreuung parallel zum Arbeitsprozess stattfindet (z. B. bei TN 2.12, 8.2 und 8.1, 10.10), wobei das Beispiel von TN 11.9 beide Punkte gleichzeitig kritisiert:

„Weil ich doch tatsächlich das Gefühl habe, die kommen ganz oft zu kurz oder laufen nebenher oder ja. (...) Wenn man in der Erntezeit, (...), man muss irgendwie da sein. (...) Also ich finde, also mir kommen mindestens zu siebzig Prozent die Kinder zu kurz. Die laufen dann halt nebenher.“ (TN 11.9)

Diese TN möchten Mütter sein, bei denen die Kinder nicht nur „mit“- bzw. „nebenher laufen“. Für die Mehrheit der Frauen bedeutet das auch, dass ihre Kinder zu Hause betreut werden. Sei es, indem die TN ihre Kinder in ihre Arbeitsabläufe integrieren oder indem die Eltern (häufig der weibliche Elternteil) oder der Partner (in seltenen Fällen) sich um die Kinder kümmern. Betreuung in nicht miteinander verwandten Frauengruppen spielt nur in Einzelfällen eine Rolle, ebenso wie eine halb- oder ganztägige Betreuung des Kindes durch dessen Vater oder durch (staatliche) Strukturen wie Krippe, Tagesmutter etc.

Die kleiner werdende Rolle der Mutter im Laufe der Zeit

Sobald die Kinder ausziehen bzw. einen Lebenspartner gefunden haben und eine eigene Familie gründen, wird die Rolle der Mutter kleiner (z. B. bei TN 1.9, 2.12, 2.13, 8.e, 11.8, 11.4). TN 1.1 freut sich jedoch, dass ihre erwachsenen Kinder regelmäßig bei ihr einen Rat suchen und sie als Mutter „immer noch gut gefragt ist“. Wenn die Rolle der Mutter kleiner wird, kann dies dazu führen, dass die Rolle der Partnerin (wieder) größer wird, da nun mehr Zeit für den Partner vorhanden ist (z. B. bei TN 8.7, 11.7). Es kann jedoch auch sein, dass die Rolle der Tochter wieder größer wird, da evtl. die eigenen Eltern vermehrt zu betreuen und zu pflegen sind. Zudem kann es im Laufe der Zeit zu einer weiteren wichtigen Rolle kommen - die der Großmutter.

Wechselwirkungen

Die Mutterrolle hat nicht nur mit den VSB-Rollen eine wechselseitige Beziehung, sondern zum Beispiel auch mit der Hausfrau (TN 8.1, rot-grün). Beide Rollen sind „schwer zu kompensieren“. Aber auch die Tätigkeiten im und auf dem Betrieb haben einen großen Einfluss auf die Mutterrolle, wie bereits den Zitaten von TN 10.11 und TN 11.9 (siehe oben) zu entnehmen ist. Die Teilnehmerinnen sorgen sich unter anderem auch darum, wie sie eine zukünftige Mutterrolle und die Betriebsleitung unter einen Hut bekommen sollen (TN 9.3) oder gehen darauf ein, dass sie nun „gerne mehr Oma sein“ wollen (TN 5.11). TN 5.11 hatte, wegen der vielen Arbeit auf ihrem Betrieb, früher zu wenig Zeit für ihre Kinder und möchte mit der Betreuung der Enkel Wiedergutmachung leisten.

Pflege der eigenen Kinder

Wenn eigene Kinder zu pflegen sind, kann es zu Vermischungen zwischen der Mutter und der Pflegerin kommen (z. B. bei TN 8.3, 8.8). TN 8.8 bezieht sich auf die Pflege ihres Kindes und ergänzt „die Akzeptanz, dass man auch junge Leute pflegen muss, ist eigentlich wenig gegeben.“ Sie fühlt sich in diesem Kontext mit ihren Bedürfnissen alleine gelassen. Dabei betrachtet sie die Pflege des Kindes als Rollensegment ihrer Mutterrolle (neutral), weshalb sie auch keine zusätzliche Pflegerolle aufgeschrieben hat. Auch weitere TN, sehen die Pflege als Rollensegment ihrer Mutter-Kind-Beziehung an und haben dementsprechend keine Pflegerolle eingetragen (z. B. bei TN 1.2). Es gibt aber auch das Beispiel, dass eine TN (8.3) sich als Pflegerin (neutral) ihres Sohnes bezeichnet und die Rolle der Mutter nicht aufgeschrieben hatte. Auf Nachfrage gehört aber auch die Pflegerin zum Rollenset der Mutter. Im weiteren Verlauf der Diskussion sagt sie, dass sie Ihre Rolle der Pflegerin für den Sohn zwar rot markieren könnte, aber „(...) bringt ja nix. Es ist, wie es ist“. Manche „Sachen“ müssten „gemacht werden“, auch wenn sie die Rolle der Pflegerin gerne reduzieren möchte, ist das „Alltag“ (TN 8.3). Mit dieser Aussage wird ein Gefühl der Ohnmacht und Distanzierung bei gleichzeitig hohem Pflichtbewusstsein deutlich.

Cluster Effekt

Die Mutter wird von einigen TN als Rollenset wahrgenommen und es entstehen Konflikte zwischen den Rollensegmenten. Unter der Berücksichtigung des Cluster-Effekts, entsteht hier ein Intra-Rollenkonflikt – ein Konflikt innerhalb einer Rolle. Eine weitere Unterteilung, wie in Tabelle 4 dargestellt, gibt es bei Moreno nicht. Der Konflikt entsteht, wenn innerhalb eines Rollensets die Rollensegmente unterschiedlich akzeptiert oder auch abgelehnt werden. In dem Fall der TN 6.11 ist die Rolle der Mutter spannungsreich, da sie eine ablehnende Haltung gegenüber den Rollensegmenten der Taxifahrerin und Hausfrau aufweist, wobei das Maß der Ablehnung bzw. Akzeptanz nicht bekannt ist.

Verurteilt diese Mutter von ihren Wertvorstellungen aus ihre Ablehnung gewisser Partialrollen der Mutterrolle, so wird ihr Intra-Rollenkonflikt zum intrapsychischen Konflikt und kann ihr Befinden nachteilig beeinträchtigen. Sie wird vielleicht versuchen, die in Frage stehenden Rollen dennoch zu erfüllen, so unmotiviert, wie sie in Wirklich ist, in diesen Rollen kaum Erfolgserlebnisse haben, sondern durch Versage in ihnen ihre Abneigung gegen die betreffenden Rollen sowie ihr persönliches Leiden noch negativ verstärken (Leutz 1974, S. 168).

Laut Moreno wäre eine direkte Entlastung möglich, wenn die abgelehnten Rollensegmente von einer anderen Person aufgefangen werden würden. Auch kann mit Hilfe eines Fachmannes eine neue Beziehung zu den abgelehnten Rollen erarbeitet werden (Leutz 1974).

Rollenkonflikte und Rollenüberlastungen

Es kommt aber auch zu Konflikten mit anderen Rollen. Bei TN 8.1 ist es die Hausfrau, die mit der Mutter kollidiert, was zur Folge hat, dass sie sich teilweise bis ganz gegenseitig ausschließen können. Hierbei handelt es sich um einen Inter-Rollen-Konflikt (IRK) – einem Konflikt zwischen mehreren Rollen. Bei TN 4.1, die ihre Mutter-Rolle rot-grün eingekreist hat, handelt es sich wiederum um einen Personen-Rollen-Konflikt (PRK). Der Konflikt liegt auf der Beziehungsebene und resultiert daraus, dass die Erwartungen der Kinder an die Mutter-Rolle nicht mit den Werten, Bedürfnissen und Orientierungen mit der TN 4.1. Selbst übereinstimmen.

Ist die Rolle der Mutter kleiner bzw. gefühlt zu klein, kann dies ebenfalls ein Konflikt sein, weil die Frauen das Gefühl haben zu wenig Zeit für die Kinder haben. Sie sind somit mit Ihren eigenen Erwartungen an die Mutterrolle in Diskrepanz. Wenn die Rolle zu klein ist und/ oder die Kinder „nebenher laufen“, kann dies auch auf einen Konflikt mit anderen Rollen hinweisen (IRK). Oft werden von den TN betriebliche Rollen und Tätigkeiten genannt, weswegen die Rolle der Mutter zeitlich zurückstecken muss. Die Mutterrollen werden wortwörtlich verdrängt und es kommt zu einer Rollenverschiebung zu Lasten der Mutterrolle. Wenn eine TN unter Tränen berichtet, wie z. B. TN 10.11, dass sie wegen der vielen Arbeit im landwirtschaftlichen Betrieb ihre Kinder kaum sieht, ist die Belastung dieses Rollenkonflikts bereits sehr hoch. In diesem speziellen Fall ist von einer Rollenüberlastung auszugehen, worauf die TN aber nicht explizit eingeht. Intra-Rollen-Konflikte und Inter-Rollen-Konflikte konnten nur bei anderen Rollen identifiziert werden, jedoch nicht bei der Mutter-Rolle.

Rollenunterforderungen und Empty-Nest-Phase

Zu einer Rollenunterforderung kommt es, wenn die Erwartungen und Anforderungen an eine Rolle der Frauen als Rollenempfänger zu gering sind. Meyer (2000) nennt in seiner Arbeit das Beispiel der nicht berufstätigen Mutter, die mit einer geringen Erwartung der Kinder konfrontiert ist, sobald diese ausgezogen sind. Die sogenannte Empty-Nest-Phase und daraus folgende Umstellung „gilt oft als krisenhaft, weil für die Eltern jetzt wieder ihre Gattenbeziehung dominant wird und auch, weil dies typischerweise mit einer „Krise der Lebensmitte“ zeitlich zusammentrifft.“ (Klimke et al. 2020, S. 182). Die Empty-Nest-Phase wird umso intensiver empfunden, je stärker sich die Frauen zuvor in der Hausfrauen- und Mutterrolle befunden haben (Pongratz 1988). Schlagen die Kinder überdies einen anderen Lebensweg ein als von den Müttern selbst erwartet, kann

dies als persönliches Scheitern empfunden werden. Die neu erworbene freie Zeit können die Frauen hingegen auch als Chance zur individuellen Entfaltung betrachten (Feser et al 1989).

Die TN machen Angaben, die der Empty-Nest-Phase zuzuordnen sind und nehmen eine Rollengrößenverschiebung wahr. Jedoch gibt es keine Hinweise dazu, dass sich Teilnehmerinnen in einer akuten Krise befinden. Nach Pongratz (1988) könnte es daran liegen, dass die Mutterrolle zuvor nicht so intensiv umgesetzt und gelebt wurde, was aber an der Vielzahl an großen und positiv wahrgenommenen Mutterrollen der TN im Widerspruch stehen würde. Schlüssiger ist die Argumentation, dass in landwirtschaftlichen Haupterwerbsbetrieben bis heute häufig mehrere Generationen zusammenleben (Schanz et al. 2018), womit die eigenen Kinder bzw. der/ die Hofnachfolger:in nach wie vor ein fester Bestandteil des Familienlebens sind/ ist. Sollten alle Kinder den Betrieb verlassen, kann es zwar zu einer Rollenunterforderung kommen, aber innerhalb der Workshops gab es nur wenige Teilnehmerinnen, bei denen dies der Fall gewesen ist. Die Kinder hatten bereits vor langer Zeit den Betrieb verlassen, weswegen eine mögliche Empty-Nest-Phase kein aktuelles und diskutiertes Thema war. Bei den meisten TN scheint bzw. schien die Empty-Nest-Phase somit keine große mentale Belastung zu sein. Durch diese dauerhaft bestehende Eltern-Kind-Koppelung, kann es jedoch zu anderen Rollenkonflikten kommen. Wird zum Beispiel aus der Tochter die Betriebsleiterin, so finden bei ihr diverse Rollenwechsel mit neuen Erwartungen statt; bei den Eltern findet ein solcher Rollenwechsel ggfs. geringer aus und Erwartungen bleiben eher gleich. Dies führt schlussendlich zu neuen Rollenkonflikten.

Rollenwechsel

In den Diskussionen der TN wird bestätigt, dass mit kleiner werdender Mutterrolle die Rolle der Ehefrau oder die der Tochter (wieder) größer werden. Klimke et al. (2020) sprachen bereits in ihrem Zitat an, dass es auf der Ebene der Partnerschaft zu (neuen) Konflikten kommen kann. Das liegt u. a. daran, dass sich der Fokus der Frauen von der Mutterrolle weg, hin zur Partnerinnenrolle verschiebt. Bei den Partner:innen verändert sich dieser Fokus respektive Rollenwechsel nach dem Auszug der Kinder i. d. R. deutlich weniger, wodurch es ‚plötzlich‘ zu unterschiedlichen Erwartungen an die gegenseitigen Partner:innenrollen kommen kann. Ob dies jedoch zu einem Konflikt führt, wird nicht genannt. Die (wieder) größer werdende Tochterrolle bezieht sich auf die Betreuung und Pflege der Eltern, was zu neuen Rollenkonflikten führen kann. Zudem kann auch im Laufe der Zeit die Rolle der Großmutter hinzukommen. Es gab in diesem Kontext keine Äußerungen, aber hier kann es zu Rollenkonflikten kommen, wenn die Erwartungen der Tochter an die mütterliche Großmutterrolle (z. B. der Art und Weise der Kinderbetreuung) nicht mit den eigenen Erwartungen an die Großmutterrolle einhergehen. Hierbei würde es sich um einen Person-Rollen-Konflikt (PRK) handeln. Konflikte oder Belastungen durch Rollenverluste wurden nicht erwähnt. Desgleichen gab es keine Hinweise auf Rollenambiguitäten in bezüglich der Mutterrolle.

Einfluss ehemaliger Konflikte auf gegenwärtiges Handeln

Bei TN 5.11 wird deutlich, dass ihr ehemaliger Rollenkonflikt der zwischen dem Muttersein und den Arbeiten auf dem Betrieb auch noch Einfluss auf die Gegenwart hat. TN 5.11 war in der Vergangenheit zu wenig Mutter, weil sie sehr viel im Betrieb (betriebliche Rollen) mitarbeiten musste und möchte deshalb nun mehr Oma sein. Der ehemalige IRK hat somit einen Einfluss auf die neue Rolle der Großmutter. Hier kann es jedoch auch sein, dass diese „Wiedergutmachung“ nicht alleine eine intrinsische Motivation des Rollenempfängers (TN 5.11) ist, sondern auch Erwartungen (und Schuldzuweisungen) der Kinder als Rollensender Einfluss haben (siehe oben). In diesem Konflikt zeigt sich ferner, dass Emotion wie z. B. Schuld und Reue einen Einfluss auf eine Rolle haben können.

3.3.4 Fazit und mögliche Handlungsfelder

Die vorliegenden Ergebnisse und Diskussionen über die Rolle der Mutter berücksichtigen nur einen kleinen Teil des vorhandenen Datenmaterials. Dennoch werden eindeutig hohe Konflikt- und Belastungspotenziale aufgezeigt und das, obwohl die Mutterrolle von den TN als eine sehr positive, prinzipiell konfliktfreie und sinnstiftende Rolle wahrgenommen wird. Konflikte entstehen sowohl innerhalb der Rolle selbst sowie im Zusammenspiel mit anderen Rollen. In den Ergebnissen wird deutlich, wie verquer die Rollen innerhalb der Landwirtschaft sind. Es ist unmöglich sich eine Rolle bzw. ein Rollenset im Detail anzuschauen, was nur erahnen lässt, wie viel Konfliktpotenzial in diesen Konstellationen vorhanden sein muss.

Leider stößt sowohl die Aufgabe „Welche Rollen habe ich?“ sowie das Modell des Rollenstresses von Kahn (1978; Kahn und Byosier 1992) aus Tabelle 4 an ihre Grenzen. Zum einen war die Aufgabe der Workshops ursprünglich nicht auf die Aufschlüsselung von Rollenkonflikten ausgelegt und zum anderen kann das Modell und dessen Ergänzungen nur oberflächlich angewendet werden. Komplexe Konstrukte, wie der Vermischung von Familien- und Arbeitsrollen, die wiederum in landwirtschaftlichen Betrieben vorkommen, können nicht tiefergehend analysiert werden.

Dennoch werden zwei Unterschiede der Konflikt- und Belastungspotenziale deutlich: Zum einen die Konfliktpotenziale zwischen den Rollen, den unterschiedlichen äußeren und eigenen Erwartungen, sowie innerhalb einer Rolle (u. a. durch die Aufteilung in Rollensegmente). Die daraus resultierenden, wahrgenommenen Belastungen sind auf den Rollenkonflikt und der Rollenerwartung zurückzuführen. Zum anderen die Konfliktpotenziale, die ihren Ursprung in der zu großen Menge und Anzahl an Rollen haben. Die Konflikte zwischen den Rollen entstehen erst, wenn zu viele Rollen gleichzeitig ausgeführt werden sollen oder die Zeit zur Ausführung aller Rollen schlichtweg nicht mehr ausreicht. Dies führt zu einer Überforderung bzw. Überbelastung der Frauen.

Konflikte, deren Ursprung in den Intra-Rollenkonflikten, Inter-Rollenkonflikten und Person-Rollen-Konflikten liegen, lassen sich durch Kommunikation und einen offenen Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen lösen, reduzieren und präventiv vorbeugen. Grundlagen der Kommunikation, darauf aufbauende Kommunikationstools und Gesprächstrainings, müssen Bestandteile der landwirtschaftlichen Ausbildung und des agrarwissenschaftlichen Studiums sein, sowie in Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für Landwirte flächendeckend ergänzt werden. Diese Empfehlungen lassen sich sowohl in Präsenz als auch digital durchführen. Aselmeier et al. (2017) gehen sogar noch einen Schritt weiter und deklarieren, dass das „Konfliktmanagement (...) eine Kernaufgabe in Familienbetrieben [ist]. Probleme frühzeitig anzugehen, trägt wesentlich zu einem gesunden Familien- und Betriebsklima bei“ (S. 104). Dabei empfehlen Aselmeier et al. (2017) und Hehn (2004) zur Konfliktbeilegung den Einsatz einer Mediation. Bisher ist diese jedoch ein unterschätztes Mittel in der Landwirtschaft (Hehn 2004). Dabei gibt es „kaum eine Berufsgruppe, die noch vielfältiger mit den bekannten Einsatzgebieten der Mediation in Berührung kommt: Nahezu alle Bereiche der Mediation finden Anknüpfungspunkte im beruflichen und privaten Alltag des Landwirts.“ (Hehn 2004, S. 180). Bereits vorhandene Angebote (z. B. die der SVLFG) sollten somit um diese Facetten erweitert werden. Der Zugang zu solchen Informationen und Angeboten muss gleichwohl einfach und barrierefrei sein.

Die Ergebnisse appellieren daran, bei möglichen Arbeitsüberlastungen und (Rollen-) Konflikten sorgfältiger hinzuschauen – auch einmal hinter die Kulissen der einzelnen Lebensrollen zu blicken. Bei genauer Untersuchung der Mutterrolle, die nur jeweils eine rote und rot-grüne Markierung erhalten hatte und von den TN tendenziell als große Rolle eingezeichnet wurde, fällt durch die Ergebnisse aus den Erzählungen auf, dass sie oft mit anderen Rollen um den Faktor Zeit in Konkurrenz steht. Die Rolle der Mutter wird häufig zu klein wahrgenommen und von anderen Rollen verdrängt. Durch den inneren Konflikt, der Rolle nicht gerecht zu werden, können emotionale Belastungen entstehen (vgl. Gasser 2004; Leutz 1974). Zusätzlich lässt dies darauf

schließen, dass viele der Frauen am Limit arbeiten oder darüber hinaus, wenn eine so wichtige Rolle, wie die der Mutter, verkleinert wird. Die Vermutung wird dadurch verstärkt, dass nur äußerst wenige Rollen aufgeschrieben wurden, die sich auf die ‚wirklich‘ freie Zeit der Frauen beziehen. Die TN haben immer wieder betont, dass Sie für sich selbst zu wenig oder gar keine Zeit haben.

Durch die zu wenige Zeit für die Kinder, müssen sich diese häufig anderen Tätigkeiten im Betrieb unterordnen. In solchen Momenten fällt die Rolle der Mutter in einen „passiven“ Status. Aus Sicht von Präventionsmaßnahmen sollte die Frage geäußert werden dürfen, ob eine Mitnahme der Kinder bei landwirtschaftlichen Arbeiten das Ideal ist. Die Aufsichtsfunktion der Mutter-Rolle, aber auch jeder anderen Betreuerrolle unter gleichen Bedingungen, ist durch die Ausführung anderer Rollen stark beeinträchtigt und die Gefahr von Unfällen ist folglich erhöht.

Ein weiterer Hinweis für eine hohe Arbeitsbelastung: die TN haben im Median 14 Rollen angegeben. Laut Covey (2014) können Menschen nur sieben Rollen bewusst gestalten; jede weitere geht zulasten der Lebensqualität. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass viele Frauen mit mehr als sieben „wichtigen“ Rollen in ihren täglichen Abläufen konfrontiert sind. Mögliche Handlungsfelder sollten sich am Grad der Belastung orientieren. Bei einer kurzfristigen und/ oder einem geringen Belastungsempfinden, würde eine Anpassung und Verbesserung des Zeitmanagements bereits helfen. Hierzu müssten jedoch alle Rollen, Aufgaben und Tätigkeiten klar definiert sein. Bei einer höheren Belastungswahrnehmung bräuchten die Frauen jedoch weitere Hilfestellungen und Ressourcen, wie persönliches Coaching auf der individuellen Ebene als auch personelle Unterstützung auf der betrieblichen Ebene. Durch ein Coaching ließen sich die eigenen Rollen und Erwartungen herausarbeiten, Prioritäten können gesetzt und das klare Delegieren von Aufgaben kann erlernt werden. Auf der betrieblichen Ebene muss der Zugang zur personellen Unterstützung (durch bessere Infrastruktur, respektvoller Entlohnung, finanzieller Beihilfe) vereinfacht werden.

Im Kontext der bereits hohen Anzahl an Rollen müssen viele Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Diversifizierungsmöglichkeiten unter der Berücksichtigung der Selbstverwirklichung der Frauen diskutiert werden. Betriebliche Strategien dürfen nicht mit noch mehr Aufgaben, Tätigkeiten und Rollen einhergehen. Vorab müssen Strukturen geschaffen werden, die es zulassen, dass die Frauen auf den Betrieben eigene Unternehmungen, Betriebszweige oder neue Tätigkeitsfelder eigenverantwortlich aufbauen oder übernehmen, aber unter starker Berücksichtigung der eigenen Ressourcen. D.h. sollten neue Rollen geschaffen werden, müssen andere reduziert oder abgegeben werden können. Eigene und fremde Erwartungen an Frauen, die „eierlegende Wollmilchsau“ des landwirtschaftlichen Betriebes zu sein, dürfen nicht verstärkt werden!

Eine weitere wichtige Ergänzung: Die Bedeutung der Mutterrolle auf landwirtschaftlichen Betrieben scheint eine äußerst wichtige Rolle sein, vor allem im Kontext von traditionellen Sichtweisen. Die Ergebnisse gehen leider nicht auf Rollenkonflikte ein, wenn der Wunsch nach einer Mutterrolle von Frauen, aus welchen Gründen auch immer, unerfüllt bleibt. Es ist zu vermuten, dass der Konflikt, wenn man kontinuierlich mit den traditionellen weiblichen Rollenerwartungen konfrontiert ist, die nach wie vor auf landwirtschaftlichen Betrieben geläufig sind, extrem hoch sein wird.

Dieser Beitrag verdeutlicht, die komplexen Rollen- und Arbeitskonstruktionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Diverse Rollenkonflikte konnten identifiziert werden, weitere werden vermutet. Ebenfalls wurden direkt, aber auch indirekt, Arbeitsbelastungspotenziale erkannt. Beides jedoch zu oberflächlich. Daher müssen weitere Forschungen mit ergänzenden Ansätzen durchgeführt werden, um eindeutige Indikatoren und Ursachen entschlüsseln und gezielte Maßnahmen ergreifen zu können – auf individueller, betrieblicher, sowie auf politischer Ebene!

3.4 In guten wie in schlechten Zeiten? Qualitative Ergebnisse zur Absicherung sozio-ökonomischer Risiken auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben

Dagmar Wicklow

3.4.1 Einleitung

In Deutschland gelten 90% der landwirtschaftlichen Betriebe als Familienbetriebe (Destatis 2017), wenngleich der Terminus des „landwirtschaftlichen Familienbetriebes“ sowohl in akademischen als auch in agrarfachlichen Diskursen nicht einheitlich definiert ist. Kennzeichnend für diese Betriebsform ist die Vermischung von landwirtschaftlichem Betrieb, Haushalt und Familie, wobei es üblich ist, dass Familienmitglieder im landwirtschaftlichen Betrieb mitarbeiten (Djurfeldt 1996). Die traditionelle Familie besitzt im deutschen, bäuerlichen Milieu einen hohen Wert (Lintner 2020): Landwirte sind öfter verheiratet, haben im Vergleich zu kleinstädtischen oder ruralen Bevölkerungsgruppen häufiger Kinder und die Familienmitgliedern pflegen untereinander engen Kontakt, wobei die Beziehung zwischen Eltern und Kindern ein Leben lang als besonders eng und wichtig eingestuft wird (Dräger et al. 2018). Besonders in Krisensituationen, in Zeiten gesellschaftlichen Wandels oder bei ökonomischen Schwierigkeiten legen landbewirtschaftende Familien Wert darauf, die herkömmliche familiäre Bewirtschaftung sowie den damit verbundenen Lebensstil und ihre bäuerliche Identität zu bewahren (Haugen et al. 2015, Price 2012, Hildenbrandt und Hennon 2008). Ungeachtet der Transformation der ostdeutschen Landwirtschaft, die im Zuge der Wiedervereinigung zu einer Heterogenisierung von Betriebs- und Beschäftigungsformen sowie Leitbildern geführt hat (Neu 2005), erfahren Familienbetriebe bis heute in Deutschland besondere politische und öffentliche Berücksichtigung (Destatis 2019, Destatis 2017, Meinert 2017).

3.4.2 Sample, Methoden und Fragestellung

Im Rahmen der narrativ-biografischen Einzelinterviews (Rosenthal 2018) wurden 58 Frauen befragt. Das Sample wurde danach angelegt, möglichst Kontraste zu bieten und somit die Heterogenität von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben abzubilden (eine detaillierte Beschreibung findet sich in 2.1.2). Auf eine biografische Initialerzählung folgte in den Interviews ein Nachfragenteil zu sozialer Absicherung, zu Haftungen oder nach Regelungen für den Todes- oder Trennungsfall. Die Beantwortung dieser sensiblen Fragen war den Interviewpartnerinnen freigestellt, alle beantworteten die jeweiligen Fragen jedoch bereitwillig.

Ergänzt wurde das Datenmaterial um die Transkripte der elf bundesweiten, regionalen Workshops (n=128; in Präsenz) und um die Protokolle der 11 bundesweiten Ergebnis-Workshops (n=83; eingeladen waren alle Frauen der ersten Workshoprunde; online). Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen im Alter, in den Betriebszweigen, in den Betriebsgrößen und im Grad der Unternehmerschaft auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ergaben gemischte Diskussionsgruppen mit einem breiten Erfahrungshorizont.

Die Transkripte der Interviews und der regionalen Ergebnisworkshops wurden mithilfe der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) analysiert. Aus der Fragestellung nach der Absicherung verschiedener Risiken wurden Hauptkategorien deduktiv abgeleitet, welche im weiteren Verlauf der Analyse um induktiv aus dem Material abgeleitete Subkategorien Ergänzung erfuhren. Die in dieser Studie befragten Frauen unterscheiden sich unter anderem im Grad ihrer Unternehmerschaft, im Umfang ihrer betrieblichen und externen Mitarbeit, im Umfang ihres Eigentums und in ihrer rechtlichen Einbindung in das landwirtschaftliche Unternehmen. Die Analyse der Einzelfälle kann dabei weder ein allumfassendes Bild liefern, noch kann sie Fragen zu Häufigkeiten bestimmter Absicherungsformen beantworten. Die intensive Betrachtung der Einzelschicksale erlaubt jedoch ein tiefgehendes Verständnis dieses komplexen Themas. Letztlich erlauben

die differenzierten Ergebnisse zur sozialen Absicherung der Frauen, sowie zur Vermögens- und Risikoverteilung zwischen den Geschlechtern tiefe Einblicke in die Familien- und Machtdynamiken auf landwirtschaftlichen Betrieben.

Der folgende Artikel gibt Antworten auf die Frage, wie Berufsunfähigkeit, Handlungsunfähigkeit, Tod, Trennung und Alter auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben abgesichert werden. Ferner zeigt er auf, welche Faktoren und Überlegungen bei der Absicherung eine Rolle spielen und wo die Grenzen der Sozialabsicherung liegen.

3.4.3 Risiko Berufsunfähigkeit und medizinische Handlungsunfähigkeit

Körperliche Fitness, physisches Leistungsvermögen und persönliche Arbeitsfähigkeit sind Frauen in der Landwirtschaft wichtig. Aus der Gender-Forschung zu Männern in der Landwirtschaft ist bekannt, dass Männer in der Agrarwirtschaft großen Wert auf physische Kraft und Fitness legen (Saugers 2002). Die Betonung harter körperlicher Arbeit dient bisweilen auch dazu, rurale Männlichkeiten von urbanen Männlichkeitskonzepten abzugrenzen (Riley und Sangster 2017, Brandth und Haugen 2005). Dass auch Frauen Weiblichkeiten rund um körperliche Fitness konstruieren, wird in der Forschung zu Frauen in der Landwirtschaft bislang eher im Kontext von „doing masculinity“ diskutiert (Pilgeram 2007) und bisher nicht als Ausprägung einer agrarspezifischen, weiblichen Identitätskonstruktion interpretiert (siehe beispielhaft Brandth 2021, Ball 2020).

Körper und Arbeit

Arbeit (auf dem landwirtschaftlichen Betrieb) ist für das Selbstverständnis der befragten Frauen zentral. Eine Frau erzählt in einem geführten Interview: „[W]obei ich Ihnen da auch ehrlich sagen muss, wenn ich nicht gerade hier zum Vollkrüppel werde, ich werde immer versuchen, in irgendeiner Art und Weise etwas zu arbeiten, weil das liegt gar nicht in meiner Mentalität, nichts mehr zu machen.“ Und eine junge Betriebsleiterin meint: „Ich weiß aber, ich kann immer dafür arbeiten, um für meinen Unterhalt zu sorgen. Also klar, kann ich jetzt auch im Rollstuhl sitzen. Also habe ich auch schon drüber nachgedacht, was passiert, wenn ich jetzt so einen Unfall habe, dass ich im Rollstuhl sitze. Und auch dann wird mir was einfallen.“ Mithilfe einer Patientenverfügung hatte eine Frau gar ausgeschlossen, „als Pflegefall im Wohnzimmer [zu] liegen, dass meine Kinder sich das jeden Tag angucken müssen.“

Insbesondere beim „Frauen-Thema“ Schwangerschaft betonten die Interviewpartnerinnen des Samples, dass sie während der Schwangerschaft bis kurz vor der Geburt und gleich wieder kurz nach Geburt gearbeitet hätten, denn „wenn ich auf den Betrieb heirate, ich muss das mittragen“. Dass die Arbeit in der Landwirtschaft gemacht werden muss, gilt auch, wenn Frauen eine schmerzhafteste Periode haben. Im folgenden Beispiel zeigt eine landwirtschaftliche Arbeitgeberin kein Verständnis, dass ihre vom Arbeitsamt vermittelte Arbeitnehmerin in derselben Situation einen anderen Umgang mit ihrem Körper pflegt: „Hätte vor fünf Minuten schon auf der Arbeit sein müssen. ‚Ich kann nicht kommen, ich habe meine Tage.‘ Da habe ich gesagt, ich stehe bei [einer Messe], ziehe Ibuprofen, was weiß ich wie viel Milligramm rein, ich laufe auch aus.“

Leistungsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Härte gegen sich selbst, bei gleichzeitig hoher Arbeitsbelastung zeigen zuweilen selbstausbeuterische Züge, die – wie auch die Ergebnisse der Onlinebefragung widerspiegeln – in Erschöpfungszuständen und Burnout-Risiken gipfeln können. Gleichzeitig wünscht sich ein Großteil der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben eine bessere Work-Life-Balance und mehr Ruhe für sich selbst, Partnerschaft und Familie. Elemente (post-)moderner Lebensführung, die stark an Gesundheit und Individualität, Konnektivität, Selbstentfaltung und –fürsorge orientiert sind (Zukunftsinstitut 2022), zeigen sich also auch bei den befragten Frauen. Diese moderneren Werthaltungen können einerseits in Spannung zu den auf vielen landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin gelebten traditionellen Rollen treten, wenn etwa mehr Selbstentfaltung und Freizeit gewünscht werden. Andererseits kann stärkere Selbstfürsorge auch ein Motor sein, sich selbst besser abzusichern.

Der Wunsch nach Vorsorge und Versorgung zeigt sich darin, dass es Frauen häufig wichtig ist, sich für den Fall der eigenen Berufsunfähigkeit abzusichern. In einigen Fällen wurden die Frauen von ihren Eltern ermutigt, bereits während ihrer Ausbildung eine Berufsunfähigkeitsversicherung abzuschließen. Doch auch bei der eigenen Absicherung zeigen sich bisweilen klare Diskriminierungsmuster: So nahm in einem Fall der Versicherungsmakler an, dass eine Frau nicht als erwerbstätige Landwirtin abzusichern sei, sondern als „Frau des Landwirts“ ihre hauswirtschaftlichen Tätigkeiten absichern solle. Die Nicht-Anerkennung ihrer betrieblichen Arbeit hätte in diesem Fall beinahe dazu geführt, dass die Frau nicht ausreichend gegen das Risiko einer Berufsunfähigkeit abgesichert wurde.

Abgesichert werden

Sprachen Frauen im Zusammenhang mit ihrer möglichen Berufsunfähigkeit auch ihre eigene Patientenverfügungen und Vorsorgevollmachten an, so folgten meist auch Berichte über die Absicherung ihres betriebsinhabenden Partners oder Vaters. Erfahrung im nahen Umfeld mit plötzlichem Tod, knapp überlebten Unfällen oder medizinischer Handlungsunfähigkeit veranlassten Betriebsinhabende, Notfallordner, Vollmachten und Verfügungen anzulegen. So führten manches Mal erst eingetretene Notfälle und Schicksalsschläge dazu, Partnerinnen oder Betriebsnachfolgerinnen abzusichern, damit diese in der Zukunft auch in Krisensituationen handlungs- und geschäftsfähig bleiben.

Das Thema Absicherung kann durchaus Konfliktpotential in sich bergen, entsprechend berichteten Interviewte von Spannungen und Konflikten innerhalb von Familien- oder Partnerschaften, wenn diese Frauen sich abgesichert wissen wollten. So warf der Vater einer Hofnachfolgerin dieser vor, ihn ins Altersheim abschieben zu wollen, sobald das Thema zur Sprache kam. In einem anderen Fall hatte die Ehefrau zwar eine Patientenverfügung für sich selber, ihr Mann hatte die Dokumente jedoch unausgefüllt „in der Schublade“ liegen. Die Angst vor den Fragen in einer Patientenverfügung konnte jedoch auch für Frauen auf Betrieben Anlass sein, diese nicht auszufüllen.

Auf den ersten Blick hat die Absicherung von Berufsunfähigkeit und medizinischer Handlungsunfähigkeit keine Gender-Dimension. Da Frauen weniger häufig Betriebsleiterinnen sind, besteht für sie jedoch eine erhöhte Notwendigkeit, durch Vollmachten ausreichend abgesichert zu werden.

3.4.4 Risiko Tod der betriebsinhabenden Person

Beratungsträger, berufsständische Organisationen und Sozialversicherungsträger raten, für den Tod von Betriebsinhabenden gut vorzusorgen. Auch durch das hohe Unfallrisiko bedingt, sind plötzliche Todesfälle auf landwirtschaftlichen Betrieben keine Seltenheit. Interviewpartnerinnen berichteten, dass Unfälle im nahen Umfeld sie dazu veranlassten, den Tod der betriebsinhabenden Person zu bedenken. Aber auch Versicherungsmakler erinnerten Familien daran, vorzusorgen. Die Lebensversicherung stellte dabei vor allem bei Paaren eine beliebte Form der Absicherung dar.

Das Reden über den Tod und die Vorsorge für den Todesfall stellten in mehreren interviewten Familien ein Tabuthema dar, ebenso wie das Reden über (finanzielle) testamentarische Regelungen. Väter, Lebenspartner*innen und Ehegatten vermieden es, sich mit ihrem eigenen Tod auseinanderzusetzen und weigerten sich in einigen Fällen, ein Testament zu schreiben oder Hoferben festzulegen. Gleichermaßen waren sich Töchter und Partnerinnen, wenn ein Testament existierte, über den Inhalt unklar. „Also er sagt zwar, er hat ein Testament geschrieben, aber ich kenne es nicht. [...] Aber ob ich in irgendeiner Weise darin bedacht bin oder so, das weiß ich nicht, ja.“, erzählt die langjährige Ehefrau eines Landwirts. Solange der Tod und das Reden über finanzielle Absicherungen aber tabuisiert werden, sehen sich Frauen in diesen Familien einem hohen Risiko ausgesetzt, sollte die betriebsinhabende Person versterben und sollten Testament oder Familiensolidarität nicht so ausfallen, wie erwartet.

Im Sample der biografisch-narrativ befragten Frauen hat der familiäre Status einen Einfluss auf die Absicherung, da in Deutschland die Ehe und der Grad der Verwandtschaft die Höhe des Erbteils beeinflussen. Ebenso hatte die Geltung von Anerbenrechten einen Einfluss. Das Alter des Betriebsinhabenden hatte hingegen im Sample keine Auswirkungen darauf, ob sich Paare oder Familien mit Vorkehrungen für den Todesfall befasst hatten und wie diese ausfielen.

Absicherung für Hofnachfolgerinnen

Für Töchter, die sich auch nach außen als Hoferbin darstellten, stand fest, dass sie den landwirtschaftlichen Betrieb fortführen, sollte ihr Vater versterben. Bei aller emotionalen Klarheit waren Hofnachfolgerinnen jedoch häufig nicht im rechtlichen Sinn vollständig gegen den Tod ihres Vaters abgesichert und im Ernstfall nicht handlungsfähig. Das Risiko von Investitionen ohne testamentarische Absicherung oder Hofübernahme war Interviewpartnerinnen durchaus bewusst, eine Frau berichtete, „Existenzängste“ gehabt zu haben, solange der Betrieb ihr nicht überschrieben war.

In Regionen in denen das Sondererbrecht einer Höfeordnung gilt, gelang es jungen Frauen, ihr Risiko für den Erbfall zu minimieren, weil ihre fundierte landwirtschaftliche Bildung ihnen eine Anerkennung als geeignete Hofnachfolgerin erleichterte. Ein Vererben nach dem BGB hingegen sichert direkten Nachkommen mindestens ihren (Pflicht-)Anteil am Erbe zu. Nur ein Testament bedingt jedoch, dass sie, anders als beispielsweise ihre Geschwister, tatsächlich den gesamten Betrieb erben. Konflikte, „Konkurrenz“ und „Eifersucht“ mit ihren Geschwistern erwarteten mehrere interviewte Hofnachfolgerinnen, sollte ihr Vater versterben. Beim Thema Erben verliefen die Konfliktlinien in der Familie dabei stets zwischen Geschwistern und nicht beispielsweise zwischen Hoferbinnen und ihren ebenfalls erbberechtigten Müttern. Diese Konstellation ist für Familienbetriebe, in denen die Dyade zwischen Eltern und ihren hofnachfolgenden Kindern ausgeprägter ist als die Beziehungen zwischen Geschwistern oder die Beziehungen zwischen Ehegatten, nicht unüblich (Salamon 1992).

Absicherung für Partnerinnen

In den biografisch-narrativen Interviews wurde deutlich, dass insbesondere zwei Lebensereignisse den Status und die Absicherung von Partnerinnen auf Betrieben beeinflussten: die Ehe und die Geburt eigener Kinder. Ohne testamentarische Absicherung, erwartete die nicht verheiratete Lebenspartnerin eines Landwirts, den Hof verlassen zu müssen, sollte ihrem Mann etwas passieren. Rechtlich würde dann der Betrieb komplett an ihre Schwiegermutter zurückfallen, zu der die Frau ein spannungsreiches Verhältnis hat. Ein Testament war für ihre Absicherung elementar, die Interviewte gab jedoch an, es aus zeitlichen Gründen bislang nicht mit ihrem Partner zum Notar geschafft zu haben. Fehlende Zeit, sich mit der Frage zu befassen, führten auch andere, verheiratete Frauen als Grund für fehlende Testamente und Absicherungen ein. Auch sahen sich nicht nur unverheiratete Frauen bei Tod ihres Partners von ihren Schwiegerfamilien abhängig. Auf Höfen, auf denen Verträge nach der Prämisse „Erhalt der Blutlinie“ gestaltet werden, bedeutet der Tod ihres Partners für Frauen ohne Kinder, dass sie möglicherweise auf Wunsch ihrer Schweigerfamilie den Hof verlassen müssen; mit eigenen Kinder hingegen fällt ihnen die Aufgabe zu, den Betrieb anstelle ihrer Kinder zu führen, bis diese den Betrieb übernehmen. Da sich die Betriebsnachfolge bei älteren Paaren häufig schon abzeichnete, erwarteten ältere Frauen nicht, dass sie den Betrieb erben würden, sondern dass dieser stattdessen direkt an ihre Kinder überginge. Nicht alle Landwirt*innen verfolgten aber das Ziel, dass ihre Partnerinnen den Hof „verwalten“, bis die eigenen Kinder das Alter für eine Hofübernahme erreichten. Manche befähigten ihre Partnerinnen mit Vollmachten und Testamenten dazu, den gesamten Betrieb oder Teile davon eigenständig und unabhängig weiterzuführen.

3.4.5 Risiko Trennung und Scheidung

Im Bundesdurchschnitt werden zwei Drittel der landwirtschaftlichen Höfe von Verheirateten bewirtschaftet, außerdem werden Betriebe von nicht-verheirateten Paaren betrieben (Aselmeier 2017). Die traditionelle Bewirtschaftung durch ein Paar, bestehend aus einem Mann und einer Frau, stellt für viele Landwirtschaftsfamilien einen hohen ideellen Wert dar, welcher sich auch in der Literatur zu landwirtschaftlicher Familienberatung wiederfindet (vgl. Schüle 2013 sowie Aselmeier 2017). Trennung und Scheidung existieren jedoch auch auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben. So gab die badische landwirtschaftliche Familienberatung an, dass im Jahr 2010 bei 118 von 184 Beratungsfällen Konflikte zwischen Ehepartnern Beratungsinhalt waren (Schüle 2013). Im Verlauf der biografisch-narrativen Interviews, die im Rahmen dieser Studie geführt wurden, berichteten einzelne Frauen von (Ehe-)Phasen, in welchen sie über eine Scheidung nachdachten und bisweilen auch den Betrieb für einige Zeit verließen. Manche hatten sich in einer früheren Beziehung bereits von Landwirten getrennt und waren nun erneut Beziehungen mit Landwirten eingegangen. Frauen sprachen auch über ihre konkrete Angst, von ihrem Mann für eine jüngere Frau verlassen zu werden.

Besitzverhältnisse

Landwirtschaftliche Betriebe binden häufig hohe Kapitalsummen, infolgedessen können zwischen einzelnen Familienmitgliedern oder zwischen Partnern große Vermögensunterschiede bestehen. Eigentum stellt eine bedeutende Ressource auf einem landwirtschaftlichen Betrieb dar, denn Landbesitz bedeutet, Macht und Gestaltungsmöglichkeiten zu haben (Shortall 1999). Die Patrilinearität des Landbesitzes ist dabei innerhalb internationaler agrarsoziologischer Forschung wohl erforscht (Jacobs 2017, Pieper und Padel 2020). Gleichwohl müssen die Besitzverhältnisse nicht stets zu Lasten von Frauen gehen: „Ich habe alles, er hat nichts.“, beschreibt eine Interviewpartnerin die Vermögensverteilung innerhalb ihrer Ehe. Letztlich wissen wir aber kaum etwas über die Eigentumsverhältnisse von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, da diese statistisch nicht nach Gender aufgeschlüsselt erfasst werden. Aus internationaler und auch historischer Forschung ist jedoch bekannt, dass die Besitzverhältnisse von Frauen in der Praxis vielfältig und komplex sein können (vgl. Contzen 2017 oder auch die historische Forschung von Sabeau 1990). Inwieweit auch historische Vererbungsmuster wie die Realteilung oder ein Vererben nach Jüngsten- oder Ältestenrecht auf heutige Erbentscheidungen wirken, ist bislang nicht erforscht. Hinzu kommt, dass Eigentumsverhältnisse zwar juristisch geregelt sein können, das gefühlte Eigentum hiervon jedoch abweichen kann (Rossier 2014), ebenso wie die tatsächliche Entscheidungsmacht in der Praxis nicht immer bei den Landeigentümerinnen liegen muss (Petrzelka 2021).

Zugewinnngemeinschaft

Bei einer Befragung im Jahr 1988 gab gut die Hälfte der Frauen an, in einer Gütergemeinschaft zu leben, 40% der Teilnehmerinnen in einer Zugewinnngemeinschaft und 4% der Paare vereinbarten Gütertrennung (Claupein und Günther 1991). In den Studien der jüngsten Vergangenheit wurde der Güterstand bei Verheirateten nicht erfragt. Bei Nachfrage gaben alle biografisch-narrativ Interviewten in der vorliegenden Studie an, im ehelichen Güterstand einer Zugewinnngemeinschaft zu leben. Dies bedeutet, dass bei Scheidung der monetär entstandene Zugewinn ausgeglichen wird, wobei – meist – der Ertragswert des Betriebes die Berechnungsgrundlage darstellt. Auch ausgeglichen werden im Rahmen des Versorgungsausgleichs die Rentenansprüche. Darüber hinausgehende Regelungen oder das Ausklammern des Versorgungsausgleichs können durch einen Ehevertrag festgelegt werden. Für die hofverlassenden Partner*innen besteht ohne gut verhandelten Ehevertrag im Fall einer Scheidung ein erhöhtes Armutrisiko, denn jahrelang geleistete Mitarbeit auf dem Betrieb wird unter Umständen kaum kompensiert.

Vorkehrungen zur Absicherung im Trennungsfall

Ein Teil der befragten Frauen war sich der Situation bewusst, daher hatten sie Vorkehrungen zur Absicherung getroffen. Zum Beispiel erlangte eine Frau durch eine Anstellung im Betrieb ihres Ehemannes unabhängige Alterssicherung. Das Beibehalten einer betriebsexternen Arbeit war ebenfalls eine Strategie, um bei Scheidung eine unabhängige Rente und einen unabhängigen Lebensunterhalt zu erhalten. Wieder andere hatten einen Vertrag fixiert, der ihnen beim Verlassen des Betriebes eine festgelegte Summe zusprach. Eine Interviewte berichtete, ihrem Mann bei einer kurzzeitigen Trennung gedroht zu haben, dass sie nur im Betrieb weiterarbeiten würde, wenn sie einen notariell beglaubigten Ehevertrag erhielt. Ob Frauen das Risiko einer Scheidung oder Trennung absicherten, hing dabei weder von ihrem Alter noch von ihrem Bildungsstand ab, noch vom Umfang ihres Fachwissens. Weitere Frauen im Sample waren sich ihrer Situation durchaus bewusst und hatten gemeinsam mit ihrem*ihrem Partner*in vor, Regelungen zu treffen, dies aber noch nicht gemacht oder bislang nicht schriftlich fixiert. Irgendetwas sei stets wichtiger und so verschoben sie dieses Thema immer wieder.

„Blauäugig“

Andere Frauen berichteten jedoch, „blauäugig“ nicht gegen das Risiko einer Scheidung oder Trennung abgesichert zu sein. In den Begründungen der Interviewten lassen sich zwei Muster erkennen: Liebe und die Unterordnung der eigenen Bedürfnisse, um den Betrieb im Ernstfall nicht wirtschaftlich zu belasten. Eine Trennung oder Scheidung war für diese Frauen unvorstellbar. Sie sahen kein Risiko, welches es abzusichern galt. So sah die nicht verheiratete Lebenspartnerin eines Landwirtes die Aufgabe ihrer bezahlten Arbeit für eine nicht-entlohnte Mitarbeit auf dem Hof als Beweis für die enge Bindung zu ihrem Partner und dafür, dass die Beziehung keinerlei Absicherung bedürfte. Die Ehe sahen Frauen nicht als Vertrag zwischen zwei Personen, sondern ausschließlich als Ausdruck ihrer Emotionen, ihrer Liebe und ihres gegenseitigen Vertrauens zueinander.

Diese Eingeheteten setzen sich einem besonders hohen Armutsrisiko aus, welches sich zusätzlich erhöhte, wenn Frauen Privatvermögen in die Renovierung des betrieblichen Wohnhauses investiert oder Kredite mitunterschieden hatten. Insbesondere bei Krediten mit sehr hohen Summen riskieren die Frauen durch ihre Mitunterschrift, bei einer Scheidung in Armut zu geraten. Dennoch war das Vertrauen dieser Frauen in ihre Partner hoch, selbst wenn es zu einem Scheitern von Ehe oder Beziehung kommen sollte. „Wir würden uns mit Sicherheit um keinen Cent streiten, aber ich würde versorgt sein. Da bin ich hundert Prozent sicher“, beschrieb eine Interviewte, die in zweiter Ehe einen Landwirt geheiratet hatte. Eine andere Frau versuchte, einen Ehevertrag auszuhandeln und bat ihren langjährigen Ehemann – erfolglos – darum. „Er guckt mich dann ganz entsetzt an, ‚willst du mich verlassen?‘“. Das Hinterfragen ihres Vertrauens in die Beziehung reichte aus, dass diese Frau ihren Ehemann danach nicht mehr um eine Absicherung bat.

Individuelle Absicherung

Abhängig von ihrem Vermögen, ihrem Anteil am Betriebseigentum und ihren unterschriebenen Haftungen setzen sich Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben folglich bei Trennung oder Scheidung einem hohen Risiko aus, welches sie allerdings reduzieren können. Ob und inwieweit Frauen dies realisieren, hängt von ihrem Verhandlungsgeschick, von ihrer Konfliktfähigkeit und von ihrer Sensibilisierung für ihre persönlichen Risiken ab. Da landwirtschaftliche Betriebe häufig komplex aufgebaut sind und die Vermögensverteilung innerhalb von Partnerschaft oder Ehe ebenso komplex sein kann, muss jedes Paar und jede Frau hier einen eigenen, individuellen Weg finden. Unterstützung erfahren sie durch Anwälte und durch die landwirtschaftliche Familienberatung, welche in manchen Regionen Weiterbildungen für diese Fragestellungen anbietet. Bei jeder Veränderung der Lebensumstände gilt es, diese Verträge zu überprüfen, damit Frauen auch im Alter keine Risiken eingehen. So erzählte eine Frau im Rahmen eines Gruppeninterviews: „Ich bin jetzt im Altenteil. Ich kann, könnte mir es schon nicht mehr leisten, zu meinem [zu] sagen, [...] du kannst mich einmal, ich gehe. Weil wir schon übergeben haben.“

3.4.6 Risiko Alter

„[D]as Hier und Jetzt ist gesichert, aber wie ist meine Zukunft gesichert?“, fragten sich selbstständige Betriebsleiterinnen und eingeheiratete Frauen gleichermaßen im Rahmen der Gruppenworkshops. In Deutschland sieht das Sozialversicherungssystem für selbstständige Landwirt*innen vor, dass diese für sich, ihre mitarbeitenden Familienangehörigen und Ehepartner*innen in die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) einzahlen. Sie erhalten so im Alter eine monatliche Rente, die allerdings lediglich als Teilsicherung konzipiert ist und dementsprechend durch eine individuelle Vorsorge ergänzt werden muss. Es wird davon ausgegangen, dass Landwirt*innen als selbstständige Unternehmer*innen ihre eigene Alterssicherung aufbauen und zudem durch die Vermögenssubstanz ihres Unternehmens abgesichert sind (Deisler 2008).

Inwiefern die Aus- und Weiterbildung über die Notwendigkeit einer zusätzlichen Versorgung informierte, wurde kontrovers diskutiert. So erinnerten sich manche Frauen nicht daran, dass das Thema im Laufe ihrer Ausbildung behandelt worden wäre. Andere wiederum erfuhren im Rahmen von Agrarmanagerkursen oder Weiterbildungen von der Notwendigkeit zusätzlicher, individueller Altersabsicherung. Eltern ermutigten ihre Kinder in manchen Fällen bereits mit dem Beginn der Ausbildung, eine Rente aufzubauen oder beim Einstieg im Betrieb sozialversicherungspflichtig angestellt zu werden. Mit ihrer Rente beschäftigten sich die in den Gruppenworkshops befragten Frauen insbesondere, wenn sie Kinder bekamen, denn Bankberater*innen und Versicherungsmakler*innen rieten ihnen zu diesem Zeitpunkt beispielsweise zu Riester-Verträgen oder Lebensversicherungen. Aber auch die (drohende) Altersarmut von Bekannten, Verwandten und Freundinnen veranlasste Interviewpartnerinnen, sich mit ihrer persönlichen Altersabsicherung zu befassen.

Im Rahmen der Workshops drückten Frauen ihren Unmut über die Höhe der Renten aus der Landwirtschaftlichen Alterskasse aus. Aus den langen täglichen Arbeitszeiten, der Härte der körperlichen Arbeit und der langen Lebensarbeitszeit auf landwirtschaftlichen Betrieben leiteten sie einen hohen Rentenanspruch ab, aus ihrem „lebenslangen Arbeitsplatz“ im Betrieb zusätzliche Leistungen wie Recht auf kostenloses Wohnen im Alter. Andere Frauen gaben während der Diskussionen zu bedenken, dass die Rente immerhin eine Mindestabsicherung darstellt und gemessen an der Höhe der Beiträge nicht niedriger ausfalle als in anderen Branchen, in denen Angestellte oder Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Dennoch störten sich einige Diskussionsteilnehmerinnen an der Pflicht zur Rentenkasse und forderten, diese abzuschaffen.

Betrieb versus Absicherung?

Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die ihre sozialversicherungspflichtige Arbeit reduzieren oder aufgeben, um unbezahlte Care-Arbeit zu leisten und beispielsweise die eigenen Kinder zu erziehen oder die Älteren zu pflegen. Sobald die Frauen zugunsten der familialen Care-Arbeit nicht mehr extern arbeiten, verbringen sie mehr Zeit auf dem Betrieb und übernehmen betriebliche Arbeiten. Steht die Entscheidung an, zurück in den Job zu wechseln, entdecken viele Frauen, dass sie und ihre Arbeitskraft für den Betrieb unentbehrlich geworden sind. Nichtsdestotrotz verfolgten einige befragte Frauen die Strategie, mit der Rückkehr in den Beruf eine unabhängige Alterssicherung aufzubauen und entschieden sich, ihre betriebsexterne, sozialversicherungspflichtige Arbeit wieder aufzunehmen. Andere ließen sich statt einer externen Arbeit nachzugehen, lieber sozialversicherungspflichtig mit Arbeitsvertrag im landwirtschaftlichen Betrieb anstellen.

Häufig waren jedoch Frauen dazu bereit, ihre eigene Altersabsicherung hintanzustellen, um betriebliche Kredite abzubauen oder die Weiterexistenz des Betriebs sicherzustellen. Eine Frau berichtet „Es ist alles in den Betrieb geflossen, weil, von wegen, man muss sich seine Alterssicherung aufbauen. Ja, das können auch gutgehende, wirtschaftlich gutgehende Betriebe machen. Bei uns, wir haben dann Kredite abbezahlt.“ Dass insbesondere Frauen bereit sind, ihre eigenen Bedürfnisse für die Weiterexistenz des landwirtschaftlichen

Betriebes unterzuordnen ist auch aus anderen Ländern bekannt, in denen eine die Kontinuität einer familienbäuerliche Bewirtschaftung im Zentrum des familialen Handelns steht (vgl. Haugen et al. 2015, Price und Evans 2006).

Gefühl der Abhängigkeit

Frauen berichten von einem großen Gefühl der Abhängigkeit im Alter: Angewiesen auf ein Altenteil, fühlen sie sich davon abhängig, dass ihre Kinder den Betrieb weiter bewirtschaften und dass der Betrieb auch in Zeiten des Strukturwandels mehrere Generationen ernähren kann. Das Gefühl der Abhängigkeit und Unzufriedenheit verschärfte sich für einige Frauen, als sie die Buchführung machten und tiefe Einblicke in die betriebswirtschaftlichen Aspekte ihres Betriebes erhielten. Eine berichtete, in guten Zeiten mit ihrem Altenteil unzufrieden zu sein, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten jedoch ein schlechtes Gewissen zu haben und am liebsten weniger aus dem Betrieb entnehmen zu wollen. Auch von ihrem Ehemann fühlte eine interviewte Frau sich abhängig, denn als Altenteilerin könne sie sich eine Scheidung nun nicht mehr leisten. Alle Vermögenswerte seien an ihren Sohn übergeben worden, nun ist sie auf die Partnerschaft mit ihrem Mann angewiesen. Nur in einem Fall sprach eine Frau explizit davon, im Gegenzug für ihr investiertes Vermögen ein Altenteil auf ihren Namen geschrieben bekommen zu haben und somit auch im Alter ein Stück weit von ihrem Partner unabhängig zu sein.

Angst vor dem Abstieg

Im ländlichen Sozialgefüge besaß die Schicht bäuerlicher, Land-besitzender Familien historisch Macht, Einfluss und Ansehen, (männliche) Altenteiler nutzte ihre Positionen, um dörflich Politik und Gemeinschaft aktiv zu gestalten (Rebel 1983, Cronshagen 2014). Die von Kirschke et al. (2007) beschriebene Transformation der Landwirtschaft und die Veränderung dörflicher Gesellschaft stellt althergebrachte Positionen von Bauern im ruralen Raum in Frage (Richter 2019). Längst ist das Altenteil auf einem Betrieb kein Garant für einen sorgenfreien Lebensabend. Die Angst vor einem finanziellen und sozialen Abstieg im Alter war Gegenstand mehrerer Gruppendiskussionen. Konkret ängstigten die Befragten sich, aus der Selbstständigkeit mit einem hohen Lebensstandard und Eigentum abzurutschen und eine von Altersarmut betroffene Sozialhilfeempfängerin zu werden, womöglich in einer Mietwohnung wohnend. Das Verhältnis zu staatlicher Sozialhilfe war dabei durchaus paradox. Im Bedarfsfall erwarteten Frauen, Sozialhilfe zu erhalten, auch wenn sie davor die Einzahlung in Sozialsicherungssysteme abgelehnt oder umgangen hatten. Zugleich konstruierten Interviewpartnerinnen Sozialhilfeempfänger*innen als Gegenteil zu sich selber und werten diese in ihren Erzählungen ab (Pieper 2021b) (s. Kapitel 3.5).

Individuelle Kombinationen

Wie die Interviews, Gruppengespräche und Ergebnisworkshops erbrachten, kombinieren Frauen verschiedene Möglichkeiten der Altersabsicherung (s. Kapitel 5.6 im Endbericht des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft). Frauen besaßen für das Alter Vermögen, Immobilien oder Photovoltaik-Anlagen. Erwerb und Vermietung von Immobilien waren insbesondere bei den biografisch-narrativ befragten jungen Frauen als zukünftige Altersabsicherung geplant. Interviewte Frauen erwarteten zudem von ihren Eltern Erbschaften, die sie zur Altersabsicherung einsetzen wollten. Das Abschließen einer Lebensversicherung stellte ebenfalls eine beliebte Alternative dar, geschätzt wurde hier vor allem, dass Lebensversicherungen anders als Renten im vollen Umfang an die Erben ausgezahlt werden.

Um im Alter finanziell abgesichert zu sein, besteht auch die Möglichkeit, landwirtschaftliche Betriebe zu verpachten oder zu veräußern. Da sie bei Veräußerung Steuern zahlen müssten, lehnten einige Frauen diese Option jedoch kategorisch ab, als sie im Rahmen der Workshops von anderen Frauen darauf angesprochen wurden. Eine Frau wies darauf hin, dass der Verkaufserlös für den Betrieb voraussichtlich nicht ausreichen würde, wenn sie noch ein langes Leben vor sich hätte. Da die Kontinuität des Land- und Hofstellenbesitzes

innerhalb der eigenen Familie jedoch für Familienbetriebe zentral ist, ist es ebenso denkbar, dass dieser Besitz auch aus ideellen Gründen nicht zur Aufbesserung einer Rente verwendet wird, sondern möglichst intakt und mit geringen steuerlichen Abzügen an die nächste Generation übergeben werden soll.

3.4.7 Zusammenfassung

Landwirtschaftliche Familienbetrieb sind sozio-ökonomisch komplex aufgebaut. Eigentumsverhältnisse können mit Entscheidungskompetenzen, mit Haftungen, mit der Beteiligung an der Rechtsform und mit übernommenen Tätigkeiten übereinstimmen. Sie müssen dies jedoch nicht oder können auch nur in Teilen übereinstimmen – hier ist jeder Betrieb und jeder Mensch ein Einzelfall. Die Gründe für diese Inkonsistenz sind vielfältig. Betriebs-historisch gewachsene Strukturen, steuerrechtliche Gründe, förderrechtliche Gründe und gesetzliche Regelungen z.B. zum privilegierten Bauen im Außenbereich können ebenso eine Rolle spielen wie Unwissenheit, der Wunsch nach Konfliktvermeidung, Ideale von Familie und Partnerschaft oder dem Wunsch nach Erhalt von Besitz innerhalb der Familie.

Die Inkonsistenzen zwischen diesen Bereichen wirken sich vor allem bei biografischen Wendungen wie medizinischen Notfällen, Tod und Trennung sowie im Alter aus. Die zum Teil großen Vermögensunterschiede, der hohe Kapitalbedarf landwirtschaftlicher Betriebe, die umfangreiche nicht-entlohnte Mitarbeit von Partner*innen und Familienmitgliedern, das Unfallrisiko und gesetzliche Regelungen im Bereich des Erb-, Bewertungs- und Steuerrechtes bedingen, dass Menschen auf Familienbetrieben ihre Positionen gut verhandeln müssen und eine Minimierung ihrer finanziellen Risiken anstreben sollten. Da Themen wie Trennung, Scheidung, Tod oder medizinische Handlungsunfähigkeit jedoch häufig tabuisiert werden und das Alltagsgeschäft auf Betrieben drängt, gerät die eigene Absicherung in vielen Fällen in den Hintergrund. Zielkonflikte erschweren zusätzlich ein Handeln, das die individuelle Risikoabsicherung in den Vordergrund stellt (Beispiel: Angestrebt wurde eine Minimierung von Ausgaben, deswegen sollten Krankenkassenbeiträge mithilfe einer Familienversicherung reduziert werden; die Konsequenz war, dass eine Betriebsleiterin keine juristische Beteiligung am Betrieb ihres Mannes hatte). Im Fall von unerwarteten Ereignissen drohen unter Umständen Abhängigkeiten, prekäre Lebensverhältnisse und Armut. Unterstützung und Beratung in der Ausarbeitung von Verträgen für eine Absicherung erfahren Individuen von Rechtsanwälten oder von der sozio-ökonomischen Familienberatung, welche in einigen Regionen auch spezielle Weiterbildungen zur Absicherung Eingehateter oder zum Thema Betriebsnachfolge anbieten. In wie weit Individuen, Paare und Familien diese Angebote annehmen, ist jedoch ihnen selbst überlassen. Die Ergebnisse der bundesweiten Gruppenworkshops legen nahe, dass Frauen und Familien zwar von Beratungsangeboten wissen, diese aber selten annehmen und umsetzen. Noch seltener trauen Frauen sich, eigene (Steuer-)Beratende oder Anwält*innen um Rat zu fragen. Viel häufiger wenden sich die Frauen, wenn überhaupt, an die (Steuer-)Beratenden und Anwält*innen, die die Interessen des Betriebes und der betriebsinhabenden Person vertreten, nicht aber ihre eigenen.

3.5 Frauen wandeln Landwirtschaft? – Transformationsprozesse zwischen Aufbruch und Abwehr¹⁰

Janna Luisa Pieper

3.5.1 Einleitung

Klimawandel, Verlust der Biodiversität, landwirtschaftlicher Strukturwandel, Tierwohlmissstände, demografischer Wandel, ungleiche Geschlechterverhältnisse: Dies sind nur wenige Stichworte, die umreißen, vor welchen Herausforderungen die deutsche Landwirtschaft steht. Sie spiegeln zugleich den massiven Veränderungsdruck und verweisen auf die tiefgreifenden Transformationsprozesse, mit denen sich die gesamte Gesellschaft gegenwärtig auf allen Ebenen konfrontiert sieht. Dörre et al. sehen Transformation als einen epochalen gesellschaftlichen Umbruchprozess. Dieser gehe von einem „historisch neuartigen Veränderungsdruck“ (Dörre et al. 2021, S. 147) aus. Die Autor*innen vergleichen diesen Prozess in seiner Bedeutung und seinem Ausmaß mit der von dem Wirtschaftshistoriker Karl Polhany (1944) beschriebenen „Great Transformation“. Allerdings werde der Veränderungsdruck – anders als zu Polhanys Zeiten – gegenwärtig von der „ökologischen Konfliktachse“ (Dörre et al. 2021, S. 148) ausgelöst. Dieser vielschichtige Umbruch berühre das Verhältnis von Ökologie, Ökonomie und Sozialem, betreffe eine Vielzahl von Dimensionen und Teilsystemen der Gesellschaft und tangiere die gesellschaftliche Kultur und Lebensführung (ebd., S 148).

Menschen in der Landwirtschaft sind in diese ökologischen, gesellschaftlichen, ökonomischen und politischen Umbruchprozesse besonders intensiv involviert. An sie werden von Seiten der Wissenschaft, der Politik, aber auch von der gesellschaftlichen Öffentlichkeit Forderungen nach einem radikalen Wandel hin zu nachhaltigem Wirtschaften adressiert. Das tangiert insbesondere das Selbstverständnis von konventionell wirtschaftenden Landwirt*innen. Denn das, was bewährt war, scheint nicht mehr zu gelten, wird zum Teil öffentlich infrage gestellt und kritisiert. Zeichnet sich eine Orientierungskrise bei in der Landwirtschaft Tätigen ab, die Existenzsorgen und gesellschaftliche Spaltungslinien vertieft? Nicht zuletzt die deutschlandweiten Bauernproteste und die alljährlich stattfindenden Proteste „Wir haben es satt“ und „Wir machen euch satt“ verdeutlichen die Konfliktachsen innerhalb der Landwirtschaft wie zwischen Landwirtschaft und Gesellschaft (Heinze et al. 2022).

Welche Rolle spielen nun Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten und leben im Prozess dieser Transformation? Im Zusammenhang mit sozio-ökologischen Transformationsprozessen werden insbesondere die Frauen in der Landwirtschaft als „Pionierinnen des Landbaus“ (Inhetveen und Schmitt 2000) und „Innovationsmotoren“ (Deutscher LandFrauenverband e.V. 2021) herausgehoben. Das Europäische Parlament erklärte 2011, dass Frauen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum, „einen wesentlichen Beitrag zum Fortschritt und zu Innovationen auf allen gesellschaftlichen Ebenen und zu einem Anstieg der Lebensqualität, insbesondere im ländlichen Raum“ leisten. Auch im internationalen wissenschaftlichen Diskurs ist die Rede von einer „Feminisierung der Landwirtschaft“ (Barberis 1972; Cernea 1978; Inhetveen/Blasche 1983; Ventura 1994; Brandth 2002; Inhetveen und Schmitt 2004, 2006; Heisting 2006), einem „feminine way of farming“ (Bjorkhaug 2006), der einen nachhaltigkeitsorientierten Bewirtschaftungsstil umfasse und einer feministisch-ökologischen Transformation der Landwirtschaft („feminist agrifood systems“, Sachs et al. 2016).

¹⁰ Ein Teil dieses Artikel ist bereits 2021 als Beitrag „Frauen in der Landwirtschaft im Spannungsfeld zwischen Klimakrise und Existenzangst - Narrative der Abwehr“ im Kongressband zur Veranstaltung »Ländliche Räume im Spannungsfeld – wovon eigentlich? Neuere Forschungen zu territorialen Ungleichheiten jenseits der Stadt-Land-Dichotomie« der Sektion Land-, Agrar- und Ernährungssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie erschienen.

Demgegenüber gelten die Ländlichen Räume und die Landwirtschaft aber weiterhin als weitgehend männlich konnotierte Räume, in denen Frauen „unsichtbar“ (Sachs 1983, Dittenberger et al. 2002, Schmitt 2012) (oder auf Küche und Kinder reduziert) bleiben und kaum Führungspositionen bekleiden. Diese Unsichtbarkeit schlägt sich sowohl in den berufsständischen Vertretungen¹¹ als auch in den offiziellen Statistiken nieder: Fast 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland werden von Männern geführt (Destatis 2021a) und nur 18% der landwirtschaftlichen Einzelunternehmen haben eine designierte weibliche Nachfolge (Destatis 2021b).

Es stellt sich die Frage, wie die Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und arbeiten, mit den sich rasant ändernden agrarpolitischen Rahmenbedingen umgehen. Wie positionieren sie sich zu den gesellschaftlichen Forderungen nach Klimaschutz, Biodiversität und Tierwohl? Wie reagieren sie auf die Transformationsprozesse in der Landwirtschaft und dem damit einhergehenden Wandlungsdruck? Sind Frauen vielleicht sogar Agentinnen des Wandels in der Landwirtschaft?

Um diese Fragen zu beantworten, wurden auf der Basis einer empirischen Studie die Orientierungen der auf Höfen lebenden Frauen in ganz Deutschland erhoben und analysiert. Die Ergebnisse offenbaren ein Spannungsfeld an Positionen gegenüber den stattfindenden Transformationsprozessen, das von Vorantreiben und Anpassen bis hin zu Beharrung bzw. Abwehr reicht. Anhand einer Typologie der Frauen, die sich diesen Extrempolen zuordnen lassen, werden in diesem Beitrag die dazugehörigen Narrative der Frauen herausgearbeitet, in einen sozialhistorischen Kontext gerückt und die damit verbundenen Tiefengeschichten rekonstruiert.

3.5.2 Methoden und Daten

Datenbasis der vorliegenden Studie bilden sowohl elf bundesweite Gruppendiskussionen (n=128) (Bohnsack 2000, S. 369 ff.), die im Winter 2019/20 stattfanden, als auch 58 narrativ-biografische Einzelinterviews (Rosenthal und Loch 2002) mit Frauen aus allen Flächenländern Deutschlands, die im Zeitraum von 2019 bis 2021 befragt wurden. Durch ein entsprechendes Sampling konnte hinsichtlich der Auswahl von Interviewpartnerinnen eine möglichst große Variationsbreite von Frauen in der Landwirtschaft erreicht werden. Dabei spielten insbesondere die Position der Frauen auf dem landwirtschaftlichen Betrieben und ihr Alter, die Betriebsausrichtung und Größe des Hofes sowie dessen geografische Lage eine Rolle. Die detaillierte Samplebeschreibung findet sich in Kapitel 2.1.2.

Interviews

Im Rahmen dieser Studie wurden die Interviews der Frauen, die als betriebsleitende Landwirtin praktisch auf Höfen tätig sind, analysiert. Dazu gehörten insgesamt 20 Frauen der Positionen (Co-) Betriebsleiterin, mitarbeitende (Ehe-) Frau, Hofnachfolgerin und leitende Angestellte. Bei der Auswertung wurde ein besonderes Augenmerk auf die Antworten zu den Nachfragen zu den Themen Bewirtschaftungspraxis und –philosophie, Werte als Landwirtin und Sorgen gelegt.

Gruppendiskussionen

Die forschungsleitende Frage der Gruppendiskussionen richtete sich auf die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Ungesteuert von Interviewfragen sollten die Teilnehmerinnen die, für sie wichtigsten, Themenbereiche nennen. In einem ersten Auswertungsschritt wurden von den Teilnehmerinnen erstellte Themenkarten quantitativ ausgewertet. Diese Betrachtung des Themenfeldes ergab,

¹¹ Die größte landwirtschaftliche Interessensvertretung in Deutschland, der Deutsche Bauernverband, zählt nur eine Frau in der neu geschaffenen Position einer Vizepräsidentin zu den Mitgliedern seines Vorstands.

dass 104 von 422 Karten dem Oberthema „Landwirtschaft und Gesellschaft“ zuzuordnen waren. Die hohe Relevanz dieses Themas für die befragten Frauen ließ sich zudem an der Länge der Diskussionen und den angeregt und sehr emotional geführten Debatten ablesen.

Analyse

Die Analyse der erhobenen Interviews und Gruppendiskussionen erfolgte entsprechend den Maximen der Grounded Theory und den von Strauss und Corbin (1996, S.43ff.) entwickelten Kodierverfahren. Dabei wurden die Transkripte im Sinne eines „offenen Kodierens“ (Strauss und Corbin 1996, 44) zunächst „line-by-line“ gelesen, um einzelne Phänomene herauszuarbeiten und zu benennen. Die so gewonnenen „Konzepte“ (Strauss und Corbin 1996, S. 45) konnten durch beständiges Vergleichen zu – abstrakteren - „Kategorien“ (ebd.) gruppiert und zusammengefasst werden. Diese dienten als relevante Vergleichsdimensionen, nach denen sich dann die jeweiligen Interview- und Gruppendiskussionsteilnehmerinnen einordnen ließen.

In diesem Zusammenhang kristallisierten sich verschiedene – überregional wiederkehrende – Narrative zu dem Themenkomplex sozio-ökologischer Transformationsprozesse in der Landwirtschaft heraus. Narrative repräsentieren etablierte – überindividuelle – Erzählfolien, d.h. verschiedene Personen nutzen die gleichen Erzähl- und Argumentationsmuster. Narrative bieten also Identifikationsangebote und Erklärungsmuster, mit denen Menschen sich sozial und politisch positionieren sowie gesellschaftliche Problemlagen bearbeiten (Turowski und Mikfeld 2013, S. 13). Dabei zählt weniger, wie viele Menschen diese Erzählformen in Summe gebrauchen, sondern welchen Deutungsgehalt sie für die Erklärung von (politischen) Positionen aufweisen.

3.5.3 Verschiedene Positionierungen zum Transformationsdruck

Aus der Vielzahl der geführten Einzel- und Gruppengespräche ließen sich zwei Extrempositionen – die „Veränderungsbereiten“ und die „Anpassungsaversen“ – herausarbeiten. An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt, dass die Erzählungen von den befragten Frauen selbst kommen, sie nicht von den Forscherinnen „hervorgeholt“ oder gar „in den Mund“ gelegt wurden. Dabei handelt es sich in der folgenden Darstellung um typische Erzählungen, die sich durch Vergleich und Kontrastierung der Erzählstränge und „Sinnzusammenhänge“ (Kluge 2000, S. 5) verdichtet haben.

Die im Folgenden vorgestellten beiden Typen der „Veränderungsbereiten“ und „Anpassungsaversen“ weisen jeweils gemeinsame Orientierungsmuster und Narrative auf, die sich jedoch von denen des anderen Typus kontrastiv unterscheiden. Die auf diese Weise gewonnene Typologie stellt keine Konstruktion von „Idealtypen“ (Weber 1972/1921, S. 10) dar, sondern bündelt die in den Interviews und Gruppendiskussionen erhobene Vielfalt der Frauen zu zwei „empirisch vorfindlichen“ und „empirisch begründeten Typen“, die die Extrempole des vorgefundenen Orientierungsspektrums markieren (Kluge 2000, S. 44) (s. Abb 8). Das Spannungsfeld, auf dem sich die beiden vorgefundenen Typen als Pole verorten lassen, erstreckt sich über die Achsen „Reaktion auf Transformationsdruck“ mit den kontrastierenden Enden „ohnmächtig“ und „handlungsfähig“ einerseits und „Orientierung“ mit den Extrempolen „vergangenheits-“ und „zukunftsorientiert“ andererseits. In den folgenden Kapiteln werden diese Konfliktachsen näher erläutert. Das Orientierungsspektrum bildet ein Kontinuum, so dass die beiden Typen an den Extrempunkten keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Vielmehr lässt sich zwischen diesen beiden Polen eine Vielzahl weiterer Positionierungen verorten, die mal mehr und mal weniger zu dem einen oder anderen Pol tendieren.

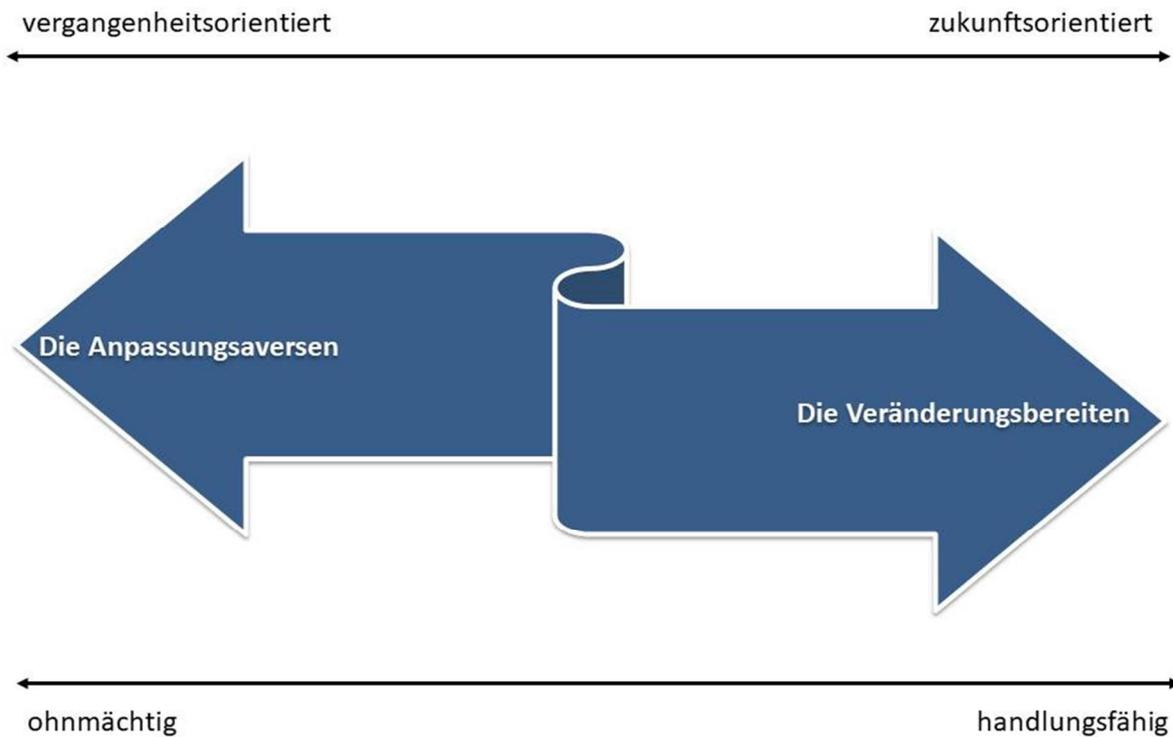


Abbildung 8: Positionierungen zum Transformationsdruck, eigene Darstellung

3.5.4 Von Narrativen zu Tiefengeschichten

Die von den Frauen in Gruppendiskussionen und Interviews ohne Steuerung der Interviewerin vorgetragene Narrative können als Ausdruck ihrer Gefühlslagen sowie als „Weltdeutung“, Orientierungen und Haltungen verstanden werden. Dabei geht es um die Bearbeitung der politischen und sozialen Probleme durch die sozio-ökologischen Krisenphänomene und die von der Gesellschaft an die Landwirtschaft gestellten Anforderungen nach einem Wandel. Die Erzählungen der Frauen können als politische Haltung der Frauen zu Fragen des Klima- und Artenschutzes sowie etwa der Erderwärmung gedeutet werden. Diese Haltungen reichen von Akzeptanz und Gegensteuern bis zu Abwehr und Ausblenden.

Um diese spezifischen „Weltdeutungen“ zu entschlüsseln und zu verstehen gilt es – wie die US-amerikanische Soziologin Arlie Russel Hochschild beschreibt – sich in die Perspektive der Menschen hineinzusetzen und eine „Empathiebrücke“ (Hochschild 2018, S. 12) zu bilden, die es ermöglicht zu verstehen, welche Beweggründe Menschen haben. Dabei lässt sich eine „Tiefengeschichte“ oder „deep story“ (Hochschild 2018, S. 9) entdecken.

„Eine Tiefengeschichte ist die gefühlte Sicht der Dinge, die Emotionen in Symbolsprache erzählen. Sie blendet das Urteilsvermögen und die Tatsachen aus und erzählt, wie Dinge sich anfühlen.“ (Hochschild 2018, S. 187)

Tiefengeschichten sind immer Reaktionen auf ganz reale Dilemmata; ohne eine solche deep story lassen sich politische Haltungen und Einstellungen nicht verstehen. Im Folgenden werden die jeweiligen Tiefengeschichten

der beiden Typen der „Veränderungsbereiten“ und „Anpassungsaversen“ vorgestellt und die jeweiligen Narrative erläutert.

3.5.5 Die „Veränderungsbereiten“

Insgesamt zehn Frauen der befragten Interviewpartnerinnen sind dem Typus der „Veränderungsbereiten“ zuzuordnen. Diese Frauen bedienen regionsunabhängig wiederkehrende Narrative, mit denen sie ihrer Haltung zum empfundenen Transformationsdruck Ausdruck verleihen. Die herausgearbeiteten Narrative weisen eine spezifische Modellierung auf, mit der sich die Frauen zu dem Themenkomplex Klimakrise, Biodiversitätsrückgang, Tierwohl und Landwirtschaftspraktiken positionieren, ohne dass die Interviewerin diese Themen explizit nachgefragt hat. Charakteristisch für diese Gruppe ist, dass sich die Befragten inhaltlich mit den Fragen des Klimawandels und eventuell notwendigen Änderungen ihrer Bewirtschaftungsweise oder ihrer Tierhaltung lösungsorientiert auseinandersetzen und in ihren Bewirtschaftungs- und Produktionsmethoden kleine Handlungsschritte sehen, um den Problemen des Klimawandels entgegenzuwirken und erhöhten gesellschaftlichen Anforderungen an die Landwirtschaft zu entsprechen¹².

Die Analyse der Interviews ergab, dass es sich bei den Frauen, die dem Typus der „Veränderungsbereiten“ zuzuordnen sind, vornehmlich um Frauen handelt, die selbst (Co-)Betriebsleiterin oder Hofnachfolgerin sind. Die Frauen dieses Typus sind hochqualifizierte Landwirtinnen, die allesamt entweder ein agrarwissenschaftliches Studium, eine landwirtschaftliche Ausbildung und/oder einen Meister in Landwirtschaft absolvierten. Sie studierten überwiegend an den ökologisch ausgerichteten agrarwissenschaftlichen Universitäten bzw. Fachhochschulen in Witzenhausen und Eberswalde. Unter ihnen waren allerdings auch Quereinsteigerinnen, die zuvor andere Studienfächer belegten und erst nach Beendigung ihres Studiums zur Landwirtschaft fanden. Ein Teil der „Veränderungsbereiten“ wurden bereits von ihren Eltern ökologisch sozialisiert. Die meisten von ihnen wuchsen zwar auf dem Land, jedoch nicht auf einem Hof auf. Diese Frauen gründeten später einen landwirtschaftlichen Betrieb (insgesamt sieben Existenzgründerinnen) indem sie Flächen und Ställe pachteten bzw. kauften oder ganze Höfe außerfamiliär übernahmen. Einige von ihnen starteten auch gemeinsam mit der Partnerin/dem Partner oder anderen Menschen eine landwirtschaftliche Existenz, eine Befragte heiratete in einen Betrieb ein und übernahm dann die Co-Betriebsleitung. Zwei der „Veränderungsbereiten“ übernahmen den elterlichen Betrieb.

Die „Veränderungsbereiten“ begegnen den Herausforderungen des Transformationsdrucks mit einer lösungsorientierten Zukunftsperspektive. Für sie stellen der Klimawandel und die daraus resultierenden Folgen wie beispielsweise Biodiversitätsverlust und Dürren, zentrale Sorgen und gleichzeitig Triebkräfte dar. Durch ihre Art und Weise Landwirtschaft zu betreiben, wollen sie ihren Anteil dazu beitragen den Klimawandel zu stoppen und eine sozial-ökologische Transformation der Landwirtschaft voranzutreiben. Charakteristisch für diesen Typus sind die Vorstellung von Handlungsfähigkeit und Selbstwirksamkeit sowie eine Haltung, in der gegenwärtigen Krise noch Chancen und Perspektiven zu erkennen. Dabei sehen sie sich nicht als Opfer der Bedingungen, sondern als Gestalterinnen.

Die von den zehn Frauen genutzten Narrative sind Teil einer Tiefengeschichte (Hochschild 2017, S. 135ff.). Ihre deep story, d.h. die „gefühlte Sicht der Dinge“ (Hochschild 2017, S. 27), die die hier betrachteten Frauen präsentieren, setzt im 20. Jahrhundert an. Es ist die Geschichte von aufgerüttelten Verbraucherinnen bzw. Landwirtinnen, die sich durch die Krisenlagen wie z.B. die Klimakrise, aber auch durch politische Verwerfungen

¹² Bei den Gruppendiskussionen ließen sich keine Vertreterinnen des Typus der „Veränderungsbereiten“ identifizieren. Dies lässt sich durch das unterschiedliche Vorgehen beim Sampling (bei den Interviews theoretical sampling durch die Autorin, bei den Gruppendiskussionen Vorgaben zu den einzuladenden Frauen-Positionen an die Organisatorin des lokalen LandFrauenvereins, s. Kap. 2.1.2) erklären.

bzw. antikapitalistische Motive gedrängt sehen durch ihre eigenen Handlungen und Bewirtschaftungsweisen sowie ihren Lebensstil mikropolitisch selbst einen Wandel in der Welt zu bewirken.

Die „Veränderungsbereiten“ bewirtschaften ihre Betriebe ökologisch (in einem Fall wirtschaftete eine Betriebsleiterin nach ökologischen Prinzipien, allerdings ohne Zertifizierung). Diese ökologische Orientierung stellt einen zentralen Wert ihrer Bewirtschaftungs- und Lebensphilosophie dar. Daher beginnt die Tiefengeschichte der „Veränderungsbereiten“ auch mit der Entwicklung der ökologischen Landwirtschaft im 20. Jahrhundert.

Ökologische Landwirtschaft als Antwort auf Krisen

Historisch betrachtet ging die Entstehung der ökologischen Landwirtschaft aus ökonomischen und ökologischen Krisen des 20. Jahrhunderts hervor (BÖLW 2022). Dabei spielten Ertragseinbrüche, erste sich abzeichnende ökologische Schäden an Böden und Natur sowie ein drohender Untergang der bäuerlichen Traditionen und Lebenswelt durch die Industrialisierung eine Rolle (Vogt 2001). Zu Beginn des 20. Jahrhunderts versuchte beispielsweise die Lebensreform-Bewegung soziale und ökologische Antworten auf die Krisenlagen der Zeit zu finden. 1924 wurde schließlich von Rudolph Steiner die biologisch-dynamische Wirtschaftsweise begründet. Deren Prinzipien umschließen „Anthroposophie als (Verständnis-)Grundlage, Einsatz von biologisch-dynamischen Präparaten, obligatorische Haltung von Wiederkäuern und die Beachtung kosmischer Rhythmen. Ihr Prinzip, jeden landwirtschaftlichen Betrieb als Individualität und eine Art Organismus zu betrachten, wurde Ausgangspunkt und Grundsatz der gesamten Ökologischen Landwirtschaft“ (BÖLW 2022)¹³. Neben dieser ökologischen Landwirtschaftsphilosophie entstanden in den folgenden Jahrzehnten weitere Ausrichtungen des ökologischen Landbaus¹⁴.

Selbstwirksamkeits- und Handlungsfähigkeitsnarrativ

Die damaligen Krisenlagen ähneln in einigen Aspekten den Herausforderungen, denen sich die befragten Frauen heute stellen müssen: Ertragsverluste durch Klimawandel, Biodiversitätsverlust, sich ändernde politische Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Anforderungen an die Landwirtschaft mit drohendem Statusverlust. Die „Veränderungsbereiten“ reagieren darauf, in dem sie ihre politische und ökologische Überzeugung auch selbst leben und aktiv im eigenen kleinen Rahmen umsetzen. Einige von ihnen engagieren sich auch in politischen Initiativen, parteipolitisch oder auf Verbandsebene. Während andere mit der gleichen politischen Überzeugung sich dazu entschieden, ihre Ziele ausschließlich mikropolitisch¹⁵ auf eigenem Grund und Boden umzusetzen. Selbstwirksamkeit und die Erfahrbarkeit kleiner Veränderungsschritte sowohl in den sozialen Beziehungen als auch auf den Äckern und Ställen sowie in ihren Produkten spielt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass sich viele der „Veränderungsbereiten“ im Rahmen des Aktionsbündnisses „Wir haben es satt“ engagieren.

Die Frauen dieses Typus wirtschaften und handeln aus ökologischen, politischen und intrinsischen Motiven heraus. Sie beschreiben ihre Motivation für diese Form der Landwirtschaft als nicht aus ökonomischen Abwägungen, sondern aus einem tiefliegenden Bewusstsein für Umwelt- und Ressourcenschutz getrieben. Sie

¹³ Peter Staudermaier (2013) weist auf die teilweise Übereinstimmung von der nationalsozialistischen Blut-und-Boden-Ideologie und der Philosophie der bio-dynamischen Landwirtschaft hin. Demnach habe es nicht nur Überschneidungspunkte in der anthroposophischen Lehre und der NS-Ideologie gegeben, sondern auch personelle Übereinstimmungen.

¹⁴ Dazu gehören der organisch-biologische Landbau, der biologische Landbau und der ökologische Landbau der organisch-biologischen Anbauverbände (Vogt 2001, S. 47).

¹⁵ Hier wird ein Begriff von Mikropolitik verwendet, der sich nicht auf organisationssoziologische Arbeiten bezieht (Schütz 2015). Es geht vielmehr um die Vielzahl von Aktivitäten, die sich unterhalb des Radars repräsentativer Politiken vollziehen (Aantonioli 2010, 25).

wollen mit ihrer Bewirtschaftungsart, ihrer Mikropolitik, Schritte zur Veränderung der Landwirtschaft oder auch der Welt insgesamt initiieren. Es geht ihnen dabei nicht in erster Linie um Gewinnmaximierung, wie eine Interviewpartnerin ausführt:

„Ich möchte da auch einen Beitrag auch leisten zur Gesellschaft und was ich jetzt dabei verdiene, das ist erstmal zweitrangig.“ (Charlotte, 29)

Das Narrativ der Bewahrerinnen des Ökosystems

Ganz der Philosophie der ökologischen Landwirtschaft entsprechend, eint die „Veränderungsbereiten“ ein besonderes Bewusstsein für das Ökosystem, in dem sie sich befinden und als dessen Teil sie sich empfinden. Ihnen ist die Biodiversität, die sie jeden Tag auf ihren Flächen erleben können, ein wichtiges Anliegen. Sie sehen sich in einer Verantwortung für das Ökosystem und dessen Bewahrung und nehmen eine empathische Haltung zu anderen Lebewesen und Pflanzen ein, für die sie durch ihre Art zu wirtschaften Sorge tragen. Hier spielt ein „Care-Gedanke“ (Winker 2015, S. 179 f.) eine Rolle, der sich über solidarische Beziehungen zu anderen Menschen auf das gesamte Ökosystem ausweitet und am Gemeinwohl orientiert ist.

„Also meine richtigen Kinder sind meine ersten Kinder, der Betrieb kommt schon erst danach, aber es ist schon so, dass ich das empfinde wie, einen Organismus den ich behüten, darf und muss.“ (Kerstin, 51)

Das Tierwohl-Narrativ

Dieser „Care-Gedanke“ erstreckt sich nicht nur auf das Ökosystem auf und um den Hof, sondern insbesondere auch auf den Umgang mit den Tieren. Tierwohl stellt eine wichtige Triebkraft der „Veränderungsbereiten“ dar. Sie wollen eine tieregerechte Landwirtschaft betreiben und mit Respekt vor den Lebewesen wirtschaften. Dies setzen sie in verschiedener Art und Weise in ihrer Bewirtschaftung um. Dazu zählt z.B. die muttergebundene Aufzucht von Kälbern und Lämmern, die Vermeidung von Transporten, hofeigene Schlachtung oder ein Platzangebot, das über den Richtlinien der Ökoverbände liegt. Eine Landwirtin erläutert ihre Philosophie als Tierhaltern folgendermaßen:

„Natürlich wären sie vielleicht glücklicher als Wildtiere so, aber ich kann versuchen ihr Dasein als Nutztiere so gut wie möglich zu machen und vor allem auch was mir sehr wichtig ist, sie respektvoll zu behandeln. [...] ich versuche immer mehr unsere Schafe oder überhaupt die Schafe kennenzulernen und zu wissen wie reagieren sie wann, wovon haben sie Angst, warum machen sie das oder das und dementsprechend dann auch sie zu behandeln oder auch Angstsituationen zu vermeiden oder Treibgänge so zu konstruieren, dass ich weiß es klappt und so.“ (Kathrin, 42)

Das Autonomie und Autarkie-Narrativ

Zu den wesentlichen Narrativen der „Veränderungsbereiten“ gehört das Streben nach Autonomie und in gewissem Umfang auch Autarkie. Dies gilt insbesondere für die Produktion und Vermarktung ihrer Produkte. Die Frauen dieses Typus setzen auf die hofeigene Weiterverarbeitung ihrer Produkte, innovative Direktvermarktungskonzepte und regionale Absatzmärkte. Sie verarbeiten beispielsweise selbst die Milch ihrer Tiere zu Käse weiter und vermarkten ihn anschließend im eigenen Hofladen und/oder über Marktstände. Andere Frauen nutzen das Internet als Vermarktungsplattform. Einige Frauen schlossen sich mit anderen Landwirt*innen zusammen und gründeten eigene Vermarktungsgemeinschaften, oder bauten gemeinsam eine Molkerei auf. Einkommenskombinationen wie z.B. Dienstleistungsangebote oder der Zuverdienst aus landwirtschaftsfernen Bereichen sind zudem charakteristisch für diesen Typus.

Die Frauen dieses Typus versuchen durch ihre Art und Weise zu wirtschaften ihre Autonomie zu vergrößern und Abhängigkeitsbeziehungen zu vermindern. Sie streben danach beispielsweise so wenig Input von außen,

wie möglich in ihren Betrieb einzubringen (z.B. in Form von Dünger, Futter etc.) Dies ist bereits im Kreislaufgedanken und den entsprechenden Regelungen des ökologischen Landbaus verankert. Allerdings gehen viele der befragten Frauen dieses Typus noch weiter. Beispielsweise in dem sie darauf ausgerichtet sind möglichst energieautark zu werden, in dem sie regenerative Energien wie Photovoltaikanlagen nutzen, um ihren Strombedarf zu decken, oder auch in dem sie versuchen auf plastikhaltiges Verpackungsmaterial zu verzichten.

„Also jetzt schätze ich meine Resilienz und egal, was passiert, ich kann immer zwei Kühe haben und melken und habe immer, was ich bra/ Also wir leben auch sehr von Milch, Butter, Käse, Wurst, also von uns, so, oder Salami. Und, genau, das ist irgendwie gut.“ (Maren, 35)

Das Narrativ vom „guten Leben“

Ein weiterer zentraler Aspekt des Wertgefüges der „Veränderungsbereiten“ ist ihre Vision von einem „schönen Leben“ und der Schaffung eines lebenswerten Ortes. Die Idee des „guten Lebens“ taucht in zahlreichen Initiativen der „Degrowth“ oder Postwachstumsbewegung auf und ist Gegenstand der sog. „Glücksforschung“ sowie der Sozialethik. Der Begriff „buen vivir“ wird mitunter etwas romantisierend als ethisches Grundprinzip indigener Gemeinschaften des Andenraumes in Südamerika übernommen (Schneidewind und Zahrnt 2013). Für die „Veränderungsbereiten“ ist ihre Art Landwirtschaft zu betreiben daher nicht völlig selbstlos. Zwar sind ihnen materielle Güter nicht so wichtig, und sie verfolgen eine Strategie der Nachhaltigkeitsmaximierung in ihren Betrieben. Dennoch ergibt sich aus ihrer Bewirtschaftungsform auch ein Mehrwert für sie persönlich. Das Arbeiten auf ihrem Hof, draußen, in der Natur, mit Tieren, die Lebensqualität und die Freiheit, selbst Entscheidungen treffen zu können und selbst Dinge verändern zu können, haben eine große Bedeutung für die Frauen dieses Typus. Sie streben nach „immateriellem Wohlstand“ durch Maximierung von Zufriedenheit und Lebensqualität. Das Erfahren von Selbstwirksamkeit spielt hierbei eine große Rolle.

„Ja und ich selber will natürlich auch noch Spaß haben, wenn ich dann in meinem wilden Hühnerauslauf unterwegs bin, also um mich geht es dann vielleicht auch noch ein bisschen. Also auch selbst zufrieden zu sein und so Selbsterfüllung auch zu finden, Selbstverwirklichung. Also dass das so funktioniert wie ich das möchte. Selbstwirksamkeit.“ (Renate, 52)

„Small is beautiful“

Der gängigen Logik des „Wachsens oder Weichens“ fühlen sich die „Veränderungsbereiten“ nicht verpflichtet. Ihr wirtschaftliches Bestreben liegt nicht im quantitativen Betriebswachstum. Die „Veränderungsbereiten“ streben ein qualitatives Wachstum an: Professionelles Handwerk, hochwertige Produkte. Ihr Credo ist „small is beautiful“. Die Frauen dieses Typus definieren sich nicht über die Größe und Leistungsfähigkeit ihres Betriebes. Ihr Selbstverständnis basiert auf ihrem Stolz, auf ihre Art und Weise zu leben und Landwirtschaft zu betreiben sowie darauf, Produkte zu fertigen, die sie vollständig vertreten können.

„Ich will flächenmäßig, wenn es vom finanziellen dann so hinsieht, eigentlich nicht wachsen, weil ich find das ist eine angenehme Größe und auch was ähm die Mitarbeiterinnen betrifft irgendwie überschaubar. Und wenn ich jetzt mehr Fläche hätte, müsste ich auch mehr Leute einstellen und hätte höhere Lohnausgaben. [...] Und ich ja, ich bin echt ein Fan davon small is beautiful. Also schön überschaubar und wenn es reicht für uns, dann ist es doch gut so.“ (Marisa, 36)

Allerdings bedeutet die Identifikation mit der Philosophie „small is beautiful“ nicht zwangsläufig, dass die Betriebe der „Veränderungsbereiten“ tatsächlich von der Flächenausstattung klein sind. Die Bandbreite der Flächengrößen der Betriebe der Vertreterinnen dieses Typus liegt zwischen 0,5 und 570 ha.

Globale ökologische und politische Krisen als AngstszENARIO

Charakteristisch für den Typus der „Veränderungsbereiten“ sind die von ihnen geteilten Sorgen. Alle befragten Frauen dieses Typus nennen den Klimawandel und dessen Folgen als eine ihrer zentralen Zukunftsängste. Sie befürchten den dadurch resultierenden Verlust der Biodiversität, Wasserknappheit und Dürren. Dabei beziehen sie diese Sorgen nicht allein auf ihre landwirtschaftliche Existenz, sondern sehen die Klimakrise als ein globales Krisenszenario. Darüber hinaus äußern einige der befragten Frauen dieses Typus Sorgen hinsichtlich der politischen Situation. Konkret gehen sie dabei auf die Renaissance von autoritären politischen Systemen ein. Eine Interviewpartnerin geht dabei insbesondere auf das politische Milieu in der Landwirtschaft ein:

„Und, was mich auch ein bisschen, was mir auch Sorgen bereitet, ist die Rechtsausrichtung, auch in der Landwirtschaft. Also, wie das Einfluss nimmt. Ich sag da jetzt keine Namen, aber AfD zum Beispiel oder sonstige Vereinigungen die da sehr rechtsorientiert sind, nehmen immer mehr Einfluss. Auch meinem Umfeld. Das merk´ ich halt direkt, ob das jetzt im Kreistag ist oder bei Freunden, also halt was die Landwirtschaft betrifft ist es ja schon - bereitet mir Sorge.“ (Marisa, 36)

3.5.6 Die „Anpassungsaversen“

Den Kontrast zu den „Veränderungsbereiten“, die Transformation als Herausforderung annehmen, bildet der eher als beharrend einzustufende Typus der „Anpassungsaversen“. Dieser Teil der Interviewpartnerinnen – in den Gruppendiskussionen sind es 42 Frauen von 128 Diskussionsteilnehmerinnen - bediente regionsunabhängig wiederkehrende Narrative, um gesellschaftliche Forderungen nach Transformationsprozessen abzuwehren. Auch bei den „Anpassungsaversen“ finden sich Narrative der (Existenz-)Sorge und des Bewahrens, allerdings „antworten“ sie auf die Herausforderungen von Klimakrise, Biodiversitätsrückgang, Tierwohl und Landwirtschaftspraktiken deutlich anders als die „Veränderungsbereiten“. Charakteristisch für diesen Typus ist, dass die Befragten dazu tendieren, sich nicht inhaltlich mit den Fragen des Klimawandels und eventuell notwendigen Änderungen ihrer Bewirtschaftungsweise oder ihrer Tierhaltung auseinanderzusetzen. Vielmehr dienen in diesem politisch umkämpften Feld affektiv aufgeladene Narrative als „politische Mythen“ (Turowski und Mikfeld 2013, S. 13), die zwar an die Klimadebatte anknüpfen, die Zusammenhänge aber in einer selektiven, stereotypisierenden Weise interpretieren.

Die Zuordnung der Aussagen zu den entsprechenden Diskussionsteilnehmerinnen ergab, dass es sich dabei vornehmlich um die Partnerinnen von Landwirten, die auf den landwirtschaftlichen Betrieben mitarbeiten (n=22) und um Betriebsleiterinnen von konventionellen Betrieben (n=8) handelt. Sie befürchten, dass sie in der derzeitigen krisenhaften Lage – angesichts des Klimawandels, sich rasant ändernder agrarpolitischer Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Forderungen nach Tierwohl und Biodiversitätsschutz – ihre Existenz verlieren, ihren gesellschaftlichen Status einbüßen und mit ihren Anliegen kein Gehör finden. Dies dürfte auch den von Empörung und Abwehr geprägten Duktus zahlreicher Redebeiträge erklären. Hier artikuliert sich ein Grollen, dessen Ursache der Historiker Uffa Jensen wie folgt beschreibt: „Ein solches Grollen bildet sich dann, wenn die Differenz zwischen dem Wunsch in der Gesellschaft gleichberechtigt mitbestimmen zu können, und den wahrgenommenen Machtverhältnissen, welche diese Mitbestimmung zu verhindern scheinen, besonders groß geworden ist“ (Jensen 2017, S. 33). So spiegeln die folgend vorgestellten Narrativen Verlustängste, Deklassierungsgefühle und Wut, die diese Gruppe der Interviewten versucht mit Abwertungsfloskeln und Ressentiments gegen „die“ Gesellschaft oder „die da oben“ zu bekämpfen.

Die langen Schatten...

Mittlerweile wissen wir, dass Erfahrungen und Traumata intergenerationell weitergegeben werden können und damit auch in der Gegenwart wirksam und handlungsrelevant werden (Jawaid und Mansuy 2021). So lassen

sich die von den 42 Frauen genutzten Narrative und Mythen als Teil einer Tiefengeschichte verstehen (Hochschild 2017, S. 135ff.), deren Ursprung ebenfalls weit zurück reicht. Die deep story, also die Weltdeutung oder die „gefühlte Sicht der Dinge“ (Hochschild 2017, S. 27), die die hier betrachteten Frauen präsentieren, ist die Geschichte eines gekränkten Standes, der sich in seiner einstigen Bedeutung beraubt sieht durch das Gefühl, auf wirtschaftlich unsicherem Boden zu stehen und existenziell bedroht zu sein und der sich durch öffentliche Kritik zugleich gesellschaftlich an den Rand gedrängt fühlt (Hochschild 2017, S. 296).

Bereits Platon beschrieb die Bauernschaft in der Antike als Teil des „Nährstandes“. In Platons Politeia bleiben sie als dritter Stand allerdings den ersten beiden Ständen (Lehrstand und Wehrstand) untergeordnet und vom Status der Staatsbürger ausgeschlossen (Höffe 1997). Bis weit in den Beginn des 19. Jh. hinein arbeitete die Mehrheit der Menschen in Europa in der Landwirtschaft, häufig in feudalistischen Abhängigkeitsstrukturen. Ungeachtet ihrer lebensnotwendigen Produktion waren sie fast gänzlich ohne Rechte und gesellschaftliches Ansehen (Rippmann 2012). Die im Zuge der durch Napoleon und seine Besatzung angestoßenen Transformationen wurden in den deutschen Ländern mit fundamentalen Agrarreformen dem Bauernstand nie dagewesene Rechte wie Grunderwerb und Selbständigkeit zuerkannt; bis 1848 war die Unfreiheit faktisch aufgehoben worden (Wehler 1989, S. 162 ff.). Herausgebildet hatten sich dabei die sog. „Vollbauern“ mit signifikantem Grundbesitz, die kommunalpolitisch in ihrem Dorf die Realgemeinde mit den Privilegien der Verwaltung bildeten bis hin zum Besitz der niederen Polizeigewalt. Aus ihrer Mitte wurde über Generationen hinweg der Dorfvorsteher oder Schulze gewählt. Goldene Jahre brachen für die Landwirtschaft an, die man etwa von 1825-1875 bemisst. Nicht nur die klimatisch bedingten Missernten 1845 und 1846 führten zur Mitte des 19. Jahrhunderts zu einer schweren Agrarkrise, auch die Erfindung der Dampf- und Dreschmaschinen, die Urbanisierung und der sich ausweitende Welthandel setzte die Landwirtschaft im 19. Jahrhundert – insbesondere in den ostelbischen Gebieten – unter starken Druck. Die Folge war noch vor dem Industriekapitalismus die Herausbildung des Agrarkapitalismus und einer damit einhergehenden Konzentration der Wertschöpfung. Die Schere innerhalb des Bauernstandes begann sich signifikant zu öffnen zwischen den Groß- und Mittelbauern auf der einen Seite und den prekären Kleinbauern auf der anderen Seite, die oftmals nur mehr als Landarbeiter sich verdingen konnten. Die soziale Ungleichheit in den Dörfern begann sich in der Jahrhundertmitte in ganz Deutschland spürbar herauszubilden (Wehler 1995, S. 179 ff.). Diese Agrarkrise führte zur Überschuldung und Zerschlagung vieler landwirtschaftlicher Güter und Betriebe. Im letzten Viertel des 19. Jh. wurde die ländliche Gesellschaft abermals durch einsetzende Landflucht verändert, weil sich den Landarbeitern eine Lebensalternative in der Stadt auftat; das rasche Wachstum dort erforderte Arbeiter am Bau, in den Fabriken, aber auch im aufstrebenden Dienstleistungssektor sowie der öffentlichen Daseinsvorsorge. Diesen personellen Aderlass verkraftete die Landwirtschaft nicht ohne weiteres, hinzu kam die überlegene Konkurrenz aus dem Ausland aufgrund des immer globaler agierenden Agrarmarktes. Die deutsche Landwirtschaft geriet im letzten Viertel des 19. Jh. unter Wettbewerbsdruck, der sie bis heute prägt (ebd.).

Bereits in der Frühphase des Dritten Reichs begann durch die Blut- und Bodenideologie, die maßgeblich durch Richard Walter Darre betrieben wurde, eine nominelle Aufwertung und Nobilitierung des Bauernstandes („Neuadel aus Blut und Boden“ Darré 1930).¹⁶ Damit erhielt die Bauernschaft nach Jahren der Krise und des Bedeutungsverlustes eine herausgehobene Rolle und eine zentrale politische Bedeutung (Becker 2003; Loshier 2015). Bäuerliche Lebensformen stellten in der Ideologie des NS-Regimes einen rassistischen Idealtypus dar. Das Bauerntum galt als Grundlage der Nation, und Ernährungspolitik besaß höchste Relevanz. Die bäuerlichen Interessensvertretungen, Kammern und Ministerien wurden zum Reichsnährstand gleichgeschaltet. Dieser hatte die Aufgabe, die landwirtschaftliche Produktion zu steigern, um Autarkie von ausländischen

¹⁶ Es handelt sich um eine agrarpolitische Ideologie, die ihre Vorläufer bereits in den 1920er Jahren hat.

Lebensmitteln zu sichern. Den Frauen auf den Höfen fiel im weiteren Verlauf des Zweiten Weltkriegs oft die Rolle der Betriebsleiterin zu, da viele Bauern im Krieg dienten und oft nicht wiederkehrten. 1943 wurde das Erbrecht hinsichtlich der Hofnachfolge so geändert, dass – anders als zuvor – Ehefrauen das Recht hatten, die Höfe ihrer Männer zu erben (Dornheim 2006, S. 87f.).

Zwar existierte in der Ideologie der DDR vordergründig auch eine Art Nobilitierung der Landwirt*innen, wie die Bezeichnung „Arbeiter- und Bauernstaat“ nahelegt. In der Ideologie der DDR wurde Bauernschaft als Klasse verstanden, die gemeinsam mit der Arbeiterschaft an der Machtausübung beteiligt war (Heinz 2011). Faktisch fanden jedoch seit 1948 eine Zwangskollektivierung und ein erzwungener Beitritt zu Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften statt, die eine Enteignung und Entmachtung von selbständigen Bauer*innen bedeutete. Besitzer*innen großer und mittelgroßer Betriebe (über 100 ha) galten als Regimegegner*innen. Dies führte seit den 1950er Jahren zu einem Massenexodus von Landwirt*innen in Richtung Westen (Schöne 2005, S. 9) und dem Aufbau der Klasse der Genossenschaftsbauern. Aber nicht nur die erzwungenen Umwälzungen in der SBZ/DDR haben tiefgreifende Veränderungen in der Landwirtschaft und der ländlichen Gesellschaft hervorgerufen, sondern auch die Transformation der ostdeutschen Landwirtschaft nach 1989. Eine deutlich andere Agrarstruktur und Arbeitsverfassung sowie ländliche Sozialstruktur zeugen bis heute davon (Neu 2004, Niens und Nack 2022).

Das Versorger*innen-Narrativ

Die im Nationalsozialismus ideologisch aufgewerteten Stände der Bäuer*innen büßen heutzutage an Renommee ein. Einige Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen sehnen sich in eine Zeit zurück, in der sie noch respektiert und angemessen honoriert wurden und blicken auf ihr einstiges Ansehen zurück, ähnlich wie die von Klaus Dörre untersuchten Arbeiter (Dörre 2019, S. 170). „Früher war man als Bauer auch noch irgendetwas. Man wurde schon so gesehen als Versorger.“ Das Selbstbild vergangener Tage als herausgehobener (Nähr-)Stand und die machtvollere Position von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wirkt bis heute nach.

„Warum sind die nicht dankbar dafür, dass der Supermarkt immer voll ist? Wir nehmen Millionen Flüchtlinge auf, keiner merkt es am Essen. Es ist genug für alle da, wir können exportieren ohne Ende.“

Die befragten Frauen inszenieren sich als Retter*innen und Ernährer*innen der (Welt-)Bevölkerung. Dieser Logik folgend, beanspruchen sie Wertschätzung dafür, dass sie die Versorgung mit Nahrungsmitteln sicherstellen. Es wird Dankbarkeit erwartet, die beinhaltet, dass die Produktionsbedingungen unhinterfragt befürwortet werden. Üben Verbraucher*innen Kritik an landwirtschaftlichen Bewirtschaftungspraktiken, wird dies als Anmaßung und unberechtigte Einmischung empfunden. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Kritik an ihrer Produktionsweise findet nicht statt.

„Der Ottonormal-Verbraucher hat sich ja mittlerweile auch das Recht herausgenommen, in unserer Landwirtschaft überall mitreden zu können. Oder er meint, er kann mitreden wie viel Platz eine Kuh, ein Schwein, ein Huhn braucht.“

Kritik wird delegitimiert, indem sie den Verbraucher*innen als Unbefugten das Recht absprechen, Kritik an landwirtschaftlichen Praktiken zu üben. Diese Haltung bezieht ihre Legitimation aus einer vermeintlich historisch begründeten Vormachtstellung („Meistens waren die Landwirte erst da, und nicht die“) und der Einforderung einer Dankbarkeitspflicht, die sie aus ihrer Relevanz als Ernährer*innen der Gesellschaft ableiten.

Existenzangst

Der Agrarstrukturwandel zwingt seit vielen Jahrzehnten landwirtschaftliche Betriebe zur Aufgabe. Zwischen 2010 und 2020 ist die Zahl landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland um 12 % zurückgegangen (Statistisches

Bundesamt 2021c). Jede*r in der Landwirtschaft Beschäftigte kennt sicher mehr als einen Betrieb der in der jüngsten Vergangenheit seine Tore geschlossen hat. So verwundert es nicht, dass eine intensive Angst vor dem Verlust der landwirtschaftlichen Existenz eine zentrale Rolle in den Gruppendiskussionen spielt. Solche Ängste entstehen, wenn die Welt zunehmend kontingent wird, überkommene Werte brüchig werden, Menschen sich Bedrohungen ausgesetzt sehen, die sie aus eigener Kraft nicht bewältigen können und das Gefühl entwickeln, keine Kontrolle über die Situation zu besitzen (Bauman 1992, S. 77ff.). Angesichts der sich stark verändernden Rahmenbedingungen durch Klimawandel, gesetzlichen Vorgaben, Preisschwankungen und dem hohen Investitionsdruck fühlen sich die befragten Frauen wie in einem „Gefängnis“:

„Eine persönliche Beleidigung ist die Milchgeldabrechnung. Also das ist echt ein Schlag in die Fresse. Und dazu kommen dann noch die Auflagen von den Ämtern. Ich glaube, das ist das, was mich persönlich jetzt am meisten betrifft. Ja, die Milchpreise sind immer noch unter jeglichem Niveau. Also für solche Preise können wir nicht produzieren. Und wir sind ja wirtschaftlich langfristig gebunden. Wir können aus dieser Sache nicht raus.“

Die Marktmacht großer Agrarkonzerne (und Molkereien) nimmt stark zu und erhöht den Druck auf die Landwirt*innen, die für immer niedrigere Preise produzieren. Gleichzeitig steigen bspw. die Futterpreise aufgrund der klimawandelbedingten Dürren der letzten Jahre. Die Kreditsummen für neue Ställe oder Maschinen, die in der Landwirtschaft nicht selten in Millionenhöhe liegen, zwingen die Landwirt*innen zum Weitermachen.

„Die Problematik ist, eigentlich kann keiner richtig aufhören. Wir haben alle Kredite zu laufen, wir müssen ja wirtschaften.“

Viele Frauen beschreiben diese Situation als „Teufelskreis“, in dem sie „von denen da oben“ im Stich gelassen werden. Ihre Sorge gilt oft weniger sich selbst, als vielmehr der Zukunft der nachfolgenden Generationen. Für die Landwirt*innen entsteht jedoch der Eindruck, dass ihre Nöte gesellschaftlich nicht wahrgenommen werden. Die Landwirtinnen sehen sich ganz realen Bedrohungen ihrer Existenz gegenüber. Wenn solche Ängste das Leben dauerhaft überschatten, neigen Menschen dazu Abwehrreaktionen zu entwickeln. Dies macht sie empfänglich für politische Mythenbildungen und Fantasien, in denen sie sich z.B. als ohnmächtiges Opfer und andere als Bedrohung imaginieren. Sie entwickeln Gefühle sozialer Kränkung und Ressentiments (Scheler 2017, S. 4), die Erfahrungs- und Handlungsmöglichkeiten einschränken.

Opfernarrative

Während sich die Landwirt*innen einerseits als hegemoniale Gruppe gerieren, die ihre Überlegenheitsdividende aus einer historischen Bedeutungskonstruktion als Nährstand und einem Verständnis von exklusiver Kompetenz bezieht, nehmen ihre zahlenmäßige Bedeutung und ihr gesellschaftliches Ansehen ab. Das Ende des Zweiten Weltkriegs stellte eine Zäsur für die deutsche Landwirtschaft dar. Durch einen Mangel an (bezahlbaren) Arbeitskräften wurde die Technisierung der Landwirtschaft vorangetrieben (Plieninger et al. 2006). Immer weniger Menschen waren und sind in der Landwirtschaft als Arbeitskräfte beschäftigt. Damit schrumpfte der Kreis derer, die direkten Kontakt zur Landwirtschaft haben. Verschiedene politische Regelungen und Anreize der Bundesregierung, der damaligen EG und heutigen EU führten zu einem landwirtschaftlichen Strukturwandel: Viele kleinere Betriebe gaben die Landwirtschaft auf oder führten sie lediglich als Nebenerwerbsbetrieb weiter, wohingegen größere Betriebe eher am Markt bestehen konnten (Plieninger et al. 2006). Diese Entwicklungstendenz hält gegenwärtig an: Zwischen 2010 und 2020 ist die Zahl landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland um 12 % zurückgegangen (Statistisches Bundesamt 2021c). Der Strukturwandel geschieht nicht nur auf betrieblicher Ebene – er hat auch sozialstrukturelle Auswirkungen. Landwirt*innen sind in Deutschland zu einer Minderheit geworden. Dieser Umstand befördert die Selbstviktimisierung der befragten Frauen, die ein zentrales Motiv ihrer Tiefengeschichte darstellt:

Landwirt*innen als der Kritik schutzlos ausgelieferte marginalisierte Gruppe, die vermeintlich ohne Rückhalt existiert.

„Wir haben keine Lobby, die hinter uns steht. Und wir werden immer weniger. Die Leute sehen uns ja gar nicht mehr.“

Dieses Opfernarrativ ignoriert die beachtliche Relevanz des Deutschen Bauernverbandes als eine der mächtigsten Interessensvertretungen in Deutschland, die mit zwei Funktionären im deutschen Bundestag vertreten ist und großen Einfluss auf die Gesetzgebung nimmt (Heinze 2013). Es deutet aber auch darauf hin, dass sich die befragten Frauen von diesem Verband nicht mehr vertreten fühlen und auch an dieser Stelle ein Gefühl des Nicht-gesehen-werdens erfahren. Ein weiterer Bestandteil des Opfernarrativs besteht in der Erzählung des Unsichtbarseins. Die konventionellen Landwirt*innen fühlen sich und ihre zentrale soziale Bedeutung als Ernährer*innen der Gesellschaft nicht gesehen. Die tatsächliche Sichtbarkeit von Landwirt*innen nimmt durch die Lokalisierung ihrer landwirtschaftlichen Tätigkeiten auf Feldern und Höfen, fern von urbanen Gebieten, ab. Bedingt durch den landwirtschaftlichen Strukturwandel, gibt es selbst in vielen Dörfern keine praktizierenden Landwirt*innen mehr. Durch die intensive konventionelle Produktion – vermehrt in nach außen abgeschotteten Ställen – ist die landwirtschaftliche Praxis noch abstrakter und unsichtbarer für viele Bürger*innen geworden. Auf Frauen in der Landwirtschaft trifft Unsichtbarkeit im doppelten Sinne zu: Als „mitarbeitende Familienangehörige“ wird die von ihnen geleistete (Care)-Arbeit auf den Höfen sowohl innerfamiliär als auch gesellschaftlich wenig anerkannt.

„Wie, Du bist doch zuhause?‘- ‘Ja, aber ich arbeite aber auf dem Betrieb mit.’ [...] Die Wertschätzung hast Du einfach mehr, wenn Du arbeiten gehst und nicht nur zuhause bist.“

Diese gefühlte Unsichtbarkeit manifestiert sich in der offiziellen Agrarstatistik. Dort werden die von „mithelfenden Familienangehörigen“ erwirtschafteten Leistungen kaum erfasst. Die befragten Frauen fühlen sich und die von ihnen erbrachten Leistungen nicht wahrgenommen und gewürdigt. Sie fordern, dass „erkannt wird, [...] dass man als Frau auf dem Land nicht nur die Nase im Kopftuch hat und ja, mit dem Kittelschurz in der Küche herumspringt.“

Absprechen von Kompetenz

Das wiederkehrende Narrativ „alle anderen haben keine Ahnung“ taucht an vielen Stellen auf. Die Befragten zeichnen das Bild einer gebildeten Elite, der aber gleichzeitig die Kompetenz abgesprochen wird, in landwirtschaftlichen und ökologischen Fragen eine fundierte Position vertreten zu können. Es wird eine klare oben-unten-Hierarchie konstruiert, in der eine Elite die staatliche Administration okkupiert hat und die Landwirt*innen gängelt. Die „studierten Leute“ sind in den Augen der Diskussionsteilnehmerinnen „Leute, die was zu sagen haben“, sie sitzen als „Schreibtischtäter“ in Ämtern, Ministerien und in der Politik. Sie sind diejenigen, die die Landwirt*innen kontrollieren, ihnen Auflagen machen und Gesetze verabschieden – und damit der konstruierte Gegenpol zu den praktischen Landwirt*innen: unmittelbar vor Ort in das landwirtschaftliche Geschehen involviert und mit dem eigentlich relevanten praktischen statt dem wertlosen akademischen Wissen ausgestattet.

„Die Leute, die etwas zu sagen haben, für uns, die Leute, die haben keine Ahnung. Das sehe ich genau, das sind welche vom Gymnasium, irgendwelche Studierende, Hochgelehrte und haben keine Ahnung von der Materie, von unten, wie es denn wirklich ist.“

In diesem Weltbild ist Bildung irrelevant. Nur praktisches Wissen und Zugehörigkeit zur Landwirtschaft zählen. Zu inhaltlicher Kritik an landwirtschaftlichen Praktiken (z.B. Ferkelkastration, Düngung, Tierhaltungsformen) nehmen die Befragten hingegen nicht Stellung oder erklären sie für zu irrelevant. Protestierenden und

Politiker*innen wird stattdessen mit der Begründung, dass sie „keine Ahnung“ hätten, die Kompetenz Kritik zu üben abgesprochen.

„Da stand so eine Gruppe Veganer, total käseweiß. Haben dann irgendeinen Scheiß gebrüllt. Also die haben dann keine Ahnung von nichts, aber groß Tierwohl. Und also, es muss wohl eine totale Katastrophe von den Leuten gewesen sein. Die haben keine Ahnung und stellen sich da hin und sagen, ja und ihr bösen Landwirte.“

Die Landwirt*innen definieren sich als eine geschlossene Statusgruppe, die sich klar von anderen gesellschaftlichen Gruppen abgrenzt, die keinen landwirtschaftlichen Bezug haben. Landwirtschaftlicher Bezug wird dabei als genealogischer Bezug verstanden, man muss „vom Hof kommen“, um eine autorisierte Sprecher*innenposition in landwirtschaftlichen Belangen zugesprochen zu bekommen.

Dethematisieren der Problematik

Ein zentrales Narrativ der Abwehr besteht darin, dass auf die inhaltliche Kritik von Seiten der Umweltverbände, der Fridays for Future Bewegung oder einiger Politiker*innen nicht eingegangen wird. Die befragten Landwirt*innen wenden gleichsam die Kritik der sozialen Bewegungen und Politiker*innen um und bezichtigen die Kritiker*innen eigenen Fehlverhaltens:

„Wie viele Hasskommentare kamen denn, weil so viele mit Bulldogs gefahren sind? Wie oft streikt beim Flugzeug jemand? Wie oft streikt öffentlicher Dienst und, und, und? Gehen die Landwirte einmal auf die Straße und dann wird uns der Mittelfinger gezeigt.“

Damit weichen sie einer inhaltlichen Auseinandersetzung aus und dethematisieren die Problematik, indem sie eine mediale Empörungswelle über die Bauernproteste in den Mittelpunkt stellen. Vielfach taucht eine rhetorische Abwehrfigur auf, die als Whataboutism (von engl. what about? – was ist mit?) bezeichnet wird. Damit wird ein Manöver beschrieben, das von einem unbequemen Thema ablenkt, indem es mit einem Vorwurf oder einer kritischen Gegenfrage zurückgewiesen wird.

„Die schlagen uns immer vor, was wir besser machen sollen und kaufen dann Avocados. Wo ich denke, Avocados! Ihr seid die besten Leute auf der Welt und esst Avocados. Herzlichen Glückwunsch, ihr kriegt meinen Klimapreis. Also das ist wirklich grausam.“

Kritik wird gekontert und diskreditiert, indem den Kritiker*innen Fehlverhalten vorgeworfen wird. Zugleich kann damit Kritik am eigenen Verhalten ausgeblendet und Deutungshoheit beansprucht werden. Dieses Narrativ taucht bei den befragten Frauen insbesondere beim Thema Umweltschutz auf.

Konstruktion von Feindbildern

Als besonders emotional aufgeladen entpuppte sich das Feindbild der Klimaaktivistin Greta Thunberg. Eine Diskussionsteilnehmerin schildert, was sie unter Klimaschutz im „Greta-Stil“ versteht:

„Dieses Mädels haben sie irgendwo aufgegriffen und da haben sich irgendwelche Leute dahinter gedacht, das fing mit den Eltern an, komm, wir vermarkten die mal. Und dann hauen wir das mal durch die Medien, Internet, Facebook, Instagram, alles Mögliche, Fernsehen, geht das ja wunderbar. Also wenn man diese, also, es tut mir leid, wenn ich es jetzt so ausdrücke, aber diese hassverzerrte Fresse sehe, da ist nur Marketing hinter. Das ist nichts Wahres, was dahinter ist.“

Das Narrativ, das hier zum Tragen kommt, lässt sich als Verschwörungsmythos interpretieren, bei dem Greta gleichzeitig als negativ besetzte Ikone und ferngesteuertes Objekt gezielter Manipulation und Marketingstrategien fungiert. „Die Greta“ steht als negativ affektiv aufgeladene emblematische Figur für die Fridays for Future Bewegung. In der pejorativen Semantik („hassverzerrte Fresse“) und in der Abwertung

artikuliert sich Zorn und Hass auf die Klimabewegung, als deren Repräsentantin Greta Thunberg fungiert. Ihre Klimapolitik-Kritik kann mit dem Hinweis auf Manipulation und die Verschwörung mehr oder weniger anonymer Akteure delegitimiert werden. Damit wird eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Problematik abgewehrt.

Ein weiteres, in allen Gruppendiskussionen beständig wiederholtes Feindbild stellen die Medien dar. Sie werden von den Frauen besonders häufig als Antagonisten der konventionellen Landwirt*innen konstruiert. Die befragten Frauen sehen sich mit einer als ungerecht und unsachlich empfundenen, andauernden gesellschaftlichen Abwertung konfrontiert, die mit ihrem Selbstverständnis als Ernährer*innen der Gesellschaft kollidiert. Dabei spielen für sie die Medien als übermächtige Instanz eine zentrale Rolle. Konventionelle Landwirt*innen geraten in der öffentlichen Wahrnehmung zu zentralen Figuren der Verursachung von Klimawandel, Insektensterben und Tierleid. Sie sehen sich als Zielscheibe öffentlich massiv vorgetragener Kritik „an den Pranger gestellt“. Und das, obwohl bislang in den landwirtschaftlichen Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten ihre Wirtschaftsform als best practice gelehrt wurde (wie z.B. der Einsatz von Neonikotinoiden oder die betäubungslose Ferkelkastration). Das dargestellte Bild von sich in der Öffentlichkeit empfinden sie als Verkennung ihrer tatsächlichen Leistungen.

„Ja, jeden Tag, wenn man die Zeitung aufmacht, kriegt man schon einen Föhn. Das ist so. Die hacken doch im Moment alle nur auf der Landwirtschaft herum. Wie die eine schon sagte, wir sind von Nitratverpester über, über Pflanzenschutzverpester, über Tierquäler, wir sind ja eigentlich alles.“

Auffällig ist, dass das gefühlte „an den Pranger“ gestellt werden, nur in der abstrakten Gesellschaft und durch eine anonyme Macht, die Medien, stattfindet, aber nicht auf Erfahrungen im persönlichen Umfeld basiert. Dabei wird den Medien eine Übermacht zugeschrieben, die vorgeblich dafür genutzt würde, um einen Mainstream zu konstruieren, der landwirtschaftsfeindlich sei. Fernsehsendern und Zeitungen wird unterstellt, die Meinung der Bevölkerung zu lenken und willentlich die Landwirt*innen „in den Graben treiben“ zu wollen. Dem Veröffentlichenden von Tierschutzverstößen begegnen die Befragten mit der Abwehrrhetorik, dass man „immer die gleichen Bilder“ zeige und sich „immer am selben wieder aufgehängt“ werde. Auch hier ist zu beobachten, dass das Problem als solches umgangen wird, indem Tierschutzverstöße mit dem Hinweis auf die häufige Wiederholung der Bilder als singulären Akt bagatellisiert und die Medien als Teil einer übermächtigen Verschwörungsmaschinerie gegen die marginalisierten konventionellen Landwirt*innen konstruiert werden.

„Die Medien, die sind eigentlich viel stärker als die Landwirtschaft. Und, und die Medien, vielleicht liege ich falsch, aber die machen so ein Mainstream. Und Mainstream ist jetzt halt gerade einfach nicht landwirtschaftliche Produktion.“

Es können auch einzelne Sender und Pressevertreter*innen als Feindbild auserkoren werden. Dies führte in den Gruppendiskussionen zu teilweise ausgesprochen hasserfüllten Aussagen.

„Aber als erstes muss man eine bestimmte Moderatorin einmal absägen [Handbewegung: Kehle durchtrennen]. Weil, was die verzapft, ganz ehrlich. Die treibt uns so was von in den Graben rein.“

Dieses Zitat vermittelt einen Eindruck von der Intensität der Wut und von der affektiven Mobilisierung, die mit den Themen Klimawandel, Landwirtschaft und der Rolle der Landwirt*innen aufgeladen sind. Die meisten Feindbildkonstruktionen erfolgen aus einer Perspektive der Selbstviktimsierung, in der sich die Landwirt*innen sich als Opfer präsentieren (z.B. von denen da oben). In den Gruppendiskussionen tauchen allerdings auch Feindbilder auf, in denen sich die Landwirtinnen mit einem Überlegenheitsnarrativ scharf von bestimmten gesellschaftlichen Gruppen abgrenzen. Das betrifft u.a. die „Städter*innen“, NGOs, „Veganer*innen“, Geflüchtete, „Hartz-IV-Leute“ und ausländische Arbeitskräfte, denen sie sich überlegen fühlen. Nicht nur die hier untersuchten Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland bedienen diese Feindbilder, auch der

niederländische Agrarsoziologe Jan Douwe van der Ploeg konnte solche Feinbildkonstruktionen bei den protestierenden niederländischen Landwirt*innen vorfinden (van der Ploeg 2021): „It is ‘others’ who are to blame: be they consumers, citizens, politicians, journalists, animal rights’ activists, ‘climate nerds’, or whatever. ‘Farmers are squeezed because the consumers do not want to pay more for their food’ (78.0%). ‘The media always blame the farmer’. ‘Animal rights activists propagates false information’.“ (van der Ploeg 2021, S. 593).

Die Antwort auf die empfundene Deklassierung: Ressentiments und Radikalisierung

Die Strukturkrise in der Landwirtschaft ist von einem Doppel der „Entsicherung“ (Heitmeyer 2018, S. 29) auf der strukturellen Ebene und Unsicherheit auf der individuellen Ebene gekennzeichnet. Zum einen wird angesichts der vielfältigen Auflagen die Existenz zahlreicher Betriebe prekär. Zum anderen stehen bisherige Bewirtschaftungs- und Haltungspraktiken unter massiver Kritik. Althergebrachte Erfahrungsbestände, ebenso wie der identitätsstiftende überkommene Status als Ernährer*innen der Gesellschaft, sind durch vielfältige Kritiken massiv in Frage gestellt. In diesem Zusammenhang kann das Empfinden sozialer Deklassierung entstehen, das mit Ohnmachts- und Unterlegenheitsgefühlen und dem Eindruck von Kontrollverlust und erlittenem Unrecht gepaart ist. Wenn sich diese verfestigen, bildet sich der Nährboden für einen heimlichen Groll, der in der Sozialphilosophie mit dem Begriff „Ressentiment“ (Scheler 2017, S. 4) belegt wird. Max Scheler charakterisiert das Ressentiment als eine Art „seelische Selbstvergiftung“ (Scheler 2017, S. 4). Diese entsteht im Ohnmachtserleben, seinen „Racheimpulsen“ (Scheler 2017, S. 7) nicht folgen, sich nicht auflehnen und an vermeintlichen Urhebern rächen zu können. „Man fühlt sich ungerecht behandelt und gleichzeitig zu echtem Widerstand oder massivem Aufbegehren zu ohnmächtig“ (Jensen 2017, S. 34). Daher versucht das im Ressentiment befangene Subjekt nicht offensiv die Situation zu verändern, sondern sucht Objekte, konstruiert Feindbilder, um seinen Groll zu entladen. So verwandelt sich Ohnmacht in Gegnerschaft und in phantasmatische Konstruktionen von Verschwörungsmythen. Vermeintliche Gegner werden deklassiert und eine vorgeblich verborgene Ordnung der Dinge wird aufgedeckt. Ressentiments können sich in Zorn und Hass verwandeln, wenn das Empfinden ungerecht behandelt oder benachteiligt worden zu sein, durch eine Resonanz in politischen Parolen nachhaltigen Charakter gewinnt. Hier erhalten Ressentiments einen kollektivitätsstiftenden Charakter und formieren Wir-Gemeinschaften der Benachteiligten, die sowohl der bestehenden Ordnung als auch der hegemonialen Elite eine Absage erteilen. Anstelle einer diskursiven Auseinandersetzung mit der Situation und mit gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Problemen findet – wie die Narrative der Frauen zeigen – eine zornige Abwehr der Kritiken und Transformationsbestrebungen angesichts des Klimawandels statt. Nicht Prozesse der Selbstreflexion und inhaltlichen Auseinandersetzung prägen die Narrative. Vielmehr richten sich die Frauen im Kollektiv der Ressentimentinhaberinnen ein, das ihnen eine Bühne für ihre Selbstbehauptung bietet. Eine ähnliche Dynamik beobachtete auch Katherine Cramer (2016) in ihrer ethnographischen Feldstudie, in der sie die Ressentiments der ländlichen Elite in Wisconsin beschreibt. Den Hintergrund bilden das Empfinden mangelnder Anerkennung der Arbeitsleistungen sowie die Vorstellungen, dass ländliche Räume in Bezug auf politische Entscheidungen nicht berücksichtigt und somit benachteiligt würden.

Damit die beschriebenen Abwehrmechanismen von Ressentiments, Wut, Zorn und Hass von Protestbewegungen aufgegriffen werden können oder in diese münden, bedarf es der Überwindung des isolierten Leidens Einzelner sowie der Bildung von Kollektiven und einer Konstituierung kollektiver Identität. In ihrer Studie „Fremd im eigenen Land“ führte Arlie Russell Hochschild Interviews mit Anhänger*innen der Tea Party in Louisiana, um zu ergründen, weshalb arme Menschen Donald Trump und eine Partei wählen, die die Steuern für Millionäre senkt, aber Sozialhilfeempfänger*innen diszipliniert. Hochschild skizziert die Tiefengeschichte der Tea Party als Theaterstück in mehreren Szenen. Die Szene der „Buh-Rufe“ fasst sie u.a. folgendermaßen zusammen:

„Du fühlst Dich in der Klemme zwischen einem starken Wunsch nach Anerkennung als der, der du wirklich bist, und für alles, was du tatsächlich geleistet hast, und der Angst, dich der Parade der ‚armen Würmchen‘ anzuschließen. Du möchtest gegen diese Abwärtsspirale angehen. Es gibt eine politische Bewegung von Menschen, die so sind wie du und deine Tiefengeschichte teilen.“ (Hochschild 2017, S. 200)

Den Anhänger*innen der Tea Party in Louisiana ähnlich ist die Bewegung „Land schafft Verbindung“ (LsV). Im Herbst 2019 formierte sich mit Hilfe von sozialen Medien in kurzer Zeit eine neue bäuerliche Protestbewegung. Tausende Trecker fuhren in Landeshauptstädte, Mahnfeuer brannten und Kundgebungen vor Landwirtschaftsministerien wurden abgehalten. Es waren Proteste für mehr Wertschätzung und gegen neue agrarpolitische Maßnahmen. Die neu gegründete Bewegung LsV versammelte viele – zumeist konventionelle – Landwirt*innen unter ihrem Schirm, holte sie aus ihrer vermeintlichen Unsichtbarkeit und bot ihnen ein Sprachrohr. Bedenklich ist allerdings, dass einige Strömungen der neu formierenden Protestbewegung zum Teil mit völkisch-nationalistischer Rhetorik und rechtspopulistischen Narrativen operieren. Die Wiederbelebung der Embleme Pflug und Schwert, völkischer Gruppierungen wie der Landvolk-Bewegung, die als Wegbereiter der NSDAP (Edelmann 2020) gilt, legt die Vermutung nahe, dass Teile der Bauernproteste rechtspopulistische Radikalisierungstendenzen zeigen. Die in den von den Landwirt*innen formulierten Feindbildkonstruktionen und Verschwörungsmythen, die sich um die Achse unten-oben (Landwirt*innen vs. Elite) und eine horizontale Achse (Landwirt*innen vs. Feindbilder) gruppieren, erweisen sich als durchaus anschlussfähig an „populistische Basiserzählungen“ (Kellershohn et al. 2014, S. 3). Eine aktuelle Studie (Heinze et al. 2021) kommt zu dem Schluss, „dass Bauernproteste inzwischen von der AfD aber auch den selbsternannten Querdenkern als Agitationsfeld ausgemacht wurden. Rechtspopulistische Akteurinnen und Akteure versuchen, in den aufbrechenden agrarischen Konfliktmilieus Einfluss zu gewinnen, da sie in ihnen eine potenzielle Zielgruppe sehen“ (Heinze et al. 2021, S. 8). In den Niederlanden, wo zur selben Zeit Bauernproteste stattfanden, konnten ähnliche Vereinnahmungstendenzen durch rechtspopulistische Parteien beobachtet werden (van der Ploeg 2021). Nichtsdestotrotz betonen Heinze et al., dass sich die von ihnen untersuchten Protestierenden in Deutschland diesen Vereinnahmungsversuchen gegenüber bisher resistent zeigten.

Lösungsnarrative

In der Studie wurden nicht nur Abwehrrnarrative ersichtlich. Die Frauen haben auch überregional ähnliche Problemlösungsnarrative bemüht. Anders als bei den „Veränderungsbereiten“ geht es den „Anpassungsaversen“ nicht um einen eigenen Beitrag zu Fragen des Klimawandels oder Tierwohls, vielmehr besteht die Vorstellung, mehr Öffentlichkeitsarbeit für die konventionelle Landwirtschaft zu betreiben, würde schon helfen.

„Die müssen wir auch ein bisschen an die Hand nehmen. Und es hat ganz viel mit Bildung, mit Aufklärung zu tun, mit Öffentlichkeitsarbeit.“

Hierzu solle – dem ergänzenden Narrativ zufolge – mehr Aufklärungsarbeit in Form der Implementierung von Landwirtschaft in die schulischen Curricula geleistet werden. Diese vermeintlichen Lösungsansätze haben allerdings gemein, dass sie sich darauf gründen, dass nur gezeigt werden müsse, wie Landwirtschaft praktiziert wird, um Anerkennung zu erlangen. Diese „Lösungen“ setzen bei der Veränderung der Einstellung der Gesellschaft an. Eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Kritik an vielen landwirtschaftlichen Praktiken beinhalten sie nicht, Lösungen werden externalisiert. Somit wehren die Frauen auch mit diesen vermeintlichen Lösungsnarrativen Kritik und die Reflexion ihres landwirtschaftlichen Handelns ab.

3.5.7 Fazit und Ausblick

Narrative geben Aufschluss darüber, wie Menschen den gegenwärtigen Transformationsdruck und dessen Herausforderungen bearbeiten. Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass das Reaktionsspektrum der Frauen in der Landwirtschaft sehr breit ist: Von den „Veränderungsbereiten“, die diese Herausforderungen lösungsorientiert annehmen, Strategien entwickeln und selbst versuchen aktiv an einer nachhaltigen Neugestaltung der Landwirtschaft mitzuwirken, bis hin zu den „Anpassungsaversen“, die Wandlungsprozesse abwehren. Gleichwohl darf an dieser Stelle nicht versäumt werden zu erwähnen, dass sich zwischen diesen beiden Extrempolen ein vielfältiges Spektrum an Frauen befindet, die sich noch in einer Phase der Suche nach einer Neuorientierung befinden und in unterschiedlichem Umfang Aspekte beider Charakteristika miteinander vereinen bzw. zwischen beiden Polen oszillieren.

Angesichts der Klima- und Strukturkrise der Landwirtschaft bedarf es dringender gesellschaftlicher Transformationsprozesse, in denen die Landwirtschaft als einer der zentralen Akteure fungieren muss. Gegenwärtig zeigen sich allerdings bei einem Teil dieser Landwirt*innen erbitterte und zum Teil verhärtete Abwehrkämpfe. Existenzängste mobilisieren rigide Abwehrreaktionen in Form von Feindbildkonstruktionen, Verschwörungsmysen und Hass auf soziale Instanzen, Gruppen und Personen. Als „Angststarre“ (Allmendinger 2018, S. 306) bezeichnet Jutta Allmendinger lähmende Blockaden, die bei Personen mit negativen Zukunftserwartungen auftreten können. Hier gilt es Transformationskompetenzen zu entwickeln – wie sie Thomas Druyen (2018, S. 326) – anregt. Dazu seien „Leitplanken, Orientierungen und Zielbilder“ (Druyen 2018, S. 331) erforderlich, damit Menschen nicht in einer Abwehrstarre verharren und bei simplifizierenden Feindbildern und Mythen Zuflucht suchen.

Gleichzeitig handelt es sich bei den Formen der Abwehr aber auch um „Kämpfe um Anerkennung“ (Honneth 1992; Fraser und Honneth 2003). In diesen Kämpfen ringen landwirtschaftliche Akteur*innen um Wertschätzung ihrer Leistungen. Sie empfinden gegenwärtig einen Statusverlust sowie das Gefühl sozialer Deklassierung und eine Abwertung ihrer Produktionsweisen. Das Versprechen der Spätmoderne, dass Leistung durch Gewinn und sozialen Status bzw. Anerkennung honoriert wird, löst sich aus ihrer Sicht nicht ein. Die im Rahmen der Studie befragten Frauen des Typus der „Anpassungsaversen“ (zu großen Teilen der konventionellen Landwirtschaft zugehörig) sehen ihren gesellschaftlichen Beitrag nicht gewürdigt, sie erhalten nicht den Respekt, der ihnen ihrer Meinung nach gebührt. So entwickeln einige von ihnen Ressentiments, Zorn oder Hass. Sie sind dadurch leicht durch rechtspopulistische Gruppierungen zu vereinnahmen. Zudem beharren diese Landwirt*innen auf ihren Produktionsweisen, indem sie davon ausgehen, die Gesellschaft müsse sich ändern und aufgeklärt werden. Damit verschieben sie gewissermaßen das Narrativ der Klimakrise (oder auch der landwirtschaftlichen, ökologischen Krise) und interpretieren die Frage der landwirtschaftlichen Transformation in eine Frage der Information über konventionelle Agrarproduktion um.

„Change agents“ fördern

Im Sinne einer transformativen Landwirtschaftspolitik gilt es, genau diese Landwirt*innen abzuholen und mitzunehmen. Gleichzeitig können die „Veränderungsbereiten“ als „Change Agents“ – als sozio-ökologische Avantgarde – einer nachhaltigen Landwirtschaft operieren und die von Thomas Druyen empfohlenen „Leitplanken, Orientierungen und Zielbilder“ (Druyen 2018, S. 331) transportieren. Denn Transformation findet gerade in den sogenannten „Nischen“ statt, in denen sich die innovativen Akteurinnen vernetzen (Baader 2019, S.21). Erfolgreiche Modelle werden dann nach und nach vom Mainstream adaptiert. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass insbesondere Existenzgründerinnen als Pionierinnen der Transformation fungieren. Dieses Potenzial sollte weiter erforscht und gefördert werden.

Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) konstatierte in seinem Hauptgutachten, dass „Pioniere des Wandels“ Hauptakteur*innen bei der Transformation in eine

klimagerechte Gesellschaft seien (WBGU 2011, S.7). Mit den „Pionieren des Wandels“ bezieht sich der WBGU auf Ergebnisse der Diffusions- und Transitionsforschung, in der „Change Agents“ strategische Akteur*innen darstellen, die Vorreiter*innen von Wandlungsprozessen sind und diese aktiv vorantreiben (Rogers 2003; Grin et al. 2010; Kristof 2010). Die Transformationsforscherin Kora Kristof beschreibt den Transformationsprozess wie folgt: „Change Agents“ entwickelten „eine überzeugende Veränderungsidee und eine erste Idee für deren Umsetzung. Sie vernetzen sich und gewinnen wichtige Mitstreiter. So schaffen sie es, die kritische Masse für die Veränderung zu gewinnen. Danach entwickeln sie die Idee in Schritten gemeinsam weiter. Die Veränderung von Routinen, der Rahmenbedingungen, die Bildung neuer Institutionen, ein Paradigmenwechsel schließen den Prozess ab.“ (Kristof, 2010). Dieses Wandlungspotenzial gilt es zu nutzen und zu mobilisieren, indem innovative Ideen zur Transformation und Vernetzungsmöglichkeiten der „Change Agents“ gefördert werden.

Politiken der Anerkennung

Betrachten wir die Landwirtinnen, die starke Abwehrr narrative gegen den Transformationsdruck artikulierten, so stellt sich die Frage: Ist Abwehr möglicherweise ein erstes Stadium eines Transformationsprozesses? Oder führt sie dazu, dass Veränderungsprozesse in der Landwirtschaft blockiert werden und in der Konsequenz die traditionellen, konventionellen Betriebe – im Sinne eines Wandels oder Weichens (Inhetveen und Schmitt 2010, S. 126) – aussterben? Das wirft die Fragen auf, wie und in welchen Schritten notwendige Transformationsprozesse initiiert werden müssen und wie man diese Gruppe einbinden kann.

Verbote und Verordnungen sind hier kein geeignetes politisches Instrument. Vielmehr ist zu überlegen, ob Politiken der Anerkennung (Taylor 2009) wie verschiedene Autor*innen sie in unterschiedlichen Kontexten diskutieren, einen Weg bieten, um einerseits Leistungen der Landwirt*innen zu würdigen und andererseits die notwendigen Transformationsprozesse gemeinsam mit ihnen zu initiieren. Es gilt aber auch, in Aushandlungsprozesse einer diskursiven Meinungsbildung in der öffentlichen Sphäre einzutreten – wie Seyla Behabib (1999, S. 111) vorschlägt. Diese würden dem Verfahren deliberativer Demokratie entsprechen, bei denen an „Runden Tischen“, oder ähnlichen Gremien, gemeinsam beraten und ausgehandelt wird, wie die notwendigen Schritte zur Erreichung einer klimagerechten, gesellschaftlich anerkannten Landwirtschaft gestaltet werden können. Die Gründung der Zukunftskommission Landwirtschaft kann als ein erster Schritt eines solchen Aushandlungsprozesses gesehen werden. Allerdings sitzen mit den 32 Vertreter*innen verschiedener Interessensvertretungen wieder die vermeintlichen Eliten am Verhandlungstisch. Ein solcher Prozess kann, angesichts der erbitterten und zum Teil verhärteten Abwehrkämpfe seitens der (konventionellen) Landwirt*innen, nur Erfolg versprechen, wenn die Aushandlung mit den Landwirt*innen selbst stattfindet – in niederschweligen Runden, die die Akteur*innen vor Ort einbinden. Gemeinsam mit ihnen müssen Lösungsmöglichkeiten jenseits von Abgrenzung und Abwertung diskursiv entwickelt werden und Perspektiven, um die Situation zu verbessern. Zudem gilt es, Anerkennung auch in Form von ökonomischen Anreizen für gesellschaftlich erwünschte und wissenschaftlich erwiesene nachhaltige Wirtschaftsweisen zu bieten, damit „Wertschätzung [nicht] nur dann kommt, wenn wir vielleicht kein Auskommen auf unseren Höfen haben“, wie es eine Interviewpartnerin formulierte.

Aufarbeitung der nationalsozialistischen Vergangenheit

Seit einigen Jahren bemühen sich Wissenschaft und Wirtschaft um die Aufarbeitung ihrer institutionellen und personellen Verstrickungen im Nationalsozialismus. Zuletzt legte die Akademie für Raumordnung (ARL) 2022 ihr Hauptwerk zur Aufarbeitung der eigenen Geschichte – von der Reichsarbeitsgemeinschaft für Raumforschung zur Akademie für Raumforschung und Landesplanung – vor. Es werden die Jahre von 1935 bis 1955, also die NS-Zeit und die von vielfacher Kontinuität geprägte unmittelbare Nachkriegszeit, bearbeitet (Werner 2022). Zudem wird voraussichtlich Ende 2023 eine Studie von Demeter e.V. gemeinsam mit der Biodynamic Federation-Demeter International und der Landwirtschaftlichen Sektion am Goetheanum veröffentlicht, in der

die „Formen des Opportunismus in den Reihen der biodynamischen Bewegung zur NS-Zeit“ untersucht wurden sowie nach „nationalsozialistischen Überzeugungstäter*innen“ und Widerstandsformen gegen das NS-Regime im Kontext der biodynamischen Bewegung gesucht wurde. Hintergrund dieses Forschungsprojekts sind Erkenntnisse aus vorangegangenen Untersuchungen, die u.a. auf die Tätigkeit von Personen aus dem biodynamischen und anthroposophischen Umfeld im KZ Dachau hinweisen (Demeter 2022).

Die nationalsozialistische Vergangenheit von landwirtschaftlichen Institutionen, Interessensvertretungen, aber auch Einzelbetrieben ist bisweilen kaum aufgearbeitet¹⁷. Lediglich das BMEL beauftragte zwei Gutachten zu seiner Vergangenheit im Nationalsozialismus (Dornheim 2011, Möller et al. 2020). Die fehlende Beschäftigung mit diesem dunklen Kapitel der Landwirtschaftsgeschichte wirkt bis heute nach, so bieten intergenerationelle Erzählungen von Überlegenheit und Schuldabwehr bisweilen bewusst oder unbewusst Folien für aktuelle (reaktionäre) Narrative. Insbesondere die herausgehobene Stellung der Landwirtschaft in der NS-Ideologie sollte Anreiz genug sein, dass sich landwirtschaftliche Verbände, Institutionen, Unternehmen und auch Einzelbetriebe aktiv und öffentlich mit ihrer Vergangenheit zu NS-Zeiten auseinandersetzen.

Sind Frauen Agentinnen des Wandels in der Landwirtschaft?

Die Studienergebnisse zeigen, dass der Typus der „Veränderungsbereiten“ als sozio-ökologische Avantgarde einer nachhaltigen Landwirtschaft operiert. Daraus allerdings zu schließen, dass es sich um eine spezifisch weibliche Eigenschaft handelt, besonders nachhaltig und transformationsorientiert zu wirtschaften, ist allerdings ein Trugschluss. Die Forschungsergebnisse verdeutlichen nämlich auch, dass sich nicht alle Frauen für innovative, nachhaltige und ökologische Bewirtschaftung entscheiden. Auch bei den Frauen herrschen teilweise große Beharrungskräfte was konventionelle Produktions- und Bewirtschaftungsverfahren in der Landwirtschaft angeht, wie der Typus der „Anpassungsaversen“ offenbart. Die internationale Forschung unterstreicht zudem, dass sozial-ökologische Transformationsbewegungen in der Landwirtschaft hin zu mehr Öko-Landbau, weniger intensiver Produktion usw. geschlechtsunabhängig eine bäuerliche Überlebensstrategie darstellt, im Sinne eines Prozesses der Repeasantization (van der Ploeg 2008). Nachhaltige Bewirtschaftung und faire Produktionsbedingungen sind somit nicht geschlechtsspezifisch. Daher soll an der Stelle unterstrichen werden, dass es sich vielmehr um Pionier*innen des Wandels handelt. Eine geschlechtsspezifische Zuschreibung von nachhaltigen landwirtschaftlichen Bewirtschaftungsmethoden und die Stilisierung von Frauen als „Retterinnen“ der Landwirtschaft stellt eine undifferenzierte Sichtweise auf die komplexe Problematik der sozial-ökologischen Transformation der Landwirtschaft dar (vgl. Doss et al. 2018).

¹⁷ Eine Recherche zur NS-Vergangenheit der großen landwirtschaftlichen Verbände ergab, dass die selbst veröffentlichte Historie des Deutschen Bauernverbands erst 1946 ansetzt (DBV 2023), die des Bund der Deutschen Landjugend 1949 (BDL 2019) und keine Aufarbeitung der NS-Vergangenheit der ab dann tätigen Führungspersonen vermerkt ist. Lediglich der dlV und die DLG beziehen sich auf die Zeit vor dem zweiten Weltkrieg, sparen allerdings die Zeit während des Nationalsozialismus, in der sie in den Reichsnährstand eingegliedert wurden, aus (DLG 2023, Schön 2008).

4 Ergebnisse der Angestelltenstudie

4.1 Bundesweite quantitative Onlinebefragung: Ergebnisse der Angestelltenstudie

Christine Niens

4.1.1 Einleitung

Zur Untersuchung der Arbeits- und Lebenssituation familienfremder ständig angestellter Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildender auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde, neben qualitativen Analysen, im Jahr 2021 eine bundesweite Onlinebefragung mithilfe eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Befragung wurde gemeinsam mit der allgemeinen Befragung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben umgesetzt. In der zweiten Phase der Befragung wurde die Zielgruppe von familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden gesondert mit zielgruppenspezifischen Fragen angesprochen, deren Auswertung hier vorwiegend präsentiert wird. Ziel dieser Befragung war es, erste breitere Einblicke in den Berufsalltag und die private Lebenssituation von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden zu gewinnen, da zu diesem Forschungsfeld keine aktuellen Untersuchungen in Deutschland vorliegen. Somit weist die Befragung eher explorativen Charakter auf. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen nach der Arbeitsbelastung und -zufriedenheit, der Arbeitsplatzsicherheit und Altersvorsorge sowie der empfundenen Lohngerechtigkeit und der Gleichstellung gegenüber männlichen Kollegen. Darüber hinaus wird aufgezeigt, welche Aspekte ständig Angestellte und Auszubildende besonders an einer Tätigkeit in der Landwirtschaft schätzen, in welchem Wohnumfeld sie leben und welche privaten und beruflichen Wünsche sie haben. Im Rahmen der Befragung kamen offene und geschlossene Fragen mit überwiegend siebenstufigen Skalen zur Anwendung.

An dieser Befragung haben bundesweit insgesamt 259 weibliche Auszubildende und familienfremde ständig Angestellte ohne Leitungsfunktion teilgenommen¹⁸. Nachstehend werden zunächst die soziodemographischen Merkmale der Befragungsteilnehmerinnen beschrieben. Anschließend werden die Ergebnisse aus den Bereichen ihrer beruflichen Tätigkeit und der private Wohn- und Lebenssituation präsentiert.

4.1.2 Soziodemographische Merkmale

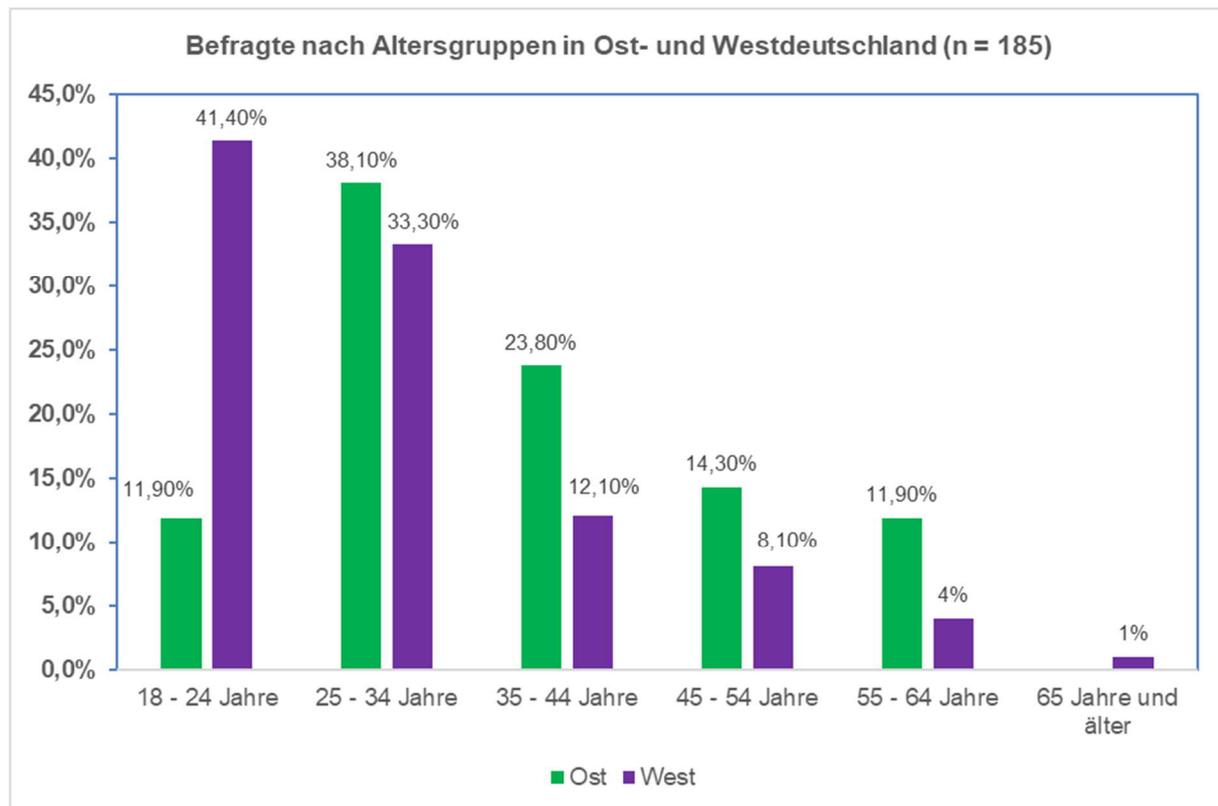
Insgesamt haben 259 Frauen an der Onlinebefragung teilgenommen, wobei 30,3 % (n = 43) in Ost- und 69,7 % in Westdeutschland leben (n = 99) (fehlend n = 117). Darunter befinden sich 98 Auszubildende, von denen acht aus Ostdeutschland und 34 aus Westdeutschland stammen (fehlend n = 56) sowie 161 Angestellte, davon 35 aus Ost- und 65 aus Westdeutschland (fehlend n = 61). Die meisten Befragten stammen aus Niedersachsen (n = 41, 28,9 %), Nordrhein-Westfalen (n = 16, 11,3 %), Brandenburg (n = 15, 10,6 %), Baden-Württemberg (n = 14, 9,9 %) und Sachsen-Anhalt (n = 13, 9,2 %) (fehlend n = 153).

Die ständig angestellten Frauen sind im Mittel 32 Jahre alt (Median md = 32, Mittelwert m = 35,22, Standardabweichung sd = 11,83, fehlend n = 74), die Auszubildenden 22 Jahre (md = 22, m = 23,90, sd = 6,12, fehlend n = 42). Dabei sind die Befragten aus Ostdeutschland (md = 34, m = 36,52, sd = 11,80) signifikant älter

¹⁸ Da bei dem eingesetzten Onlinefragebogen auf Pflichtfragen verzichtet wurde, kam es besonders bei hinteren Items aufgrund der Länge des Erhebungsinstruments zu zahlreichen Missings. Hiervon sind u. a. auch die Angaben zu den soziodemographischen Merkmalen der Befragten betroffen.

als die Befragten aus Westdeutschland ($md = 26$, $m = 29,87$, $sd = 11,07$), $U = 1300,00$, $Z = -3,51$, $p < 0,01$, $n = 141$, $r = 0,30$) zeigt die Altersverteilung der Befragten in Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 9: Befragte nach Altersgruppen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: Eigene Darstellung

Etwa ein Viertel der Auszubildenden und Angestellten ist auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen (26,6 %) oder hat sich in der Kindheit oder Jugend regelmäßig auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgehalten (25,5 %). Von den Angestellten geben 97 Frauen (98 %) an, eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine Meisterschule absolviert zu haben oder einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss zu besitzen (fehlend $n = 62$). Die Hälfte davon ($n = 48$) hat ihren höchsten Bildungsabschluss in der Landwirtschaft erworben. Auch vor dem Hintergrund, dass nicht alle ständig angestellten Frauen eine Ausbildung in der Landwirtschaft absolviert haben, wünscht sich knapp ein Drittel der Befragten ein besseres Informations- und Beratungsangebot zu den Grundlagen der Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen.

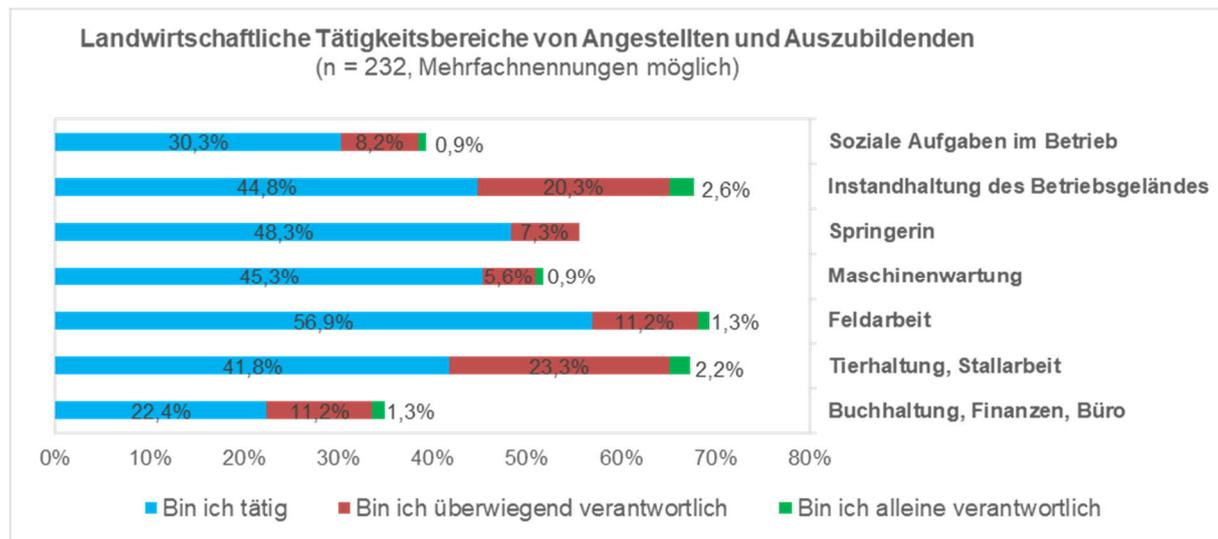
4.1.3 Berufliche Tätigkeit

Von den Auszubildenden und ständig Angestellten arbeiten 60,8 % in Vollzeit mit mindestens 36 Stunden pro Woche auf einem landwirtschaftlichen Betrieb, etwa ein Viertel (25,4 %) arbeitet in Teilzeit mit weniger als 36 Wochenstunden (fehlend $n = 19$). Mehr als drei Viertel (75,4 %) der Befragten ist auf Betrieben zwischen 51 ha und mehr als 1000 ha angestellt.

Abbildung 10 zeigt die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der befragten familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion und der Auszubildenden. Am häufigsten sind die Auszubildenden und ständig Angestellten in der Tierhaltung und Stallarbeit (67,2 %) und der Feldarbeit in Acker-, Garten-, Obst- und Weinbau (69,4 %) tätig. Es folgen die Pflege und Instandhaltung des Betriebsgeländes (57,8 %) sowie die Maschinenwartung und

Werkstattarbeiten (51,7 %) (fehlend n = 27). In der Buchhaltung sind nur 34,9 % beschäftigt (fehlend n = 27). Überwiegend oder alleine verantwortlich sind die Frauen am häufigsten in der Tierhaltung und Stallarbeit (25,5 %) und der Instandhaltung und Pflege des Betriebsgeländes (22,9 %). Dabei zeigen die Frauen ein nennenswertes Interesse am Umgang mit Agrartechnik. So wünschen sich 40,0 % (n = 58, fehlend n = 114) ein besseres Beratungs- und Informationsangebot zum praktischen Umgang mit Agrartechnik speziell für Frauen.

Abbildung 10: Landwirtschaftliche Tätigkeiten von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden nach Verantwortlichkeit



Quelle: Eigene Darstellung

Insgesamt dominieren in Ostdeutschland die Rechtsformen der juristischen Personen des privaten Rechts wie eingetragene Genossenschaften oder eingetragene Vereine (85,7 %) und in Westdeutschland die Einzelunternehmen (48,9 %) und Personengesellschaften wie eine GbR oder KG (40,9 %) als Arbeitgeber für die ständig Angestellten und Auszubildenden. Auf mehr als der Hälfte der Betriebe (50,7 %) sind mehr als drei ständige Lohnarbeitskräfte beschäftigt (fehlend n = 52). Auf ökologisch bewirtschafteten Betrieben arbeiten 29,0 % aller Befragten (fehlend n = 59), wobei 46,5 % der Auszubildenden und 20,3 % der ständig Angestellten auf Biobetrieben beschäftigt sind. Damit hat sich fast die Hälfte aller befragten Auszubildenden für eine Tätigkeit auf einem ökologischen Betrieb entschieden.

4.1.4 Arbeits- und Lohnzufriedenheit

Im Mittel sind die ständig Angestellten und Auszubildenden mit ihrer Entlohnung eher zufrieden (md = 5, m = 4,86, sd = 1,85, n = 214, siebenstufige Skala). Signifikante Unterschiede zwischen Angestellten und Auszubildenden sowie zwischen Befragungsteilnehmerinnen aus Ost- und Westdeutschland können nicht nachgewiesen werden. Allerdings gibt mit 39,3 % mehr als ein Drittel aller Befragten an, mit der persönlichen Entlohnung gar nicht bis eher nicht zufrieden zu sein. Voll und ganz zufrieden sind 7,9 %. Auch zeigt sich im Hinblick auf die persönliche Einkommenssituation, dass 33,3 % der Befragten diese als sehr schlecht oder eher schlecht bewerten. Demgegenüber stehen nur 16,0 % der ständig Angestellten und Auszubildenden, die angeben, ihre aktuelle Einkommenssituation sei gut oder sehr gut (fehlend n = 121). Dabei stammt nur im Mittel etwa ein Drittel des Haushaltseinkommens der Befragten (md = 35,00 %, m = 45,86 %, sd = 42,14, fehlend n = 160) aus der Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft, jedoch mit einer hohen Standardabweichung was auf die Heterogenität der Einkommenszusammensetzung schließen lässt. Ständig Angestellte und Auszubildende unterscheiden sich dabei nicht signifikant im Hinblick auf die Bewertung ihrer

Einkommenssituation. Weiterhin bestehen keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Beurteilung der Einkommenssituation zwischen Befragungsteilnehmerinnen aus Ost- und Westdeutschland sowie Beschäftigten auf ganz bzw. teilweise ökologisch und konventionell bewirtschafteten Betrieben.

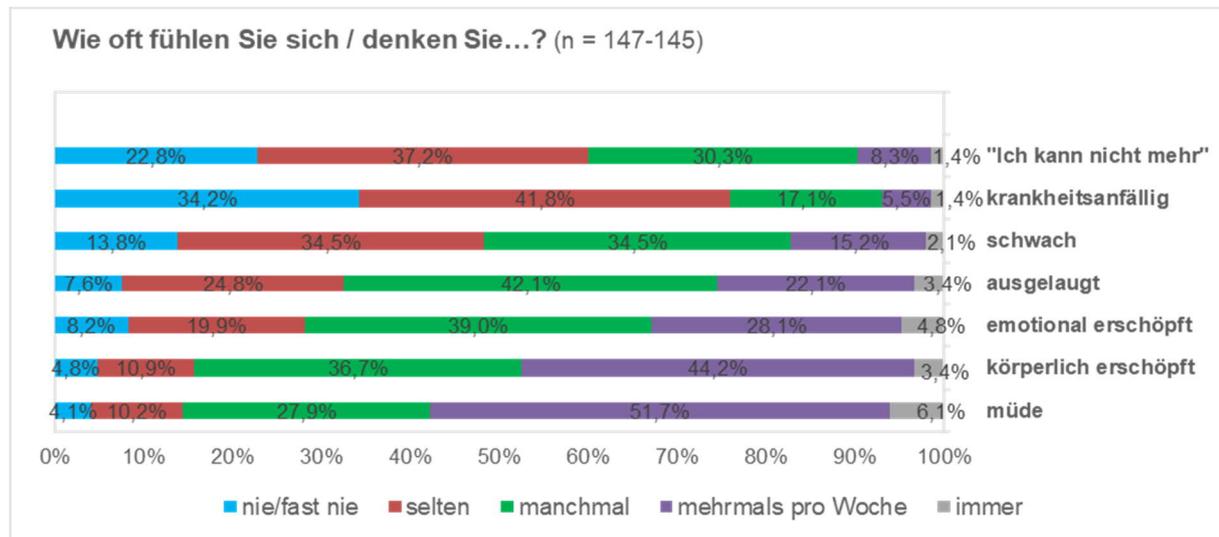
Insgesamt 70,2 % (n = 125) der ständig Angestellten und Auszubildenden stimmen der Aussage „Ich gehe gerne zur Arbeit“ überwiegend oder voll und ganz zu (fehlend n = 81). Dabei geben die Auszubildenden und ständig Angestellten an, dass sie ihre Stärken in den Betrieb einbringen können, dass an ihrer Arbeitsstelle ein angenehmes Betriebsklima und eine familiäre Atmosphäre herrscht und sie viel Gestaltungsfreiheit bei ihrer Arbeit haben (jeweils md = 6, fehlend n = 80 – 102, siebenstufige Skalen). Außerdem schätzen die befragten Auszubildenden und Angestellten sehr die Arbeit in der Natur und mit den Tieren sehr sowie die ländliche Wohnlage (jeweils md = 7, fehlend n = 85, 93, siebenstufige Skalen).

In beruflicher Hinsicht äußern familienfremde Angestellte und Auszubildende nur begrenzt Wünsche zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation. Von ständig Angestellten werden am ehesten mehr Information und Kommunikation durch die Führung (md = 5, m = 4,84, sd = 2,04, fehlend n = 62), mehr Entwicklungschancen (md = 5, m = 4,91, sd = 1,72, fehlend n = 63) und bessere Weiterbildungsmöglichkeiten (md = 5, m = 4,82, sd = 1,75, fehlend n = 62) gewünscht. Auszubildende wünschen sich am ehesten mehr Entwicklungschancen im Betrieb (md = 4,5, m = 4,14, sd = 1,95, fehlend n = 54, siebenstufige Skalen). Andere bzw. bessere Arbeitszeiten werden von Angestellten und Auszubildenden im Mittel eher nicht präferiert (jeweils md = 3, Angestellte fehlend n = 58, Auszubildende fehlend n = 46, siebenstufige Skalen). Signifikante Unterschiede zwischen Befragten aus Ost- und Westdeutschland bzw. zwischen ökologisch und konventionell bewirtschafteten Betrieben liegen nicht vor.

4.1.5 Arbeitsbelastung und Gleichstellung am Arbeitsplatz

Mehr als ein Drittel der Angestellten ohne Leitungsfunktion und der Auszubildenden (36,5 %, n = 65) stimmt der Aussage „Die Arbeitsbelastung ist dauerhaft zu hoch.“ eher bis voll und ganz zu. Dabei fühlt sich über die Hälfte der Befragten mehrmals pro Woche oder sogar immer müde (57,8%), knapp die Hälfte (47,6 %) fühlt sich körperlich und ein Drittel (32,9 %) emotional erschöpft (fehlend n = 112 - 113). Mit 9,7 % denkt etwa jede zehnte ständig Angestellte oder Auszubildende mehrmals mal pro Woche oder immer „Ich kann nicht mehr“ (fehlend n = 114). Abbildung 11 gibt einen Überblick über das Ausmaß der Belastungen der Befragten auf unterschiedlichen Ebenen.

Abbildung 11: Ausmaß der Belastungen von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden



Quelle: Eigene Darstellung

Als eher belastend an ihrer beruflichen Tätigkeit wird von Angestellten das Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft wahrgenommen ($md = 5$, $m = 4,41$, $sd = 1,80$, fehlend $n = 57$), Auszubildende sind allerdings diesbezüglich unentschlossen ($md = 4$, $m = 4,17$, $sd = 1,50$, siebenstufige Skala). Eher oder sehr stark belastet durch das Image der Landwirtschaft fühlen sich 18,7 % der Angestellten und 16,4 % der Auszubildenden. Im Hinblick auf die belastende Wirkung des Images der Landwirtschaft zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen Befragten, die ganz oder teilweise auf ökologisch bewirtschafteten Betrieben tätig sind und Angestellten und Auszubildenden im konventionellen Bereich ($U = 1476,00$, $Z = -4,44$, $p < 0,001$, $n = 147$, $r = 0,37$). Dabei nehmen Befragte von konventionellen Betrieben ($md = 5$, $m = 4,89$, $sd = 1,76$, $n = 89$) eine höhere Belastung wahr als Angestellte und Auszubildende auf ökologischen Höfen ($md = 3$, $m = 3,47$, $sd = 1,73$, $n = 58$, siebenstufige Skala). Entsprechend der belastenden Wirkung des Images der Landwirtschaft in der Gesellschaft wünscht sich etwa ein Viertel der Befragten (23,4 %) bessere Informations- und Beratungsangebote zur Verbesserung des Erzeuger*innen-Verbraucher*innen-Dialogs (fehlend $n = 114$).

Die Vielfalt der Aufgaben am Arbeitsplatz wird von Auszubildenden und Angestellten aus West- und Ostdeutschland als eher nicht belastend wahrgenommen ($md = 2$, $m = 4,17$, $sd = 2,08$, siebenstufige Skala). Dauerhaft stark oder sehr stark belastet durch die Vielfalt der Aufgaben fühlen sich 5,1 % der Auszubildenden und 3,1 % der Angestellten. Unterschiede zwischen Angestellten und Auszubildenden auf ökologischen und konventionellen Betrieben wurden nicht gefunden.

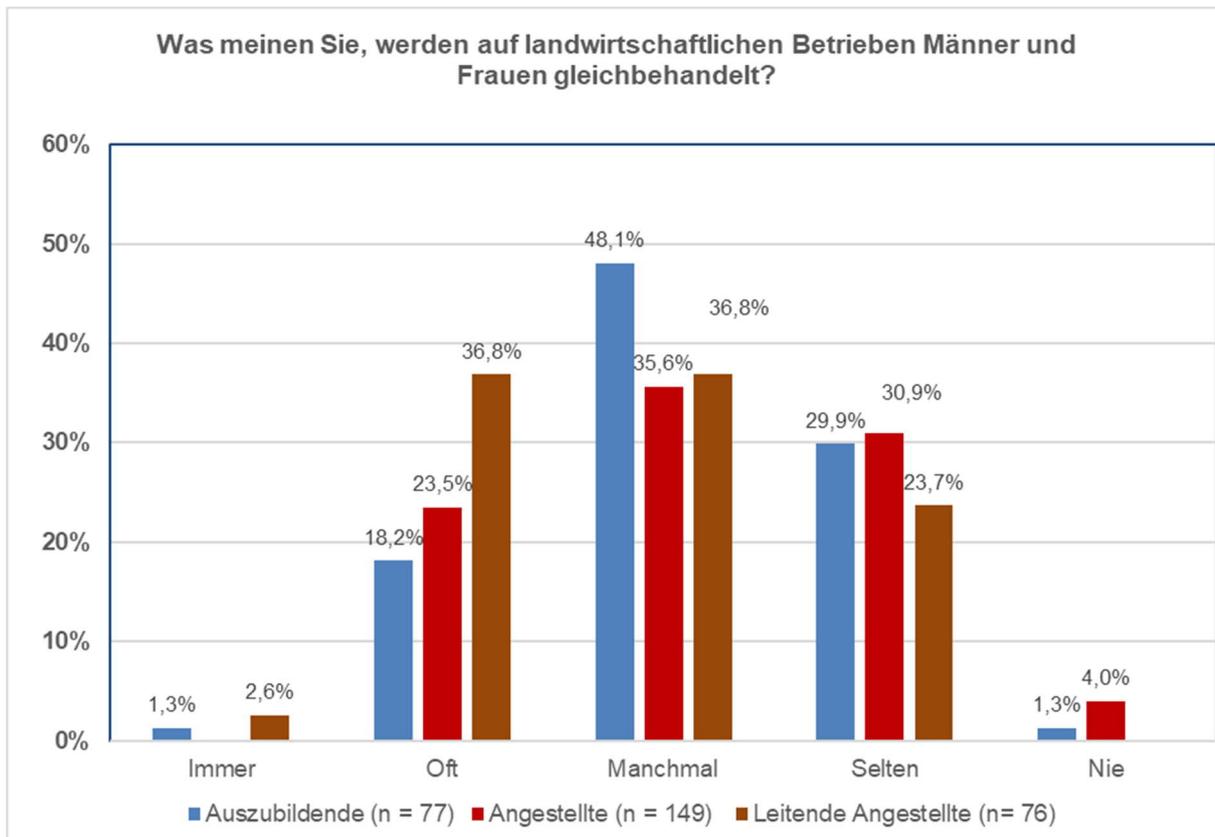
Insgesamt liegen im Bereich der Arbeitsbelastungen keine signifikanten Unterschiede zwischen Befragten in Ost- und Westdeutschland und zwischen Angestellten und Auszubildenden vor. Auch Zusammenhänge der empfundenen Belastungen mit dem Alter der Befragten wurden nicht gefunden. Die Arbeitsbelastung der Angestellten und Auszubildenden wird somit in Ost- und in Westdeutschland in vergleichbarer Weise wahrgenommen und steht auch nicht in Zusammenhang mit dem Alter der Befragten.

Etwa ein Drittel (35,2 %) der ständig Angestellten und Auszubildenden glaubt, dass sie im gleichen Beruf weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Dagegen meinen 42,0 %, dass dies nicht der Fall sei. Auffällig groß ist mit 22,8 % der Anteil derer, die dies nicht einschätzen können (fehlend $n = 40$). Es zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragungsteilnehmerinnen und der Einschätzung geschlechterabhängiger Lohnunterschiede ($\text{Chi-Quadrat}(2) = 9,95$, $p < 0,05$, $n = 140$). Dabei sind Befragte, die

glauben, dass sie im Hinblick auf ihr Gehalt gegenüber männlichen Mitarbeitenden benachteiligt werden signifikant älter als Befragte, die dem nicht zustimmen ($z = 2,81, p < 0,05$) oder dies nicht einschätzen können ($z = 2,54, p < 0,05, r = 0,24$ und $r = 0,22$). Es handelt sich dabei jedoch um eher schwache Effekte. Angestellte und Auszubildende, die meinen, dass keine geschlechterabhängigen Lohnunterschiede bestehen oder dies nicht beurteilen können, unterscheiden sich im Hinblick auf ihr Alter nicht signifikant voneinander. Darüber hinaus besteht ein Zusammenhang zwischen der Einschätzung von geschlechterabhängigen Lohnunterschieden und der Wirtschaftsweise des Betriebes, auf dem die Befragten beschäftigt sind ($\chi^2 (2) = 16,67, p < 0,001, \phi = 0,29$). Angestellte und Auszubildende aus ökologischen Betrieben glauben dabei seltener als Befragte auf konventionellen Betrieben, dass Lohnunterschiede bestehen und geben zudem seltener an, dies nicht beurteilen zu können.

Ständig Angestellte und Auszubildende sind im Mittel der Auffassung, dass Männer und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben manchmal gleichbehandelt werden ($md = 3, m = 3,27, sd = 1,00, \text{fehlend } n = 33$, fünfstufige Skala). Dabei zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und den Auszubildenden. Auffällig gering ist jedoch der Anteil von 22,1 % der Befragten, der angibt, dass Männer und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben immer oder oft gleichbehandelt werden. Dabei geht zudem keine der ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion davon aus, dass Männer und Frauen immer gleichbehandelt werden. Zieht man als zusätzliche Vergleichsgruppe leitende Angestellte ohne Familienzugehörigkeit zur Betriebsleitung hinzu, werden jedoch signifikante Unterschiede im Hinblick auf die wahrgenommene Gleichbehandlung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft zwischen leitenden und nicht-leitenden Angestellten sichtbar ($z = - 3,39, p < 0,01, r = 0,20$), wie Abbildung 12 verdeutlicht. Es besteht somit ein Zusammenhang zwischen der hierarchischen Position im Betrieb und der wahrgenommenen Gleichbehandlung von Männern und Frauen (Chi-Quadrat (2) = 11,63, $p < 0,01, n = 302$). Allerdings handelt es sich bei dem Unterschied zwischen leitenden und nicht-leitenden Angestellten um einen schwachen Effekt. Signifikante Unterschiede im Hinblick auf die wahrgenommene Gleichbehandlung von Männern und Frauen zwischen Befragten auf ökologisch und konventionell bewirtschafteten Betrieben liegen nicht vor. Gleiches gilt für Befragte aus Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 12: Wahrgenommene (Un-) Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Vergleich zwischen Auszubildenden sowie ständig Angestellten mit und ohne Leitungsfunktion



Quelle: Eigene Darstellung

4.1.6 Arbeitsplatzsicherheit und Alterssicherung

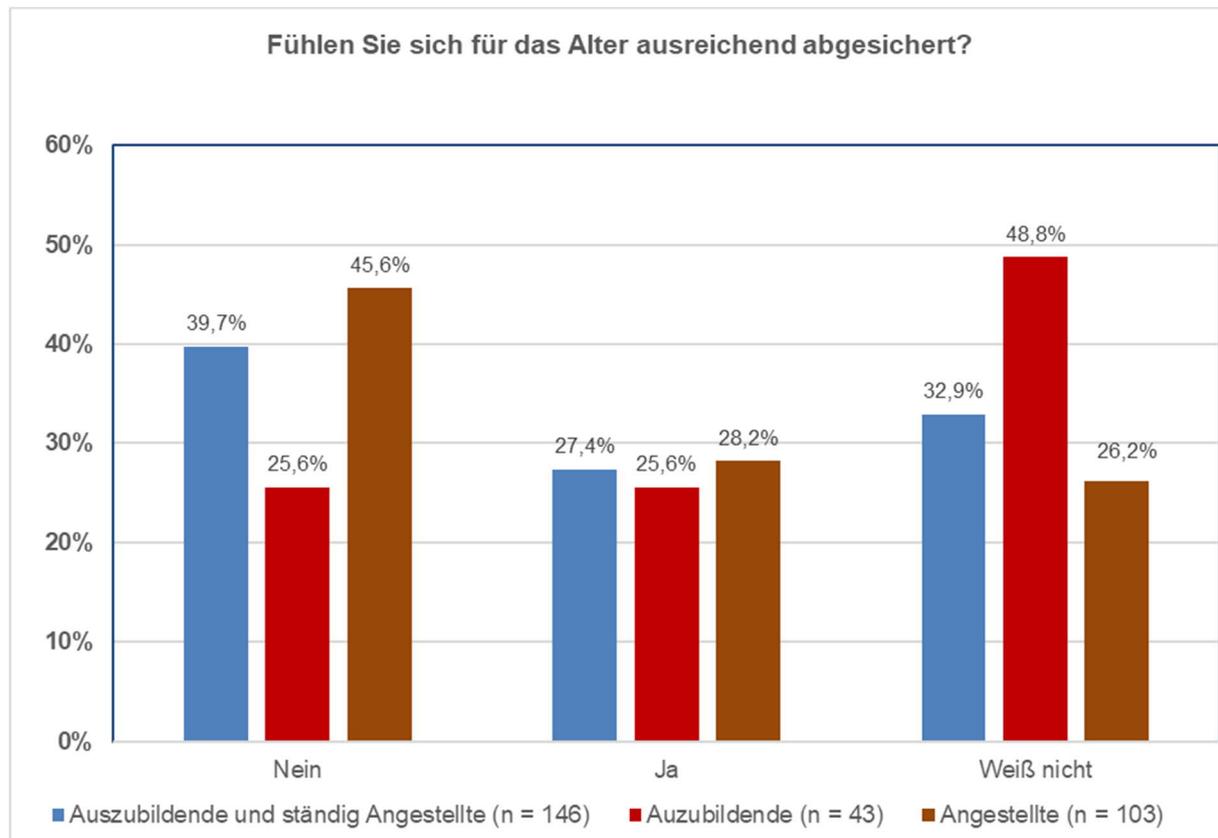
Insgesamt sind die Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft positiv eingestellt (fehlend n = 65). Nur 7,2 % der ständig Angestellten und Auszubildenden befürchten zukünftig ihre Lebensgrundlage zu verlieren. Etwa ein Viertel (24,5 %) befürchtet, sich beruflich anders orientieren zu müssen. Mehr als zwei Drittel der Befragten (68 %) geht davon aus, auch zukünftig in der Landwirtschaft tätig sein zu können bzw. glaubt nicht daran, ihre Lebensgrundlage zu verlieren. Unterschiede zwischen Befragten auf ökologischen und konventionellen Betrieben oder zwischen Auszubildenden und ständig Angestellten aus Ost- und Westdeutschland liegen nicht vor. Ebenso wurden keine Effekte des Alters der Befragten auf die Einschätzung des Existenzverlustes gefunden.

Im Mittel schätzen die Befragten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes eher hoch ein ($md = 5$, $m = 4,69$, $sd = 1,65$, fehlend n = 82, siebenstufige Skala). Jedoch stimmt auch etwa ein Viertel der Befragten (25,4 %) der Aussage „Mein Arbeitsplatz ist sehr sicher“ gar nicht oder eher nicht zu. Demgegenüber stehen allerdings 55,4 % der Befragten, die davon ausgehen, dass ihr Arbeitsplatz eher oder sehr sicher sei. Alterseffekte sowie signifikante Unterschiede zwischen Befragten aus Ost- und Westdeutschland und ständig Angestellten und Auszubildenden auf ökologischen und konventionellen Betrieben liegen nicht vor.

Weniger optimistisch als hinsichtlich eines drohenden Existenzverlustes und der derzeitigen Arbeitsplatzsicherheit zeigen sich die Befragten im Hinblick auf eine ausreichende Alterssicherung. Nur gut ein Viertel der Angestellten und Auszubildenden gibt an, sich hinreichend für das Alter abgesichert zu fühlen. Mehr

als ein Drittel (39,7 %) glaubt dagegen über keine ausreichende Alterssicherung zu verfügen. Mit 32,9 % äußern beinahe genauso viele Angestellte und Auszubildende dies nicht zu wissen (fehlend n = 113) (Abbildung 13).

Abbildung 13: Einschätzung der Alterssicherung durch ständig Angestellte ohne Leitungsfunktion und Auszubildende



Quelle: Eigene Darstellung

In Bezug auf die Absicherung im Alter scheinen somit nennenswerte Unsicherheiten und Bedenken zu bestehen. Entsprechend wünscht sich auch mehr als ein Drittel allen Befragten (40,7 %, n = 59, fehlend n = 114) ein besseres Beratungs- und Informationsangebot zur sozialen Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Dabei sind Befragte, die sich nicht ausreichend für das Alter abgesichert fühlen signifikant älter als Befragte, die davon ausgehen hinreichend abgesichert zu sein oder dies nicht wissen ($z = 3,29$, $p < 0,01$, $r = 0,28$). Es besteht somit ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Befragten und der Beurteilung der Alterssicherung (Chi-Quadrat (2) = 10,92, $p < 0,01$, n = 140), wobei es sich um einen mittleren Effekt handelt.

4.1.7 Private Lebenssituation

Am häufigsten leben die Befragten in einem eigenen Haus oder einer eigenen (Miet-) Wohnung (44,2 %). Etwa ein Fünftel der Angestellten und Auszubildenden (20,3 %) lebt in einer Wohnung oder einem Haus mit mehreren Generationen aber getrennten Versorgungseinheiten, weitere 17,4 % leben in einem Haus oder einer Wohnung mit mehreren Generationen und gemeinsamen Versorgungseinheiten. Im Mittel leben die ständig Angestellten in einem Vier-Personen-Haushalt (md = 4, m = 4,12, sd = 2,26, fehlend n = 60) und die Auszubildenden in einem Sechs-Personen-Haushalt (md = 6, m = 6,44, sd = 4,93). Etwa ein Drittel der ständig Angestellten (32,4 %) ist unverheiratet, lebt aber in einer festen Partnerschaft, knapp ein Viertel ist ledig und

ohne Partner*in (24,5 %). Verheiratet und mit Partner*in zusammenlebend sind 31,4 % der ständig Angestellten. Insgesamt 11,7 % der Angestellten sind geschieden oder leben getrennt (fehlend n = 59). Knapp die Hälfte der Auszubildenden lebt ohne Partner*in (45,2 %), fast genauso viele leben in einer festen Partnerschaft (42,9 %). Knapp jede zehnte Auszubildende ist verheiratet (9,5 %), 2,4 % sind geschieden.

Die Anbindung ihres Wohnorts an die öffentlichen Verkehrsmittel beurteilen die ständig Angestellten und Auszubildenden als mittelmäßig (md = 4, m = 3,75, sd = 1,97, fehlend n = 95, siebenstufige Skala). Etwa ein Drittel der Befragten gibt an, ihr Wohnort sei gar nicht oder nur sehr schlecht angebunden (36,0 %), von einer sehr guten oder guten Anbindung berichtet demgegenüber weniger als ein Viertel (22,5 %). Inwieweit eine unzureichende Anbindung des Wohnorts an das öffentliche Verkehrsnetz als negativ oder Einschränkung der Lebensqualität wahrgenommen wird, ist aus den Befragungsergebnissen jedoch nicht ersichtlich.

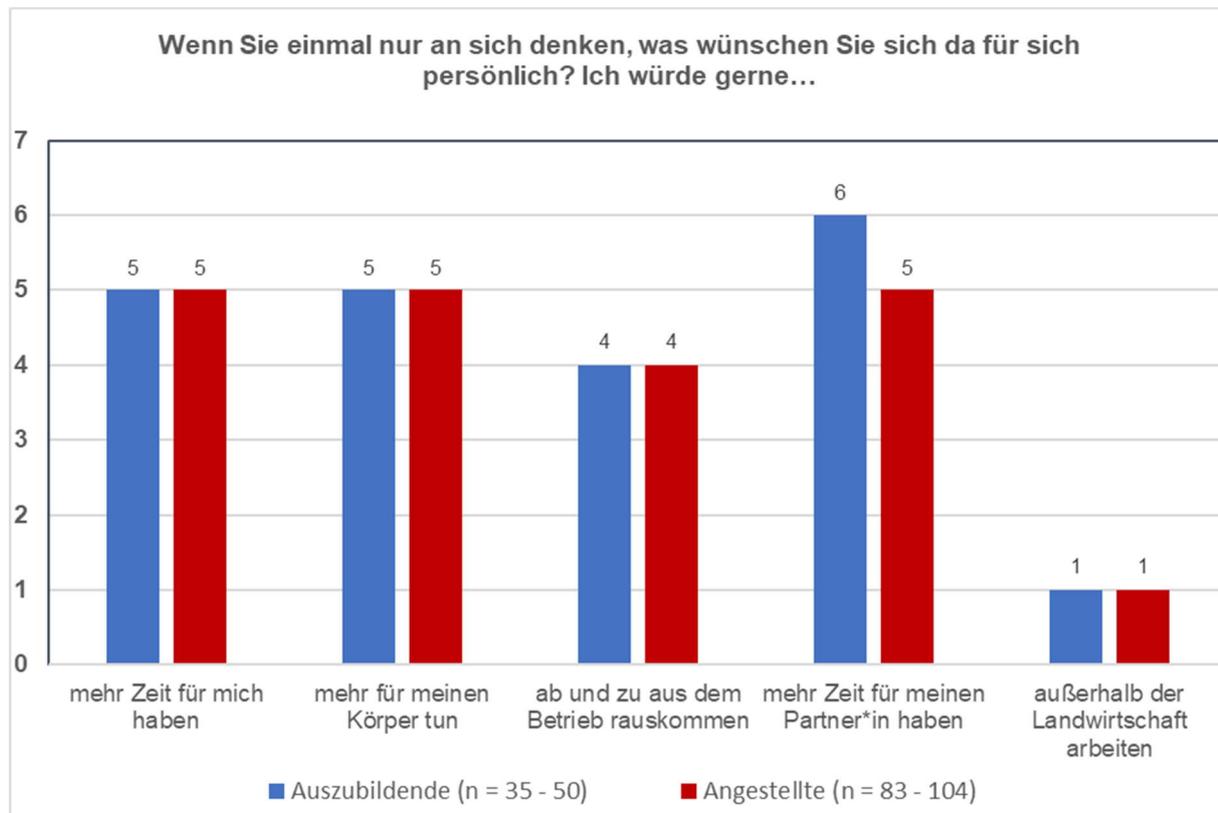
Etwa die Hälfte der Befragten verfügen nach eigenen Angaben über einen schnellen Internetanschluss. 44,0 % verfügen zwar über einen Internetanschluss, jedoch über einen langsamen. Vier Befragte (2,4 %) geben an, keinen Internetanschluss zu besitzen, wobei unklar ist, ob im jeweiligen Wohnort generell kein Internet zugänglich ist, oder ob diese Personen freiwillig auf einen Internetzugang verzichten (fehlend n = 93). Signifikante Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland können hinsichtlich der Infrastrukturausstattung des Wohnorts der Befragten nicht nachgewiesen werden.

Im Zeitraum 2017 bis 2019 hatten die Befragten im Mittel 22 Urlaubstage im Jahr (md = 22, m = 21,14, sd = 11,64, fehlend n = 102). Von den 91 Angestellten und Auszubildenden, welche in Vollzeit arbeiten, haben 67 Frauen mindestens 20 Urlaubstage pro Jahr, darunter 21 Befragte mit 24 Urlaubstagen und 16 mit 30 Tagen Jahresurlaub oder mehr. Insgesamt 24 Vollzeitbeschäftigte geben an, sich weniger als 20 Urlaubstage im Jahr gegönnt zu haben. Signifikante Unterschiede zwischen Angestellten und Auszubildenden aus Ost- und Westdeutschland oder Angestellten und Auszubildenden generell bestehen im Hinblick auf die jährlichen Urlaubstage nicht. In ihrer freien Zeit hat knapp die Hälfte der Befragten (46,1 %) jedes Jahr eine Urlaubsreise unternommen, 42,5 % hat Urlaubsreisen unternommen, aber nicht jedes Jahr. Gut jede zehnte Angestellte oder Auszubildende (11,4 %) hat zwischen 2017 und 2019 keine Reise unternommen (fehlend n = 92). Signifikante Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen nicht.

Ständig Angestellte (md = 4, m = 3,80, sd = 2,17, fehlend n = 96) und Auszubildende (md = 4, m = 3,50, sd = 1,73, fehlend n = 70, siebenstufige Skala) fühlen sich durch Generationskonflikte mittelmäßig in ihrem Privatleben belastet. Darüber hinaus nehmen ständig Angestellte eine mittlere Belastung durch Konflikte in der Partnerschaft (md = 4, m = 3,64, sd = 2,16, fehlend n = 88), innerhalb der Familie (md = 4, m = 3,83, sd = 1,81, fehlend n = 79) und durch die Arbeit im Haushalt (md = 4, m = 3,88, sd = 1,74, fehlend n = 71, siebenstufige Skalen) wahr. Die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb wird sowohl von Angestellten (md = 3, m = 3,27, sd = 1,68, fehlend n = 73) wie auch von Auszubildenden (md = 3, m = 3,20, sd = 1,34, fehlend n = 55, siebenstufige Skala) als eher nicht belastend empfunden. Nur etwa jede zehnte Befragte (9,2 %) gibt an, dass sie die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb stark oder sehr stark belastet.

Für ihr Privatleben wünschen sich die Befragten mehr Zeit mit ihren Partner*innen (Angestellte md = 5, m = 5,06, sd = 1,81, fehlend n = 78; Auszubildende md = 6, m = 5,54, sd = 1,50, fehlend n = 63), mehr Zeit für sich und sie würden gerne mehr für ihren Körper tun (jeweils md = 5, siebenstufige Skalen). In Bezug darauf, ob sie häufiger aus dem Betrieb herauskommen würden, um z. B. einen Stadtbummel zu unternehmen, sind beide Befragtengruppen im Mittel unentschlossen (jeweils md = 4, siebenstufige Skala). Aber immerhin 42 % (n = 58) würden gerne mehr Zeit außerhalb des Betriebes verbringen. Außerhalb der Landwirtschaft zu arbeiten, wünschen sich sowohl Angestellte als auch Auszubildende gar nicht (jeweils md = 1, siebenstufige Skala) (Abbildung 14). Nur 4,9 % der Befragten würden gerne oder sehr gerne außerhalb der Landwirtschaft arbeiten. Dies lässt auf eine Zufriedenheit mit der Berufswahl bei dem Großteil der Befragten schließen.

Abbildung 14: Private Wünsche von ständig Angestellten und Auszubildenden von 1 = „wünsche ich mir gar nicht“ bis 7 = „wünsche ich mir sehr“ im Mittel (Median)



Quelle: Eigene Darstellung

4.1.8 Zusammenfassung und Diskussion

Insgesamt deuten die Ergebnisse der Onlinebefragung auf eine eher hohe Arbeitszufriedenheit der familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und der weiblichen Auszubildenden in der Landwirtschaft sowie ein mittleres Belastungsniveau hin. Nur etwa jede zwanzigste Befragte gibt an, lieber außerhalb der Landwirtschaft arbeiten zu wollen. Auch äußern mehr als 70 % der Befragten, gerne zur Arbeit zu gehen, wobei nur bedingt Wünsche zur Verbesserung der individuellen Arbeitssituation bestehen. Hierzu passt auch, dass die ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und weibliche Auszubildenden die Arbeit auf dem landwirtschaftlichen Betrieb überwiegend nicht als belastend empfinden. Bestehende Belastungen resultieren dabei weniger aus der beruflichen Tätigkeit selbst, sondern ergeben sich eher aus dem als negativ wahrgenommenem Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft, insbesondere bei Angestellten und Auszubildenden auf konventionellen Betrieben. Weitere Belastungsquellen stellen Konflikte im privaten Bereich bzw. die Arbeit im Haushalt dar. Die Tatsache, dass sich Mitarbeiterinnen ökologischer Betriebe weniger durch das Image der Landwirtschaft belastet fühlen als Angestellte und Auszubildende auf konventionellen Betrieben könnte darin begründet sein, dass negative Assoziationen oft mit konventioneller Wirtschaftsweise in Verbindung stehen und Mitarbeiterinnen ökologischer Höfe diese daher nicht auf sich beziehen.

Der Umstand, dass nur etwa ein Drittel der Befragten und Auszubildenden mit ihrer Entlohnung eher bzw. vollständig zufrieden ist, deutet darauf hin, dass eine Tätigkeit in der Landwirtschaft eher intrinsisch als extrinsisch motiviert ist. Sehr geschätzt wird dabei die Arbeit in der Natur und mit den Tieren und ergänzend

die ländliche Wohnlage. Hier stimmen die Ergebnisse der Onlinebefragung mit denen der qualitativen Einzelinterviews überein.

Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit und die empfundenen Belastungen zwischen Befragten aus Ost- und Westdeutschland wurden nicht gefunden. Auch im Hinblick auf die private Lebenssituation und die persönlichen Wünsche der Angestellten zeigten sich keine nennenswerten Differenzen zwischen ständig Angestellten und Auszubildenden aus den alten und neuen Bundesländern. Dominierend ist bei den ständig Angestellten und den Auszubildenden vor allem der Wunsch nach mehr Zeit für den Partner*in und nach mehr Zeit zum Nachgehen privater Interessen.

Zu berücksichtigen bei der Beurteilung der Befragungsergebnisse im Bereich der Arbeitszufriedenheit und -belastung ist jedoch, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass sich vermehrt Personen an der Befragung beteiligt haben, die ihre Arbeitssituation als insgesamt (sehr) positiv bewerten, während diejenigen, die (sehr) unzufrieden sind, die Befragungsteilnahme verweigern, um sich mit den schwierigen Arbeitsverhältnissen in ihrer Freizeit durch die Teilnahme an einer Befragung nicht belasten zu müssen. Aufgrund dieses Probandenselektionseffektes kann es zu Verzerrungen der Befragungsergebnisse in positive Richtung gekommen sein, so dass bei einer repräsentativen Studie andere, möglicherweise kritischere, Ergebnisse zu erwarten wären.

Ebenfalls sollte nicht vernachlässigt werden, dass etwa ein Drittel der Befragten äußert, dass die Arbeitsbelastung dauerhaft zu hoch sei und jede zehnte Frau angibt, dauerhaft überlastet zu sein und nicht mehr zu können. An dieser Stelle ist auch zu berücksichtigen, dass es Hinweise darauf gibt, dass die angegebenen Urlaubstage im Jahr bei 24 der 91 Vollzeitbeschäftigten nicht die gesetzlichen Mindestvorgaben des jährlichen Anspruchs auf Erholungsurlaub erfüllen, oder, dass die betroffenen Frauen weniger Urlaubstage in Anspruch nehmen, als gesetzlich vorgesehen ist (weniger als 20 Urlaubstage pro Jahr, s.o.). So sieht § 3 BurlG mindestens 24 Urlaubstage bei einer Sechs-Tage-Woche und 20 Urlaubstage bei einer Fünf-Tage-Woche vor. Nur wenn angenommen wird, dass diese 24 Vollzeitbeschäftigten regelmäßig an weniger als fünf Wochentagen arbeiten, wird also der gesetzliche Mindestanspruch auf Erholungszeit erfüllt. Eine (zu) geringe Anzahl an Urlaubstagen könnte ein bedeutender Grund für die empfundenen Belastungen und Erschöpfungssymptome der Befragten sein.

Als problematisch entsprechend der Befragungsergebnisse stellen sich vor allem die Aspekte Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und die Alterssicherung dar. So gibt keine der ständig Angestellten an, dass Männer und Frauen in der Landwirtschaft immer gleichbehandelt werden. Darüber hinaus geht nicht einmal die Hälfte der Befragten davon aus, dass keine geschlechterabhängigen Lohnunterschiede in der Landwirtschaft bei gleicher Arbeit zwischen Männern und Frauen bestehen. Fast ein Viertel gibt zudem an, dies nicht einschätzen zu können. Dies deutet auf mangelnde Transparenz im Bereich des Lohnniveaus von Angestellten in der Landwirtschaft und dringenden Handlungsbedarf bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland hin. Diese Folgerung wird auch durch die Resultate der qualitativen Analysen dieser Studie gedeckt. So geben beinahe alle interviewten Frauen an, Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen gemacht zu haben und häufig das Gefühl zu haben, sich mehr beweisen zu müssen als ihre männlichen Kollegen. Darüber hinaus bestand auch unter den interviewten Frauen mehrheitlich große Unsicherheit hinsichtlich möglicher Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Landwirtschaft.

Im Hinblick auf die Alterssicherung werden ebenfalls Defizite mithilfe der Onlinebefragung aufgedeckt. Gerade ältere Arbeitnehmerinnen geben an, sich nicht hinreichend für das Alter abgesichert zu fühlen, während jüngere dies nicht einschätzen können. Dies hat für die jüngeren Frauen zur Folge, dass die Chancen auf zusätzliche private Alterssicherungsangebote möglicherweise aus Unwissenheit nicht ergriffen werden,

wohingegen die Älteren durch diesen Unsicherheitsfaktor zusätzliche Belastungen wahrnehmen können. Hier gilt es, die Angestellten und Auszubildenden hinreichend zu informieren und ggf. die Möglichkeiten privater Alterssicherungssysteme aufzuzeigen, sofern die voraussichtlichen finanziellen Einnahmen, insbesondere aus der gesetzlichen Rente, als nicht ausreichend von den Betroffenen eingestuft werden.

Insgesamt konnten die hier aufgezeigten Ergebnisse der Onlinebefragung besonders vor dem Hintergrund, dass aktuelle Erkenntnisse über die Arbeits- und Lebenssituation von familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und Auszubildender fehlen, wichtige erste Erkenntnisse liefern und zentrale Handlungsbereiche zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Landwirtschaft aufzeigen. Allerdings muss auch auf Einschränkungen der externen Validität und damit der Generalisierbarkeit der Ergebnisse hingewiesen werden. Diese Einschränkungen resultieren aus dem oben angesprochenen Probandenselektionseffekt, der Stichprobenszusammensetzung und einem hohen Anteil an fehlenden Antworten bei Items am Ende des Fragebogens. So haben sich mit 259 Teilnehmerinnen zwar immerhin 0,36 % der deutschlandweit 72 800 familienfremden ständig angestellten Frauen in der Landwirtschaft an der Onlinebefragung beteiligt¹⁹. Allerdings wurden gerade die hinten im Fragebogen angeordneten Items von den Frauen nur noch teilweise beantwortet. Auch konnten die Teilnehmerinnen nicht im Rahmen einer Zufallsauswahl oder anhand bestimmter Quoten z. B. für die Merkmale Alter, Region und Schwerpunkte des anstellenden Betriebs rekrutiert werden. Ursächlich dafür ist vor allem die schwierige Erreichbarkeit der Zielgruppe. Diese begründete sich zum einen darin, dass familienfremde ständig Angestellte, anders als z. B. Partnerinnen der Betriebsleitung oder Betriebsleiterinnen, kaum verbandsmäßig organisiert und hierüber geschlossen erreichbar sind. Zum anderen sind gerade bei großen landwirtschaftlichen Unternehmen mit vielen Angestellten die Mitarbeiterinnen auf unteren hierarchischen Ebenen häufig nicht einheitlich mit ihrer Email-Adresse erfasst. In der Folge war eine übergreifende Ansprache, die gleichzeitig viele Personen erreicht, zur Bekanntmachung der Befragung nicht möglich, ebenso wie eine gezielte Stichprobenziehung unter dem Gesichtspunkt der Repräsentativität. Hierzu hätten die familienfremden ständig Angestellten und Auszubildenden zentral registriert sein müssen. Da dies nicht der Fall ist, musste vermehrt auf aufwendige Einzelansprachen zurückgegriffen werden, um die Zielgruppe zu erreichen. Positiv hervorzuheben ist allerdings, dass die prozentuale Verteilung hinsichtlich der regionalen Herkunft der Befragten annähernd mit der der landwirtschaftlichen Angestellten in Deutschland übereinstimmt. So stammen 30,3 % der Befragten dieser Studie aus Ostdeutschland und 69,7 % aus Westdeutschland. Im Vergleich, in Deutschland waren in 2020 ca. 31,4 % der familienfremden ständig Angestellten im Osten und ca. 68,6 % im Westen beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2021, S. 107ff.).

4.1.9 Forschungsbedarf

Angesichts des großen Forschungsbedarfs, der im Bereich der familienfremden ständig Angestellten und Auszubildenden in der Landwirtschaft besteht, sind weitere empirische Untersuchungen der Lebens- und Arbeitssituation zu empfehlen. Hierfür gilt es zunächst die Zugänglichkeit der Zielgruppe zu sichern, um bei quantitativen Studien eine zufällige Stichprobenszusammensetzung und damit eine valide und repräsentative Abbildung der Arbeits- und Lebensumstände familienfremder ständig angestellter Frauen und Auszubildender zu erreichen. Dabei sollte neben der Erfassung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit auch das Motivationspotential der Arbeit anhand etablierter Skalen gemessen werden. Um zuverlässige Aussagen über das Vorhandensein eines möglichen Gender Pay Gaps und der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft

¹⁹ Zum Vergleich: infratest dimap setzt für die repräsentative Erhebung der aktuellen Wahlneigung (Sonntagsfrage) unter der wahlberechtigten deutschen Bevölkerung mithilfe einer zufallsbasierten Telefon- und Onlinebefragung eine Stichprobengröße von mindestens 1000 Personen an (<https://www.infratest-dimap.de/umfragen-analysen/bundesweit/sonntagsfrage/>). Dies entspricht ausgehend von 6,4 Millionen Wahlberechtigten im Jahr 2021 einer Quote von ca. 0,02 %.

treffen zu können, sollte eine repräsentative Erhebung der Gehälter von angestellten Männern und Frauen in den verschiedenen landwirtschaftlichen Berufen, unterschiedlichen hierarchischen Stellungen und vielfältigen Einsatzfeldern (z. B. Tierhaltung und Pflanzenbau) erfolgen. Lohnenswert erscheint in diesem Zusammenhang auch eine Betrachtung der Entwicklung von weitergehenden Aspekten der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz, wie Arbeitsteilung und Aufgabenbereiche, hierarchische Position, Einfluss, Frauenförderung und Familienfreundlichkeit. Eine Untersuchung zur Stellung von familienfremden angestellten Frauen im Zeitverlauf in West- und Ostdeutschland verspricht, u.a. angesichts der Neuausrichtung der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften Anfang der 1990er Jahre, die zu erheblichen personellen Umstrukturierungen führte, interessante Ergebnisse, indem sie Fragen der Gleichstellung in der Landwirtschaft in den Kontext der gesellschaftspolitischen Ereignisse in Deutschland einbettet. Im Vergleich hierzu erscheint parallel z. B. die Analyse der Entwicklung in den westdeutschen landwirtschaftlichen Einzelunternehmen vielversprechend. Hier könnte der prognostizierte Anstieg der Nachfrage nach familienfremden qualifizierten Arbeitskräften (Gotter et al., 2018; Bronsema et al. 2014; Gindele et al. 2015) zu (gegenläufigen) Veränderungen der Positionen familienfremder angestellter Frauen auf den Betrieben führen. Die beschriebenen Untersuchungen könnten, ebenso wie die vorliegende Angestelltenstudie, auf einem Mixed Methods Ansatz beruhen.

Weiterhin gilt es in nachfolgenden Studien auch die Gründe der Berufswahl, die Beurteilung der Ausbildungsqualität landwirtschaftlicher Berufe unter geschlechterspezifischen Aspekten, die Ursachen eines Berufswechsels und die Quellen beruflicher und privater Belastungen detailliert zu untersuchen. Mithilfe quantitativer Methoden können diesbezüglich repräsentative Erkenntnisse gewonnen werden, die dazu beitragen die Lebens- und Arbeitssituation von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden in der Landwirtschaft umfassend abzubilden. Die vorliegende Befragung bietet für nachfolgende Vorhaben eine erste Grundlage.

4.2 Biographien familienfremder angestellter Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildender in der Landwirtschaft: Zwischen Motivation, Überlastung und Enttäuschung

Christine Niens, Monika Nack und Martin Refisch

4.2.1 Einleitung

In der Landwirtschaft ist etwa ein Drittel der familienfremden ständig Angestellten weiblich (Statistisches Bundesamt, 2021, S. 40) und angesichts eines drohenden Fachkräftemangels, insbesondere in der Tierwirtschaft (Putzing 2022; Bundesagentur für Arbeit 2021), könnte die Bedeutung von Frauen als Arbeitnehmerinnen zukünftig weiter steigen (z. B. Gotter et al. 2018). So sehen Mußhoff et al. (2013) im weiblichen Nachwuchs ein bisher kaum genutztes Arbeitskräftepotential, welches eingesetzt werden sollte, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in der Landwirtschaft zu decken. Trotzdem wird der Personenkreis der familienfremden ständig Angestellten ohne Leitungsfunktion und der weiblichen Auszubildenden im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen zur Rolle von Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland entweder gar nicht oder nur am Rande betrachtet. Die wenigen vorliegenden Studien zu Angestellten untersuchen oft nur spezielle Aspekte wie die Arbeitszufriedenheit (z. B. Bitsch und Hogberg 2005; Näther et al. 2015, Näther 2013) oder die Regeln der Arbeitsteilung in ostdeutschen Agrargenossenschaften (Fehlinger 2014). Auch eine quantitative Studie von Strecker et al. (2020) zu den Ausbildungsbedingungen landwirtschaftlicher Berufe differenziert die Befragungsergebnisse nur vereinzelt nach Geschlecht und lässt tiefere Einblicke in das Leben und Arbeiten weiblicher Auszubildender vermissen.

4.2.2 Zielsetzung und Methodik

Angesichts des geringen Wissenstandes über familienfremde Arbeitnehmerinnen in der Landwirtschaft ist es Ziel der vorliegenden explorativen Angestelltenstudie, u.a. mittels qualitativen Analysen, erste Einblicke in die individuellen Verläufe des Arbeits- und Privatlebens von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und weiblichen Auszubildenden zu gewinnen. Dabei wird analysiert, welche Erfahrungen das Berufs- und Privatleben der Frauen prägen und was sie (de-)motiviert in der Landwirtschaft tätig zu sein. Zur Untersuchung dieser Fragestellungen wurden im Jahr 2021 insgesamt 21 biographisch-narrative Interviews (Rosenthal 1995; Schütze 1983) mit familienfremden Mitarbeiterinnen ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden unterschiedlicher Betriebszweige, inklusive des Weinbaus, in Ost- und Westdeutschland geführt. Aus diesen Interviews wurden sieben unterschiedliche Fälle nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung (Glaser und Strauss 2010) auf Basis vorher angefertigter Memos ausgewählt, transkribiert und zunächst inhaltsanalytisch nach Kuckartz (2014) ausgewertet. Dabei wurde induktiv, deduktiv und offen codiert. Um der groben Unterschiedlichkeit der Fälle und dem hohen Informationsgehalt des Interviewmaterials gerecht zu werden, wurden anschließend zu jedem Interview Fallbeschreibungen angefertigt, welche den individuellen Verlauf der Biographien der Interviewten wiedergeben. Auf diese Weise konnte anhand von Einzelbetrachtungen offengelegt werden, wie es dazu kam, dass die untersuchten Frauen in der Landwirtschaft tätig wurden, welche Erfahrungen sie im landwirtschaftlichen Umfeld im Laufe der Zeit sammelten und mit welchen beruflichen und privaten Herausforderungen sie konfrontiert sind. Nachfolgend werden überblickartig die Zusammenfassungen der analysierten Interviews präsentiert. Die ausführlichen Fallbeschreibungen sind unter <https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/112552> abrufbar.

4.2.3 Fall 1 Lisa: Auszubildende auf einem ökologischen Betrieb in Westdeutschland

Von beruflicher Orientierungslosigkeit nach dem Abitur zur Selbstverwirklichung in der Landwirtschaft

Lisa ist 31 Jahre alt und Auszubildende im letzten Lehrjahr auf einem ökologischen Milchviehbetrieb im Südwesten Deutschlands. Lisa verbringt ihre gesamte Ausbildungszeit auf diesem Hof. Sie absolviert die staatliche Ausbildung, welche sie aufgrund ihres Abiturs auf zwei Jahre verkürzen kann. Lisa hat keinen landwirtschaftlichen Hintergrund, sondern wächst in einer konservativen und wohlhabenden Umgebung in einer westdeutschen Großstadt auf. Beide Elternteile sind beruflich sehr erfolgreich und Akademiker*innen. Lisa hat zwei ältere Halbgeschwister, zu denen sie ein gutes Verhältnis hat.

In der Schule ist Lisa eine Außenseiterin und wird das Opfer von Mobbing. Ihre schulischen Leistungen sind durchschnittlich, sie selbst hat das Gefühl, nicht in das Schulsystem zu passen. Aufgrund der Berufstätigkeit der Eltern sind Lisa und ihre Geschwister am Nachmittag oft auf sich allein gestellt, was Lisas Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit aus ihrer Sicht nachhaltig stärkt. Nach dem Abitur bezeichnet sie sich selbst als „lost, ziemlich doll lost“ im Hinblick auf ihre berufliche Orientierung. Nach einem erfolgreich abgeschlossenen technischen Bachelorstudium hält Lisas berufliche Orientierungslosigkeit zunächst an. Schließlich besucht sie eine Freundin auf einer Alm und ist begeistert von der Arbeit dort. Nach mehreren landwirtschaftlichen Praktika, vorrangig in der Schweiz, entscheidet sie sich für eine Ausbildung zur Landwirtin in Deutschland, weil ihrer Ansicht nach hier weniger Vorbehalte gegen Frauen in der Landwirtschaft bestehen.

Lisa ist sehr umweltbewusst, stark intrinsisch motiviert und hat ein hohes inhaltliches Interesse an der landwirtschaftlichen Arbeit, weil sie ihren Wunsch nach Naturnähe und einer praktischen und für sie sinnhaften Tätigkeit verwirklichen kann. Sie meint hierzu: „Ich mach' was Sinnvolles und ich mach' das, hab' endlich das gefunden was mir Spaß bringt. Also das is' ja auch'n, ich hab' jetzt seit 11 Jahren mein Abitur und das is' echt erst seit, (...), der Zeit so, dass ich das Gefühl habe: „Woa, das is'“, das is' das Thema was mich wahrscheinlich ziemlich lange Zeit in meinem Leben beschäftigen wird.“ [...] das tut mir richtig gut, dass ich das Thema gefunden hab', was mir Spaß bringt, aber nachhaltig Spaß bringt.“

Essentiell ist bei Lisa der Wunsch, Menschen für die Schönheit der Natur und den Klimaschutz zu sensibilisieren. Sie hat die Vision, als Landwirtin „aktiv Umweltschutz zu betreiben“. Entsprechend ist ihr Interesse eng an die ökologische Wirtschaftsweise geknüpft, auch wenn sie sich konventionellen Ansätzen nicht vollständig verschließt.

Materielle Güter und Status spielen für Lisa eine untergeordnete Rolle. Durch ihre Entscheidung, eine Ausbildung zur Landwirtin zu beginnen, bricht Lisa mit der akademischen Tradition der Eltern. Gleichzeitig distanziert sie sich von der materialistischen Denkweise, insbesondere des Vaters, für den Status und materielle Güter eine essentielle Bedeutung im Leben haben. Dies führt zu einem bis heute andauernden heftigen Konflikt mit dem Vater. Der Vater lehnt eine Tätigkeit in der Landwirtschaft vor allem aufgrund des schlechten Images und des geringen gesellschaftlichen Status landwirtschaftlicher Berufe ab.

Trotzdem bereut Lisa ihre Entscheidung, eine landwirtschaftliche Ausbildung zu absolvieren zu keinem Zeitpunkt. Sie bezeichnet ihre Ausbildungsbedingungen insgesamt als gut und den Ausbildungsbetrieb als „Glücksgriff“. Sie schätzt besonders das gute Verhältnis zur Betriebsleitung und den Kollegen sowie die Arbeitszeiten. Lisa arbeitet 48 Stunden pro Woche laut Vertrag und muss jedes vierte Wochenende auf dem Betrieb verbringen, Überstunden kann sie zeitnah ausgleichen. Sie spricht von einer ausgeglichenen Work-Life-Balance sowie einem modernen Arbeitsverständnis der Betriebsleitung und erklärt dies damit, dass ihr Ausbilder und seine Ehefrau auch außerlandwirtschaftlich berufstätig sind. Obwohl Lisa noch in der Ausbildung ist, wird ihr ein hohes Maß an Verantwortung und Eigeninitiative abverlangt. So leitet sie gemeinsam mit der

Frau des Betriebsleiters überwiegend selbstständig den Kuhstall. Dies bewertet Lisa als positiv und motivierend, manchmal aber auch als überfordernd.

Trotz ihrer insgesamt hohen Zufriedenheit äußert Lisa auch Kritik an den Ausbildungsbedingungen. Zur Berufsschule meint sie, dass Lehrer*innen dort oft unmotiviert seien, die Lehrmaterialien unübersichtlich gestaltet und Inhalte oft nicht in der angemessenen Tiefe, Aktualität und Ernsthaftigkeit vermittelt würden. Auch würden Grundlagen, die bei Auszubildenden ohne landwirtschaftlichen Hintergrund nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden können, nicht ausreichend gelehrt. Stattdessen würden lieber „[...] irgendwelche Traktorvideos auf YouTube [ge]guckt“. In Bezug auf ihr Gehalt sagt Lisa, dass dieses so gering sei, dass sie einen Kredit aufnehmen musste, um ihren Lebensunterhalt während der Ausbildung zu sichern. Sie fügt jedoch hinzu, die geringe Bezahlung für das gute Arbeitsklima und das hohe Verständnis, welches ihr die Betriebsleitung entgegenbringt, zu akzeptieren. Allerdings bedauert sie in Bezug auf ihre praktische Ausbildung, dass pflanzenbauliche Inhalte aufgrund des Schwerpunkts des Betriebes, der im Bereich der Milchviehhaltung liegt, kaum vermittelt würden. Darüber hinaus hat Lisa mehrfach Erfahrungen mit geschlechterbezogenen Ungleichbehandlungen am Arbeitsplatz gemacht. Sie erzählt, dass die Kompetenzen von Frauen oft unterschätzt würden, und dass geschlechtertypische Klischees in der Landwirtschaft nach wie vor präsent seien. Sie sieht dies aber vor allem als ein Problem der konventionellen Landwirtschaft und meint, dass auf ökologischen Betrieben die Gleichstellung von Männern und Frauen schon deutlich weiter fortgeschritten sei.

Mittlerweile hat Lisa ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Sie möchte zunächst mehr Berufserfahrung sammeln und könnte sich vorstellen, danach einen eigenen Betrieb zu leiten. Dies möchte sie aber nicht alleine tun, sondern zusammen mit einer unabhängigen Person, sodass man sich gegenseitig vertreten und dadurch Freiraum für private Interessen wahren kann.

4.2.4 Fall 2 Kristin: „Bäuerin“ in Ostdeutschland

Zusammenbruch nach 40 Jahren Stallarbeit und Einsatz für das Tierwohl

Kristin ist zum Zeitpunkt des Interviews 61 Jahre alt, geschieden und hat drei erwachsene Kinder, für deren Betreuung sie fast ausschließlich alleine verantwortlich war. Sie wächst in einer bäuerlichen Gegend in der DDR mit zwei sechs und sieben Jahre jüngeren Geschwistern im Drei-Generationen-Verbund auf. Ihre Mutter hat Landwirtschaft studiert, später jedoch das Berufsfeld gewechselt, ihr Vater ist Tischler ohne landwirtschaftlichen Hintergrund. Die Familie unterhält eine kleine private Hauswirtschaft mit Rindern, Schweinen und Kaninchen. Die Mutter ist SED-Mitglied und in der Kreisleitung aktiv. Kristin wird frühzeitig mit einer Vielzahl von Aufgaben betraut. Hierzu gehören die regelmäßige Beaufsichtigung der jüngeren Geschwister und die Mithilfe im Garten. Die Stimmung Zuhause ist gespannt, Kristin erhält heftige Kritik für die kleinsten Verfehlungen und kaum Wertschätzung. Kristin meint, sie sei zum „Arbeiter“ erzogen, sowohl durch die häusliche Situation, als auch durch die Partei. Dabei kann sie diesem Umstand durchaus Positives abgewinnen und sagt: „[...] hat das schon der Staat gemacht und man hat dann irgendwo so einen kleinen Schubs gekriegt, dass man in die Richtung geht“.

Ihr Interesse an der Landwirtschaft wird durch regelmäßige Besuche eines benachbarten Kuhstalls in ihrer Kindheit und Jugend geweckt. Nach dem Schulabschluss beginnt Kristin eine Ausbildung zur Zootechnikerin / Mechanisatorin. Sie verwirklicht damit ihren Traum, mit Tieren zu arbeiten. Sie selbst sagt, sie habe damals nie über berufliche Alternativen nachgedacht. Die Ausbildungszeit beschreibt Kristin als stressig. Einerseits sei sie inhaltlich anspruchsvoll und körperlich anstrengend gewesen. Andererseits hätte sie das Drei-Schicht-System aus Früh-, Spät- und Nachtschicht belastet. Zusätzlich stirbt ihr Vater in dieser Zeit.

Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung arbeitet Kristin 40 Jahre in einer Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG), die heute noch in Form einer Agrar-genossenschaft im Osten Deutschlands besteht. Zunächst ist sie im Kuhstall angestellt und mit der Versorgung der Milchkühe und Kälber betraut. Sie schätzt die Arbeit dort sehr, betont aber auch, dass damals noch alles in Handarbeit erledigt worden wäre und „echte Knochenarbeit“ gewesen sei. Kristin zeigt eine hohe intrinsische Motivation und ein ausgeprägtes Pflichtgefühl gegenüber den Tieren, für die sie sich, anders als andere Mitarbeiter*innen, fast selbstlos aufopfert. Das zentrale Element ihrer Arbeit ist die Erhaltung des Tierwohls. Die Aufzucht der Kälber bezeichnet sie dabei als das Schönste an ihrer Arbeit. Immer wieder fällt auf: Kristins materielle Interessen sind gering, während ihre Belastbarkeit, die Liebe zu den Tieren und ihr Verantwortungsgefühl ausgeprägt sind.

Nach der Heirat eines Mannes, der ebenfalls in der Landwirtschaft tätig ist und der Geburt ihres ersten Kindes, wechselt Kristin gezwungenermaßen in den Schweinestall der LPG, da das Schichtsystem und der frühe Arbeitsbeginn im Kuhstall mit der Versorgung des Kindes nicht zu vereinbaren sind. Kristin arbeitet damals in geteilten Schichten, wovon die erste morgens um 4:00 Uhr beginnt, einer Uhrzeit zu der noch keine Kinderbetreuung verfügbar ist. Da ihr Mann durch seinen frühen Arbeitsbeginn ebenfalls gebunden ist, ist die berufliche Veränderung, aus Sicht von Kristin unausweichlich, auch wenn sie die Arbeit mit den Schweinen eigentlich ablehnt. Mit dem Wechsel in den Schweinestall ändert sich Kristins Arbeitsleben radikal. Zwar arbeitet sie nicht mehr in Schichten, sondern regelmäßig von 7:00 Uhr bis 16:00 Uhr, allerdings ist die Arbeit selbst bei weitem nicht mehr so erfüllend für sie und zudem gesundheitlich stark belastend, auch weil Arbeitsschutzmaßnahmen entweder nicht existieren oder nicht eingehalten werden.

Mit der Wiedervereinigung und damit einhergehenden Umstrukturierungen und Rationalisierungsmaßnahmen in den Betrieben kommt es zum endgültigen Bruch in Kristins Biographie. Ihre Ehe ist mittlerweile geschieden, die Kinder sind erwachsen und wohnen nicht mehr bei ihr. Kristin versucht, die sich einstellende Leere in ihrem Privatleben und die Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der LPG mit übermäßigem Arbeitseinsatz zu kompensieren. Da der Schweinestall aber inzwischen umgebaut und weitgehend technisiert wurde, verbleibt auch für sie als mittlerweile einzige Mitarbeitende dort nur noch ein Arbeitsanfall von etwa einer Stunde täglich. Um sie in der verbleibenden Zeit zu beschäftigen, wird sie im Betrieb als „Springer“ eingesetzt und hilft dort aus, wo es nötig ist. Kristin ist zunächst dankbar für die Ablenkung, die Arbeit wird zum neuen Sinnstifter in ihrem Leben und sie erhofft sich Anerkennung und Wertschätzung für ihren hohen Arbeitseinsatz. Ihre Arbeitsbelastung ist damals bereits außergewöhnlich hoch. Die Situation eskaliert jedoch als sie nicht mehr über Vorgesetzte zu ihren verschiedenen Einsatzorten gerufen wird, sondern Mitarbeiter*innen sie fast willkürlich anrufen und um Mithilfe bitten. Kristin arbeitet bis zu 80 Tage am Stück ohne einen freien Tag und bis zu 200 Stunden innerhalb von drei Wochen. Urlaub zu nehmen ist für sie kaum möglich, da es keine Vertretung für sie gibt. Auch macht sie Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen sowie Geringschätzung am Arbeitsplatz und es werden ihr deutlich weniger Privilegien eingeräumt als den männlichen Kollegen. Sie spricht davon, als Frau nicht ernst genommen worden zu sein, trotz ihrer langjährigen Berufserfahrung. Zusätzlich kommt es zu heftigen Konflikten mit Kolleg*innen, die ihr Engagement für das Tierwohl nicht teilen. Von Seiten der Vorgesetzten erfolgen keine Interventionen, weder in Bezug auf Kristins übermäßiges Arbeitspensum, noch im Hinblick auf den für Kristin so wichtigen Schutz des Tierwohls. Auch die erhoffte Wertschätzung bleibt aus, stattdessen werden ihre Arbeitsbereitschaft und ihr Pflichtbewusstsein ausgenutzt und belächelt. Sie sagt dazu: „[...] Du denkst, die freuen sich und kriegst mal einen Orden oder irgendwas. Und dann machen die sich auch noch lustig über dich [...]“.

Auch wenn Kristin zwischenzeitlich beginnt, ihre berufliche und private Situation kritisch zu überdenken, gelingt es ihr nicht, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Für Kristin ist die Lage schließlich derart physisch und psychisch belastend, dass sie ein Burnout erleidet. Sie ist daraufhin mehrere Monate arbeitsunfähig und in ärztlicher Behandlung. Auf die Zusage ihres damaligen Chefs, nach ihrer Genesung im Büro eingesetzt zu werden, kehrt

sie trotz der zuletzt verheerenden Arbeitsbedingungen in den Betrieb zurück. Als dieser jedoch nicht zu seinem Versprechen steht und sie wieder im Stall beschäftigen möchte, entscheidet sie sich den Betrieb nach über 40 Jahren zu verlassen. Die Situation damals schildert sie so: „Man ist sich dann irgendwo lausig vorgekommen, wie ja, wie, wie der letzte Dreck halt irgendwo nicht als Mensch oder als Arbeiter oder so. Man ist irgendwo nicht gewert-, wertgeschätzt worden und das war eben das Schlimmste [...]“. Den endgültigen Ausschlag für den Berufswechsel gibt letztlich die Bezahlung. Kristin, die schon eine neue Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft in Aussicht hatte, erklärt: „Ja, eigentlich habe ich viel zu wenig verdient. [...] Ja und das war dann auch ein Punkt, ich war ja noch weit unter dem Mindestlohn damals, kurz bevor ich gegangen bin, und der neue Arbeitgeber hat mir dann auch mehr als der Mindestlohn geboten, zwar nicht viel mehr, aber da habe ich auch gesagt, na dann, nur fort.“

Rückblickend sagt Kristin über ihre Arbeit in der Landwirtschaft: „Ich habe mich kaputt geschuftet“. Bis heute hat sie die Burnout-Erkrankung nicht vollständig überwunden und leidet unter psychosomatischen Schmerzen und weiteren körperlichen Beeinträchtigungen. Mittlerweile arbeitet Kristin zwar wieder in der Landwirtschaft, jedoch als Teilzeitkraft in der Kantine und nur ausnahmsweise im Stall. Von ihrer Rolle als „Bäuerin“, wie sie sich selbst früher bezeichnete, hat sie sich trotz ihrer langjährigen Begeisterung für den Beruf inzwischen distanziert.

4.2.5 Fall 3 Anna: Herdenmanagerin auf einem Milchviehbetrieb in Norddeutschland

Frühe Verantwortung, hoher Einsatz und der Traum von einer eigenen Familie

Anna ist 32 Jahre alt und stammt von einem landwirtschaftlichen Betrieb in Nordwestdeutschland, auf dem sie sehr früh viel Arbeit und Verantwortung übernimmt. „Ich wurde halb fünf von Verabredungen abgeholt, um mit in den Stall zu gehen.“ Als Jugendliche leitet sie den Hof mit 50 Milchkühen eigenverantwortlich, wenn ihre Eltern mit den jüngeren Geschwistern in den Urlaub fahren. Anna ist sich früh sicher, dass sie Landwirtin werden möchte. Insbesondere ihr Großvater, der selbst Landwirt war, rät ihr davon ab, sodass sie eine Zeit lang behauptet, sie wolle Tierärztin werden, um die Familie „ruhig zu stellen“.

Als Anna 19 Jahre alt ist erleidet ihr Vater einen Schlaganfall und wird arbeitsunfähig. Diese Phase beschreibt Anna als die bisher schwerste ihres Lebens. Anna und ihre Geschwister betreiben eigenverantwortlich den Hof, wobei sie für die Leitung des Kuhbereichs zuständig ist. Die Mehrfachbelastung aus Schule und Landwirtschaft überfordert Anna, sodass sie darüber nachdenkt, die Schule kurz vor dem Abitur abzubrechen, um den „Hof zu managen“. Eine Verwandte setzt sich jedoch erfolgreich dafür ein, dass Anna die Schule beendet und stattdessen der Hof nicht weitergeführt wird, sodass ein paar Monate später die Kühe verkauft werden und das Land verpachtet wird. Sie trägt als junge Erwachsene die Verantwortung und Belastungen des Hofes und ihr Pflichtbewusstsein gegenüber der Familie besteht bis zum Schluss: „Und ich habe dann die Kühe aufgeladen. Weil es sonst niemand aus der Familie machen wollte. Das war sehr schwer für mich.“

Nach dem Abitur fängt Anna eine landwirtschaftliche Ausbildung an und arbeitet zunächst einige Wochen auf einem Nachbarbetrieb, bricht dort aber ab, da es Konflikte zwischen ihrem Chef und ihrer Familie gibt. Anna bezeichnet die Situation als „zu eng“. Daraufhin findet sie einen Hof, auf dem sie im ersten Lehrjahr bereits eigenverantwortlich für den Kuhstall zuständig ist. Traktor fährt sie dagegen kaum, da diese Aufgabe ein weiterer männlicher Auszubildender übernimmt. Das zweite Lehrjahr verbringt sie auf einem anderen Milchviehbetrieb, auf dem sie auch in Maschinenführung eingearbeitet wird.

Neben der teilweise geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung macht Anna während ihrer Ausbildung weitere Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen. Auf einem der Betriebe habe ihr ein Mitarbeiter bei der Arbeit „auf

den Hintern gehauen“. Daraufhin habe er Ärger mit der Frau des Chefs bekommen, die die Situation beobachtet hat. Anna selbst gibt an, von sich aus hätte sie nichts gesagt.

Anschließend beginnt Anna die Fachschule, welche sie jedoch zeitnah wieder abbricht, da sie weiterhin 40 Stunden pro Woche arbeitet und aus ihrer Sicht zu wenig Nutzen aus dem Unterricht zieht. Nach einer kurzen Tätigkeit auf einem weiteren Milchviehbetrieb, die sie aufgrund von Konflikten mit einer Kollegin wieder beendet, fängt Anna auf dem Milchviehbetrieb an, bei dem sie ihren heutigen Mann kennenlernt. Anna arbeitet dort sehr viel und sehr eigenverantwortlich. Als der Vater des Chefs plötzlich stirbt, bekommt dieser familiäre Probleme und zieht sich teilweise aus dem Betrieb zurück. Anna übernimmt einen großen Teil der Arbeit und Verantwortung, sodass sie kaum noch Zeit für private Erledigungen findet. Dazu kommen Probleme mit Keimen im Stall und notwendige Reinigungsarbeiten, die die Arbeitslast noch erhöhen sowie unregelmäßige Fütterungen der Tiere. Anna sieht diese Probleme und spricht davon, dass sie ihr vor Außenstehenden peinlich sind. Dies verdeutlicht ihr großes Verantwortungsgefühl gegenüber den Tieren und dem Betrieb sowie ihr Pflichtbewusstsein als Arbeitnehmerin. Sie spricht die Dinge an und weil sich nichts ändert, kündigt Anna.

Seit vier Jahren arbeitet Anna nun auf einem konventionellen Milchviehbetrieb mit 800 Kühen. Sie gibt an, dort zufrieden zu sein, da sie mit ihren Vorgesetzten „auf einer Linie“ sei. Auch hier arbeitet sie wieder zu großen Teilen eigenverantwortlich und drückt ihr hohes Verantwortungsbewusstsein für den Betrieb und die Tiere aus.

Anna berichtet, nicht über Gesundheitsgefahren aufgeklärt worden zu sein: „Gefahren muss man selber sehen.“ Es gab ebenfalls keine Aufklärung zum Mutterschutz. Anna erklärt, dass sie nur im Büro arbeiten will, falls sie schwanger werde, da Arbeiten mit Hormonen und zwischen Kühen gefährlich seien. Die Tierärztin des Betriebes hat sie dann informiert, dass sie bei ihrem Berufsbild sofort freigestellt werden müsste und ihr staatliche Ausgleichszahlungen zustünden. Das möchte Anna im Falle einer Schwangerschaft in Anspruch nehmen. Dies verdeutlicht einerseits, dass Anna Verantwortung für sich übernimmt und andererseits, dass ihre Arbeitgeber keine Aufklärungsarbeit über ihre Arbeitnehmerinnenrechte leisten.

Mit ihrem Lohn ist Anna zufrieden. Sie sieht keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen und geht davon aus, dass auf ihrem Betrieb alle mit dem gleichen Gehalt anfangen. Anna bekommt jedes Jahr einen Euro mehr und erklärt, ihre Gehaltsvorstellungen am Anfang ihrer Tätigkeit benannt zu haben. Allerdings ist sie hinsichtlich des Lohns bewusst bescheiden – um inneren Stress zu vermeiden und aus Loyalität ihrem Arbeitgeber gegenüber:

„Ich will gar nicht so viel fordern, sonst steigt mein innerer Leistungsdruck, ich will lieber entspannter arbeiten statt zu denken: Ich bekomme so viel Geld, also muss ich auch viel leisten. Außerdem verdienen Landwirte mit Milch ja nicht so viel und können deshalb auch nicht so viel bezahlen, da will ich mich nicht mit Handwerkern vergleichen.“

In Annas Erzählungen wird eine hohe intrinsische Motivation sowie trotz vieler Stellenwechsel ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl für die jeweiligen Betriebe und Kühe deutlich. Für die Zukunft wünscht sich Anna ein familiäres Leben. Auf die Frage, wo wie sie sich beruflich in fünf Jahren sieht, antwortet sie:

„Hausfrau und Mutter. Ich will mehr Zeit für meine Kinder haben als meine eigene Mutter. Ich will keinen Spagat. Vielleicht gehe ich noch irgendwo nebenbei melken oder helfen. Aber voll arbeiten dann erst wieder, wenn die Kinder in der Schule oder fünfte, sechste Klasse sind. Ich will die bei der Schule fördern, die sollen dann alle Möglichkeiten haben.“

Annas Wunsch für die Zukunft ist, „dass es schön ist und bleibt in meinem Haus und Garten“. Dazu gehören Kinder, Familie und Gemeinschaft.

4.2.6 Fall 4 Petra: Angestellte auf einem Ferkelerzeugungsbetrieb in Westdeutschland

Leistung, Familie und der Wunsch nach ewiger Jugend

Petra ist 43 Jahre alt, ausgebildete Landwirtin mit Hochschulabschluss und arbeitet auf einem Ferkelerzeugungsbetrieb mit 1500 Sauen im Westen Deutschlands. Aufgewachsen in einer westdeutschen Großstadt ergibt sich ihr früher Bezug zur Landwirtschaft aus dem Hof der Großeltern, auf dem sie und ihre zwei Geschwister als Kinder viel Zeit verbringen. Sie ist insbesondere von dem Zusammenhalt im Dorf der Großeltern begeistert und beschreibt diese Erfahrung als wichtige Motivation für die Entscheidung zur landwirtschaftlichen Lehre. „Aber mich hat das total gefreut, zu sehen, wie eingebunden und vernetzt die Menschen hier sind. Also keiner war irgendwie allein. [...] Ja und irgendwie man ist kein unbeschriebenes Blatt.“ Petra weiß früh, dass sie Landwirtin werden möchte.

Nach dem Abitur zieht Petra auf den großelterlichen Hof und schließt in der Region eine landwirtschaftliche Ausbildung und später ein agrarwissenschaftliches Studium ab. Während der Ausbildung werden ihr auf zwei Milchviehbetrieben verschiedene Arbeitseinstellungen vermittelt. Den ersten Betrieb schätzt Petra damals sehr, weil dort hohe Anforderungen an sie gestellt werden. Sie hat die Gelegenheit, sich zu beweisen und somit ihren Ehrgeiz zu stillen sowie Bestätigung für ihre Leistung und ihr Durchhaltevermögen zu bekommen. Freizeit und Wochenende gibt es auf diesem Betrieb nicht, weshalb andere Auszubildende sowie Petras Mutter die Arbeitsbedingungen als ausbeuterisch bezeichnen. Petra selbst wertschätzt diese Arbeitseinstellung, ihrem hohen Leistungsmotiv entsprechend.

Auf dem zweiten Ausbildungsbetrieb dagegen wird viel Wert auf Freizeit als Ausgleich zur Arbeit gelegt. Auch wenn sie feststellt, dass hohe Arbeitsanforderungen mit ihren eigenen Einstellungen eher übereinstimmen, fühlt sie sich auf dem Betrieb wohl. In Bezug auf diesen Betrieb beschreibt Petra die entscheidende Rolle der Frauen für das Betriebsklima: „Eine, also die Familie wird ja ganz, ganz oft geprägt von, ja, von der Frau halt. Also den Mann kenne ich von der Arbeit, aber die Offenheit in der Familie oder das Klima in der Familie, das hat einfach ganz oft-, ist einfach ganz oft eng mit den Frauen verknüpft.“ Das anschließende Fachhochschulstudium beschreibt Petra als die schönste Phase ihres Lebens. Jedoch stirbt in dieser Zeit ihr Partner. Diesen „Bruch“ im Leben verarbeitet Petra, indem sie sich in ihre Arbeit „stürzt“ und ein Semester in Neuseeland verbringt.

Nach dem abgeschlossenen Diplom ist Petra zwei Jahre als Lohnmelkerin tätig. Diese Arbeit ist geprägt von körperlicher Belastung, wenig Freizeit, fehlendem Urlaub und sehr geringem Gehalt: „Es war wirklich Knochenarbeit. Ich bin ja- ich kann nicht jammern. Ich kann- kann nicht jammern über die körperliche Belastung. Weil das war von vornherein klar, dass das kein- also kein Beruf ist, bei dem- also bei dem man sich unbedingt schont. Aber das war wirklich Knochenarbeit. [...] Und ich glaube es waren sage und schreibe 9,80 Euro oder so die Stunde (lacht). Ja, musst halt ein bisschen mehr arbeiten, wenn es dann reichen sollte.“

Mehrmals wiederholt Petra, dass sie nicht jammern oder klagen kann über bestimmte Arbeitsbedingungen. Dies verdeutlicht zum einen ihre Freude an der Arbeit sowie die Bereitschaft, für ihren Beruf an persönliche Grenzen zu gehen. Es zeigt aber auch, dass sie die Verantwortung für ihr Wohlbefinden in ihren eigenen Händen sieht, nicht in denen ihrer Arbeitgeber*innen. Denn aus ihrer Sicht ist es ihre eigene Entscheidung, sich auf bestimmte Arbeitsbedingungen einzulassen. Sie sieht sich nicht gezwungen, bestimmte Arbeitsplätze anzunehmen.

Nach einer kurzen Phase als Betriebsleiterin eines Bauernhofkindergartens, findet Petra über Zeitarbeitsfirmen eine Anstellung im Schweinebereich. Petra arbeitet zunächst auf einem Sauenbetrieb in Belgien mit 50-Stunden-Woche sowie Überstunden, hohem Nettolohn, aber unzureichender sozialer Absicherung und Altersvorsorge. Sie hat ein gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten, bezeichnet das hohe Arbeitspensum aber als „vereinnahmend“ und gleichzeitig „heilsam“. Nach einigen Jahren überwiegen jedoch die Vereinnahmung und

auch die Feststellung, dass der Schweinebereich nicht Petras Leidenschaft ist. Sie kündigt und findet in ihrer Heimat in Deutschland eine neue Anstellung, die entgegen ihres Wunsches wieder aus Arbeit im Schweinestall besteht. Hier ist sie vor allem aufgrund sozialer Konflikte unzufrieden. „Also ich habe nichts gegen 60 oder 70 Wochenstunden, überhaupt nicht, aber ich mag einfach keinen Streit auf der Arbeit.“

Petra wechselt nach ihrer Kündigung auf den Ferkelerzeugungsbetrieb, auf dem sie noch heute arbeitet. Hier bezeichnet sie ihre Arbeitszufriedenheit als hoch, da sie besonders die planbaren und gleichzeitig flexiblen Arbeitszeiten in der Sauenhaltung und die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz als großen Vorteil empfindet. Die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung ist für ihren Verbleib im Schweinebereich sowie für die Bewertung des Arbeitsverhältnisses entscheidend. Wichtig sind auch das vertrauensvolle Verhältnis zum Vorgesetzten sowie übereinstimmende Leistungsansprüche.

„Ich habe einen Chef, der sehr ehrgeizig ist und das gefällt mir. Es gefällt mir, dass der Wert auf Leistung gelegt wird. Ich mag Leistungen. Ich mag nicht nur einfach irgendwas erfüllen, ich mag es schon, dass es gut ist. [...] Ich glaube, ich bin sehr viel leistungsfähiger geworden, seit ich Kinder habe.“

Unzufrieden ist Petra mit ihrem Gehalt. „Also, in keiner Lebensphase bin ich meiner Qualifikation entsprechend bezahlt worden“ und sie weist auf Lohnunterschiede zwischen ihr und ihrem Mann hin: „Ich bin beruflich tatsächlich höher qualifiziert als mein Mann, habe aber immer weniger verdient als er“. Im Allgemeinen hat sie das Gefühl, als Frau mehr leisten bzw. sich beweisen zu müssen, auch weil sie aus der Stadt kommt. Erst seit Petra Kinder hat, legt sie Wert auf Freizeit und Urlaub, den sie vorher häufig nicht in Anspruch nahm. Generell sei Urlaub ein schwieriges, teilweise sogar „anrühiges“ Thema in der Landwirtschaft.

Das hohe Pflichtbewusstsein von Petra kombiniert mit fehlender Aufklärung zu den Themen Beschäftigungsverbot und Mutterschutz führen dazu, dass Petra in der ersten Schwangerschaft arbeitet, obwohl der Umgang mit den Sauen und auch die Verabreichung von Medikamenten und Hormonpräparaten eigentlich zu einem Beschäftigungsverbot führen würden. Außerdem arbeitet Petra schon wenige Wochen nach der Geburt trotz Elternzeit wieder im Stall, da eine Kollegin in der Zeit ausfällt. Eine Zeit, für die sie nie entlohnt wird. Für die Betreuung ihrer zwei Kinder ist Petra alleine verantwortlich. Sie sagt: „Ja, also mein Mann hat da die ganz simple Vorstellung, dass ich mich da drum kümmer, dass das mit den Kindern läuft. Also, der käme von sich aus nie auf die Idee, dass die in den Kindergarten gefahren werden müssen oder abgeholt werden müssen“.

Petras hohe Arbeitsbereitschaft, ihr intrinsisches Leistungsstreben sowie Genügsamkeit hinsichtlich des Lohnes trotz eines abgeschlossenen Diploms führen zu hoher Arbeitsbelastung, und Petra fragt sich, ob sie der hohen körperlichen Beanspruchung bis zum Rentenalter standhalten kann. Auf die Frage, was sie sich für die Zukunft wünscht, antwortet sie: „Ewige Jugend. (lacht.) (I: Ewige Jugend?) Ja, das ist schon ein Thema, also die körperliche Unversehrtheit ist schon ein Thema in dem Beruf, nicht? Also es ist-, ich kann mir nicht vorstellen, mit den diversen Alterszipperlein das noch in dem Elan zu erledigen, in dem ich das heute mache. Ja, das wäre-, wenn ich mir was wünschen würde, dann wäre es, glaube ich, echt Gesundheit, ja.“

4.2.7 Fall 5 Marion: Angestellte im Büro in Ostdeutschland

Kritischer Außenblick, politische Haltung und geheime Geschäftsideen

Marion, 52 Jahre alt, arbeitet derzeit in einer Agrargenossenschaft mit 1500 ha Land und ca. 300 Milchkühen im Osten Deutschlands. Sie ist dort in Teilzeit als Assistenz der Geschäftsführung angestellt und erledigt Bürotätigkeiten rund um den Grundstücksverkehr. Nach längerer beruflicher „Kinderpause“ ist Marion nun seit acht Jahren in ihrem Job in der Landwirtschaft tätig. Zusammen mit anderen angestellten Frauen des Betriebs plant sie, einen eigenen auf Direktvermarktung ausgerichteten Betrieb aufzubauen. Denn die Wirtschaftsweise, das Management und die Arbeitsbedingungen bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beurteilt sie kritisch. Marion ist Diplom-Geographin, hat drei Kinder und ist vor mehr als 20 Jahren mit ihrer Familie aufs Land gezogen. Ihr Mann ist mittlerweile verstorben. Ihre Erzählungen sind immer wieder argumentativ politisch und thematisieren kritisch Strukturen in Betrieb und Gesellschaft.

Aufgewachsen in einer westdeutschen Großstadt verbrachte ihre Familie die Ferien und Wochenenden häufig auf einem Bauernhof sowie mit Wanderurlauben auf einer Alm. Diese Berührungspunkte wecken Marions frühes Interesse an Landwirtschaft. Nach dem Abitur beginnt sie zunächst ein landwirtschaftliches Studium, wechselt dann aber zu Geografie und Forstwissenschaften. Ihre ersten Arbeitsstellen sind Bürotätigkeiten in Forstverwaltung, Landwirtschaftskammer und Umweltamt, die sie als „richtig scheußlich“ empfindet. Frühe Pläne eines Wechsels in den Gartenbau werden durch die Skepsis ihres Mannes, der auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufwuchs, gebremst.

„Und erst mit dem Moment, wo er verstorben war, habe ich so gemerkt: Hey, das kann ich trotzdem machen. Das geht. Und deswegen habe ich das halt erst die letzten sechs Jahre so entwickelt, diese ganzen landwirtschaftlichen Tätigkeiten. Dass ich gemerkt habe: Halt, ich kann was-. Ich kann auch alleine was machen. Es gibt Möglichkeiten, womit man Geld verdienen kann. So schlecht ist das gar nicht.“

Nach zwölf Jahren Kinderpause, in der ihr Mann Alleinverdiener ist, beginnt Marion ihre aktuelle Tätigkeit. Auf die Agrargenossenschaft wird sie durch einen Bekannten aufmerksam, der dort arbeitet. Sie bittet ihn, ihr Bescheid zu geben, sobald eine Stelle frei wird. Marion arbeitet seit acht Jahren mit derzeit zehn Stunden pro Woche im Büro des Betriebs, wo sie sich unter anderem um Pachtverträge und Fördermittelanträge kümmert. Die unmotivierte Arbeitshaltung des Vorgesetzten sowie das fehlende Eingehen auf Marions Verbesserungsvorschläge führen zum Entschluss, sich gemeinsam mit anderen Kolleginnen selbstständig zu machen, um Sonderkulturen anzubauen und direkt zu vermarkten. Bisher wird dieses Vorhaben im Betrieb jedoch noch weitgehend geheim gehalten.

Während Marion mit ihren eigenen Arbeitsbedingungen zufrieden ist, beschreibt sie diverse Mängel für die Mitarbeitenden im Stall und auf den Feldern. Probleme sieht sie im nachlässigen Umgang mit Gesundheitsschutz, fehlenden Mitsprachemöglichkeiten, geringe Wertschätzung und Personalmangel.

Geschlechterunterschiede beschreibt Marion insbesondere in der Aufgabenteilung. So hätten Frauen ehemals vor allem im Stall gearbeitet. Diese sind im Betrieb mittlerweile durch polnische Arbeitskräfte ersetzt worden. Ungleiche Bezahlung erkenne sie nicht per se, sondern ergebe sich aus den unterschiedlichen Aufgabenbereichen. „Also die finanzielle Benachteiligung würde ich gar nicht mal so sehen, weil alle gleich wenig verdienen. Aber wenn natürlich die Frauen hauptsächlich in der Tierproduktion sind und alle nur für 9,60 Euro beschäftigt werden. Und der Rest der Kollegen, die auf dem Traktor sitzt, für 11,50 Euro arbeitet, ist dann schon wieder eine Ungleichbehandlung.“

Marion erachtet das Gehalt für sich selbst und für ihre Kolleg*innen als zu gering. Auch die Führungskräfte bekämen geringe Löhne in Anbetracht dessen, dass sie auch privat für Vieles im Betrieb haften würden. Sie hält den geringen Verdienst für ein strukturelles Problem des Betriebes, da er nicht genug erwirtschaftete. Durch den

Bezug einer Hinterbliebenenrente ist Marion nicht finanziell von ihrem Job abhängig, stattdessen prangert sie unzureichende Bezahlung eher im Namen ihrer Kolleg*innen an.

Auch Führungspositionen empfindet sie als schwieriger erreichbar für Frauen. In DDR-Zeiten sei die Situation für die Frauen gleichberechtigter gewesen, wenn es um die Aufgabenverteilung bei der Arbeit ging. Auf der anderen Seite waren sie durch die Kombination von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit einer hohen Mehrfachbelastung ausgesetzt.

Neben ihren Interessen sind auch Geld und Verantwortungsgefühl Gründe für Marion, in die Direktvermarktung einzusteigen. Sie möchte gute Gehälter für sich und ihre Kolleginnen erzielen. Obwohl sie finanziell abgesichert ist, legt sie Wert auf eine gerechte Bezahlung. Außerdem will sie die regionale Wertschöpfungskette stärken sowie der lokalen Bevölkerung die Landwirtschaft näherbringen. So übernimmt sie Verantwortung für sich, ihre Kolleginnen und ihre Region.

4.2.8 Fall 6 Rita: Angestellte im Weinhandel in Westdeutschland

Wein(-verkauf) als Hobby ohne finanziellen Zwang

Die 55-jährige Rita arbeitet auf geringfügiger Basis an zwei Tagen pro Woche als Mitarbeiterin im Verkauf auf einem Weingut im Südwesten Deutschlands. Zu ihren Aufgaben gehören das Verpacken von Wein für den Onlinehandel, die Vorortberatung von Kund*innen, die Organisation der Vermietung von Wohnmobilstellplätzen sowie das Etikettieren prämiierter Weine.

Rita wächstin einer von Weinanbau geprägten Region auf, in der ihre Großeltern hauptberuflich auf eigenen Flächen Wein anbauen. Die Eltern betreiben Weinbau im Nebenerwerb und heute sind die familieneigenen Weinberge verpachtet. Als Jugendliche hilft Rita auf den Weinbergen regelmäßig. Die Weiterführung des Weinbaus oder eine hauptberufliche Tätigkeit in diesem Bereich schließt sie für sich jedoch früh aus. Stattdessen wird Rita Bundesbeamtin, ist jahrzehntelang mit Verwaltungstätigkeiten betraut und bezeichnet sich als „Büromensch“. Ihr Cousin betreibt ein Weingut, sodass ein Bezug zum Weinanbau vorhanden bleibt. Vor zwei Jahren erhält Rita die Möglichkeit, aufgrund von Umstrukturierungen ohne Abzüge frühzeitig in Pension zu gehen. Der frühe Berufsausstieg erbringt Rita zwar mehr Freiheiten, jedoch verliert der Alltag dadurch auch an Struktur. In der neu gewonnen Zeit engagiert sie sich ehrenamtlich in verschiedenen sozialen Bereichen und bemüht sich um eine aktive Freizeitgestaltung.

Auf ihre jetzige Stelle wird Rita über eine Zeitungsannonce aufmerksam, auf die sie von einer Bekannten hingewiesen wird. Bereits vor der Anstellung ist Rita mit den Besitzer*innen dieses Weinguts bekannt. Aufgrund ihrer finanziellen Absicherung über die Pension, stellt das Gehalt für Rita kaum eine extrinsische Motivation dar. „Es ist gut wie es ist, aber ich muss nicht arbeiten“. Stattdessen stehen intrinsische Motive, wie das Interesse am Thema sowie die Freude an der Arbeit im Vordergrund. So schätzt die Interviewte den Abwechslungsreichtum und vor allem den Kontakt zu Kund*innen sowie die Wertschätzung durch die Arbeitgeber*innen: „Also was ich gemerkt habe, was mir halt auch unheimlich viel Spaß macht, wenn viel los ist. Wenn Gäste kommen, ich nenne sie einfach mal Gäste, Kunden zum Wein probieren. Das habe ich gemerkt, weil in Corona war das ja nicht. [...]. Man kommt ja auch ins Gespräch, jetzt unabhängig vom Wein.“ Die Arbeitsbedingungen bewertet Rita als „vollkommen in Ordnung“. Sie weiß die Wertschätzung, die auch durch das Mitgeben von Wein ausgedrückt wird, sehr zu schätzen.

Das große Interesse sowie die Arbeitsmotivation wird auch daran deutlich, dass Rita bereits ein privates Weinseminar zur eigenen Weiterbildung besucht hat. Auch an beruflichen Fortbildungen zeigt sie sich sehr interessiert, was von den Arbeitgeber*innen bisher jedoch nicht aktiv gefördert wird.

Erfahrungen mit Ungleichbehandlungen gegenüber männlichen Mitarbeitern hat Rita im Bereich des Weinverkaufs bisher weder mit Kunden*innen noch Vorgesetzten gemacht. Allerdings gebe es im Weinbau auch nach wie vor klassische männliche und weibliche Tätigkeitsbereiche. Jedoch betont Rita auch, dass Weingüter regelmäßig auch von Frauen mit hohen Bildungsabschlüssen geführt werden.

4.2.9 Fall 7 Nina: Melkerin in Teilzeit in Westdeutschland

Quereinstieg in die Landwirtschaft auf einem „Wünsch Dir was – Betrieb“

Nina ist 34 Jahre alt, hat drei Kinder im Grundschulalter und bewirbt sich im Jahr 2018 auf einem konventionellen Familienbetrieb als Melkerin auf den Rat einer Bekannten. Nina hat keinen landwirtschaftlichen Hintergrund, durch ihr Hobby, das Reiten, hat sie jedoch früher Kontakt zu Großtieren. Nach einer von Gewalt geprägten Kindheit und Jugend, starken psychischen Problemen sowie einer langen Phase der privaten und beruflichen Orientierungslosigkeit gelingt ihr der Quereinstieg in die Landwirtschaft, ohne Vorkenntnisse oder Qualifikationen in diesem Bereich zu besitzen. Zusätzlich ist sie als selbstständige Beraterin im Kosmetikbereich tätig. Die feste Anstellung als Melkerin gibt ihr ungewohnte Sicherheit und Stabilität in ihrem Leben, die Nina sehr zu schätzen weiß: „Also das ist ein sicherer Job, auf den ich mich verlassen kann, wo ich es guthabe, was man nicht so häufig hat. Von daher, das werde ich nicht aufs Spiel setzen.“

Nina hat vier Geschwister, von denen zwei jedoch einen anderen Vater haben als sie. Durch ihre Eltern erfährt sie in ihrer Kindheit kaum Unterstützung oder Zuneigung und auch in der Schule wird sie das Opfer von Mobbing, was letztlich zum Abbruch der Realschule führt. Sie konsumiert zeitweise Drogen, viel Alkohol und wird durch kleine Straftaten auffällig. Als Nina etwa 18 Jahre alt ist kommt es zur Aufdeckung eines Familiengeheimnisses, dem Missbrauch einer ihrer Schwestern durch ihren Vater. Rückblickend sagt Nina: „Also ich kann mich an einen Großteil meiner Kindheit und Jugend nicht erinnern, ist gelöscht, weg. Ich weiß halt nur, dass es halt mir immer nicht gut ging.“

Trotz der dramatischen Entwicklung ihrer familiären Situation entschließt sich Nina den Realschulabschluss nachzuholen und beginnt eine überbetriebliche Ausbildung zur Kosmetikerin. Nina sagt zu ihren Beweggründen, sie hätte endlich mal etwas fertig machen wollen. Nina absolviert die Ausbildung vollständig, arbeitet jedoch nur kurzzeitig in diesem Beruf, da die Arbeitsbedingungen und das kollegiale Umfeld ihr nicht entsprechen.

Während einer Rehabilitationsmaßnahme in einer psychiatrischen Klinik lernt Nina ihren jetzigen Mann kennen. Sie zieht daraufhin schnell entschlossen nach Berlin. Dort arbeitet sie zunächst viel auf 450-Euro-Basis. Neben unterschiedlichen nicht-sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten nimmt Nina auch „schwarz“ verschiedene Beschäftigungen an. In Berlin bekommt sie auch ihre ersten beiden Kinder und sie erfährt zum ersten Mal ein „heiles“ und von gegenseitigem Vertrauen geprägtes Familienleben.

Da Nina nicht möchte, dass ihre Kinder in einer Großstadt aufwachsen, zieht die Familie im Zuge der dritten Schwangerschaft in eine ländliche Region in der Nähe des Heimatortes ihres Mannes. Nina selbst pflegt zunächst über einen längeren Zeitraum ihre Mutter, die in dieser Zeit bei ihr und ihrer Familie lebt. Nach dem Tod ihrer Mutter bemüht sich Nina sofort um eine Arbeitsstelle. Zunächst übernimmt sie parallel wieder verschiedene Minijobs, versucht aber auch eine feste Anstellung zu finden. Sie selbst sagt: „[...] ich bin nicht das typische Hausmütterchen, was sich in der Rolle irgendwie wohlfühlt und nur zu Hause bleiben kann. Und deswegen ich war immer auf der Suche nach Arbeit. Und meistens habe ich so zwei, drei verschiedene Kleinstjobs gehabt, die sich hier ein paar Stunden, da ein paar Stunden. [...] Und so konnte das aber nicht weitergehen. [...] Und da sagte [eine Bekannte], was ich denn von dem Melken halte.“

Nina folgt trotz anfänglicher Zweifel der Empfehlung ihrer Bekannten und nimmt Kontakt zu dem Leiter des Milchviehbetriebes auf, auf dem sie mittlerweile seit zwei Jahren als Melkerin in Teilzeit fest angestellt ist. Nina wird trotz ihrer fehlenden Vorkenntnisse zeitnah viel Verantwortung übertragen und nach einigen Wochen arbeitet sie morgens oft alleine im Stall. Sie selbst betrachtet dies ambivalent. Einerseits sieht sie darin einen Anreiz und eine positive Herausforderung. Andererseits bereitet ihr der Gedanke der Verantwortlichkeit nach wie vor Unbehagen.

Den beruflichen Wechsel in die Landwirtschaft empfindet Nina trotz der Herausforderungen als positiv, was insbesondere in den guten Arbeitsbedingungen, der Sicherheit, den ein fester Arbeitsplatz bietet, dem mitarbeiterorientierten Chef und den Arbeitszeiten begründet liegt. So beginnt Ninas Schicht jeweils von Montag bis Freitag um 4:30 Uhr und endet um 9:30 Uhr. Überstunden fallen nur selten an. Zu der Vereinbarkeit ihrer Tätigkeit mit der Familie sagt sie: „Und das ist halt tatsächlich ein Beruf, in dem ich mich am besten mit der Familie organisieren kann. Ich bin frühmorgens hier und wenn ein Kind krank ist, kann ich das so timen, dass mein Mann und ich uns die Klinke in die Hand geben. [...] Wobei ich tatsächlich auch echt Glück mit meinem Chef habe. Also hier bin ich so ein bisschen bei Wunsch dir was. Wenn ich frei haben muss, kann ich frei haben.“ Für den landwirtschaftlichen Betrieb, auf dem Nina arbeitet, wünscht sie sich mehr Kommunikation, und dass der Hofnachfolger den Hof so weiterführt wie der jetzige Chef, damit man sich „dann weiterhin wohlfühlen kann“.

4.2.10 Diskussion und Fazit

Unsere Interviews legen offen: familienfremde angestellte Frauen ohne Leitungsfunktion und weibliche Auszubildende in der Landwirtschaft sind oft stark motiviert, sehr belastbar und haben nur ein geringes materielles Interesse. Darüber hinaus zeigen einige von ihnen ein ausgeprägtes Umweltbewusstsein bzw. ein Interesse am Tierwohl und einer nachhaltigen Produktionsweise. Aspekte des bäuerlichen Berufsethos (Lintner 2020), die bisher vornehmlich im Zusammenhang mit Landwirt*innen, welche einen eigenen Betrieb bewirtschaften bzw. auf einem solchen leben, diskutiert wurden, wie „Bodenständigkeit, Arbeitsamkeit, Fleiß, Sparsamkeit, Einfachheit, Naturverbundenheit, Anspruchslosigkeit und Disziplin“ (Dirscherl 2005, S. 72), finden sich demnach auch bei familienfremden angestellten und Auszubildenden.

Auch wenn sich die Frauen im Hinblick auf ihre individuellen Beweggründe unterscheiden, dominieren intrinsische Motive die Berufsausübung in fast allen Fällen. Die Tätigkeit selbst, ihr Abwechslungsreichtum, die Wertschätzung durch Vorgesetzte und ein gutes Arbeitsklima sowie Autonomie am Arbeitsplatz spielen eine wichtige Rolle für die Arbeitszufriedenheit der Frauen. Konflikte oder schlechte Arbeitsbedingungen ziehen hingegen bei jüngeren Frauen schnell einen Arbeitsplatzwechsel nach sich, der sich aufgrund der hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften meist unproblematisch realisieren lässt. Weiterbildungen, das Führen eines eigenen Betriebes und beruflicher Aufstieg stehen nur vereinzelt im Fokus der interviewten Frauen. Ein ausgeprägtes Karrieremotiv zeigt keine der Frauen, das Erbringen guter Leistungen am Arbeitsplatz ist vielen dagegen umso wichtiger.

Geschätzt neben der eigentlichen Tätigkeit in der Landwirtschaft wird auch das Landleben selbst, die Nähe zur Natur, die gegenseitige Bekanntheit, der Zusammenhalt im Dorf und die Möglichkeit die eigenen Kinder in ländlicher Umgebung aufwachsen zu lassen. Das antizipierte schlechte Image der Landwirtschaft in der Gesellschaft stellt für Frauen allerdings eine nicht zu vernachlässigende Hürde dar, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen, auch wegen der damit verbunden familiären Konflikte. Auch Lintner (2020, S. 78) weist auf das von Landwirt*innen als gering wahrgenommene Ansehen ihres Berufstandes hin, die sich gesellschaftlich benachteiligt und an den Pranger gestellt fühlen, was die Berufsgruppe unter verstärkten Rechtfertigungsdruck setzt. Das Phänomen der Rechtfertigung und Verteidigung der Berufswahl findet sich auch in der vorliegenden Untersuchung unter familienfremden Angestellten und Auszubildenden wider und zwar unabhängig davon, ob ein landwirtschaftlicher Hintergrund besteht oder nicht. Dabei ist es fraglich, ob es allen jungen Frauen so

selbstverständlich wie den von uns interviewten gelingt, bestehende Vorbehalte und familiären Spannungen zu überwinden und ihren Berufswunsch zu verwirklichen. Weiterhin gibt es Hinweise darauf, dass bezüglich der Ausbildungsbedingungen Verbesserungsbedarf besteht, welcher sich u.a. in der Unterrichtsqualität und der Motivation der Lehrkräfte an den Berufsschulen zeigt. Als unzureichend wahrgenommene Ausbildungsqualität könnte neben dem antizipierten negativen Image landwirtschaftlicher Berufe ebenfalls dazu beitragen, dass junge motivierte Frauen eine landwirtschaftliche Ausbildung abbrechen oder gar nicht erst beginnen.

Im Hinblick auf das Privatleben der Frauen fällt auf, dass diese die anfallende Care-Arbeiten und insbesondere die Erziehung und Versorgung der Kinder größtenteils oder sogar vollständig alleine übernehmen. So wechselt die Interviewte Kristin ganz selbstverständlich aus dem Rinderbereich in den Schweinestall, weil die Arbeitszeiten dort besser mit der Versorgung der Kinder zu vereinbaren sind und auch Petra stellt es in keiner Weise in Frage, dass ihr die Betreuung der Kinder alleine obliegt. Es bestätigt sich insofern der frühere Befund, dass die traditionelle Rollenverteilung im landwirtschaftlichen Milieu nach wie vor präsent ist (z. B. Dehoff und Roosen 2021, S. 49f.; Pieper 2021a; Kuhlmann 2016, S. 16f.), und zwar nicht nur in der Gruppe der Frauen mit familiärem Bezug zum Hof bzw. zur Betriebsleitung, sondern auch unter familienfremden Angestellten ohne Leitungsfunktion.

Die vorliegende Studie deckt weiterhin Defizite in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz auf. Die Kompetenzen und Leistungsfähigkeit von Frauen in der Landwirtschaft scheinen aktuell nicht umfänglich anerkannt. Frauen werden oft nicht ernst genommen und es wird ihnen weniger zugetraut als ihren männlichen Kollegen. Auch die überwiegend als geringe wahrgenommene monetäre Entlohnung und die beschriebenen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen bestätigen, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Landwirtschaft noch nicht erreicht ist (vgl. Jasper und Putzing 2017; Fock 2016). Dies trifft sowohl auf Berufsanfängerinnen wie auch auf Angestellte mit langjähriger Erfahrung zu, wie die vorliegenden Untersuchungen zeigen. Trotzdem wird den interviewten Frauen viel Verantwortung in ihren Aufgabenbereichen übertragen, wobei sie jedoch nicht immer die entsprechende Anerkennung für die erbrachten Leistungen erfahren. Hier finden sich Parallelen zu dem, was auch für Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben, bekannt ist, nämlich, dass ihre Leistungen nicht sichtbar sind bzw. nicht gewürdigt werden (z. B. Dehoff und Roosen 2021, S. 65; Schmitt 2012). Die durchgeführten Interviews legen jedoch auch offen, dass es in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz von Betrieb zu Betrieb Unterschiede gibt, und dass zumindest vereinzelt der Eindruck vorherrscht, im ökologischen Bereich sei die Gleichbehandlung der Geschlechter bereits deutlich weiter fortgeschritten.

Probleme zeigen sich auch in der Aufklärung über berufsbezogene Risiken, speziell für Frauen z. B. im Zusammenhang mit der Anwendung von Hormonpräparaten und in der Information über und in der Umsetzung von Regelung zum Mutterschutz und der Elternzeit. Auch hier scheint Handlungsbedarf zu bestehen, um die Gesundheit von Frauen in der Landwirtschaft zu schützen.

Die geführten Interviews liefern damit trotz des explorativen Charakters der Studie bereits erste wichtige Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituation familienfremder Angestellter und Auszubildender. Im Rahmen der Interpretation der Erkenntnisse ist dabei auf Folgendes hinzuweisen: es handelt sich um Einzelfallbetrachtungen, die nicht als repräsentativ für die Gesamtheit dieser Arbeitnehmerinnengruppe angesehen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass es sich um Einzelfälle handelt, welche tatsächlich nur einmal in dieser Form vorkommen. Es muss vielmehr angenommen werden, dass sich Fälle mit ähnlichen Strukturen unter familienfremden Angestellten und Auszubildenden vielfach finden lassen, wobei jedoch unklar ist, in welcher Häufigkeit die jeweiligen Fallstrukturen in der gesamten Population existieren. Dabei ist weiterhin anzunehmen, dass es andere typische Verläufe gibt, die mit der hier durchgeführten Studie nicht erfasst werden und die eine zusätzliche Untersuchung erfordern. Ungeachtet dessen decken unsere Untersuchungen bereits zahlreiche Handlungsfelder für die Politik und Verbände auf, die vielversprechend

erscheinen, um die Position von Frauen in der Landwirtschaft zu stärken und dem zukünftigen Fachkräftebedarf unter Einbeziehung der Arbeitskräftepotentials von zu Frauen decken (s. Kapitel 5). Ausschnitthaft sollen hier nur einige benannt werden:

- Der Abbau von Hürden für junge Frauen, die einen landwirtschaftlichen Beruf erlernen möchten, durch eine Prüfung der Unterrichtsqualität an den Berufsschulen und die Verbesserung des Ansehens der Landwirtschaft sowie landwirtschaftlicher Berufe.
- Die Steigerung der Attraktivität der Landwirtschaft als Berufsfeld für Frauen, durch z.B. die Schaffung von Mitspracherechten und Flexibilität der Arbeitsgeber*innen bei der Arbeitszeit- und Urlaubsplanung zur Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und der Abbau von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen bei vergleichbaren Anforderungen und Qualifikationen am Arbeitsplatz.
- Die Schaffung extrinsischer Anreize und zwar insbesondere im Hinblick auf das Gehalt angesichts der hohen körperlichen Anforderungen, der geforderten Eigenverantwortlichkeit und den langen sowie oft wenig attraktiven Arbeitszeiten durch Schicht- und Wochenenddienste.

Auch angesichts der sinkenden Zahl an Nachwuchskräften in der deutschen Bevölkerung infolge des demographischen Wandels bleibt zu hoffen, dass es der Landwirtschaft zeitnah gelingt, die Kompetenzen von Frauen gleichberechtigt anzuerkennen und angemessen zu honorieren, sowie Rahmenbedingungen zu schaffen, die Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe steigern. Denn allein durch die Arbeitskraft männlicher Arbeitnehmer und mit Idealistinnen, die einen landwirtschaftlichen Beruf „um jeden Preis“ ausüben wollen, wird der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zukünftig nicht zu decken sein. Schafft es die Landwirtschaft nicht, ihre Attraktivität als Arbeitgeber für (junge) Frauen zu steigern, entgeht ihr ein vermutlich schwer zu ersetzendes Arbeitskräftepotential.

4.3 Ergebnis-Workshops

Christine Niens

In insgesamt drei mehrstündigen Ergebnisworkshops wurden im November 2021 ausgewählte Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Studien präsentiert und mit in der Landwirtschaft tätigen Frauen in der Gruppe diskutiert. Die insgesamt zehn Teilnehmerinnen sind überwiegend nicht auf landwirtschaftlichen Betrieben aufgewachsen und leben, bis auf eine Ausnahme, derzeit in den alten Bundesländern.

Die durchgeführten Ergebnisworkshops bestätigten in weiten Teilen die Erkenntnisse, welche aus den qualitativen und quantitativen Analysen der Angestelltenstudie gewonnen werden konnten und ermöglichten zudem mit Frauen von landwirtschaftlichen Betrieben Lösungsansätze und Handlungsempfehlungen für bestehende Problemlagen zu entwickeln.

4.3.1 Motivation und Berufsethos

Zunächst bestätigte sich, dass die Liebe zu den Tieren und zu der Natur sowie die Möglichkeit, praktisch und „mit den Händen“ zu arbeiten eine zentrale Motivation für eine Tätigkeit in der Landwirtschaft darstellt. Darüber hinaus spielt ein allgemeines Interesse an der Lebensmittelproduktion und der Wunsch „mehr über Landwirtschaft zu erfahren“ eine bedeutende Rolle. Dominierend ist die intrinsische Motivation, wie auch die Einzelinterviews offenlegen. Als ein wichtiges und sehr geschätztes Tätigkeitsmerkmal stellte sich ein hoher Grad an Autonomie am Arbeitsplatz heraus.

Darüber hinaus zeigt sich bei den Auszubildenden ein hohes fachliches Interesse, ein überwiegend starkes Leistungsmotiv und ein ausgeprägtes Umweltbewusstsein. Alle Auszubildenden eint der Wunsch, Landwirtschaft nachhaltig zu betreiben, indem sie das Tierwohl fördern, klimafreundlich produzieren und die landwirtschaftliche Produktion transparent gestalten wollen. Insbesondere im Hinblick auf die ökologische Orientierung passen die vorliegenden Ergebnisse zu den Erkenntnissen von z. B. Inhetveen et al. (2021) die aufzeigen, dass Frauen für ökologische Landbaukonzepte sehr offen sind und eine wichtige Rolle bei der Implementierung nachhaltiger Produktionsverfahren in der Landwirtschaft spielen. Auch spiegeln sich im nachhaltigen Denken der Auszubildenden Elemente eines modernen „bäuerlichen Berufsethos“ wider, wie Lintner (2020) ihn beschreibt. Nach Lintner (2020, S. 89f.) zeichnet sich dieser u.a. durch den Respekt vor der Natur, die Wahrnehmung ihres Eigenwerts und die Anerkennung der Grenzen der Technik bei der Lösung von Umweltproblemen aus.

4.3.2 Berufswahl

Sich für einen landwirtschaftlichen Beruf zu entscheiden, traf bei einigen Auszubildenden auf gemischte Reaktionen des sozialen Umfeldes. Dies zeigt sich beispielhaft an folgendem Zitat einer Teilnehmerin ohne landwirtschaftlichen Bezug in der Kindheit:

„Also meine Mutter war von Anfang an total begeistert, die hatte mir das tatsächlich auch schon mal in jüngeren Jahren gesagt: Das würde so gut zu dir passen!“ und die ist immer noch total stolz und erzählt das jedem und die unterstützen das total.

Ich hatte allerdings auch negative, also gerade von meiner Oma. Als ich der das gesagt habe, kam nur: "Ja, du hast jetzt dein ganzes Leben weggeschmissen" und da war dann das Gespräch auch beendet. Also da bin ich ziemlich eine ziemliche Enttäuschung für meine Familie. Hmm ja, aber da müssen die jetzt mit leben. Ich bereue es nicht. Also na ja, die haben es mittlerweile akzeptiert, aber Begeisterung ist da was anderes.“

Vergleichbar positive und negative Reaktionen des sozialen Umfeldes auf die Berufswahl waren bereits aus den Einzelinterviews bekannt, sodass die dort vorgestellten Ergebnisse in den Ergebnisworkshops verifiziert werden konnten.

4.3.3 Berufliche Zukunft

Im Hinblick auf die berufliche Zukunft zeigt sich bei den Auszubildenden ein gemischtes Bild. Einig sind sich alle Auszubildenden, dass sie nicht dauerhaft 60 Wochenstunden arbeiten möchten. Zudem sprechen sie von einer hohen Arbeitsbelastung, nicht nur zeitlich, sondern auch körperlich. Gleichzeitig werden aber auch die Freude an der Arbeit, der Stolz auf die erbrachten Leistungen und die eigene Belastbarkeit sowie die Begeisterung für die Landwirtschaft betont. In den Äußerungen der Auszubildenden zeigt sich somit eine postmoderne Arbeitseinstellung, in der eine ausgeglichenes Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Freizeit nennenswerte Bedeutung besitzt. Gleichzeitig scheinen aber klassische Tugenden wie Fleiß, Arbeitsamkeit und Disziplin, welche der Landwirtschaft gerne als grundlegende Wertorientierungen zugeordnet werden (Lintner 2020, S. 82), auch von den Auszubildenden verinnerlicht zu sein und zwar auch von denen, die nicht auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sind.

In Bezug auf eine zukünftige Selbstständigkeit sind die Auszubildenden jedoch unterschiedlicher Meinung. Während einige Auszubildende den eigenen Betrieb als zukünftiges Ziel benennen, wobei sie einen Hof jedoch am liebsten zusammen mit einer oder mehreren weiteren Personen betreiben würden, lehnen andere eine Selbstständigkeit wegen des hohen Maßes an Verantwortung und der hohen finanziellen Belastung ab.

Als zentrale Hinderungsgründe für eine Hofübernahme werden die schwere Zugänglichkeit zu Land, die hohen Bodenpreise und das damit verbundene hohe finanzielle Risiko benannt (vgl. auch Pieper 2021a). Auch stellen sich einige Auszubildende die Frage, ob sie der Bewirtschaftung eines eigenen Betriebes wirklich gewachsen sind. Zum dem Schluss, dass mangelndes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten der Übernahme einer Betriebsleitung entgegensteht, kommen auch Lehberger und Hirschauer (2013) in einer qualitativen Untersuchung unter Studierenden. Diese zeigt auf, dass gerade Frauen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund sich eine Leitungsaufgabe nur begrenzt zutrauen. Zudem wird der mit einer Betriebsübernahme verbundene hohe Zeiteinsatz von einem Teil der Auszubildenden und auch den ständig Angestellten als negativ bewertet. Ebenso wirken der hohe bürokratische Aufwand und die betriebswirtschaftlichen Planungen im Rahmen der Betriebsleitung abschreckend. Hier würden sich Auszubildende und Junglandwirtinnen im Falle eine Hofübernahme zumindest anfänglich mehr und einfach zugängliche Unterstützungsangebote wünschen.

4.3.4 Gleichstellung am Arbeitsplatz und Gender Pay Gap

Im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz bestätigt sich der Eindruck, welcher bereits in den qualitativen und quantitativen Analysen entstanden ist. Grundsätzlich existieren in der Landwirtschaft weitverbreitete Vorbehalte im Hinblick darauf, wofür Männer und Frauen aufgrund ihrer Fähigkeiten besonders gut geeignet seien (vgl. auch Schmitt 2005 S. 210f.). Während die Tierversorgung und -aufzucht als typisch weibliches Einsatzgebiet gilt, weil Frauen besonders fürsorglich und einfühlsam diese Aufgabe erledigen, werden im Ackerbau und der Maschinenwartung meist Männer bevorzugt, äußern die Workshopteilnehmerinnen. Der Befund der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung (z. B. Lorber 1999; Trappe 2006) reproduziert sich in der Landwirtschaft, indem technische Aufgaben eher Männern und pflegerische Aufgaben wie Tierpflege und Herdenmanagement eher Frauen zukommen (vgl. auch Schmitt 1997). Alle Workshopteilnehmerinnen haben außerdem direkte Erfahrungen mit Vorurteilen gegenüber Frauen in der Landwirtschaft gemacht und stimmen der Aussage zu, dass sich Frauen mehr beweisen müssen als Männer. Besonders wenn es um technisch oder körperlich anspruchsvolle Arbeiten geht, wird Frauen oft deutlich weniger zugetraut als Männern. Eine Workshopteilnehmerin erklärt, dass ihr Chef ständig das Gefühl hatte, ihr

bei körperlich schwereren Tätigkeiten helfen zu müssen, obwohl sie die Arbeit „locker alleine geschafft hätte“. Außerdem berichten mehrere Frauen davon, erst unter Beweis stellen zu müssen, dass sie sich wirklich für Landwirtschaft interessieren. Eine Auszubildende sagt dazu Folgendes:

„Also das war ein Geflügelbetrieb. Und ja, mich hat vornherein immer zum Eiersortieren in die Packstelle geschickt. Weil die dachten, alles andere interessiert mich eh nicht. Auf's Feld brauch ich auch nicht. Ja, das fand ich ziemlich unfair, bis ich das auch mal angesprochen habe, denn so wie ja bis jetzt waren Mädels immer froh, wenn sie keinen Trecker fahren müssen. Und dann habe ich halt gesagt: „Ja, ich werd ja auch Landwirtin, um das alles mitzubekommen und nicht nur um Eier zu sortieren.“

Es wird zudem deutlich, dass unter der Kategorisierung von „typisch männlich“ und „typisch weiblichen“ Tätigkeiten auch die Qualität der landwirtschaftlichen Ausbildung leiden kann, wenn Frauen in männlich besetzten Arbeiten nicht ausreichend eingesetzt und angeleitet werden. Dies begünstigt schließlich, dass Landwirtinnen auch in ihrem späteren Berufsleben in den typischen Frauenbereichen wie der (vergleichsweise geringer bezahlten) Stallarbeit verbleiben, weil Erfahrungen im z. B. Ackerbau fehlen.

Generell fällt in Bezug auf das Thema „Technik“ Folgendes auf: während einige Frauen sich sehr offen für die technischen Bereiche der Landwirtschaft zeigen, gestehen einige der Workshopteilnehmerinnen auch ein, entweder weniger Interesse an Technik oder Maschinen zu haben oder unsicher zu sein, ob sie der „Männeraufgabe“ gewachsen sind. Dies begründen die Frauen vor allem mit weniger praktischer Erfahrung im Vergleich zu (männlichen) Hofnachfolgern, die mit dem technischen Wissen und der Bedienung von Treckern sowie landwirtschaftlichen Maschinen aufgewachsen und entsprechend vertrauter sind. Vor diesem Hintergrund gäbe es durchaus auch auf Seiten der Frauen Vorbehalte, „typischen Männeraufgaben“ zu übernehmen. Eine ähnliche Argumentation findet sich auch bei Lehberger und Hirschauer (2013). Auch hier werden mangelnde praktische Erfahrungen aufgrund fehlenden landwirtschaftlichen Bezugs in der Kindheit und Jugend als wesentlicher Grund für ein mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten durch die Studienteilnehmerinnen angeführt.

Ebenfalls wird in den Ergebnisworkshops angemerkt, dass auf den Betrieben häufig die Zeit fehle, um Dinge ausführlich zu erklären und hinreichend zu üben. Vor diesem Hintergrund sei es auch teilweise verständlich, wenn männliche Auszubildende zum Treckerfahren eingesetzt werden, die dies ohnehin beherrschten. So könne auf die zeitaufwendige Einweisung verzichtet werden. Im Hinblick auf die landwirtschaftliche Ausbildung der weiblichen Auszubildenden ist dies jedoch nicht wünschenswert. Eine Auszubildende äußert sich dazu so:

„Aber dann zum Beispiel haben wir dann Gülle gefahren und dann kam halt der Auszubildende, der das letzte Jahr da war und der durfte dann die ganze Zeit Gülle fahren, während mir das dann niemand gezeigt hat. Irgendwann durfte ich dann auch mal zwei Bahnen fahren, aber das fand ich halt dann auch schade, dass mir das nicht direkt gezeigt wurde. Und warum darf der das jetzt machen und ich nicht und ich kann mich dann halt auch ein bisschen unfair, weil ich hätte das auch super gerne gemacht und gelernt und ein bisschen besser gekonnt. Ja, das sind halt bei mir dann auch so ein paar Sachen auf der Strecke geblieben. Ich kann bis heute glaube ich noch kein ordentliches Vorgewende fahren, weil ich glaube, ich habe 20 Mal nachgefragt, wie man denn bitte ein ordentliches Vorgewende fährt, und mir wurde es dann zwar auf einem Blatt Papier erklärt, aber es ist ja immer noch was anderes, je nachdem auch, mit welcher Maschine man hinten dran das dann macht. Und ja, das ist dann auch noch so eine Sache.“

Um Gleichbehandlung zu fördern wird vorgeschlagen, Vorgesetzte zu sensibilisieren, häufiger weibliche Führungspersonen einzusetzen und Aufgaben gleichmäßiger zwischen Männern und Frauen zu verteilen und zwar bereits während der Ausbildungsphase. So sollten Männer auch in „typischen Frauenbereichen“ wie in der Direktvermarktung und Verwaltung tätig sein und Frauen entsprechend in die, eher männlich besetzten, technischen Bereiche und den Ackerbau eingebunden werden.

Frauenspezifische Angebote wie Technik- oder Teckerfahrkurse werden von den Frauen ebenfalls als geeignetes Mittel zum Abbau von Ungleichbehandlungen und Vorurteilen angeführt. In allen Workshops werden spezielle Angebote für Frauen positiv und als Chance gesehen, sich unter Gleichgesinnten ungezwungen weiterbilden zu können. Alle Workshopteilnehmerinnen geben an, dass sie Angebote für Frauen gerne nutzen würden. Allerdings zeigt sich auch, dass scheinbar ein Informationsdefizit im Hinblick auf das bereits vorhandene Angebot an Schulungen, welche sich ausschließlich an Frauen richten, besteht. So äußerten einige Frauen, nicht gut über entsprechende Kurse informiert zu sein und wünschen sich eine Ausweitung und bessere Bekanntmachung des Angebots. Andere Frauen merken an, dass sie zwar frauenspezifische Schulungen kennen, diese aber räumlich sehr weit entfernt stattfinden würden und in ihrer Region keine Möglichkeiten bestünden an Schulungen speziell für Frauen teilzunehmen.

Hinsichtlich eines wahrgenommen Gender Pay Gap zeigt sich, dass während der Ausbildungsphase geschlechterabhängige Lohnunterschiede von den Frauen nicht oder kaum wahrgenommen werden. Im späteren Berufsleben besteht jedoch unter den ständigen Angestellten große Unsicherheit bezüglich des Einkommens ihrer männlichen Kollegen. Es wird entsprechend oft spekuliert, dass es Lohnunterschiede geben könnte, wobei jedoch die Ungewissheit in Bezug auf das Einkommensniveau der Kollegen dominiert. Einige der Workshopteilnehmerinnen sind sich jedoch auch ziemlich sicher, dass ein Gender Pay Gap in der Landwirtschaft existiert und plädieren dafür, einheitliche Lohnstufen für gleichwertige Tätigkeiten im Bereich der Stallarbeit und im Ackerbau festzulegen. So seien die Löhne im männlich geprägten Ackerbau im Durchschnitt höher. Ebenso sprechen sich die Frauen dafür aus, selbst aktiv zu werden, sofern geschlechterabhängige Lohnunterschiede bestünden und Vorgesetzte direkt damit zu konfrontieren.

Insgesamt wird im Rahmen der Diskussionen zu den Themen Gleichstellung und Gender Pay Gap in der Landwirtschaft deutlich, dass sich die Frauen häufig in einem ambivalenten Zustand zwischen einerseits Akzeptanz von Geschlechterrollen und andererseits der Auflehnung gegen bestehende Vorurteile und Benachteiligungen befinden. Es stellt sich jedoch die Frage, was die genauen Umstände sind, die dazu führen, dass Frauen nicht entschlossener gegen die erfahrenen Ungleichbehandlungen vorgehen. Aus den Äußerungen der Workshopteilnehmerinnen und der vorhergehenden Forschung (z. B. Lehberger und Hirschauer 2013) kann als eine Annahme formuliert werden, dass das (mangelnde) Selbstvertrauen der Frauen und die im beruflichen Alltag erfahrenen Realität in Bezug auf geschlechterbezogene Stereotype einen Gewöhnungseffekt begünstigen. Vorurteile gegenüber Frauen werden gewissermaßen als Normalität erlebt und mangelndes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten verhindern, dass Frauen stärker intervenieren. Zu bedenken ist dabei auch, dass die der Mehrzahl der Betriebe männlich dominiert sind, sowohl in Bezug auf die Belegschaft wie auch auf die Leitung. Auch dieser Umstand der zahlenmäßigen Unterlegenheit könnte die Zurückhaltung der Frauen in Bezug auf die starke Durchsetzung von Aspekten der Gleichstellung fördern.

4.3.5 Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Work-Life-Balance

Die Arbeitsbedingungen und speziell die Bezahlungen werden von den Workshopteilnehmerinnen eher kritisch gesehen. Eine Teilnehmerin - eine mitarbeitende Familienangehörige - führt beispielsweise folgendes an:

„[...] das ist ich nicht meine eigene Aussage, sondern mein Mann meinte vorhin, Ausbildung ist ja schön und gut, aber als Angestellte ohne eigenen Betrieb im Hintergrund bist du immer irgendwie unterbezahlte Hilfskraft. Aufstiegschancen mau, Bezahlung, mau, Arbeit, viel, Arbeit, hart. Und das ist ja weder für Männer noch für Frauen so richtig geil. So, na ja. Wenn ich dann an die Jungs denke, die mit 16, 17, 18 Jahren total geil auf Trecker fahren sind, es auch fast umsonst machen würden. Ja Konkurrenz. Also das System es einfach nicht so toll [...]“

Bezüglich der Work-Life-Balance zeigt sich ein gemischtes Bild, wobei es betriebsabhängig ist, wie viel Freizeit und Urlaub den Angestellten und Auszubildenden zugestanden wird. Es wird deutlich, dass Auszubildende zwar regelmäßig auch freie Wochenenden haben und es, wenn auch mit Einschränkungen, regelmäßig Möglichkeiten gibt, um Urlaub zu nehmen. Allerdings scheint die Belastung bereits in der Ausbildungszeit teilweise sehr hoch, wie eine Workshopteilnehmerin erklärt:

„Ja auf meinem ersten Betrieb war das habe ich da auch auf dem Betrieb gewohnt und ich hatte da eine eigene Wohnung. Ich hatte auch jedes zweite Wochenende frei und das war und ich muss teilweise auch nach der Schule arbeiten. Das war schon echt hart. Also da war ich auch immer super kaputt, weil ich musste mich halt auch noch selber verpflegen. Ich musste noch selber für mich kochen. Ich musste natürlich auch noch Wohnung putzen und alles Mögliche. Und es waren halt auch immer 50 Minuten von mir zu Hause weg. An meinen freien Wochenenden war ich dann ja auch zu Hause und das war schon immer nicht so einfach, das alles unter einen Hut zu bekommen. Ja, jetzt auch Urlaub war auch immer nur nach Absprache möglich. Mein Chef da auf dem Betrieb hat sich aber auch selber, der ist glaube ich eineinhalb Wochen mit seiner Familie weggefahren und hat mich da mit einer Aushilfskraft alleine gelassen. Das war eine super harte Erfahrung, aber eine super lehrreiche. Und natürlich hat es auch super viel vom Vertrauen gezeugt mir gegenüber. Also das waren ziemlich krasse Erfahrung, wenn man eine Woche so einen Betrieb alleine schmeißen muss und auf meinem jetzigen Betrieb muss ich alle zwei Wochen nur samstags vormittags arbeiten und das ist schon ein bisschen angenehmer, man hat ein bisschen mehr Zeit und Feierabend ist ja auch mehr oder weniger nach Absprache. Ich wohne auch da auf dem Betrieb und dafür, dass ich da wohnen kann, muss ich dann halt Überstunden machen. Ich kann aber auch sagen, wenn ich mal früher Feierabend machen muss, dass ich jetzt heute mal früher gehen muss. Das ist dann meistens auch kein Thema. Aber dafür werde ich halt auch oft gefragt, ob ich dann noch nach der Schule kommen kann. Und Urlaub ist da relativ flexibel. Also mein Chef wäre ohne mich eh alleine. Von daher der kann auch sagen ja, mach jetzt mal frei oder wenn ich dann sag kann ich nicht so frei haben, dann ist das auch kein Thema, dann kriegt er das auch alleine hin.“

Auch die ständig Angestellten berichten von sehr unterschiedlichen Erfahrungen hinsichtlich der Möglichkeiten, Urlaub zu nehmen. Eine Angestellte führt aus, dass ihr einmal auf die Bitte Urlaub zu nehmen geantwortet worden wäre „Arbeit ist genug Erholung“, während sie auf anderen Betrieben deutlich positive Erfahrungen gemacht hätte.

4.3.6 Sicherung des Fachkräftebedarfs und Zukunft der Landwirtschaft

Der Fachkräftebedarf und die Nachwuchsgewinnung sind in den Ergebnisworkshops ein intensiv diskutiertes Thema. Eine Workshopteilnehmerin führt an, dass weibliche Vorbilder für junge Frauen fehlten bzw. diese nicht sichtbar sein und dies ein Hindernis für junge Frauen darstellen könnte, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen.

Um den Fachkräftemangel zu reduzieren, empfehlen die Auszubildenden und die Junglandwirtinnen den Beruf der Landwirtin sichtbarer zu machen und Aufklärungsarbeit in der Bevölkerung zu leisten, um wieder mehr Nähe zwischen der Gesellschaft und landwirtschaftlichen Produktion herzustellen. Hierzu schlagen die Workshopteilnehmerinnen vor, bereits für Kinder und Jugendliche verpflichtende Schulpraktika auf landwirtschaftlichen Betrieben anzubieten und im Rahmen der Berufsberatung umfassender über den Beruf der Landwirtin zu informieren. Eine Auszubildende äußert sich folgendermaßen:

„Du hast mega lange Tage, die sind körperlich sehr anstrengend auch und in Arbeitsspitzen sowieso. Und im Winter musst du ja auch früh aufstehen und bist lange irgendwie am Machen, weil im Stall noch viel zu tun ist oder so. Und also es ist schon ja von der Unterbezahlung halt mal ganz zu schweigen. Aber es ist ja egal ob Frau oder Mann, es ist einfach auch ein Beruf, der sehr hart sind, sehr wenig bezahlt wird für die Arbeit, die man

macht. Und von daher ist es echt sehr, sehr schwierig. Ich glaube, da muss einfach so eine gewisse Begeisterung für irgendwie geschaffen werden, dass man vielleicht irgendwie im Kindergarten oder in der Grundschule schon mal anfängt. Somit wir gehen mal auf den Bauernhof und gucken uns das mal an und es ist nicht alles dreckig und es ist nicht alles eklig und es ist nicht alles stinkig. Auf meinem letzten Betrieb waren zum Beispiel, wir waren Bauernhof als Schulklasse zertifiziert und da waren auch immer Schulklassen da und haben sich das angeguckt. Und viele waren halt auch einfach so: "Ih hier stinkts und es ist eklig und ich will hier nicht mehr sein." So und da hat man einfach so leider überhaupt nicht mehr das Verständnis und man muss das einfach in der Schule viel mehr rüberbringen. Wie wachsen die Lebensmittel, wo kommen sie her? Wie funktioniert das mit der Kuh und der Milch und Ziegen und Schafe? Und wo kommt der Käse her? Und was ist mit den Eiern und so was? Also die ganze Sparte irgendwie einfach näherbringen. Es müsste eigentlich so eine Art Wahlpflichtfach Landwirtschaft geben, meiner Meinung nach, weil das einfach so wichtig ist und wir immer mehr den Bezug dazu verlieren zu unseren Lebensmitteln. Ja, also ich wusste schon ziemlich viel, einfach weil sich meine Mama auch ziemlich viel damit beschäftigt hat und wir jetzt ja auch einen Garten haben und sowas, aber zum Beispiel irgendwas tiefergehendes Wissen im Gemüseanbau oder so was musste ich halt auch nicht und das ist finde ich schon sehr wichtig einfach. Und so was könnte man in die Schule mit einbringen und dann Maschinen, Technik oder sowas und vielleicht noch ein paar Jungs oder so oder vielleicht auch Maschinen begeisterte Mädels. Das ist ja kein Klischee, ist aber einfach irgendwie noch eher zu.... Also vielleicht noch ein bisschen attraktiver das Ganze zu gestalten und so was. Weil, Landwirtschaft ist ja nicht nur dreckig. Du hast ja auch mega viel Spaß mit den Tieren und mit den Maschinen und es ist halt auch ein Gefühl so irgendwie. Du hast dann die langen Abende und bist froh, dass keine Ahnung das Silo ist oder so, man sitzt dann am Tisch mit den ganzen Leuten und trinkst da dein Feierabend Bierchen. So und das ist es halt auch. Also der Beruf ist halt so vielseitig und das wissen halt viele Leute gar nicht."

Die Teilnehmerin reagiert damit in Bezug auf die Attraktivität und das Ansehen ihres Berufes ähnlichen wie Pieper (2021b, S. 10) dies für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben beschreibt, wenn sie mit Kritik an der agrarische Produktion konfrontiert werden: sie möchte aufklären und zwar am besten bereits in der Schule. Anders als bei Pieper (2021b) und den dort beschriebenen „Lösungsnarrativen“ gehen die Workshopteilnehmerinnen allerdings überwiegend davon aus, dass Aufklärung und Information alleine nicht ausreichend sind, sondern tatsächliche Veränderungen erfolgen müssen. Sie betonen, dass es gleichermaßen wichtig sei die Arbeitsbedingungen und insbesondere auch die Bezahlung zu verbessern, um die Attraktivität landwirtschaftlicher Berufe zu steigern und ihr Ansehen zu verbessern. So zahlten viele Betriebe unterhalb der Tariflöhne, weil sie nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband seien. Vor diesem Hintergrund wirke der Beruf der Landwirtin gerade für Außenstehende ohne Bezug zur Landwirtschaft eher unattraktiv und hier müsse mehr, aber auch wahrheitsgetreu, über die negativen und positiven Seiten informiert werden.

Dass die Arbeitsbelastung und das Gehalt zentrale Element sind, um dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft zu begegnen zeigen auch die Ausführungen einer Auszubildenden, die gerade über ihre berufliche Zukunft nachdenkt und noch unsicher ist, ob sie den Beruf wirklich ausüben möchte. Sie meint:

„Ich nicht weiß, was ich nach der Ausbildung machen möchte. Weil ich also so wie es im Moment ist, würde ich für mich sagen: Ich liebe meine Arbeit. Gar keine Frage. Aber so in der Form möchte ich nicht mein restliches Leben arbeiten oder auch nicht weiterhin. Also die Bezahlung ist definitiv ein Thema. Ich meine ich kann jetzt ja mal über mein Ausbildungsgehalt reden. Der ist natürlich nicht sehr berauschend, aber ich denke oder was ich so gehört habe ist ein Angestelltengehalt auch nicht gerade der Bringer. Und ja auch Freizeit und so was auch immer ein sehr großes Thema, was dann halt auch mit reinspielt.“

Insgesamt zeigen die vorhergehenden Ausführungen, dass die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft einschließlich der Bezahlung verbesserungswürdig sind, sowohl im Hinblick auf die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wie auch unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsgewinnung. Hier stimmen die Befunde der

Ergebnisworkshops mit denen der Auszubildendenbefragung von Strecker et al. (2020) überein. Auch dort wird eindeutige Kritik geäußert in Bezug auf die geringe Entlohnung und die Selbstverständlichkeit, mit der Wochenenddienste und Überstunden geleistet werden müssen.

Neben den Arbeitsbedingungen stellen aber auch die von den Workshopteilnehmerinnen antizipierte Entfremdung der Gesellschaft von der landwirtschaftlichen Produktion und das fehlende Wissen über die positiven Seiten des Berufs der Landwirtin aus Sicht der Frauen ein Problem dar, welches angegangen werden muss, um das Image des Berufes zu verbessern und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Dass die Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft von Außenstehenden negativer eingeschätzt werden als von den landwirtschaftlich Beschäftigten selbst, weisen auch Mußhoff et al. (2013) nach. Die Workshopteilnehmerinnen begründen die Fehleinschätzung vor allem mit Unwissen und fehlenden eignen landwirtschaftlichen Erfahrungen im überwiegenden Teil der Bevölkerung. Damit nutzten die Frauen die Narrative der von der Landwirtschaft entfremdeten Gesellschaft und stellen eine klare Unterscheidung zwischen der Statusgruppe der Landwirt*innen und der übrigen Bevölkerung ohne landwirtschaftlichen Bezug her. Ein vergleichbares Muster zeigt auch Pieper (2021b, S. 5) auf. Unter den Workshopteilnehmerinnen liegt diese gesellschaftliche Trennung allerdings in einer weniger radikalen Form vor. Anders als bei Pieper (2021b) gehen die Frauen nicht davon aus, dass man unbedingt auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufgewachsen sein muss, um „mitreden“ zu können, es reicht in einem landwirtschaftlichen Beruf tätig zu sein. Ein Grund für dieses „weichere“ Verständnis könnte in der Herkunft der Workshopteilnehmerinnen liegen, die überwiegend nicht von landwirtschaftlichen Betrieben stammen, sich aufgrund ihrer beruflichen Erfahrung aber trotzdem von den außerlandwirtschaftlichen Bevölkerungsgruppen abgrenzen.

Insgesamt harmonisieren die Überlegungen der Frauen zur Nachwuchsgewinnung auf eine Kombination aus Aufklärung und tatsächlichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu setzen mit den Ergebnissen der qualitativen Interviews. Diese zeigen, dass Vorbehalte gegen das Erlernen eines landwirtschaftlichen Berufs sowohl in landwirtschaftlichen wie auch außerlandwirtschaftlichen Familien bestehen und daher die Aufklärung der „Unwissenden“ nicht ausreichend sein wird, um eine landwirtschaftliche Tätigkeit attraktiver erscheinen zu lassen.

Im Blick behalten werden sollte aus Sicht der Workshopteilnehmerinnen aber auch die Zukunft der Landwirtschaft. Hier ist es aus Sicht der Frauen wichtig, das Tierwohl zu verbessern und wieder stärker auf kleinere Höfe sowie lokale Vermarktung zu setzen. Eine verbreitete Dethematisierung problematischer Bereiche der agrarischen Produktion oder die Anwendung von Lösungsnarrativen, die ausschließlich auf eine Einstellungsänderung in der Bevölkerung setzen (vgl. Pieper 2021b, S. 5f., 10), lassen sich unter den Workshopteilnehmerinnen also weniger ausgeprägt finden, als bei den von Pieper (2021b) interviewten Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Allerdings sind auch die Zugeständnisse der Workshopteilnehmerinnen an bestimmte Voraussetzungen geknüpft. So müssten auch die Verbraucher ihr Verhalten korrigieren und etwas an die Landwirtschaft zurückgeben indem sie die nachhaltigen Angebote nutzen und die Leistungen der Landwirtschaft anerkennen, fordern einige der Frauen in den durchgeführten Workshops.

5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben, sei es als Betriebsleiterinnen oder Geschäftsführerinnen, als Mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen und Familienangehörige, als familienfremde Angestellte/Auszubildende, als Altenteilerinnen 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 Thünen-Institutes für Betriebswirtschaft (Davies et al. 2023) ausführlich dargestellt sind.

5.1 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 Betriebsleiterin²⁰:

- 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;

²⁰ Siehe dazu Kapitel 5.10 Hofnachfolge im Bericht des Thünen-Instituts und Kapitel 3.2 zum Gender-Gap in der Betriebsleitung in diesem Bericht.

- 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 gehören²¹:

- (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 GAK²²) zur Förderung von Beratungsangeboten zur Hofübergabe und Coaching speziell für Frauen sollte erwogen werden.

²¹ Siehe dazu Kapitel 3.2 zum Gender-Gap in der Betriebsleitung in diesem Bericht.

²² Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“.

- 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.

5.2 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 lassen²³. 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 sein²⁴.

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 (§. 75)“.

Handlungsempfehlungen

²³ Siehe Kapitel 5.6 Soziale und rechtliche Absicherung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben im Bericht des Thünen-Instituts.

²⁴ Siehe Kapitel 3.4 zur sozialen Absicherung in diesem Bericht.

- 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.

5.3 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.²⁵ Mitarbeitende werden oft nicht oder nur 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.²⁶ 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.²⁷ Sorge bereitet, dass bei etwas mehr als 20 % der Befragten – berechnet nach dem Copenhagen Burnout Inventory (CBI) – Hinweise auf eine Burnoutgefährdung bestehen.²⁸ 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

²⁵ Siehe Kapitel 4 zu qualitativen und quantitativen Ergebnissen der Angestelltenstudie in diesem Bericht.

²⁶ Siehe Kapitel 5.7 Körperliche und seelische Gesundheit im Bericht des Thünen-Instituts.

²⁷ Siehe Kapitel 5.8 Work-Life-Balance im Bericht des Thünen-Instituts.

²⁸ Siehe Kapitel 5.7 Körperliche und seelische Gesundheit im Bericht des Thünen-Instituts.

- 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.
- 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 BMFSFJ²⁹ Selbständige bei Fragen zum Thema „Elterngeld“ an das zuständige Finanzamt oder die Steuerberatung.

²⁹ <https://familienportal.de/>

5.4 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)³⁰. 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. 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

³⁰ Siehe Kapitel 5.9 Daseinsvorsorge und ehrenamtliches Engagement im Bericht des Thünen-Instituts und Neu (2022).

in ländlichen Räumen (Simman 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/>).

5.5 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 Betriebszweige³¹. 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. 2021), obwohl der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen weltweit in Politik und Forschung als wichtiger Indikator gilt³².

Die Ergebnisse der Onlinebefragung weisen auf deutliche Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position der Frauen auf dem Betrieb hin³³. 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

³¹ Siehe Kapitel 5.3 Tätigkeiten im Bericht des Thünen-Instituts.

³² Siehe dazu die Gender and Land Rights Database der FAO (https://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/en/?sta_id=1165).

³³ Siehe Kapitel 5.3 Tätigkeitsfelder und Arbeitssituation und 5.4 Teilhabe am Betrieb im Bericht des Thünen-Instituts.

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.
- 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. In: *The Journal of Development Studies*, 57 (11), S. 1807-1829.
- Allmendinger, J. (2018): Zukunftsoptimismus und Zukunftsangst – strukturelle und psychologische Faktoren. In: *Die ultimative Herausforderung – über die Veränderungsfähigkeit der Deutschen*, Hrsg. Tomas Druyen, 305–320. Wiesbaden: Springer.
- Aselmeier, M.; Brauch, R.; Dietrich, T. und Schüle, E.-M. (2017): *Der landwirtschaftliche Familienbetrieb: Stärken nutzen, Herausforderungen meistern*. 1. Aufl. Stuttgart: Eugen Ulmer. Online verfügbar unter <https://elibrary.utb.de/doi/book/10.1399/9783818601782>.
- Bader, C.; Bieri, S., Schmidt, S. (2019): *Erkenntnisse aus der Transformationsforschung für die Umweltpolitik nutzbar machen: Hintergrundpapier im Auftrag des Bundesamts für Umwelt (BAFU)*. Schweiz.
- Ball, J. A. (2020): Women farmers in developed countries: a literature review. In: *Agriculture and Human Values*. 37. S. 147-160. DOI: 10.1007/s10460-019-09978-3.
- Bauman, Z. (1992): *Moderne und Ambivalenz. Das Ende der Eindeutigkeit*. Hamburg: Junius.
- Becker, H. (2003): NS-Agrarideologie und –soziologie. In: Beetz, S., Brauer, K., Neu, C. (eds) *Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft in Deutschland*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 176-184.
- Becker-Schmidt, R. (1989): Frauen und Deklassierung. Geschlecht und Klasse. In: Beer, U. (Hrsg.): *Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*. Bielefeld: AJZ-Verlag, S. 213-266.
- Bendrin-Wahl, D. (1991): Über Schwierigkeiten, Frauen auf dem Lande zu beraten. In: Böhnisch, L. (Hrsg.): *Ländliche Lebenswelten: Fallstudien zur Landjugend*. Verl. Deutsches Jugendinst. Weinheim: Juventa.
- Benhabib, S. (1999): *Kulturelle Vielfalt und demokratische Gleichheit. Politische Partizipation im Zeitalter von Globalisierung*. Frankfurt am Main: Fischer.
- BDL (2019): *70 Jahre gelebte Landjugendgeschichte*. https://www.landjugend.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Publikationen/BDL_Chronik-1949-2019_final.pdf. Zuletzt geprüft am 30.01.2023.
- Bitsch, V.; Hoberg, M. (2005): Exploring Horticultural Employees' Attitude Toward Their Jobs: A Qualitative Analysis Based on Herzberg's Theory of Job Satisfaction. In: *Journal of Agriculture an Applied Economics* 37 (3). DOI: 10.1017/S1074070800027152.
- BLE (2021): *Statistik über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Hg. v. BZL Referat 414 (BLE). Online verfügbar unter <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/BIB-0102000-2020.pdf>. Zuletzt geprüft am 30.11.2022.
- BMI (ed) (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“*, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat; Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- Bock, G.; Duden, B. (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Berliner Sommeruniversität für Frauen. Berlin, S. 118-199.
- Bohnsack, R. (2000): Gruppendiskussionsverfahren. In: Rekonstruktive Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 123-142.
- Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Brandth, B. (1994): Changing femininity. The social construction of women farmers in Norway. In: Sociologia Ruralis 34 (2), S. 127-149.
- Brandth, B. (1995): Rural femininity and masculinity in transition. In: Zemedelská ekonomika 41 (10-11), S. 495-501.
- Brandth, B. (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. In: Sociologia Ruralis 42 (3), S. 181-200.
- Brandth, B. (2021): Embodied work in agriculture. In: Sachs, C. E.; Jensen, L; Castellanos, P. und Sexsmith, K. (Hg.): Routledge Handbook of Gender and Agriculture. Taylor and Francis, S. 383-393.
- Brandth, B.; Haugen, M. S. (2005): Text, Body, and Tools. Changing Mediations of Rural Masculinity. Men and Masculinities, 8 (2), S. 148-163. DOI: 10.1177/1097184X05277716
- Bronsema, H.; Stratmann, J.; Schlosser, K.; Theuvsen, L. (2014): Wachstumsstrategien von familiengeführten Milchviehbetrieben mit Fremdarbeitskräften. Neuere Theorien und Methoden in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften des Landbaus. Münster, S. 111-123. Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/318827832_Wachstumsstrategien_von_familiengefuhrten_Milchviehbetrieben_mit_Fremdarbeitskräften. Zuletzt geprüft am 30.03.2022.
- Brückner, M. (2009): Kulturen des Sorgens über die Grenzen hinweg? In M. M. Jansen (Hg.): Pflegende und sorgende Frauen und Männer. Aspekte einer künftigen Pflege im Spannungsfeld von Privatheit und Professionalität. Hessische Landeszentrale für politische Bildung, S. 9-28.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Branchen im Fokus – Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html>. Zuletzt geprüft am 29.05.2022.
- Burg, M. van der; Endevelde, M. (1994): Women on Family Farms: Gender Research, EC Policies and New Perspectives. Wageningen: Wageningen University Press.
- BVVG (2020): Unsere Aufgaben – vielfältig und zahlreich. Online verfügbar unter <https://www.bvvg.de/unternehmen/>. Zuletzt geprüft am 20.08.2022
- Claupein, E. (1991): The life and work situation of farm women. Münster: Landwirtschaftsverlag.
- Claupein, E.; Günther, H. J. (1991): Die Lebens- und Arbeitssituation von Bäuerinnen. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Mitgliedern der Landfrauenverbände im Frühjahr 1988. Münster-Hiltrup: Landwirtschaftsverlag (Schriftenreihe des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Reihe A, 398). S. 123p
- Connell, R. (1999): Der gemachte Mann. Opladen: Leske + Budrich.

- Contzen, S. (2004): Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft. Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. In: *Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie*, S. 117–144.
- Contzen, S. (2017): Alles in Butter – oder doch nicht? Geschlechtergerechtigkeit auf landwirtschaftlichen Betrieben von Frauen. In Fahning, I.; Grossenbacher, V.; Mölders, T. und Wotha, B. (Hrsg): *Frauen bewegen Landwirtschaft - Landwirtschaft bewegt Frauen*. Dokumentation der 3. Internationalen Tagung 2017. Evangelisches Bauernwerk in Württemberg e.V., Waldenburg-Hohebuch und Agrarsoziale Gesellschaft e.V. Göttingen.
- Covey, S. R. (2014): *Der Weg zum Wesentlichen: Der Klassiker des Zeitmanagements*. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=1638885>.
- Cramer, K. J. (2016): *The politics of resentment: Rural consciousness in Wisconsin and the rise of Scott Walker*. Chicago: University of Chicago Press.
- Cronshagen, J. (2014): *Einfach vornehm. Die Hausleute der nordwestdeutschen Küstenmarsch in der Frühen Neuzeit*. Göttingen: Wallstein Verlag.
- Dahrendorf, R. (1977): *Homo Sociologicus: Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle*. 15. Auflage. Studienbücher zur Sozialwissenschaft: Bd. 20. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-93724-7>
- Darré, R. W. (1930): *Neuadel aus Blut und Boden*. München: Lehmanns Verlag.
- 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, Thünen Working Paper 207, DOI:10.3220/WP1675324892000
- DBV (2023): *Historie des Deutschen Bauernverbandes*. <https://www.bauernverband.de/der-verband/historie> (Zugegriffen: 30.01.2023).
- 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. Freising, S. 167p. Online verfügbar unter <https://www.msl.mgt.tum.de/mcr/forschung/baewerinnenstudie-2019/>. Zuletzt geprüft am 30.03.2022.
- Deisler, H. (2008): *Die Alterssicherung der Landwirte*. In: Ruland, F. und Rürup, B. (Hg): *Alterssicherung und Besteuerung*. Wiesbaden: Gabler, S. 75-88.
- Demeter (2022): *Transparenz und Verantwortung. Zu Anfragen bezgl. des SS-Versuchsguts des KZ Dachau*. Online verfügbar unter <https://www.demeter.de/sites/default/files/2022-11/SN-Demeter-1933-1945%20%281%29.pdf> . Zuletzt geprüft am 22.02.2023.
- Destatis (2017): *Agrarstrukturerhebung 2016: 9000 landwirtschaftliche Betriebe weniger als im Jahr 2013*. Pressemitteilung vom 20. Januar 2017 – 026/17. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/01/PD17_026_411pdf.pdf?__blob=publicationFile. Zuletzt geprüft am 21.04.2021.

- Destatis (2019): Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2019, Land- und Forstwirtschaft, S. 494. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-land-forstwirtschaft.pdf?__blob=publicationFile. Zuletzt geprüft am 21.04.2021.
- Destatis (2021a): Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen. Landwirtschaftszählung 2020. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/hofnachfolge-lw-betriebe-5411403209004.html>. Zuletzt geprüft am 12.12.2022.
- Destatis (2021b): Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Landwirtschaftszählung 2020. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.html>. Zuletzt geprüft am 12.12.2022.
- Die Bundesregierung (2021): Nachhaltigkeitsstrategie neu aufgelegt. Online verfügbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/nachhaltigkeitsstrategie-2021-1873560>. Zuletzt geprüft am 02.12.2022.
- Dirscherl, C. (2005): Landwirtschaftliche Unternehmensethik. In: Brunner K-M. und Schönberger, G.U. (Hrsg.): Nachhaltigkeit und Ernährung: Produktion – Handel – Konsum. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 67-92.
- Dittenberger, T.; Linauer, C.; Paschold, L.; Penke, N. (2002): Selbstbestimmung und erlebte Wertschätzung – Eine explorative Studie zum Alltag von Frauen in der Landwirtschaft mit Empfehlungen für Bildungs- und Beratungsangebote. In: Von grünen Lernorten bis zur Direktvermarktung: aktuelle Beiträge zur Agrar- und Umweltpädagogik, (S. 49-66). Studien Verlag Innsbruck, Wien
- Djurfeldt, G. (1996): Defining and Operationalizing Family Farming from a Sociological Perspective. In: *Sociologia Ruralis* 36 (3), S. 340-351.
- DLG (2023): Geschichte der DLG. Über 130 Jahre Impulse für den Fortschritt. <https://www.dlg.org/de/ueber-uns/geschichte-der-dlg/> Zuletzt geprüft am 30.01.2023.
- Dornheim, A. (2006): Rasse, Raum und Autarkie – Sachverständigengutachten zur Rolle des Reichsministeriums für Ernährung und Landwirtschaft in der NS-Zeit. Sachverständigengutachten. https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Ministerium/Geschichte/sachverstaendigenrat-zur-rolle-ns-zeit.pdf?__blob=publicationFile&v=3. Zuletzt geprüft am 31.03. 2021.
- Dörre, K. (2019): „Land zurück!“ Arbeiter, Abwertung, AfD. In: Zeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Mitteilungen) 72(3):168–176.
- Dräger, S.; Jacob, R.; Kopp, J. und Richter, N. (2018): Die familiäre Lebenswelt von Bauern und Nicht-Bauern. In: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie, 66 (2), S. 75-82.
- Druyen, T. (2018): Resümee. In Die ultimative Herausforderung – über die Veränderungsfähigkeit der Deutschen, Hrsg. Tomas Druyen, 321–327. Wiesbaden: Springer.
- Edelmann, H. (2020): Nur wer die Geschichte kennt, versteht die Gegenwart. Bauernblatt Schleswig-Holstein und Hamburg 26. 74:170.

- Europäische Kommission (2019): Females in the field: more women managing farms across Europe. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/news/queens-frontage-women-farming-2019-mar-08_en. Zuletzt geprüft am 20.02.2021.
- Europäische Kommission (2020): Lost in Transition? Women in Rural and Underserved Communities - Demographic Trends and Policy Option: Panel debate 04.01.2020. Panel debate, zu finden in <https://population-europe.eu/events/event-reviews-recordings/panel-debate-lost-transition-women-rural-and-underserved>
- Europäische Kommission (2022): Die Gemeinsame Agrarpolitik auf einen Blick. Die Gemeinsame Agrarpolitik unterstützt Landwirte und gewährleistet Europas Nahrungsmittelversorgung. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/info/food-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance_de. Zuletzt geprüft am 12.07.2022.
- Fahning, I.; Underwood, L. M.; Fock, T.; Witzel, S.; Putzing, M.; Jasper, G. (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. Göttingen, Neubrandenburg und Berlin. Online verfügbar unter https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_laendliche-Regionen/FemdigiruralForschungsprojekt.pdf?__blob=publicationFileundv=2. Zuletzt geprüft am 28.11.2022.
- 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 150. Online verfügbar unter https://boku.ac.at/fileadmin/data/H03000/H73000/H73700/Publikationen/Working_Papers/working-paper-150-web.pdf. Zuletzt geprüft am 30.03.2022.
- Feser, H.; Müller-Daehn, S.; Schmitz, U. (1989): Familienfrauen im mittleren Alter: Lebenssituation und Zukunftsperspektiven. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Stuttgart u.a.: Kohlhammer.
- Fraser, N.; Honneth, A. (2003): Umverteilung oder Anerkennung. Eine politische-philosophische Kontroverse. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gasser, P. (2004): Führungsimpulse: Einblicke in die Führungspsychologie. 1. Aufl. Bern: hep Verlag.
- Gasson, R. (1980): Roles of farm women in England. In: Sociologia Ruralis 20 (3), S. 165-180.
- Georg-August-Universität Göttingen (2022): Absolventenstatistik eines Semesters (für alle Einfachstudiengänge). Online verfügbar unter <https://pruefungsverwaltung.uni-goettingen.de/statistikportal#results?t=320368021>. Zuletzt geprüft am 03.12.2022.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (2010): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Verlag Hans Huber, Hofgrebe AG.
- Gloeersen 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. Zuletzt geprüft am 30.11.2022.

- Gindele, N.; Laven, P. und Doluschitz, R. (2015): Anforderungen an die Qualifikation von Fremdarbeitskräften in der deutschen Landwirtschaft, In: Jahrbuch der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, Band 24, S. 285-294.
- Gotter, C.; Wiener B.; Winge, S. (2018): Landwirtschaftliche Beschäftigung in Deutschland im Kontext gesellschaftlichen Wandels. In: Petrick, M. und Wiener, B. (Hrsg.) Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Universitätsverlag Halle-Wittenberg, S. 1-49. Online verfügbar unter https://uvhw.de/files/3_uvHW_Leseproben/uvHW-168-7_BUCH-GESAMT.pdf. Zuletzt überprüft am 28.03.2022.
- Haugen, M. S.; Brandth, B.; Follo, G. (2015): Farm, family, and myself: farm women dealing with family break-up. In: Gender, Place and Culture, 22 (1), S. 37-49. DOI: 10.1080/0966369X.2013.855708
- Hausen, K. (1976): Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, W. (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 363-393.
- Hehn, M. (2004): Mediation - neue Formen der Konfliktregelung für die Landwirtschaft. In: Mehta, G. und Rückert, K. (Hrsg.): Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation. Springer Vienna, S. 179-186.
- Heinze, R. G. (2013): Bauernverband. Artikel. <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/handwoerterbuch-politisches-system/201985/bauernverband>. Zuletzt geprüft am 20.03. 2021.
- Heinze, R. G.; Bieckmann, R.; Kurtenbach, S.; Küchler, A. (2021): Sorgen und Proteste auf dem Land. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung aktueller Bauernproteste. Kurzfassung. Bochum/Münster: Ruhr-Universität Bochum/Fachhochschule Münster.
- Heitmeyer, W. (2018): Autoritäre Versuchungen: Signaturen der Bedrohung 1. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Hildenbrand, B.; Hennon, C. B. (2008): Beyond the concept of 'getting big or getting out': entrepreneurship strategies to survive as a farm family. In: International Journal of Entrepreneurship and Small Business 6 (3), S. 479-495.
- Hochschild, A. R. (2017): Fremd in ihrem Land: eine Reise ins Herz der amerikanischen Rechten. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Honneth, A. (1992): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Illouz, E. (2016): Warum Liebe weh tut. Eine soziologische Erklärung. Berlin: Suhrkamp.
- Inhetveen, H.; Blasche, M. (1983): Frauen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft. Wiesbaden: VS Verlag.
- Inhetveen, H.; Schmitt, M. (2010): Prekarisierung auf Dauer? Die Überlebenskultur bäuerlicher Familienbetriebe. In Prekäres Unternehmertum, Hrsg. Andrea D. Bührmann und Hans J. Pongratz, 111–136. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jasper, G.; Putzing, M. (2017): Frauen auf dem Lande. Merkmale ihrer Erwerbsverläufe: Ursachen und nachhaltige Folgen. Studie im Auftrag der Landwirtschaftlichen Rentenbank. Berlin: SÖSTRA - Institut für Strukturanalysen.
- Jawaid, A.; Mansuy, I. M. (2021): 12. Generationsübergreifende Auswirkungen von Traumata: Implikationen für Individuen und Gesellschaft." Fünfter Gentechnologiebericht. Nomos Verlagsgesellschaft mbH und Co. KG, 2021.

- Jensen, U. (2017): Zornpolitik. Berlin: Suhrkamp Verlag.
- Kahn, R. L. (1978): Konflikt, Ambiguität und Überforderung. Drei Elemente des Stress am Arbeitsplatz. In: Frese, M.; Greif, S.; Kahn, R. L.; Semmer, N. und Ulich, E. (Hrsg.): Industrielle Psychopathologie. Schriften zur Arbeitspsychologie: Bd. 23. H. Huber, S. 18-33.
- Kahn, R. L.; Byosiere, P. (1992): Stress in organizations. In: Dunnette, M. D. und Hough, L. M. (Hrsg.): Handbook of industrial and organizational psychology. Bd. 3. 2. Aufl. Consulting Psychologists Press, S. 571–850.
- Kauffeld, S. (2011): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Kellershohn, H.; Haarfeldt, M.; Lausberg, M.; Dietzsch, M.; Suermann, L. (2014): Völkischer Nationalismus und Rechtspopulismus. Zeitschrift des Duisburger Instituts für Sprach- und Sozialforschung (DISS) 28:25–27.
- Kirschke, D.; Odening, M.; Häger, A.; Mußhoff, O. (2007): Strukturwandel im Agrarsektor. Humboldt-Spektrum, 1, S. 24-31.
- Klimke, D., Lautmann, R., Stäheli, U., Weischer, C., Wienold, H. (Hrsg.) (2020): Lexikon zur Soziologie. 6., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1(1). Online verfügbar unter <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/9810>. Zuletzt geprüft am 12.12.2022.
- Krüger, H. (1992): Vorberufliche Sozialisation. In: Zeitschrift für Personalforschung/German Journal of Research in Human Resource Management, S. 318-341.
- Kuckartz, U. (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage, Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. editierte Auflage. Basel: Beltz Juventa.
- Kuhlmann, H. (2016): Frauen in der Landwirtschaft in NRW: Antworten 2016, hg. v. Rheinischer LandFrauenverband e.V und Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V.. Münster, S. 84p
- Kupfer, A. (2017): Arbeit und Liebe. Wie die soziale Organisation der Geschlechterverhältnisse in beiden Bereichen zu Machtunterschieden zwischen Frauen und Männern führt. In: Femina Politica–Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 26 (1), S. 17-18.
- Küpper, P. (2016): Abgrenzung und Typisierung ländlicher Räume. In: Thünen Working Paper 68. Braunschweig: Thünen-Institut. Online verfügbar unter https://www.academia.edu/45049291/Abgrenzung_und_Typisierung_l%C3%A4ndlicher_R%C3%A4ume. Zuletzt geprüft am 10.06.20.
- Laschewski, L.; Tietz, A. (2020): Auswirkungen überregional aktiver Investoren in der Landwirtschaft auf ländliche Räume : Ergebnisse aus zwei Fallstudien. In: Thünen Report 80. Braunschweig: Thünen-Institut.
- Leutz, G. A. (1974): Psychodrama: Theorie und Praxis: Das klassische Psychodrama nach J. L. Moreno. Psychodrama: Bd. 1. Wiesbaden: Springer.

- Lintner, M. M. (2020): Werte in der Landwirtschaft: Grundaspekte eines bäuerlichen Berufsethos. In: Müller S., Höllinger S., Baldt, B (Hg.): Werte im Beruf- Ethik und Praxis im Gespräch. Studien der Moraltheologie: 14. Münster: Aschendorff Verlag, S. 69-94.
- Losher, M. (2015): Der Reichsnährstand. Artikel. <https://www.dhm.de/lemo/kapitel/ns-regime/ns-organisationen/reichsnaehrstand/>. Zuletzt geprüft am 31.03. 2021.
- Ludwig, G. (2011): Geschlecht regieren: zum Verhältnis von Staat, Subjekt und heteronormativer Hegemonie. Frankfurt M.: Campus Verlag.
- 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 2016. Berichtsband, KeyQUEST Marktforschung GmbH und Bundesanstalt für Agrarwirtschaft
- Meyer, P. C. (2000): Rollenkonfigurationen Rollenfunktionen und Gesundheit: Zusammenhänge zwischen sozialen Rollen, sozialem Stress, Unterstützung und Gesundheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Möller, H.; Bitterlich, J.; Corni, G.; Kießling, F.; Münkel, D.; Schlie, U. (2020): Agrarpolitik im 20. Jahrhundert. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft und seine Vorgänger. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg, 2020. <https://doi.org/10.1515/9783110655308>
- Monllor i Rico, N.; Fuller, A. M. (2016): Newcomers to farming: towards a new rurality in Europe. In: Documents d'Anàlisi Geogràfica 62 (3), S. 531-551.
- 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] Meinert, M. (2017): Wenn der Neffe zum Hoferben wird. In: Top Agrar 12/2017, S. 47-50.
- Mußhoff, O.; Tegtmeier A.; Hirschauer, N. (2013): Attraktivität einer landwirtschaftlichen Tätigkeit – Einflussfaktoren und Gestaltungsmöglichkeiten. In: Berichte über Landwirtschaft 91(2). doi:10.12767/buel.v91i2.24.g69.
- Näther, M. (2013): Arbeitszufriedenheit in der Landwirtschaft. In: Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 23, S. 141-150.
- Näther, M.; Stratmann, J.; Benfeldt, C.; Theuvsen, L. (2015): Wodurch wird die Arbeitszufriedenheit landwirtschaftlicher Arbeitnehmer beeinflusst? In: Journal of Socio-Economics in Agriculture 8, S. 85-96.
- Neu, C. (2000): Genossenschaftsbauern im ostdeutschen Transformationsprozess–Fallbeispiele aus Brandenburg, Diss. Bonn: Universität Bonn.
- Neu, C. (2005): Landwirtschaftliche Unternehmen. In: Beetz, S., Brauer, K. und Neu, C. (Hrsg.): Handwörterbuch zur ländlichen Gesellschaft in Deutschland. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Neu C. (ed) (2022): Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis. VKU.
- Niebuer, W. (1988): Landfrauen im sozialen Wandel. In, Gesamthochschule Kassel (Hrsg.): Frauen in der Landwirtschaft: Bibliographie und Materialsammlung. Arbeitsberichte zur angewandten Agrarökonomie. Gesamthochsch.-Bibliothek.

- Niens, C.; Nack, M. (2022): Die Lebens- und Arbeitssituation familienfremder ständig angestellter Frauen und Auszubildender in der Landwirtschaft in Deutschland: Im Rahmen des Projektes: „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozioökonomische Analyse“ - Angestelltenstudie -. Göttingen: Georg-August-Universität Göttingen, Department für Agrarökonomie und Rurale Entwicklung, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume. doi: <https://doi.org/10.47952/gro-publ-111>
- Notz, G. (2008): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In R. Becker und B. Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer Verlag für Sozialwissenschaften. S. 475–480.
- Oedl-Wieser, T.; Wiesinger, G. (2011): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – empirische Befunde zur Identitätsbildung. In: J. Hambrusch, C. Hoffmann, J. Kantelhardt und Theresia Oedl-Wieser (Hg.): Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie, 20(1): Facultas Verlags- und Buchhandel AG, S. 85-94. Online verfügbar unter https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2010/Band_20_1/09_Oedl-Wieser_Wiesinger_2010.pdf. Zuletzt geprüft am 28.11.2022.
- Petzelka, P. (2021): Women's rights to the land: when property does not equal power. In: Sachs, C. E.; Jensen, L.; Castellanos, P. und Sexsmith, K.: Routledge Handbook of Gender and Agriculture. London: Taylor and Francis, S. 103-113.
- Pieper, J. L. (2021a): Erste Ergebnisse der laufenden bundesweiten qualitativen Forschung zu landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Deutschland. Protokoll der 90. Sitzung der Arbeitsgemeinschaft Ländliche Sozialforschung der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie – Sektion Ländliche Sozialforschung vom 24. März 2021, S. 1-18.
- Pieper, J. L. (2021b): Frauen zwischen Klimakrise und Existenzangst – Narrative der Abwehr. Verhandlungen des 40. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 2020.
- Pieper, J.L.; Padel, S. (2020): Die unterschätzte Rolle von Frauen. In: B und B Agrar. 3, S. 14-16.
- Pilgeram, R. (2007): "Ass-kicking" Women: Doing and Undoing gender in a US Livestock Auction. In: Gender, Work and Organization 14(6), S. 572-594.
- Plieninger, T.; Bens, O.; Hüttl, R.F. (2006): Landwirtschaft und Entwicklung ländlicher Räume. Aus Politik und Zeitgeschichte 37:23–30.
- Pöschl, H. (2004): Frauen in der Landwirtschaft. Ein nachrangiges Thema in den Agrarstatistiken. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik 9. Wiesbaden, S. 1017-1027.
- Pongratz, L. (1988): Herkunft und Lebenslauf: Längsschnittuntersuchung über Aufwuchsbedingungen und Entwicklung von Kindern randständiger Mütter. Juventa-Materialien. Juventa-Verlag.
- Price, L. (2012): The Emergence of Rural Support Organisations in the UK and Canada: Providing Support for Patrilineal Family Farming. In: Sociologia Ruralis 52 (3), S. 352-376. DOI: 10.1111/j.1467-9523.2012.00568.x
- Price, L.; Evans, N. (2006): From 'As Good as Gold' to 'Gold Diggers': Farming Women and the Survival of British Family Farming. In: Sociologia Ruralis 46 (4), S. 280-297.
- Putzing, M. (2022): IAB-Betriebspanel Welle 2020, Auswertung des Instituts SÖSTRA, unveröffentlicht. Persönliche Mitteilung vom 07.01.2022 und vom 11.07.2022. SÖSTRA - Institut für sozialökonomische Strukturanalysen, Berlin.

- Rebel, H. (1983): *Peasant Classes. The Bureaucratization of Property and Family Relations under Early Habsburg Absolutism 1511-1636*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Renoldner, C., Rabenstein, R., Scala, E. (2017): *Einfach systemisch! Systemische Grundlagen und Methoden für Ihre pädagogische Arbeit*. 6. Aufl., S.144. Aachen: Ökotopia Verlag.
- Richter, R. (2019): *Sozialer Wandel ländlicher Gesellschaften*. In: Nell, W. und Weiland, M. (Hrsg.): *Das Dorf. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Heidelberg und Berlin: J.B. Metzler.
- Riley, M. und Sangster, H. (2017): *Merging Masculinities: Exploring Intersecting Masculine Identities on Family Farms*. In: Bock, B.B. und Shortall, S. (Hrsg.): *Gender and Rural Globalization. International Perspectives on Gender and Rural Development*. Wallingford, Bosten: CABI.
- Rippmann, D. (2012): *Bilder von Bauern im Mittelalter und in der Frühen Neuzeit*. In: Daniela Münkel / Frank Uekötter (Hg.), *Das Bild des Bauern. Selbst- und Fremdwahrnehmungen vom Mittelalter bis ins 21. Jahrhundert*, Göttingen (Vandenhoeck und Ruprecht) 2012, S. 21-60.
- Rosenthal, G. (1995): *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen*. Frankfurt / New York: Campus Verlag.
- Rosenthal, G. (2018): *Interpretive Social Research. An Introduction*. Göttingen: Universitätsverlag Göttingen.
- Rosenthal, G.; Loch, U. (2002): *Das narrative Interview*. In: Schaeffer, D. und Müller-Mundt, G. (Hrsg.): *Qualitative Gesundheits- und Pflegeforschung. Handbuch Gesundheitswissenschaften*. Bern- Göttingen-Seattle-Toronto: Huber, S. 221-232.
- Rossier, R. (2014): *Die Stellung der Frauen auf bäuerlichen Familienbetrieben in der Schweiz*. In: Larcher, M.; Oedl-Wieser, T.; Schmitt, M.; Seiser, G. (Hrsg.): *Frauen am Land. Potentiale und Perspektiven*. Innsbruck: Studienverlag.
- Sabean, D. W. (1990): *Property, Production, and Family in Neckarhausen, 1700-1870*. Cambridge, New York, Port Chester, Melbourne, Sydney: Cambridge University Press.
- Sachs, C. E.; Barbercheck, M. E.; Brasier, K. J.; Kiernan, N. E. und Terman, A. R. (2016): *The Rise of Women Farmers and Sustainable Agriculture*. Iowa City: University of Iowa Press.
- Sachs, C. E. (1983): *The invisible farmers: Women in agricultural production*. Rowman and Allanheld, Totowa, New Jersey.
- Salamon, S. (1992): *Prairie Patrimony. Family, Farming und Community in the Midwest*. The University of North Carolina Press.
- Saugeres, L. (2002): *Of Tractors and Men: Masculinity and Power in a French Farming Community*. In: *Sociologia Ruralis* 42(2), S. 143-159.
- 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, Online verfügbar unter <https://freidok.uni-freiburg.de/fedora/objects/freidok:16804/datastreams/FILE1/content>. Zuletzt geprüft am 28.11.20. <https://doi.org/10.6094/UNIFR/16804>.
- Scheler, M. (2017): *Das Ressentiment im Aufbau der Moralen*. Frankfurt am Main: Vittorio Klostermann Verlag.

- Schmitt, M. (2012): Die Un_Sichtbarkeit der Frauen im Agrarbereich. Jahrbuch der Österreichischen gesellschaft für Agrarökonomie. Band 21(2): 145-154.
- Schmitt, M. (1997): Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Opladen: Leske+ Budrich.
- Schön, L. (2008): Geschichte des Deutschen LandFrauenverbandes (dlv) – von den Gründerjahren bis heute. In: LandFrauen aktuell (3/08). S. 12-15.
- Schüle, E.-M. (2013): Ehe im Oikos : das wirtschaftende Paar im Fokus der landwirtschaftlichen Familienberatung. Margraf, Weikersheim.
- Schulz von Thun, F.; Stegemann, W. (Eds.) (2009): Miteinander reden. Das Innere Team in Aktion: Praktische Arbeit mit dem Modell. 4. ed. Aufl. Hamburg und Berlin: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis 13 (3): S. 283 - 293.
- Shortall, S. (1999): Women and Farming: Property and Power. London: Macmillan Press Ltd.
- Simmann M. (2022): Geburtshilfe. In: Neu C (ed) Handbuch Daseinsvorsorge: Ein Überblick aus Forschung und Praxis. VKU: pp 260-267.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2020): Basisfragebogen Landwirtschaftszählung 2020
- SVLFG (2022): Arbeitssicherheit verbessern, zu finden in <https://www.svlfg.de/arbeitssicherheit-verbessern>. Zuletzt geprüft am 05.12.2022.
- Statistisches Bundesamt (2021a): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Methodische Grundlagen der Landwirtschaftszählung. Fachserie 3 Reihe 2. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Produktionsmethoden/Publikationen/Downloads-Produktionsmethoden/grundlagen-landwirtschaftszaehlung-2032606209004.pdf;jsessionid=70FB802DA1D90A2F3A51F49CA850678E.live722?__blob=publicationFile. Zuletzt geprüft am 30.03.2022.
- Statistisches Bundesamt (2021b): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/ Geschäftsführer. Landwirtschaftszählung. Fachserie 3, Reihe 2.1.8. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218209004.pdf;jsessionid=FBFFFC0C09C4212B807604BE0D95BD2F.live722?__blob=publicationFile. Zuletzt geprüft am 30.03.2022.
- Statistisches Bundesamt (2021c): Anzahl und Größe landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland 2020. Abbildung. <https://www.landwirtschaft.de/landwirtschaft-verstehen/haetten-sies-gewusst/infografiken>. Zuletzt geprüft am 30.03. 2021.
- Strauss, A.; Corbin, J. (1996): Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim: BELTZ Psychologie Verlags Union.
- Strecker, O. A.; Ebert, V.; Paustian, M.; Gerwing, E.; Helfmeier, M.; Engels, D., Matta, V., Huppertz, L. (2020): Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland. Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (Hrsg.). Berlin.
- Taylor, C. (2009): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Berlin: Suhrkamp Verlag.

- Thomas, F.; Schmidt, G.; Weiland, I.; Wohlgemuth, M.; Wolfram, M.; Vieth, C. (2006): Förderung von Existenzgründungen in der Landwirtschaft. Projektbericht. Online verfügbar unter http://www.kasseler-institut.org/fileadmin/kasins/Endbericht_03HS016_Existenzgründung_2006-03-30.pdf. Zuletzt geprüft am 12.12.2022.
- Thünen-Institut (2022a): Thünen-Landatlas. Hg. v. BMEL. Online verfügbar unter <https://www.landatlas.de/>. Zuletzt geprüft am 12.12.2022.
- Thünen-Institut (2022b): Agraratlas. Flächendeckende Trends zur Landnutzung und Tierhaltung in Deutschland. Hg. v. Thünen-Institut. Online verfügbar unter <https://atlas.thuenen.de/atlant/en/agraratlas>. Zuletzt geprüft am 30.11.2022.
- Tietz, A.; Neumann, R.; Volkenand, S. (2021): Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland. In: Thünen Report 85. Braunschweig: Thünen-Institut.
- Turowski, J.; Mikfeld B. (2013): Gesellschaftlicher Wandel und politische Diskurse. Überlegungen für eine strategieorientierte Diskursanalyse. Werkbericht 3. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Van der Ploeg, J. D. (2020): Farmers' upheaval, climate crisis and populism. *The Journal of Peasant Studies*, 47(3), 589-605.
- Van der Ploeg, J. D. (2008): *The New Peasantries: Struggles for Autonomy and Sustainability in an Era of Empire and Globalization*. London: Earthscan.
- Vester, H.-G. (2009): *Kompendium der Soziologie*. 1. Aufl. Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Weber, M. (1972/1921): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Grundriß der verstehenden Soziologie. 5. revidierte Aufl., besorgt von Johannes Winckelmann. Tübingen: Mohr. [Zuerst erschienen 1921].
- Wehler, H.-U. (1989): *Deutsche Gesellschaftsgeschichte*, Bd. 2, München, S. 162-174.
- Wehler, H.-U. (1995): *Deutsche Gesellschaftsgeschichte*, Bd. 3, München, S. 179-189.
- Werner, O. (2022): *Wissenschaft „in jedem Gewand?“ Von der „Reichsarbeitsgemeinschaft für Raumforschung“ zur „Akademie für Raumforschung und Landesplanung“ 1935 bis 1955*. Wallstein Verlag.
- Wiswede, G. (1977): *Rollentheorie*. Urban-Taschenbücher: Bd. 259. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ziemer, G. (2013): *Komplizenschaft*. Neue Perspektiven auf Kollektivität. Bielefeld: Transkript Verlag.
- ZKL (2021): *Zukunft Landwirtschaft*. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft. Online verfügbar unter <http://www.bmel.de/goto?id=89464>. Zuletzt geprüft am 13.12.2022.
- Zukunftsinstitut (2022): *Die Megatrends*. Online verfügbar unter <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends>. Zuletzt geprüft am 21.07.2022.

Anhang

Tabelle 6: Übersichtstabelle Sample Gruppendiskussionen

Merkmal/Item	Absolut	Prozent
1) Alter (n=109):		
Durchschnitt (in Jahren)	48	
Minimum bis Maximum (in Jahren)	20 bis 75	
2) Höchster Berufsabschluss (n=124):		
Ohne beruflichen Abschluss	2	2%
Berufsausbildung	49	38%
Fachschulausbildung/Meisterin	45	35%
Hochschul-/Universitätsabschluss	28	22%
keine Angabe	4	3%
3) Fachbereich Berufsausbildung (n=122; Mehrfachnennungen):		
Landwirtschaft	40	31%
Hauswirtschaft	41	32%
Anderer Bereich	59	46%
keine Angabe	4	13%
4) Familienstand (n=122):		
ledig	20	16%
verheiratet	99	77%
verwitwet	1	1%
geschieden	2	2%
keine Angabe	6	5%
5) Soziale Absicherung (n=123; Mehrfachnennungen):		
Keine Absicherung	5	4%
Landwirtschaftliche Alterskasse	71	55%
Eigene Alterssicherung	70	55%
Eigenes Vermögen	35	27%
Andere Absicherung	17	13%
6) Stellung im Betrieb (n=125; Mehrfachnennungen):		
Betriebsleiterin	34	27%
Partnerin vom Landwirt mit gemeinsamer Führung des Betriebes	35	27%
Partnerin vom Landwirt mit eigenem betrieblichem Verantwortungsbereich	22	17%
Partnerin vom Landwirt mit Schwerpunkt Haushaltsführung	25	20%
Partnerin vom Landwirt mit außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit	22	17%
Mitarbeitende Familienangehörige	34	27%
Altenteilerin	17	13%
Mögliche Hofnachfolgerin	11	9%
Sonstiges (Bitte angeben)	2	2%
keine Angabe	3	2%
Betriebsleiterin	34	27%
Partnerin vom Landwirt mit gemeinsamer Führung des Betriebes	35	27%
Partnerin vom Landwirt mit eigenem betrieblichem Verantwortungsbereich	22	17%
Partnerin vom Landwirt mit Schwerpunkt Haushaltsführung	25	20%
Partnerin vom Landwirt mit außerbetrieblicher Erwerbstätigkeit	22	17%

Mitarbeitende Familienangehörige	34	27%
Altenteilerin	17	13%
(Mögliche) Hofnachfolgerin	11	9%
Sonstiges (Bitte angeben)	2	2%
keine Angabe	3	2%
7) Größe der bewirtschafteten Fläche (n=119):		
Durchschnitt (ha)	183	
Minimum bis Maximum (ha)	1 bis 3.000	
davon Eigentum (n=109):		
Durchschnitt (ha)	64,6	
Minimum bis Maximum (ha)	0 bis 1.300	
8) Betriebsschwerpunkt (n=123; Mehrfachnennungen):		
Gemischtbetrieb	27	21%
Ackerbau	64	50%
Milchvieh	51	40%
Mutterkühe, Schafe o. ä.	11	9%
Schweine und/oder Geflügel	26	20%
Gartenbau	4	3%
Dauerkulturen (Wein/Obst/Hopfen...)	26	20%
Viehhaltende Betriebe	88	69%
keine Angabe	5	4%
9) Rechtsform des Betriebes (n=125; Mehrfachnennungen):		
Einzelunternehmen	85	66%
davon im Haupterwerb	47	37%
davon im Nebenerwerb	10	8%
Personengesellschaft (GbR, KG, OHG)	42	33%
Juristische Person (GmbH, Genossenschaft, AG)	7	5%
keine Angabe	3	2%
10) Ökologische Bewirtschaftung? (n=73)		
Ja	12	9%
Nein	61	48%
keine Angabe	55	43%
11) Anteil der Frauen, die auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aufwuchsen (n=120):		
auf landwirtschaftlichem Betrieb aufgewachsen	81	63%
nicht auf landwirtschaftlichem Betrieb aufgewachsen	39	30%
12) Anteil Mitglieder in Landesverband des Deutschen LandFrauenverbandes (n=88):		
Mitglied	59	46%
kein Mitglied	29	23%

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 7: Übersichtstabelle Sample Einzelinterviews

	Merkmal/Item	Absolut	Prozent
1)	Alter (n=57)		
	Durchschnitt (in Jahren)	42	
	Minimum (in Jahren)	20	
	Maximum (in Jahren)	78	
2)	Fachbereich Berufsausbildung (Mehrfachnennungen) (n=53)		
	Landwirtschaft	33	58%
	Hauswirtschaft	8	14%
	Anderer Bereich	16	28%
	Keine Angabe	4	7%
3)	Familienstand (n= 53)		
	ledig	14	25%
	verheiratet	37	65%
	verwitwet	1	2%
	geschieden	1	2%
	keine Angabe	4	7%
4)	Soziale Absicherung (Mehrfachnennungen) (n=54)		
	Landwirtschaftliche Alterskasse	28	49%
	Eigene Alterssicherung	35	61%
	Eigenes Vermögen	22	39%
	Keine	2	4%
	Andere Absicherung	13	23%
	Keine Angabe	3	5%
5)	Größe der bewirtschafteten Flächen (ha) (n=54)		
	Durchschnitt (ha)	203	
	Minimum (ha)	0,45	
	Maximum (ha)	2200	
6)	Betriebsschwerpunkt (Mehrfachnennungen) (n=46)		
	Ackerbau	16	28%
	Milchvieh	24	42%
	Mutterkühe/Schafe etc.	1	2%
	Veredlung (Schweine/Geflügel)	11	19%
	Gemischt	0	0%
	Gartenbau	1	2%
	Dauerkulturen (Wein/Obst/Hopfen etc.)	4	7%
	Legehennen	1	2%
	keine Angabe	11	19%
7)	Viehhaltende Betriebe	36	63%
8)	Ökologische Bewirtschaftung?	16	28%
9)	Rechtsform (Mehrfachnennungen) (n=54)		
	Einzelunternehmen	39	68%
	davon Haupterwerb	21	37%
	davon Nebenerwerb	5	9%
	Personengesellschaft (GbR, KG, OHG)	15	26%
	Juristische Person (GmbH, Genossenschaft, AG)	3	5%
	keine Angabe	3	5%

10) Einkommensquellen des Haushaltes (Mehrfachnennungen) (n=54)		
Landwirtschaft	48	84%
Direktvermarktung	20	35%
Hofeigene Verarbeitung	8	14%
Beherbergung und Gastronomie	7	12%
Energie (Wind/Biogas etc.)	15	26%
Lohnarbeit und kommunale Dienste	9	16%
Andere Einkommensquellen	18	32%
keine Angabe	3	5%

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 8: Merkmale der im Rahmen der Angestelltenstudie interviewten Frauen

Position	Bundesland	Betriebsart	Anmerkung
Auszubildende	Baden-Württemberg	Heumilchbetrieb, Demeter	
Auszubildende	Niedersachsen	Milchviehbetrieb, bio	
Auszubildende	Niedersachsen	Milchviehbetrieb, konventionell	
Auszubildende	Sachsen	Demeter-Betrieb	
Auszubildende (Ausbildung abgebrochen)	Schleswig- Holstein/Brandenburg	Demeter-Betrieb	
2 Melkerinnen (ungelernt), Teilzeit	Schleswig-Holstein	Milchvieh, konventionell	Durchführung im Rahmen von Case Study 1
Herdenmanagerin, Teilzeit	Schleswig-Holstein	Milchvieh, konventionell	Durchführung im Rahmen von Case Study 1
Herdenmanagerin	Niedersachsen	Milchvieh, konventionell	
Herdenmanagerin	Niedersachsen	Milchvieh, konventionell	
Landwirtin	Nordrhein-Westfalen	Sauenbetrieb, konventionell	
Landwirtin, geringfügig beschäftigt	Niedersachsen	Landschaftspflege, Ziegenhaltung, Gemüsebau, konventionell	
4 Mitarbeiterinnen von Agrargenossenschaften	Thüringen	Tierproduktion, Verkauf, Verwaltung, konventionell	Durchführung im Rahmen von Case Study 2
Ungelernte Mitarbeiterin	Bayern	Alp und Milchziegen mit Hofkäserei, konventionell	
Verkaufskraft, geringfügig beschäftigt	Rheinland-Pfalz	Weinbau, Verkauf, konventionell	
Agrarbetriebswirtin, Assistentin der Geschäftsführung einer GmbH	Mecklenburg- Vorpommern	Milchvieh, Mutterkühe, Energie (Biogas), konventionell	Durchführung im Rahmen von Case Study 3
Verwaltungsangestellte einer GmbH	Mecklenburg- Vorpommern	Milchvieh, Mutterkühe, Energie (Biogas), konventionell	Durchführung im Rahmen von Case Study 3
Verwaltungsangestellte einer GmbH	Mecklenburg- Vorpommern	Fleischrinder, Milchkühe, konventionell	

Quelle: Eigene Darstellung