



Foto: niceyray/iStock/Getty Images Plus via Getty Images

Zwischen Herd und Herdenmanagement

Das mediale Bild von Frauen in der Landwirtschaft ist geprägt von Stereotypen. Doch wie geht es Frauen auf den Höfen Deutschlands tatsächlich? Aus den Erkenntnissen von fast vier Jahren intensiver Forschungsarbeit leitet das Wissenschaftlerteam nun konkrete Handlungsempfehlungen ab, um die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern.

Das dominierende Thema, das in allen Bereichen der Studie als übergeordnete Instanz über den Einzelergebnissen steht, ist das der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft. Wie wird Geschlechtergerechtigkeit eigentlich bemessen? Der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen gilt weltweit in Politik und Forschung als Indikator für die Geschlechtergerechtigkeit und den sozioökonomischen Status eines Landes (Agarwal et al. 2021). Beim Blick auf die Besitzverhältnisse von landwirtschaftlichen Flächen in Deutschland zeigt sich allerdings eine Datenlücke. Zwar gibt die Agrarstatistik Auskunft über die Leitung von landwirtschaftlichen Betrieben, nicht aber über den Landbesitz nach Geschlechtern. Alternativ kann auch der Frauenanteil bei Betriebsleitungen betrachtet werden, allerdings spiegelt dieser nicht die Eigentumsverhältnisse an Land und Produktionsmitteln wider und ist damit nur eingeschränkt aussagefähig in Hinblick auf bestehende Macht- und Besitzverhältnisse.

Gender Gap

In Deutschland werden fast 90 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern

geleitet (Destatis 2021). Warum ist der Frauenanteil so niedrig? Durch die Analyse der Interviews und Gruppendiskussionen konnten Antworten auf diese Frage gefunden werden. Die Analyse der qualitativen Daten ergab hohe Zugangsbarrieren für Frauen sowie für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger:

- verinnerlichte Vorstellungen von Geschlechtercharakteren und geschlechtsspezifischen Arbeitsbereichen sowie ein heteronormatives Bild vom „Familienbetrieb“ mit einem Mann als Familienoberhaupt und Betriebsleiter und einer Frau, die sich vor allem um Haushalt und Kinder kümmert;
- patrilineare Vererbungspraxis, die vor allem Männern die Hofnachfolge ermöglicht;
- geschlechtsspezifische Sozialisation und damit einhergehend die Weitergabe von landwirtschaftlichen und technischen Kompetenzen und Wissen vor allem an männliche Nachkommen;
- erschwerter Zugang zur Landwirtschaft für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger durch hohen Kapitalbedarf, wenig Förderprogramme und schlechte Verfügbarkeit von Flächen

Die Autorinnen

M.Sc. Janna Luisa Pieper

Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume, Göttingen
jannaluisa.pieper@uni-goettingen.de

Dr. Christine Niens

Georg-August-Universität Göttingen, Lehrstuhl für Soziologie ländlicher Räume, Göttingen
cniens@uni-goettingen.de

- erschwerte außerfamiliäre Hofübergabe an Frauen aufgrund traditioneller Vorstellungen der abgebenden Generation, die oft einen männlichen Nachfolger erwartet;
- Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen bei der (Ein-)Heirat: Die Leitungsrolle wird wie selbstverständlich an den Mann abgegeben und die Frau übernimmt den Bereich der Care-Arbeit.

Empowerment

Aus den gewonnenen qualitativen Daten der Studie lassen sich Anhaltspunkte zur Stärkung von Hofnachfolgerinnen finden. Um den elterlichen Betrieb übernehmen zu können, stellt die Erweiterung des landwirtschaftlichen Wissens und der praktischen Kompetenzen eine Erfolgsstrategie der anstrebenden Hofnachfolgerinnen dar. Dabei entscheiden sich die potenziellen Nachfolgerinnen, die von ihren Eltern nicht landwirtschaftlich sozialisiert wurden, eher für ein Studium in Agrarwissenschaften als für eine Ausbildung in diesem Bereich. Dies liegt unter anderem daran, dass sie befürchten, dass von ihnen als potenzielle Hof-

nachfolgerinnen auf dem Ausbildungsbetrieb erwartet werden könnte, dass sie bereits sicher Maschinen bedienen könnten. Manche jungen Frauen absolvieren zusätzliche Lehrgänge, um zum Beispiel das Treckerfahren unabhängig von ihren Vätern zu erlernen.

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

Darüber hinaus ist die Trennung von Arbeit/Besitz und Liebe (Bock, Duden 1977) eine weitere wichtige Ermächtigungsstrategie für Frauen auf dem Weg zur Betriebsleitung. So sorgen sie dafür, dass sie nicht in die Falle der Retraditionalisierung tappen. Aus diesen Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass es dringend Empowerment von Hofnachfolgerinnen bedarf: beispielsweise in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten sowie Mentoring-Programmen.

Gesundheitsgefahren

Ein sehr wichtiges und in der Forschung bisher unterrepräsentiertes Thema ist das der Frauengesundheit. Die Landwirtschaft ist nach wie vor ein Sektor, in dem viel und anstrengende körperliche Arbeit geleistet wird. Dies kann zu körperlicher Belastung, zu Erkrankungen und Verschleißerscheinungen führen.

Es bedeutet aber auch, dass die Unfallgefahr erhöht ist. Insbesondere im direkten Umgang mit Tieren passieren in der Landwirtschaft die meisten Unfälle (SVLFG 2021). Für Frauen ergeben sich aus den speziellen Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft ganz eigene Problembereiche:

- Zoonosen (die zur Unfruchtbarkeit führen können);
- Umgang mit Substanzen, die sich auf die Fruchtbarkeit auswirken können;
- erhöhter Arbeitsschutz während der Schwangerschaft;
- erschwelter Wiedereinstieg nach Schwangerschaft.

Die empirischen Untersuchungen haben ergeben, dass nur ein geringes Bewusstsein und wenig Aufklärung über die Gefahren für Frauen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten vorhanden ist. Der richtige Umgang, beispielsweise mit fruchtbarkeitsrelevanten Substanzen sowie die Gefahren, die von Zoonosen (insbesondere für Frauen) ausge-

hen, 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 zum Beispiel unsachgemäßen Umgang mit Hormonpräparaten 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 oft nur lasch umgesetzt werden.

Kind oder Kuh?

Gerade auf landwirtschaftlichen Betrieben ist es nicht immer einfach, Beruf und Familie zu trennen. Je nach Position der Frau auf dem Betrieb ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Studienergebnisse zeigen, dass mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen, andere Familienangehörige und Betriebsleiterinnen ein großes Arbeitspensum bewältigen und zusätzlich die überwiegende Verantwortung für die Care-Arbeit tragen. Gerade nach der Geburt von Kindern findet häufig eine Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen hin zu Hausarbeit und weg von Leitungsaufgaben statt.

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 bei der Kinderbetreuung erhalten. Ihnen stellt sich dann oft die Frage: „Kind oder Kuh?“ beziehungsweise: „Betriebsleitung oder Mutterrolle?“. Manche der befragten Frauen entschieden sich deshalb gegen eine Hofübernahme oder gegen Kinder. Urlaub und Freizeit sind bei den befragten Frauen ein rares

Gut, sie wünschen sich eine verbesserte Work-Life-Balance. Die Untersuchungen ergaben zudem, dass bei vielen Frauen ein Informationsdefizit bei den Themen Mutterschutz, Elterngeld und Kinderkrankentage besteht.

Angestelltenstudie

Insgesamt legen die im Rahmen der Angestelltenstudie durchgeführten Analysen eine Vielzahl von Handlungsfeldern und Problemlagen von familienfremden ständig angestellten Frauen ohne Leitungsfunktion und Auszubildenden in der Landwirtschaft offen. Dabei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass es sich um explorative Untersuchungen handelt, die nur erste Einblicke in die Lebens- und Arbeitssituation angestellter Frauen und Auszubildender liefern können.

Als wichtige Aspekte stechen die Themen der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, die geringe Lohnzufriedenheit, die zum Teil hohen Belastungen in Kombination mit zu kurzen Erholungsphasen, Unsicherheiten beziehungsweise Sorgen um eine hinreichende Alterssicherung und die hohe intrinsische Motivation der familienfremden Angestellten und Auszubildenden hervor. So zeigt sich beispielsweise, dass die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz derzeit in der Landwirtschaft noch nicht verwirklicht ist und Vorurteile und Stereotype in weiten Teilen immer noch Bestand haben. Auch verdeutlichen die durchgeführten Interviews, dass die intrinsische Motivation vieler Frauen so hoch ist, dass dafür sogar ein als unangemessen empfundenes Gehalt und zum Teil sehr belastende Arbeitsbedingungen akzeptiert werden.

Link
Angestelltenstudie: <https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/112552>

Es wird jedoch gleichzeitig deutlich, dass die Arbeitsbedingungen in der Landwirt-

schaft einschließlich der Bezahlung verbessert werden müssen – sowohl zur Förderung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wie auch unter dem Gesichtspunkt der Nachwuchsgewinnung. Dies könnte auch zur Verbesserung des häufig als negativ empfundenen Images der Landwirtschaft beitragen und helfen, Hindernisse für junge Frauen abzubauen, einen landwirtschaftlichen Beruf zu erlernen. Gerade junge Frauen sind vermehrt nicht mehr bereit, dauerhaft auf hinreichend Freizeit zur Sicherung ihrer Work-Life-Balance zu verzichten und erwarten moderne Arbeitsbedingungen sowie die Wertschätzung ihrer Kompetenzen. Angesichts des demografisch bedingten Rückgangs von Nachwuchskräften ist der Landwirtschaft daher anzuraten, sich stärker an den Wünschen und Bedürfnissen weiblicher Angestellter und Auszubildender zu orientieren, denn allein durch männliches Arbeitskräftepotenzial wird der steigende Bedarf an familienfremden Arbeitskräften voraussichtlich nicht zu decken sein.

Ausblick

Die Forschungsergebnisse zeigen, dass für eine geschlechtergerechte Landwirtschaft

zuerst das Durchbrechen von traditionellen Geschlechterrollen nötig ist. 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 Empowerment von Hofnachfolgerinnen, eingetragenen Frauen, Quereinsteigenden und potenziellen (leitenden) Angestellten. Dies kann in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten sowie durch Mentoring-Programme und niedrigschwellige Förderprogramme für Existenzgründerinnen und -gründer erfolgen.

Es genügt allerdings nicht, ausschließlich Frauenförderung zu betreiben. Die Ergebnisse der BMEL-Studie verdeutlichen, dass ein Diskurs über veraltete Geschlechterbilder und Rollenstereotypen in der Landwirtschaft überfällig ist. Dieser könnte bei der Sensibilisierung für geschlechterneutrale Sozialisation von Kindern und Jugendlichen auf Familienbetrieben beginnen und die Rolle von Landwirtinnen und Landwirten als faire und (geschlechter-)gerechte Arbeitgeber einschließen. Denn eine geschlechtergerechte Landwirtschaft geht alle an.



Zu einer geschlechtergerechten Landwirtschaft gehört auch eine gleichwertige und unabhängige finanzielle Absicherung.

Literatur

- Agarwal, B.; Anthwal, P.; Mahesh, M. (2021):** How many and which women own land in India? Inter-gender and intra-gender gaps. *The Journal of Development Studies*, 57(11), S. 1807-1829.
- Bock, G.; Duden, B. (1977):** Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.), *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen*, Juli 1976, Berlin, S. 118-199.
- Destatis (2021):** Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. *Landwirtschaftszählung 2020*.
- SVLFG (2021):** Weniger Unfälle, weniger Unfalldote. URL: <https://www.svlfg.de/pm-unfallzahlen-2020> (Abruf: 31.10.2022).



Werden traditionelle Geschlechterrollen überwunden, eröffnen sich neue Handlungsspielräume.