

Mehr Frauen in die Betriebsleitung: Geschlechtergerechtigkeit endlich herstellen

Frauen in der Landwirtschaft sind heute bestens ausgebildet. Doch nur 11 % der Betriebe haben offiziell weibliche Leitungen, immerhin 18 % geben Frauen als Hofnachfolgerinnen an.¹ Dem gegenüber stehen viele Hofaufgaben und auch potenzielle Junglandwirtinnen und Existenzgründerinnen, die gerne einen Betrieb übernehmen möchten. Gerade Frauen bringen als Innovationstreiberinnen neue Impulse auf landwirtschaftliche Betriebe. Ihr gesamtes Potenzial zu heben, ist allein angesichts des Fachkräftemangels für die Zukunftsfähigkeit der heimischen Landwirtschaft und der ländlichen Räume unentbehrlich.

Viele Frauen streben die Betriebsleitung an, müssen ihr Ziel aber aufgrund struktureller Hemmnisse noch zu oft aufgeben. Für den Deutschen LandFrauenverband (dlv) ist klar, dass jede Familie und jeder Betrieb individuelle Lösungen finden muss. Jede Frau, die das Ziel verfolgt, sollte aber Betriebsleiterin werden können.

Frauen tragen in vielfältigen Funktionen und Rollen zum Betriebserfolg bei. Dies muss sich endlich auch in der Agrarstatistik widerspiegeln. Die faktische gemeinsame Betriebsführung, andere Rechtsformen als Einzelunternehmen, gewerbliche Nebenbetriebe und landwirtschaftliche Existenzgründungen werden nicht darin erfasst. Damit zeichnen die offiziellen Zahlen ein verzerrtes Bild der Frauen in der Landwirtschaft.

Rollenverständnisse überwinden – Care-Arbeit fair verteilen

Tradierte Geschlechterbilder stellen auf dem Weg in die Betriebsleitung viel zu häufig eine Barriere für Frauen dar, auch wenn ein Wandel spürbar ist. Töchter in landwirtschaftlichen Familien werden nach wie vor deutlich wahrscheinlicher Hofnachfolgerinnen und Betriebsleiterinnen, wenn sie entweder Einzelkind sind oder ausschließlich Schwestern haben.² Hier braucht es einen ehrlichen Diskurs über Rollenverständnisse und eine Sensibilisierung der übergebenden Generation. Eltern sollten ihren Kindern geschlechterunabhängig alle Facetten der Landwirtschaft von klein auf näherbringen. Sie sollten sich insbesondere ihre eigene Vorbildwirkung bewusst machen und mit allen Nachkommen ergebnisoffen über die Hofübergabe sprechen.

Frauen kennen Barrieren, wie reproduzierte Geschlechterbilder oder geschlechterdifferenzierte Sozialisation meist aus eigener Erfahrung. Diese sind auch ein Grund, warum in vielen landwirtschaftlichen Familien die Aufgaben nach wie vor nach traditionellem Muster zwischen den Partner*innen verteilt werden. Natürlich soll jedes Paar selbst über Vereinbarkeitsfragen entscheiden. Die LandFrauen möchten aber gezielt auch Männer für die bestehenden strukturellen Barrieren sensibilisieren. Sie sollen sich ermutigt fühlen, selbst alte Rollenbilder zu überwinden und zukunftsfähige Partnerschaftsmodelle zu leben. Dieser Diskurs muss auch in den Lehrplänen landwirtschaftlicher Berufs- und Hochschulen verankert werden.

¹ Destatis (2021): Landwirtschaftszählung 2020.

² 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. S. 109-110. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut.

Aktiv für Familien im ländlichen Raum

Der Deutsche LandFrauenverband e.V. (dlv) ist der bundesweit größte Verband für Frauen, die auf dem Lande leben, und deren Familien. Ziel ist, die Lebensqualität und die Arbeitsbedingungen im ländlichen Raum zu verbessern. Der dlv vertritt die politischen Interessen aller Frauen in ländlichen Regionen und den Berufsstand der Bäuerinnen. 450.000 Mitglieder, 12.000 Ortsvereine, 22 Landesverbände bilden zusammen ein starkes Netzwerk. Der Verband nutzt seine gesellschaftliche Kraft, um die soziale, wirtschaftliche und rechtliche Situation der Frauen zu verbessern. Präsidentin ist Petra Bentkämper.

Die Studie Frauen.Leben.Landwirtschaft gibt klare Hinweise, dass sich Frauen auch aufgrund der schwierigen Vereinbarkeit zu einer Entscheidung zwischen Betriebsleitung und Kindern gezwungen sehen. Haushalt und Familie sind nach wie vor überwiegend Frauendomänen, das gilt auch für Betriebsleiterinnen und Geschäftsführerinnen. Hier möchte der dlV Frauen sensibilisieren, sich frühzeitig über externe Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren und Schwangerschaft und Elternzeit zu planen. Es steht ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot unterschiedlicher Träger zur Verfügung, das es zu nutzen gilt.

Klare Absprachen bezüglich der Arbeitsverteilung in Betrieb, Haushalt und Familie nach der Geburt des Kindes, die Delegation von Aufgaben an externe Dienstleister, sowie die Konzentration auf die Führungsaufgabe helfen. Dazu gehört, auch finanzielle Aufwendungen für Haushaltshilfe oder Tagesmutter einzuplanen. Bei der SVLFG Versicherte können für den Mutterschutzzeitraum oder bei attestierter Arbeitsunfähigkeit einen Antrag auf Betriebshilfe stellen. Finanzielle Einbußen können beispielsweise auch über das Elterngeld abgedeckt werden, das auch von Selbstständigen beantragt werden kann.

Für eine verbesserte Vereinbarkeit fordert der dlV überdies die Politik auf, die Infrastruktur in den ländlichen Räumen familienfreundlich auszubauen. Flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ausreichende Schulbusverbindungen und die Einführung der Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen sind hier zu nennen.

Frauen auf dem Weg in die Betriebsleitung stärken und unterstützen

Um Frauen auf ihrem Weg in die Betriebsleitung Mut zu machen und Sicherheit zu geben, ist der Austausch mit Gleichgesinnten und Vorbildern in geschützten Räumen äußerst hilfreich. Daher ist die Förderung von Frauennetzwerken und Mentoring-Programmen unbedingt auszubauen. Es braucht mehr sichtbare Vorbilder in der Betriebsleitung sowie Existenzgründerinnen, die die Vereinbarkeit von Betrieb und Familie vorleben.

Maßgeschneiderte Bildungsangebote sind für alle Zielgruppen von Hofnachfolgerinnen über Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen bis hin zu Existenzgründerinnen wichtig. Die übergeordneten Ziele der unternehmerischen Handlungskompetenz und des Empowerments lassen sich beispielsweise über modulare Weiterbildungsangebote, den Ausbau der landwirtschaftlichen Gründungslehre und ein gefördertes Unternehmerinnen- bzw. Gründungscoaching erreichen. Unternehmerische Schlüsselqualifikationen müssen generell verpflichtender Teil in der landwirtschaftlichen Berufs- und Hochschulbildung werden.

Der bundesweite Aus- und Aufbau von sozioökonomischen Beratungsstrukturen nach dem Vorbild der Landwirtschaftskammer Niedersachsen ist politisch voranzutreiben.

Im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit sind spezifische Frauenförderprogramme in der Landwirtschaft notwendig. Frauen gründen eher in Teilzeit, mit weniger Kapital und mehr unkonventionellen Ideen. Das Förderprogramm „Innovative Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum“ in Baden-Württemberg stellt einen guten Ansatz dar. Eine Auflage ähnlicher Programme in anderen Bundesländern, co-finanziert über die 2. Säule der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP), ist wünschenswert.

Die Landwirtschaft bietet in ihrer ganzen Vielfalt große Verwirklichungsmöglichkeiten für Frauen, die einen Betrieb im ländlichen Raum übernehmen oder gründen möchten. Der dlV fordert die Politik vehement dazu auf, die viel bemühte Planungssicherheit für alle Betriebszweige rasch herzustellen. Denn die Übernahme eines landwirtschaftlichen Betriebs muss auch für Frauen eine langfristige, berufliche und wirtschaftliche Perspektive sein.

Deutscher LandFrauenverband e.V.
Claire-Waldoff-Str. 7 | 10117 Berlin
T 030 28 44 929 -10
www.landfrauen.info
info@landfrauen.info