



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

BAND 103 | Ausgabe 2

Agrarwissenschaft
Forschung

Praxis

Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft – Beschäftigungsstruktur, Berufsbildung und Entwicklung auf dem Weg zur Gleichstellung

Susanne Padel, Zazie von Davier, Sebastian Neuenfeldt

Inhalt

1	Einleitung	2
2	Datengrundlage	3
2.1	Landwirtschaftszählungen und Agrarstrukturerhebungen	3
2.2	Sonderauswertung der Landwirtschaftszählung 2020 zu den von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben	4
3	Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland	5
3.1	Beschäftigungsstruktur und regionale Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte	5
3.2	Teilzeitbeschäftigung und außerbetrieblicher Erwerb	8
3.3	Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung	9
4	Frauen in Führungspositionen auf landwirtschaftlichen Betrieben	11
4.1	Eigenschaften der von Frauen geführten Betriebe	12
4.1.1	Rechtsform und sozialökonomische Betriebstypen	12
4.1.2	Betriebsgröße	13
4.1.3	Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Bewirtschaftungsform	15
4.1.4	Bedeutung von Einkommenskombinationen	17
4.2	Altersstruktur und Erwerbssituation	19
4.2.1	Altersstruktur	19
4.2.2	Dauer der Betriebsführung	20
4.2.3	Teilzeitbeschäftigung und geleistete Arbeitsstunden der Betriebsleitung	20
4.3	Landwirtschaftliche Berufsbildung und Berufswahl	22
5	Entwicklungen bei der Beschäftigung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	25
5.1	Entwicklungen der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte nach Geschlecht seit 1999	25
5.2	Entwicklung der weiblichen Betriebsleitung und Hofnachfolge in Deutschland	28
5.2.1	Entwicklung der weiblichen Betriebsleitung	28
5.2.2	Entwicklung der weiblichen Hofnachfolge in Deutschland	29
6	Fazit	30
	Zusammenfassung	33
	Summary	33
	Literatur	34

1 Einleitung

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein bekanntes Ziel der Bundesregierung und ein Grundprinzip der Europäischen Union, auch für die Landwirtschaft (BMFSFJ, 2018; OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2002). Wie ist es aktuell im Bereich der deutschen Landwirtschaft um dieses Ziel bestellt? Welche Informationen zu anerkannten Gleichstellungsindikatoren liefert die amtliche Statistik und an welchen Punkten bleiben noch Datenlücken bestehen? Ziel dieses Beitrages ist es anhand von Daten der Landwirtschaftszählung 2020 die Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland darzustellen und für die Landwirtschaft relevante Gleichstellungsindikatoren zu analysieren. Um die aktuelle Situation einordnen zu können, soll darüber hinaus ein Blick auf Veränderungen in der Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft seit dem Jahr 1999 geworfen werden.

Die Europäische Kommission wies schon 2002 in einer Broschüre darauf hin, wie wichtig eine solide Datenbasis für die Verwirklichung der Gleichstellung in der Landwirtschaft ist (OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2002). Allerdings lassen sich aus der amtlichen Agrarstatistik nur begrenzt Informationen über die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft ableiten (PÖSCHL, 2004: S. 1017).

Die OECD empfiehlt ihren Mitgliedsstaaten für eine zielgerichtete Politikgestaltung im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter, die Daten- und Evidenzlücken zu schließen. Diese Empfehlungen betreffen auch den Nahrungsmittelsektor einschließlich der landwirtschaftlichen Urproduktion (OECD, 2023). So kann die Leistung von Frauen im Nahrungsmittelsektor sichtbar gemacht werden, und auch Missstände, wie zum Beispiel ein ungleicher Zugang von Frauen und Männern zu Ressourcen wie Land, werden deutlich und können politisch adressiert werden (GINER ET AL., 2022).

Statistische Daten zu relevanten Gleichstellungsindikatoren wertet für die Bundesrepublik Deutschland das Statistische Bundesamt (DESTATIS, 2024) aus. Es systematisiert diese in die Kategorien „Partizipation“, „Bildung und Berufswahl“, „Erwerbsleben und Einkommen“, „Sorgearbeit“ und „Gesundheit“, auf die dieser Beitrag Bezug nimmt.

Im Rahmen der amtlichen Statistik in Deutschland werden bereits einige geschlechtsspezifische Daten zur Landwirtschaft erhoben (DESTATIS, 2021c). Als Datenquellen stehen zur Verfügung: die Landwirtschaftszählungen bzw. Agrarstrukturerhebungen, aber auch die Ergebnisse des Testbetriebsnetzes und die Statistik der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Gartenbau und Forsten – die letzteren beiden werden hier nicht betrachtet. Im folgenden Beitrag werden einige gleichstellungsrelevante Indikatoren für die Landwirtschaft auf Grundlage der Landwirtschaftszählung 2020 und weiterer Quellen analysiert.

Für den Bereich *Partizipation* werden der Anteil weiblicher Arbeitskräfte auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen (Beschäftigungsstruktur), Frauen in Führungspositionen in der Landwirtschaft und deren Zugang zur Ressource Land als Betriebsleiterin oder Hofnachfolgerin betrachtet.

Aus den Daten zur Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen ergeben sich zwar Hinweise auf Unterschiede in der geleisteten *Sorgearbeit* von Frauen und Männern, aber genaue Angaben fehlen. Der Umfang der im Haushalt des Betriebsinhabers oder der Betriebsinhaberin geleisteten Arbeit für landwirtschaftliche Einzelunternehmen wird seit dem Jahr 2010 in der Landwirtschaftszählung nicht mehr erhoben. Somit fehlen statistisch gesicherte Daten zu einem möglichen Gender Care Gap.

Für den Bereich *Bildung und Berufswahl* liefert die Agrarstatistik Daten zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in der landwirtschaftlichen Berufsbildung und zum Ausbildungsstand von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern.

Zusätzlich wird anhand von Daten zu Einkommensquellen noch der Beitrag von Frauen zu Innovation in der Landwirtschaft kurz betrachtet.

Die Bereiche *Einkommen* im Hinblick auf möglicherweise unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) mit den daraus folgenden Konsequenzen für die Alterssicherung (Gender Pension Gap) sowie *Gesundheit* lassen sich mit Hilfe der verwendeten Quellen nicht betrachten.

Nach einer kurzen Einführung zu den verwendeten Datenquellen (Abschnitt 2) wird im dritten Abschnitt die Bedeutung von Frauen als Familien-, saisonalen und ständigen Arbeitskräften in der Landwirtschaft dargestellt. Dies beinhaltet auch die Bedeutung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie regionale Unterschiede in der Beschäftigung von Frauen und Männern. Der Schwerpunkt liegt auf Frauen als Familienarbeitskräfte und ständige Arbeitskräfte; Saisonarbeitskräfte werden nur am Rande betrachtet. Der vierte Abschnitt stellt statistische Daten zu Frauen als Betriebsleiterin/Geschäftsführerin vor, wie u.a. die strukturellen Eigenschaften der von Frauen geführten Betriebe, sowie persönliche Aspekte wie Alter und Berufsausbildung. Zur Einordnung von Veränderungen werden im fünften Abschnitt Entwicklungen in der Beschäftigung von Frauen in der Landwirtschaft und bei der Übernahme von Führungspositionen seit 1999 dargestellt, bevor im letzten Abschnitt ein kurzes Fazit folgt.

2 Datengrundlage

2.1 Landwirtschaftszählungen und Agrarstrukturerhebungen

Zuletzt wurde in Deutschland im Jahr 2020 eine Landwirtschaftszählung (im folgenden LZ) durchgeführt – als Kombination einer Haupterhebung auf allen landwirtschaftlichen Betrieben und

einer Stichprobenerhebung für ausgewählte Merkmale. Landwirtschaftszählungen erfolgen in einem zehnjährigen Turnus. Sie werden durch die Agrarstrukturerhebung (ASE) ergänzt, eine alle drei bis vier Jahre stattfindende Erhebung, die in den Jahren 2023 und 2013 als Stichprobenerhebung umgesetzt wurde. Mit diesen Erhebungen werden die Anforderungen der Statistikverordnungen zu integrierten Statistiken zu landwirtschaftlichen Betrieben der Europäischen Union (EU) abdeckt (Destatis, 2021c: S. 4). In der Landwirtschaftszählung und den Agrarstrukturerhebungen werden Daten zu den Arbeitskräften getrennt nach Geschlecht erhoben und zum Teil auch geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

In der LZ 2020 wurden zwar einige Merkmale der Beschäftigungsstruktur im Rahmen der Haupterhebung erfasst – diese umfasste 262 776 landwirtschaftliche Betriebe. Viele Informationen zur Beschäftigungsstruktur wurden jedoch nur in einer als repräsentativ geltenden Stichprobe (76 993 Betriebe) erhoben und auf alle Betriebe hochgerechnet (263 441 Betriebe insgesamt). Hierzu gehören u. a. Daten zu den betrieblichen Arbeitskräften. Zwischen den beiden Datensätzen ergeben sich geringe Unterschiede in Bezug auf die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe. Die Ergebnisse der Landwirtschaftszählung 2020 stellen überwiegend die Datengrundlage für die Darstellung der Beschäftigungsstruktur im dritten Abschnitt dieses Beitrags dar.

Um die aktuelle Ausprägung von Gleichstellungsindikatoren in der Erwerbssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben einordnen zu können, kann ein Blick auf die Entwicklung dieser Indikatoren hilfreich sein. Die Entwicklung ausgewählter Indikatoren wird in den Abschnitten 5.1 und 5.2 anhand von Zeitreihen aus den seit 1999 veröffentlichten Daten der Statistischen Bibliothek (www.statistischebibliothek.de) analysiert. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass sich die Erhebungsmethodik für einige Merkmale im Zeitablauf geringfügig geändert hat. Trotz allem geben diese Zeitreihen einen guten Einblick über Veränderungen, die im Bereich der Beschäftigung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben stattgefunden haben.

2.2 Sonderauswertung der Landwirtschaftszählung 2020 zu den von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben

Standardveröffentlichungen der Landwirtschaftszählungen und der Agrarstrukturerhebungen enthalten zwar einige Informationen zu Frauen in der Betriebsleitung bzw. Geschäftsführung landwirtschaftlicher Betriebe, sie geben aber nur wenig Auskunft über die Eigenschaften der von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betriebe. Um diese Datenlücke zu schließen, wurden vertiefte Analysen in einem der Forschungsdatenzentren (FDZ) der Statistischen Ämter der Länder und des Bundes durchgeführt. Auch VOGEL (2016) verwendete Daten aus der Landwirtschaftszählung für einen detaillierten Vergleich von Betrieben mit weiblicher und männlicher Betriebsleitung in Schleswig-

Holstein (VOGEL, 2016). Allerdings wurden im Jahr 2020, anders als im Jahr 2010, nicht mehr alle Arbeitskräfte Merkmale für alle landwirtschaftlichen Betriebe, sondern zum Teil nur für eine Stichprobe erhoben.

Daten aus dem Personaldatensatz der LZ 2020 wurden eigens für die dem Beitrag zugrundeliegende Sonderauswertung mit Daten aus dem Betriebsdatensatz der LZ 2020 verschnitten und daraus eine neue Variable „weibliche Betriebsleitung“ gebildet. Die Analysen wurden z. T. im Rahmen der Stichprobenerhebung durchgeführt und im Anschluss auf alle Betriebe hochgerechnet. Wenn für ein Merkmal die Ergebnisse auch aus der Vollerhebung vorlagen, wurde diese bevorzugt verwendet. Dies wird in den entsprechenden Abschnitten angegeben.

Die Daten für einige wenige Merkmale konnten vom FDZ aus Datenschutzgründen nicht freigegeben werden. Das FDZ ist dazu verpflichtet, Mikrodaten gemäß den Bestimmungen des Bundesstatistikgesetzes (BStatG) so bereitzustellen, dass keine Identifikation einzelner Fälle möglich ist. Das bedeutet, dass sämtliche vom FDZ veröffentlichte Ergebnisse vollständig anonymisiert sein müssen.

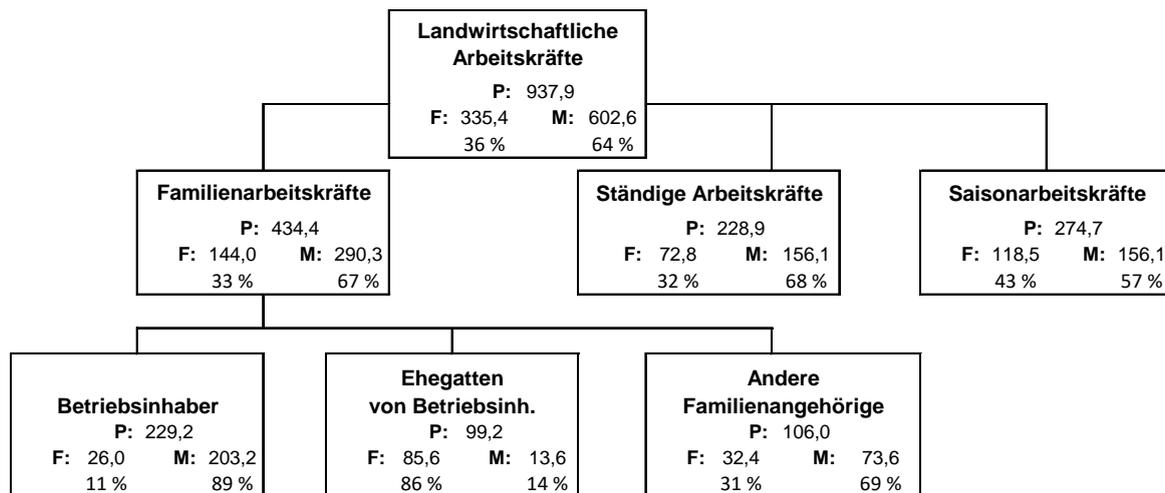
3 Frauen als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland

3.1 Beschäftigungsstruktur und regionale Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte

Im Jahr 2020 gab es laut Landwirtschaftszählung ca. 263 000 Betriebe, auf denen insgesamt 937 900 Personen beschäftigt waren. Von den auf diesen Betrieben arbeitenden Personen waren rund 335 400 Frauen; dies entspricht einem Frauenanteil von rund 36 % an allen Arbeitskräften (AK).

Die Arbeitskräfteerhebung unterscheidet Familienarbeitskräfte, ständige Arbeitskräfte und Saisonarbeitskräfte (siehe Abbildung 1). Familienarbeitskräfte gibt es per Definition nur in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen. Das heißt jedoch nicht, dass es sich bei den anderen Rechtsformen nicht auch um familiengeführte Unternehmen handeln kann. Zur Kategorie der Familienarbeitskräfte gehören neben den Betriebsinhaber*innen sowohl die mitarbeitenden Ehegattinnen bzw. Ehegatten als auch andere Familienarbeitskräfte. Der Begriff Betriebsleiter / Geschäftsführer wird in der Landwirtschaftszählung synonym verwendet. Sie können den Gruppen der Familienarbeitskräfte und der ständigen Arbeitskräfte zugehören. Sie können angestellt oder nicht angestellt sein. Im Folgenden wird aus Lesbarkeitsgründen nur der Begriff Betriebsleiter oder Betriebsleiterin verwendet. Personen, die auf Betrieben leben, aber nicht im Betrieb beschäftigt sind, werden in der Arbeitskräfteerhebung nicht erfasst. Dies kann z. B. für Ehegattinnen gelten, die nicht im Betrieb mitarbeiten, aber Aufgaben im landwirtschaftlichen Haushalt

übernehmen, oder auch für Altenteiler, die ebenfalls im Haushalt des Betriebsinhabers beschäftigt sein können.



(P = 1 000 Personen, F = Frauen, M = Männer)

Abbildung 1: Beschäftigungsstruktur nach Frauen und Männern im Jahr 2020

Anm.: Familienarbeitskräfte und ihre Unterkategorien werden in der Landwirtschaftszählung nur auf Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen ausgewiesen. In anderen Rechtsformen gehören sie zur Kategorie der ständigen oder saisonal beschäftigten Arbeitskräfte. Die Zahlen einschließlich Dezimalstellen und Rundung entsprechen der Veröffentlichung.

Quelle: DESTATIS (2021a).

Der Frauenanteil ist bei den Saisonarbeitskräften mit 43 % am höchsten, gefolgt von den Familienarbeitskräften mit 33 %. Betrachtet man alle in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen, so gehört absolut mit 144 000 Beschäftigten der größte Teil zu den Familienarbeitskräften. Unter den weiblichen Familienarbeitskräften sind jedoch die Positionen von Frauen und Männern sehr unterschiedlich verteilt: So sind nur 11 % der betriebsinhabenden Person weiblich aber 86 % der Ehepartner des Betriebsinhabers. 31 % der mitarbeitenden Familienangehörigen sind Frauen, hierzu gehören u. a. die potentiellen Hofnachfolgerinnen.

Von den 26 000 Betriebsinhaberinnen leiten 85 % ihren Betrieb selbst, während bei Männern dieser Anteil bei 96 % liegt.

Betrachtet man nur die Gruppe der familienfremden Arbeitskräfte, so wird deutlich, dass Frauen in der Landwirtschaft häufiger saisonal als ständig beschäftigt sind. In Punkto Gleichstellung kann eine saisonale Beschäftigung darauf hinweisen, dass es sich um eine prekäre Beschäftigungssituation handelt, die sich auch auf die soziale Sicherung der Frau negativ auswirkt. Es ist aber auch möglich, dass die betroffenen Frauen noch einer anderen Beschäftigung nachgehen und die saisonale Beschäftigung die Hauptbeschäftigung ergänzt.

Bei der Art der Beschäftigung der Frauen – wie auch der Männer – in der Landwirtschaft gibt es deutliche regionale Unterschiede. Diese hängen nicht nur mit der Größe der Betriebe, sondern vor allem mit den betrieblichen Produktionsschwerpunkten und der Rechtsform zusammen (Abbildung 2).

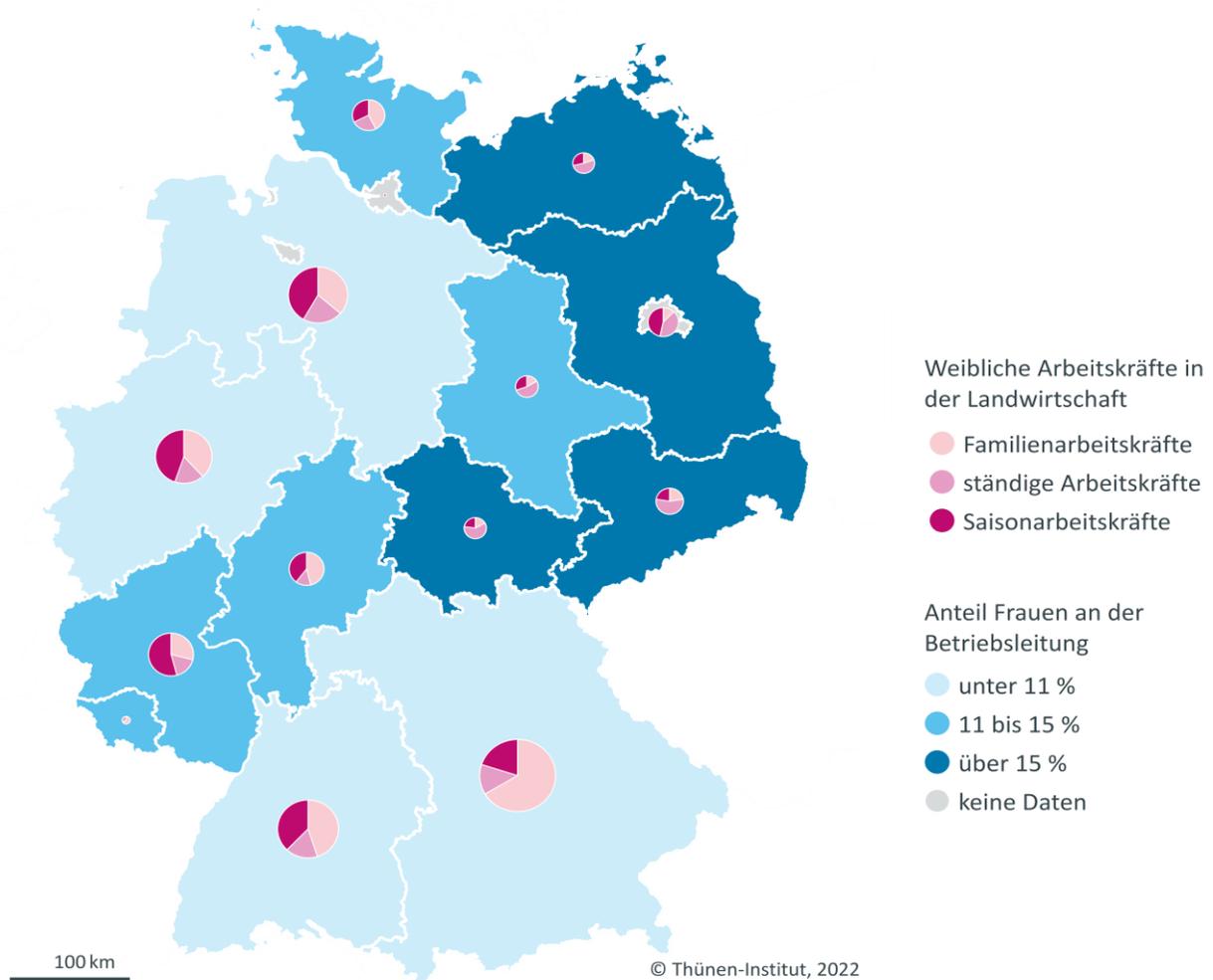


Abbildung 2: Regionale Verteilung der weiblichen Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Quelle: DAVIER ET AL. (2023) nach DESTATIS (2021a) Tabelle 611.2T und eigenen Berechnungen.

So werden im Anbau von Sonderkulturen (Obst, Gemüse, Wein) mehr Saisonarbeitskräfte benötigt als zum Beispiel in der Milchviehhaltung. Außerdem unterscheiden sich die Betriebe, u. a. historisch bedingt, zwischen Norden und Süden und Osten und Westen. Im Süden gibt es noch mehr kleinstrukturierte Familienbetriebe als im Norden. In den ostdeutschen Bundesländern sind deutlich mehr Betriebe zu finden, die mit angestellten Arbeitskräften auf größeren Flächen wirtschaften (NIEBERG und FORSTNER, 2019). Die Beschäftigung von ausländischen Frauen als Saisonarbeitskräfte in Sonderkulturbetrieben wird in Bezug auf die Vor- und vor allem der Nachteile temporärer und zirkulärer Migration an verschiedener Stelle diskutiert (SCHNEIDER und PARUSEL, 2011). Aus der vorliegenden Statistik kann nicht abgelesen werden, aus welchen Herkunftsländern die beschäftigten

Frauen kommen, und ob die Saisontätigkeit neben einer weiteren möglicherweise sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit ausgeübt wird.

3.2 Teilzeitbeschäftigung und außerbetrieblicher Erwerb

Die Teilzeitquote ist ein wichtiger Indikator der Gleichstellung (DESTATIS, 2024), da sich zumindest bei den abhängig Beschäftigten Teilzeitbeschäftigung auf die soziale Absicherung im Alter auswirkt und einen Hinweis auf eine ungleiche Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern geben kann. Wie in vielen anderen Berufen arbeiten auch in der Landwirtschaft Frauen häufiger in Teilzeit als Männer, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Landwirtschaft auch bei Männern vergleichsweise hoch liegt. Im Jahr 2020 waren nämlich 71 % aller Arbeitskräfte in der Landwirtschaft im Jahr 2020 teilzeitbeschäftigt. Bei den weiblichen Arbeitskräften lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 82 %, bei den männlichen Arbeitskräften bei 65 %. Zurückzuführen ist dies vor allem auf einen hohen Anteil an Saisonarbeitskräften und an Nebenerwerbsbetrieben. Dies sind Betriebe, in denen weniger als die Hälfte des Jahresnettoeinkommens des Betriebsinhabers und seines Ehepartners aus dem landwirtschaftlichen Betrieb bezogen wird. Sie machen 57 % der Betriebe in der Rechtsform Einzelunternehmen aus.

In der Kategorie der ständig beschäftigten Arbeitskräfte ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten deutlich höher als in der Kategorie der Familienarbeitskräfte. In dieser Kategorie arbeiteten 2020 39 % der weiblichen und 63 % der männlichen Arbeitskräfte in Vollzeit, während es bei den Familienarbeitskräften nur 23 % der Frauen und 39 % der Männer waren. Bezogen auf die Familienarbeitskräfte geht offenbar der überwiegende Teil der Frauen und auch der Männer einer weiteren – möglicherweise auch unbezahlten – Beschäftigung nach. Die Daten der Landwirtschaftszählung geben keine Auskunft darüber, warum die weiblichen Familienarbeitskräfte häufiger in Teilzeit auf dem Betrieb arbeiten als die männlichen Familienarbeitskräfte. Ein Grund könnte sein, dass sie die Hauptlast für Hausarbeit und Kinder tragen (siehe auch DAVIER ET AL., 2023).

Die landwirtschaftliche Tätigkeit ist für über ein Drittel der Familienarbeitskräfte nicht die einzige Form der Erwerbstätigkeit. Laut Landwirtschaftszählung 2020 waren 34,9 % der Familienarbeitskräfte noch außerhalb des Betriebs erwerbstätig; veröffentlichte Zahlen nach Geschlecht liegen dazu für 2020 nicht vor (DESTATIS, 2021a; Tabelle 0630R). In Nebenerwerbsbetrieben lag dieser mit 50,9 % der Familienarbeitskräfte erwartungsgemäß höher als in Haupterwerbsbetrieben. 45,4 % der Betriebsinhaber waren noch außerbetrieblich erwerbstätig, während es bei Ehepartnern des Betriebsinhabers bzw. der Betriebsinhaberin nur 28,1 % waren. Da der überwiegende Teil der Ehepartner des Betriebsinhabers weiblich ist, gibt der hohe Teilzeitanteil bei den weiblichen Familienarbeitskräften, zusammengenommen mit der geringeren außerbetrieblichen

Erwerbsbeteiligung in dieser Kategorie, einen Hinweis auf einen Gender-Care-Gap in landwirtschaftlichen Familienbetrieben.

Auf Betrieben mit Einkommenskombinationen, hierzu zählen Tätigkeiten, mit denen, neben der Herstellung landwirtschaftlicher Produkte, zusätzliche Umsätze erzielt werden, wie z. B. Direktvermarktung, erneuerbare Energie und Pensions- und Reitsportpferdehaltung, sind 57 % aller Familienarbeitskräfte auch in den Einkommenskombinationen tätig, der größte Teil (96 %) davon ist teilzeitbeschäftigt. Bei den ständigen Arbeitskräften ist der Anteil der Beschäftigung in Einkommenskombinationen deutlich geringer und liegt nur bei 31 %, aber auch hier ist der weitaus größte Anteil in Teilzeit beschäftigt (89 %) (DESTATIS, 2021a; Tabelle 610R). Diese Angaben werden nicht nach Geschlecht veröffentlicht, aber der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten lässt vermuten, dass Frauen hier eine wichtige Rolle spielen (siehe auch Abschnitt 4.1.4 zur Bedeutung von Einkommenskombination auf von Frauen geleiteten Betrieben).

3.3 Arbeitskräfte nach betriebswirtschaftlicher Ausrichtung

Der Frauenanteil der beschäftigten Arbeitskräfte in Betrieben der Landwirtschaft oder des Gartenbaus unterscheidet sich zwischen den verschiedenen betriebswirtschaftlichen Ausrichtungen. In Gartenbaubetrieben und in Pflanzenbauverbundbetrieben liegt er höher als im Durchschnitt aller Betriebe; in Ackerbau- und Veredlungsbetrieben sowie in Pflanzenbau-Viehhaltungsverbundbetrieben etwas niedriger als der Durchschnitt (Tabelle 1).

Tabelle 1:
Arbeitskräfte in der Landwirtschaft nach Geschlecht und betriebswirtschaftlicher Ausrichtung im Jahr 2020

Betriebswirtschaftliche Ausrichtung	Betriebe (in '000 Betrieben)	Arbeitskräfte (in '000 Personen)	davon		Anteil weiblich
			männl.	weibl.	
Ackerbau	87,1	279,4	189,6	89,8	32,1 %
Gartenbau	5,7	84,0	43,5	40,5	48,2 %
Dauerkulturen	18,1	109,1	68,9	40,1	36,8 %
Futterbau	108,4	282,0	184,5	97,5	34,6 %
Veredlung	15,7	47,4	32,2	15,3	32,3 %
Pflanzenbauverbund	2,8	49,2	25,4	23,8	48,4 %
Viehhaltungsverbund	5,0	17,2	11,2	5,9	34,3 %
Pflanzenbau-Viehhaltungsverbund	20,2	69,7	47,3	22,4	32,1 %
Betriebe insgesamt	263,44	937,9	602,6	335,4	35,8 %

Quelle: DESTATIS (2021a) Tabelle 0601.3R

Dies könnte zum einen ein Hinweis darauf sein, dass bestimmte Arbeitsbereiche wie Gartenbau oder Tierhaltung von Frauen als Wirkungsort bevorzugt werden. Dafür spricht, dass sich ein ähnliches Muster auch bei den von Frauen geführten Betrieben zeigt (siehe 4.1.3). Es könnte zum anderen aber auch darauf hindeuten, dass Frauen häufiger in bestimmten Bereichen der Landwirtschaft eingesetzt werden.

Die unterschiedlichen Frauenanteile in den betriebswirtschaftlichen Ausrichtungen deuten auf eine zusätzliche horizontale Segregation innerhalb des Berufsfelds Landwirtschaft hin. Unter horizontaler Segregation auf dem Arbeitsmarkt wird verstanden, wenn die Geschlechter sich nicht gleichmäßig auf den Beruf / das Berufssegment verteilen. Berufe mit einem sehr hohen Männeranteil werden als männerdominierte Berufe, Berufe mit einem sehr hohen Frauenteil als frauendominierte Berufe bezeichnet (IAB, 2024). Dass es sich in der Landwirtschaft um ein horizontal segregiertes Berufsfeld handelt, wird durch eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit vom November 2018 unterstützt: So war der Frauenanteil in der Gruppe der abhängig in der Landwirtschaft Beschäftigten mit 31 % deutlich geringer als bei allen Beschäftigten (49 %), allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen den Berufsgruppen: In zwei grünen Berufsgruppen ist der Frauenanteil deutlich höher als im Durchschnitt: in der Pferdewirtschaft (62 %) und in der Tierpflege (58 %). Am geringsten ist der Frauenanteil mit 11 % in der Forst- oder Jagdwirtschaft sowie in der Landschaftspflege (BMEL, 2020). Frauen arbeiten demnach eher mit Tieren einschließlich Pferden als in der Forst- und Jagdwirtschaft oder im Ackerbau.

4 Frauen in Führungspositionen auf landwirtschaftlichen Betrieben

Ein weiterer wichtiger Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in Führungspositionen (DESTATIS, 2024). Im Jahr 2020 betrug laut Arbeitskräfteerhebung der Frauenanteil an Führungspositionen über alle Berufsgruppen 28,9% (ebenda).

Laut Landwirtschaftszählung 2020 ist in der Landwirtschaft der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch geringer als im Durchschnitt aller Berufsgruppen: Im Jahr 2020 wurden nämlich bundesweit nur 10,8% der Betriebe von Frauen geleitet (DESTATIS, 2021a). Auch gibt es deutliche regionale Unterschiede. So finden sich überdurchschnittlich viele Betriebsleiterinnen in den ostdeutschen Bundesländern, dort werden bis zu 19% der Betriebe von Frauen geleitet (siehe Abbildung 2 in Kapitel 3.1). Damit steht die Landwirtschaft nicht alleine: In der obersten Ebene von Führungspositionen in der deutschen Privatwirtschaft war in allen ostdeutschen Bundesländern der Frauenanteil höher als in den westdeutschen Bundesländern (BMFSFJ, 2020). Dies begründet sich mit der unterschiedlichen Erwerbstradition von Frauen und Männern auf dem früheren Bundesgebiet verglichen mit dem Gebiet der ehemaligen DDR, die bis in die heutige Zeit hineinwirken: Schon zu DDR-Zeiten war die Erwerbsquote von Frauen deutlich höher als in Westdeutschland und mehr Frauen waren vollzeitbeschäftigt. Frauen aus Ostdeutschland gründeten im Mittel früher eine Familie und ihr Erwerbsleben wird nach der Geburt von Kindern kürzer unterbrochen als der von westdeutschen Frauen. Außerdem ist die Abdeckung mit einer Ganztagsbetreuung für Kinder in Ostdeutschland, trotz eines Abbaus nach der Wende höher als in Westdeutschland. Diese Rahmenbedingungen wirken sich auf die Möglichkeit der Wahrnehmung von Führungspositionen aus (BMFSFJ, 2015).

Mit Bezug auf die landwirtschaftlichen Arbeitskräfte unterscheidet die Landwirtschaftszählung Betriebsleitung von Betriebsinhaberschaft (DESTATIS, 2017):

- Als Betriebsleiter / Geschäftsführer wird nach DESTATIS (2017) die Person definiert, die den landwirtschaftlichen Betrieb leitet, also alle Aufgaben zur laufenden Steuerung des Betriebes (Planung, Entscheidung, Organisation und Kontrolle) wahrnimmt. Sie kann zur Gruppe der Familienarbeitskräfte oder zur Gruppe der ständigen Arbeitskräfte gehören.
- Betriebsinhaber ist diejenige Person, für deren Rechnung der Betrieb bewirtschaftet wird, ohne Rücksicht auf die jeweiligen individuell gestalteten Eigentumsverhältnisse. Betriebsinhaber werden nur für Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen ausgewiesen.

Oft hat die gleiche Person sowohl die Betriebsinhaberschaft als auch die Betriebsleitung eines landwirtschaftlichen Betriebes inne, aber es gibt auch hier Unterschiede zwischen Männern und Frauen (siehe Abschnitt 3.1). Zunächst werden im folgenden Abschnitt – beruhend auf der in Abschnitt

2.2 dargestellten Sonderauswertung – einige strukturelle Eigenschaften der von Frauen geführten Betriebe sowie soziodemographische Charakteristika von Betriebsleiterinnen dargestellt.

4.1 Eigenschaften der von Frauen geführten Betriebe

4.1.1 Rechtsform und sozialökonomische Betriebstypen

Im Jahr 2020 verantworteten laut Officialstatistik 28 412 Frauen die Leitung landwirtschaftlicher Betriebe (Tabelle 2). Der größte Teil dieser Frauen führt diese in der Rechtsform des Einzelunternehmens. Dies ist nicht verwunderlich, denn der weit überwiegende Teil der landwirtschaftlichen Betriebe, wird – trotz des anhaltenden Strukturwandels und komplexer werdender Unternehmensstrukturen (NIEBERG und FORSTNER, 2019) als Einzelunternehmen geführt. Auch männliche Betriebsleiter führen überwiegend landwirtschaftliche Betriebe als Einzelunternehmen. Dem hohen Anteil an Einzelunternehmen an den landwirtschaftlichen Betrieben insgesamt entspricht auch, dass nach eigenen Berechnungen insgesamt 90 % der Betriebsleiterinnen Familienarbeitskräfte und nur 10 % ständig im Betrieb beschäftigte Arbeitskräfte sind. Der Frauenanteil an der Betriebsleitung liegt in Betrieben der Rechtsform „Personengemeinschaften/Personengesellschaften“ mit 9,4% geringer als in Einzelunternehmen. In Betrieben der Rechtsform „Juristische Personen“ liegt der Frauenanteil hingegen höher als in Einzelunternehmen (14,3%). Betriebe der Rechtsform juristischer Personen liegen häufiger in den neuen Bundesländern und dort sind bis heute Frauen häufiger in Führungspositionen als im früheren Bundesgebiet zu finden. Der Frauenanteil in den unterschiedlichen Rechtsformen liefert auch einen ersten Hinweis auf die Betriebsgröße, die von Frauen verantwortet wird: Es deutet sich an, dass Frauen eher kleinere Betriebe (Einzelunternehmen) oder sehr große Betriebe (juristische Personen) und weniger häufig Betriebe mittlerer Größe leiten (siehe Abschnitt 4.1.2).

Bestimmte agrarstatistische Informationen werden nur für Betriebe der Rechtsform Einzelunternehmen erhoben, u. a. die Erwerbsform: Durchschnittlich führen 43 % der Betriebsleiter*innen von Einzelunternehmen diese im Haupterwerb – d. h. mehr als die Hälfte des Jahresnettoeinkommens des Betriebsinhabers und seines Ehepartners wird aus dem landwirtschaftlichen Betrieb bezogen – und 57 % im Nebenerwerb. Der Anteil von Frauen, die landwirtschaftliche Einzelunternehmen im Haupterwerb führen, liegt insgesamt etwas niedriger als bei Männern. Und zwar führen nur 34 % aller Betriebsleiterinnen landwirtschaftliche Einzelunternehmen im Haupterwerb, während 45 % aller männlicher Betriebsleiter Haupterwerbsbetriebe leiten. VOGEL (2016) berichtete aus Schleswig-Holstein von einem Betriebsleiterinnenanteil in Nebenerwerbsbetrieben von 54 %, beruhend auf Daten der Landwirtschaftszählung 2010. Seitdem ist

der Anteil der im Nebenerwerb von Frauen bewirtschafteten Einzelunternehmen auch in Schleswig-Holstein auf 64 % gestiegen, im Vergleich zu 42 % bei von Männern geführten Einzelunternehmen (DESTATIS, 2021a).

Für die Rechtsform Einzelunternehmen zeigt die Officialstatistik auch, ob der Betrieb von dem Betriebsinhaber oder der Betriebsinhaberin selbst, vom Ehepartner des Betriebsinhabers oder von einem anderen Familienangehörigen (z. B. Sohn, Tante, Nichte) geführt wird. In der LZ 2020 waren 96 % der männlichen Betriebsleiter von Einzelunternehmen auch zugleich die Betriebsinhaber, bei Betriebsleiterinnen lag der Anteil nur bei 89 %. Das heißt im Umkehrschluss, etwas mehr Frauen als Männer leiten relativ gesehen landwirtschaftliche Einzelunternehmen, die ihnen nicht selbst gehören. Weniger als 2 % aller männlichen Betriebsleiter führen das landwirtschaftliche Einzelunternehmen ihres Ehepartners, während 6 % der Betriebsleiterinnen den Betrieb ihres Ehepartners leiten (DESTATIS, 2021, Tab. 0611.2T). Betriebsleiterinnen führen auch häufiger Betriebe anderer Familienmitglieder als das bei Männern der Fall ist (3,2 % im Vergleich zu 1,3 %).

Tabelle 2:
Betriebsleitungen nach Geschlecht in unterschiedlichen Rechtsformen und sozialökonomischen Betriebstypen im Jahr 2020

	Anzahl Personen			Anteil von Frauen und Männern an der Betriebsleitung in Prozent	
	Betriebsleiter insgesamt	Betriebsleiterinnen	Betriebsleiter	Frauenanteil in Prozent	Männeranteil in Prozent
Betriebsleiter*innen	262 776	28 412	234 364	10,8 %	89,2 %
<i>Nach Rechtsform</i>					
Einzelunternehmen	228 259	24 869	203 390	10,9 %	89,1 %
Personengemeinschaft/-gesellschaft	28 570	2 690	25 880	9,4 %	90,6 %
Juristische Personen	5 947	853	5 094	14,3 %	85,7 %
<i>Nach sozialökonomischen Betriebstypen (nur Einzelunternehmen)</i>					
Haupterwerb	99 184	8 448	90 736	8,5 %	91,5 %
Nebenerwerb	129 075	16 421	112 654	12,7 %	87,3 %

Quelle: DESTATIS (2021a) Tab 611.2T

4.1.2 Betriebsgröße

Frauen leiten häufiger kleinere Betriebe als Männer. Tabelle 3 zeigt, dass von Frauen geführte Betriebe eine geringere durchschnittliche Betriebsgröße (gemessen an der landwirtschaftlich genutzten Fläche) als die Betriebe unter männlicher Leitung (46,3 ha im Vergleich zu 66,3 ha) haben. Der Anteil Betriebsleiterinnen ist bei Betrieben von 5 bis 10 ha Größe am höchsten und nimmt dann bis zur

Größenklasse „100 bis 200 ha“ ab (Tabelle 3). Jedoch muss festgestellt werden, dass der Frauenanteil bei Betrieben ab einer Größe von 200 ha wieder ansteigt. 134 Frauen leiteten im Jahr 2020 Betriebe mit einer Flächenausstattung von mehr als 1000 ha. Hier lag der Betriebsleiterinnenanteil bei 9,1 %.

Tabelle 3:
Anteil Betriebsleiterinnen nach Größenklassen der Betriebe und Voll- und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2020

Landwirtschaftlich genutzte Fläche	Anzahl weiblich	% weiblich	davon teilbeschäftigt	% teilbeschäftigt
Unter 5 ha	3 077	14,3 %	2 208	71,8 %
5 bis 10 ha	7 073	15,8 %	5 945	84,1 %
10 bis 20 ha	6 826	13,0 %	5 043	73,9 %
20 bis 50 ha	6 050	9,9 %	3 507	58,0 %
50 bis 100 ha	2 983	6,7 %	1 293	43,3 %
100 bis 200 ha	1 418	5,7 %	564	39,8 %
200 bis 500 ha	636	6,8 %	271	42,6 %
500 bis 1 000 ha	215	8,9 %	74	34,4 %
1 000 und mehr ha	134	9,1 %	44	32,8 %
Insgesamt	28 412	10,8 %	18 949	66,7 %

Quelle: Eigene Berechnung nach Destatis (2021a).

Betriebe mit einer Flächenausstattung über 500 ha sind häufiger als Lohnarbeitsbetriebe organisiert (siehe Tabelle 601R Arbeitskräfteerhebung). Die Betriebsleiter gehören damit wohl öfter zur Gruppe der ständig beschäftigten Arbeitskräfte und eine innerfamiliäre Hofnachfolge im klassischen Sinne ist hier möglicherweise seltener. Außerdem finden sich in den oberen Betriebsgrößenklassen mehr Betriebe in Ostdeutschland, in der Frauen häufiger Führungspositionen u. a. in den ehemaligen Agrargenossenschaften übernommen haben, als dies in Familienbetrieben des früheren Bundesgebiets der Fall war.

Die Sonderauswertung zu den Charakteristika der von Frauen geleiteten Betriebe bestätigen hinsichtlich der Betriebsgrößenverteilung, dass Frauen eher kleinere Betriebe leiten. Dies drückt sich auch im geringeren Standardoutput der von Frauen geführten Betriebe aus.

Auch die Auswertung der Kennzahlen zur Bodennutzung bestätigt die geringere Größe der von Frauen geführten Betriebe. Betriebe mit weiblicher Leitung haben im Durchschnitt weniger Ackerland (48,4 ha im Vergleich zu 61,4 ha für Betriebe mit männlicher Leitung) und weniger Dauerkulturflächen (6,9 ha bei Frauen im Vergleich zu 11 ha bei Männern). Bei der Bewirtschaftung von Grünland- und Waldflächen treten dagegen nur geringere Unterschiede zwischen den Geschlechtern auf.

Der Vergleich der Kennzahlen der Viehhaltung in Großvieheinheiten (GV) zeigt, dass in weiblich geführten Betrieben im Durchschnitt mehr Pferde (13,6 GV/Betrieb) als in Betrieben mit männlicher Leitung (9,6 GV/Betrieb) gehalten werden. Frauen halten aber durchschnittlich weniger Rinder als Männer (53,6 GV/Betrieb vs. 77,1 GV/Betrieb) und weniger Schweine (64,9 GV/Betrieb vs. 83,6 GV/Betrieb). Bei der Haltung von Schafen (6,2 GV/Betrieb bei Frauen vs. 7,9 GV/Betrieb bei Männern) und Geflügel (11,8 GV/ Betrieb vs. 13,4 GV/Betrieb) sind die Unterschiede geringer.

Über alle Tierarten halten Frauen durchschnittlich weniger Großvieheinheiten pro Betrieb als Männer. Auch diese Ergebnisse stehen sicherlich mit der geringeren Durchschnittsgröße der von Frauen geführten Betriebe im Zusammenhang. Die geringere Betriebsgröße und die niedrigeren Viehbestände, die sich in der Folge auch im niedrigeren Standardoutput der von Frauen geleiteten Betriebe ausdrücken, liefern auch eine mögliche Erklärung für höhere Anteile von Teilzeitbeschäftigung und Nebenerwerbslandwirtschaft bei den von Frauen geführten Betrieben. Die Flächenausstattung und Viehbestände bieten den betriebsleitenden Frauen im Durchschnitt nicht die Möglichkeit einen für den Haupterwerb auskömmlichen Betrieb zu führen. Dies ist ein Hinweis auf einen Gender-Pay-Gap zwischen Frauen und Männern in Form von unterschiedlichen Gewinnerzielungsmöglichkeiten der von ihnen geführten Betrieben.

Welche Schlussfolgerungen leiten sich daraus ab? In Bezug auf die innerfamiliäre Hofnachfolge könnten die Ergebnisse darauf hinweisen, dass Frauen häufiger kleine, möglicherweise weniger existenzfähige Betriebe als Männer übernehmen. Die wissenschaftliche Literatur zeigt, dass der Zugang zu Land für Frauen durch die patrilineare Erbfolge, die (noch) in Westeuropa aber auch in anderen Ländern der Welt vorherrscht, beschränkt ist und die größte Zugangsbarriere für Frauen darstellt (DAVIER ET AL., 2023; SHORTALL ET AL., 2017, PIEPER ET AL; 2023).

4.1.3 Betriebswirtschaftliche Ausrichtung und Bewirtschaftungsform

Die Analyse der betriebswirtschaftlichen Ausrichtung zeigt, dass bestimmte Betriebstypen häufiger von Frauen geführt werden (Tabelle 4). Höhere Anteile weiblicher Betriebsleitung gibt es in spezialisierten Gartenbaubetrieben und geringfügig höhere Frauenanteile in Weideviehbetrieben. Hier zeigt sich auch für die weiblichen Führungskräfte, die bereits in unter Punkt 3.3 festgestellte horizontale Segregation in der Landwirtschaft. Ein höherer Anteil weiblicher Leitung wurde auch bei den nicht klassifizierbaren Betrieben gefunden, aber die Anzahl dieser Betriebe ist insgesamt sehr gering. Es ist zu vermuten, dass Betriebe, die einen hohen Anteil Einkommen aus Einkommenskombinationen erwirtschaften in letztere Gruppe gehören. Bei Veredlungsbetrieben, bei Viehhaltungsverbundbetrieben, bei Pflanzenbau-Viehhaltung-Verbundbetrieben und bei

spezialisierten Ackerbaubetrieben waren die Anteile der von Frauen geführten Betriebe geringer als für den Durchschnitt aller Betriebe.

Tabelle 4:
Betriebswirtschaftliche Ausrichtung der weiblich geführten Betriebe im Jahr 2020

	Anzahl Betriebsleiter	davon mit weiblicher Leitung	Anteil weiblicher Leitung
Betriebe insgesamt	262 776	28 412	10,8 %
Spezialisierte Ackerbaubetriebe	87 488	8 689	9,9 %
Spezialisierte Gartenbaubetriebe	5 642	783	13,9 %
Spezialisierte Dauerkulturbetriebe	18 035	2 132	11,8 %
Spezialisierte Futterbaubetriebe (Weideviehbetriebe)	107 078	13 055	12,2 %
Spezialisierte Veredlungsbetriebe	15 571	1 165	7,5 %
Pflanzenbauverbundbetriebe	2 886	272	9,4 %
Viehhaltungsverbundbetriebe	5 057	449	8,9 %
Pflanzenbau–Viehhaltung–Verbundbetriebe	20 814	1 834	8,8 %
Nicht im Klassifizierungssystem erfasste Betriebe*	205	33	16,1 %

Anm.: * wird in den Veröffentlichungen der amtlichen Statistik der Position „1 = Spezialisierte Ackerbaubetriebe“ zugerechnet.

Die Tabelle beruht auf den Daten der Vollerhebung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DOI: 10.21242/41121.2020.00.01.1.1.0, eigene Berechnungen. (Variable C0060UG2)

In der bundesweiten Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben wurde herausgefunden, dass Frauen weniger häufig in Feldarbeit und Maschineninstandhaltung involviert waren als in anderen landwirtschaftlichen Aufgabenbereichen wie Buchhaltung und Stallarbeit (siehe DAVIER ET AL., 2023). Es ist davon auszugehen, dass sich in diesem Tätigkeitsprofil ein tradiertes Rollenbild widerspiegelt, dass noch für einen Großteil der Befragten zutrifft. Die Studie zeigte aber auch, dass potentielle Hofnachfolgerinnen und Betriebsleiterinnen häufiger Feldarbeiten und Maschineninstandhaltung durchführten als Ehepartnerinnen der Betriebsleitung. Es besteht also durchaus das Potential, dass junge Betriebsleiterinnen dieses Rollenbild überwinden und zumindest im landwirtschaftlichen Bereich aktuell noch vorherrschende Geschlechtergrenzen zukünftig überwunden werden. Aus der Statistik lässt sich aber nicht ableiten, ob Frauen landwirtschaftliche Betriebe aufgrund unterschiedlicher Neigungen (oder stereotypischer Rollenbilder) anders ausrichten als Männer oder diese bereits so übernehmen.

Der Anteil weiblicher Leitung ist geringfügig höher bei Betrieben des ökologischen Landbaus als insgesamt (12,9 % im Vergleich zu 10,8 % insgesamt). Dies wird auch in der Befragung der bundesweiten Studie zur Lebens- und Arbeitssituation bestätigt, in der der Anteil von Betriebsleiterinnen in den ökologisch bewirtschafteten Betrieben höher war als in den konventionell bewirtschafteten Betrieben (DAVIER ET AL., 2023).

4.1.4 Bedeutung von Einkommenskombinationen

Im Zusammenhang mit der Förderung der Multifunktionalität der Landwirtschaft und der Erschließung neuer Einkommensquellen für die Menschen im ländlichen Raum wird den Frauen einiges an Innovationskraft zugetraut (PÖSCHL, 2004). Die Ergebnisse bestätigen, dass Betriebe mit Einkommenskombinationen einen höheren Frauenanteil an der Betriebsleitung haben als der Durchschnitt der landwirtschaftlichen Betriebe. Die Landwirtschaftszählung erfasst allerdings nicht, wenn Frauen einen Betriebszweig der Einkommenskombinationen führen, nicht aber den gesamten Betrieb leiten.

Zu den Einkommenskombinationen zählen Tätigkeiten, mit denen, neben der Herstellung landwirtschaftlicher Produkte, zusätzliche Umsätze erzielt werden. In der Landwirtschaftszählung 2020 wurden nur für Einzelunternehmen zusätzlich Einkommenskombinationen auch aus rechtlich ausgelagerten Betrieben berücksichtigt. Von Personengesellschaften und juristische Personen werden explizit nur die Einkommenskombinationen erhoben, die im landwirtschaftlichen Betrieb ausgeübt werden.

Der Anteil der von Frauen geführten Betriebe, auf denen ein bestimmter Betriebszweig der Einkommenskombinationen vorkommt, unterscheidet sich von männlich geführten Betrieben. Den höchsten Frauenanteil in der Betriebsleitung haben Betriebe die Pensions- und Reitsportpferdehaltung als Einkommenskombination betreiben, gefolgt von Fremdenverkehr, Beherbergung und Freizeitaktivitäten (Abbildung 3). Die Bereitstellung von Gesundheits-, Sozial und Bildungsleistungen, Fischzucht und Fischereierzeugung und Direktvermarktung zeigt ebenfalls einen leicht überdurchschnittlichen Anteil weiblich geführter Betriebe. Werden in Betrieben Lohnarbeiten (für Dienstleistungen in- und außerhalb der Landwirtschaft) durchgeführt oder haben Betriebe erneuerbare Energien, so werden sie deutlich seltener von Frauen geführt. Frauen diversifizieren landwirtschaftliche Betriebe folglich anders als Männer.

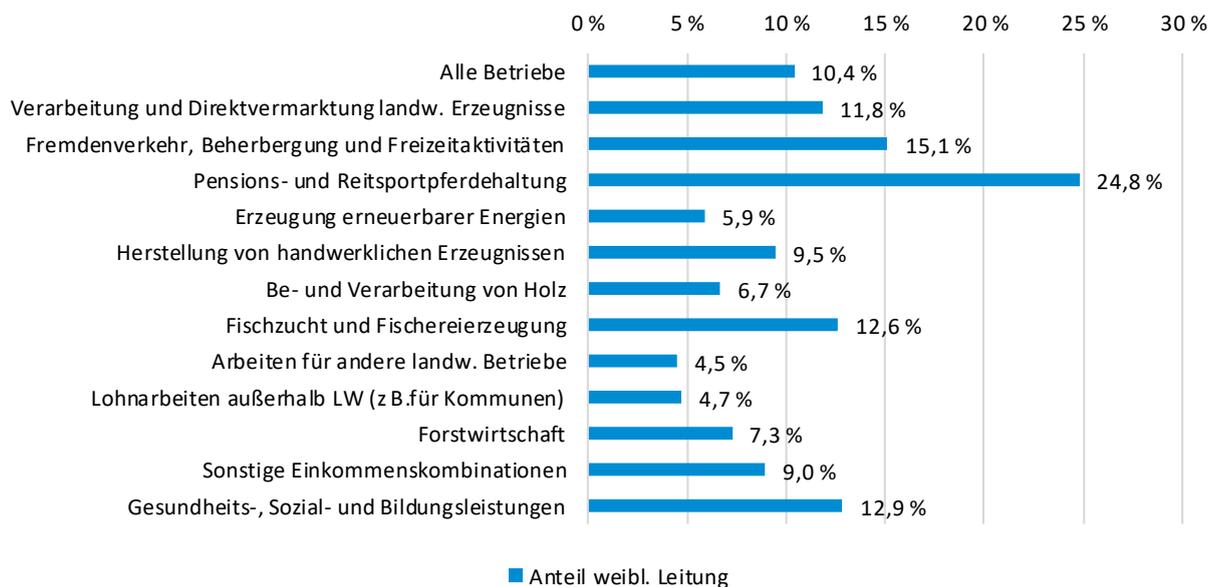


Abbildung 3: Frauenanteil in der Betriebsleitung in Betrieben mit Einkommenskombinationen im Jahr 2020

Anm.: Die Auswertung der Anteile der Betriebe mit weiblicher Leitung beruht auf den hochgerechneten Daten der repräsentativen Stichprobe. Aus Geheimhaltungsgründen konnten die Betriebe, die keine Einkommenskombinationen in den Bereichen „Fremdenverkehr“, „Lohnarbeit“ und „Forstwirtschaft“ haben (Merkmalsausprägung „nein“ in der jeweiligen Einkommenskombination im Erhebungsfragebogen) und Betriebe die Einkommenskombinationen „im landwirtschaftlichen Betrieb UND in einem rechtlich ausgelagerten Betrieb“ haben, nicht ausgewiesen werden. Die Anzahl der Betriebe in der Stichprobe war in diesen Fällen für eine Veröffentlichung zu gering.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DOI: 10.21242/41121.2020.00.01.1.1.0; eigene Darstellung, (Variablen C0612 bis C0622 und C0624)

Die Landwirtschaftszählung 2020 fragte auch nach dem Umsatzanteil, den Betriebe aus Einkommenskombinationen erwirtschaften. Hier zeigt sich, dass mit dem steigenden Umsatzanteil der Einkommenskombinationen auch der Anteil weiblich geführter Betriebe steigt (Tabelle 5). Bei Umsatzanteilen unter 10 % werden 8,3 % der Betriebe weiblich geführt, bei Umsatzanteilen zwischen 50 % und 100 % liegt der Anteil der weiblich geführten Betriebe dagegen mit 14,2 % deutlich über dem Durchschnitt von 10,8 % weiblicher Leitung für alle Betriebe. Auf Betrieben, die von Frauen geführt werden, leisten die Einkommenskombinationen demnach einen höheren Beitrag zum Umsatz.

Tabelle 5:

Anteil des Umsatzbeitrags der Einkommenskombinationen nach Geschlecht der Betriebsleitung im Jahr 2020

Umsatzbeitrag in Prozent	Anzahl Betriebsleiter*innen	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weibliche Leitung
Über 0 bis 10 %	55 592	50 983	4 609	8,3 %
Über 10 bis 50 %	31 486	28 648	2 838	9,0 %
Über 50 bis unter 100 %	23 506	20 176	3 330	14,2 %

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DOI: 10.21242/41121.2020.00.01.1.1.0, eigene Berechnungen. (Variablen C0612 bis C0622 und C0624, hochgerechnete Anteil aufgrund der repräsentativen Stichprobe)

4.2 Altersstruktur und Erwerbssituation

4.2.1 Altersstruktur

Die Zahlen der Sonderauswertung (Variable C0805/C0905) zeigen, dass das Durchschnittsalter der weiblichen Betriebsleiterinnen etwas geringer ist als das der männlichen Betriebsleiter, und zwar um 2,2 Jahre bei Betriebsleiterinnen von Einzelunternehmen und um 0,7 Jahre bei Betriebsleiterinnen anderer Rechtsformen.

Die veröffentlichten Zahlen zur Altersstruktur in der Gruppe der Betriebsleiter*innen zeigen Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Betriebsleitern. In den unteren Altersgruppen (unter 44 Jahren) ist der Frauenanteil relativ gesehen höher als in den oberen Altersgruppen. Am niedrigsten ist der Frauenanteil in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen (Abbildung 3). Dies ist ein Hinweis für einen Wandel hin zu einer größeren Bedeutung weiblicher Betriebsleitung in der Landwirtschaft.

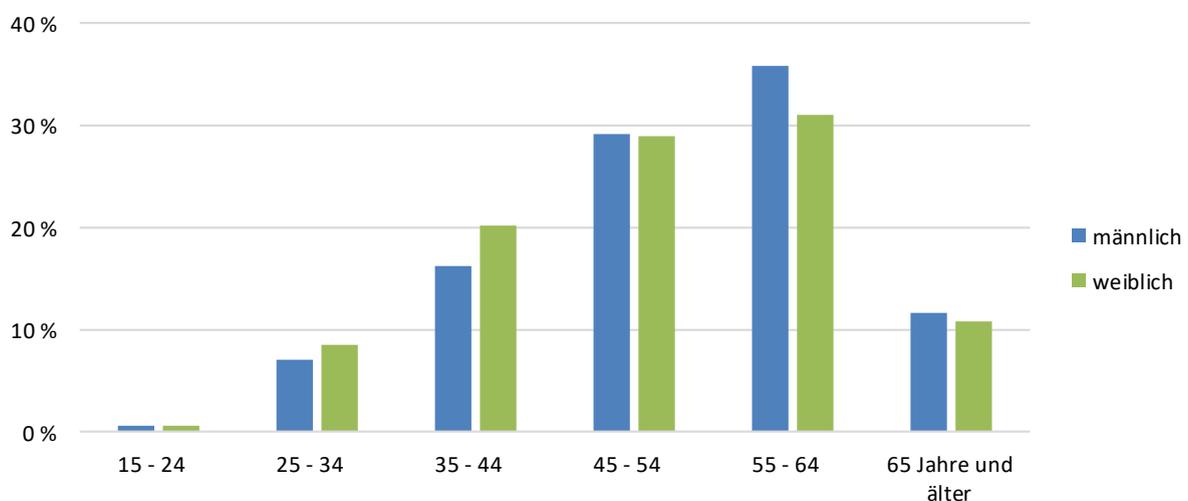


Abbildung 3: Altersstruktur weiblicher Betriebsleiterinnen im Vergleich zu männlicher Leitung im Jahr 2020

Quelle: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Arbeitskräfte, Tabelle 0611.1T.

4.2.2 Dauer der Betriebsführung

Frauen, die landwirtschaftliche Betriebe führen, tun das im Durchschnitt seit kürzerer Zeit als Männer (siehe Tabelle 6). Bei einer Dauer der Betriebsleitung von unter zehn Jahren liegt der Anteil der von Frauen geführten Betriebe überdurchschnittlich hoch, bei einer Dauer von 20 Jahren ist der Betriebsleiterinnenanteil hingegen geringer. Zwei Gründe könnte es dafür geben: Der möglicherweise wichtigste Grund ist, dass zunehmend Frauen landwirtschaftliche Betriebe führen und diese noch nicht so lange in der betriebsführenden Position sind wie das Gros der Männer. Außerdem ist es möglich, dass einige (ältere) Frauen Betriebe erst in einer späteren Lebensphase übernehmen.

Tabelle 6:
Dauer der Betriebsführung von Betrieben mit männlicher und weiblicher Leitung im Vergleich im Jahr 2020

Dauer der Betriebsführung	Betriebsleitung	Männliche Leitung	Weibliche Leitung	Anteil weiblicher Leitung
Unter 10 Jahre	65 637	52 953	12 684	19,3 %
10 bis 20 Jahre	57 633	50 187	7 446	12,9 %
20 Jahre und mehr	139 506	131 224	8 282	5,9 %
Betriebe insgesamt	262 776	234 364	28 412	10,8 %

Quelle: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Arbeitskräfte, Tabelle 06311.3T.

4.2.3 Teilzeitbeschäftigung und geleistete Arbeitsstunden der Betriebsleitung

Für die Kategorie der ständig beschäftigten Arbeitskräfte (siehe Abschnitt 3.2) wurde deutlich, dass weibliche Arbeitskräfte in der Landwirtschaft häufiger in Teilzeit arbeiten als männliche Arbeitskräfte. Wie sich die Teilzeitquote in Führungspositionen bei Männern und Frauen in der Landwirtschaft darstellt und ob es Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der geleisteten Arbeitsstunden gibt, wird im Folgenden analysiert.

Insgesamt werden landwirtschaftliche Betriebe von Frauen häufiger in Teilzeit geführt als von Männern (66,7 % im Vergleich zu 52,4 %). Aber es gibt dabei Unterschiede zwischen den Rechtsformen: Der Anteil der weiblichen teilzeitbeschäftigten Betriebsleiterinnen ist in Einzelunternehmen höher als in Personengesellschaften und in juristischen Personen. Interessanterweise liegt der Grad der Teilzeitbeschäftigung bei Männern und Frauen auf Führungsebene in den Personengesellschaften am geringsten, verglichen mit den anderen Rechtsformen. Möglicherweise bieten besonders große Betriebe, die häufig in der Rechtsform juristischer Personen geführt werden, bessere Möglichkeiten, die Betriebsleitung als Teilzeittätigkeit zu organisieren.

Der Grad der Teilzeitbeschäftigung steht auch in Zusammenhang mit der Betriebsgröße: Bei den kleineren Betrieben ist der Anteil von Betriebsleiterinnen mit Teilzeitbeschäftigung deutlich höher und geht mit wachsender Betriebsgröße zurück. Dass landwirtschaftliche Betriebsleitung insgesamt häufiger keine Vollzeitbeschäftigung mehr ist, zeigt auch der Anteil von 56 % Nebenerwerbsbetrieben an den landwirtschaftlichen Einzelunternehmen (DESTATIS, 2021a).

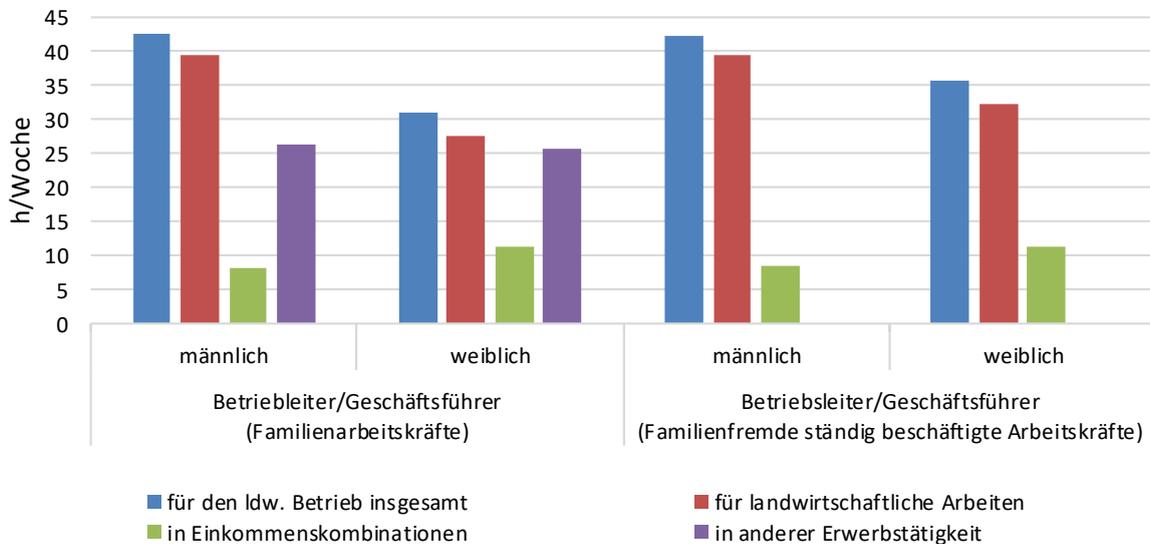


Abbildung 4: Angaben zu den Arbeitsstunden pro Woche von Betriebsleitern*innen/ Geschäftsführer*innen im Jahr 2020

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DOI: 10.21242/41121.2020.00.01.1.1.0, eigene Darstellung. (Variablen C0810 bis C0813 und C0910 bis C0912)

Bei den Arbeitsstunden der Betriebsleitung wird zwischen geleisteten Stunden im landwirtschaftlichen Betrieb insgesamt, für landwirtschaftliche Arbeiten, in Einkommenskombinationen und für Arbeitsstunden in anderer Erwerbstätigkeit (nur für Familienarbeitskräfte) unterschieden (Abbildung 4). Unabhängig vom Geschlecht wird deutlich, dass Betriebsleitungen beiderlei Geschlecht eine sehr hohe Arbeitsbelastung gemessen an den wöchentlichen Arbeitsstunden haben. Während in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit im landwirtschaftlichen Betrieb bei den männlichen Betriebsleitern kaum Unterschiede zwischen Familienarbeitskräften und familienfremden Arbeitskräften bestehen, arbeiten familienfremde Betriebsleiterinnen im Schnitt rund 5 Stunden mehr im landwirtschaftlichen Betrieb als Betriebsleiterinnen, die den Betrieb als Familienarbeitskraft führen. Weibliche Betriebsleiterinnen aus dem Kreis der Familienarbeitskräfte arbeiteten sowohl weniger Stunden im landwirtschaftlichen Betrieb als auch weniger Stunden in anderer Erwerbstätigkeit als Männer. Sie wendeten innerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes weniger Stunden für landwirtschaftliche Tätigkeiten, aber mehr Stunden für Einkommenskombinationen als Männer auf (Abbildung 5). Die geringere durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft hängt sehr wahrscheinlich mit den von Frauen im Haushalt geleisteten Stunden zusammen, die aber in der Landwirtschaftszählung nicht mehr erfasst

werden. Mögliche Gründe für den höheren Anteil der Stunden in Einkommenskombinationen könnte sein, dass Frauen sich etwas Eigenes aufbauen wollen oder dass sie (vermeintlich) Arbeiten in diesen Betriebszweigen besser mit der Carearbeit vereinbaren können (DAVIER ET AL., 2023).

PÖSCHL (2004) bestätigte auf Basis der Zahlen aus der Agrarstrukturerhebung von 2003 eine zu erwartende geschlechterspezifische Rollenverteilung: Der Frauenanteil bei den mit Arbeiten im Haushalt des Betriebsinhabers beschäftigten Personen war erheblich höher als der von Männern. „Auch weibliche Betriebsinhaberinnen arbeiten zu 61 % im Haushalt, während dies nur auf 17 % ihrer männlichen Kollegen zutrif, von den Ehegatten arbeiten nur 29 % der Männer im Haushalt, aber 82 % der Frauen. Im zeitlichen Vergleich wird deutlich, dass der Frauenanteil zwischen 1999 und 2003 zwar abgenommen hatte, aber immer noch ein Vielfaches des entsprechenden Wertes für die Männer erreicht“ (PÖSCHL, 2004: S. 1023).

4.3 Landwirtschaftliche Berufsbildung und Berufswahl

In der Literatur wird angenommen, dass Geschlechterstereotype bei der beruflichen Bildung dazu führen, dass Töchtern im Vergleich zu Söhnen aufgrund ihrer schlechteren fachlichen Eignung die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes weniger zugetraut wird. Die Fokussierung der Eltern im Familienbetrieb auf die Söhne kann dazu führen, dass Töchter eine landwirtschaftliche Ausbildung ausschließen, da sie erwarten, in der Hofnachfolge geringere Chancen als ihre Brüder zu haben (PIEPER ET AL., 2023).

Die Abbildung 5 zeigt die berufliche Bildung von Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern in der Landwirtschaft und/oder im Gartenbau, aufgeführt ist der höchste landwirtschaftliche Bildungsabschluss. Zur land- und gartenbaulichen Ausbildung gehören in der Agrarstrukturerhebung und in der Landwirtschaftszählung auch die Bildungsgänge der Forstwirtschaft, der Tiermedizin, der Tierzucht- und -pflege, der Landtechnik, der Fischzucht sowie der ländlichen Hauswirtschaft, des Weinbaus sowie der Ernährungslehre und verwandter Disziplinen.

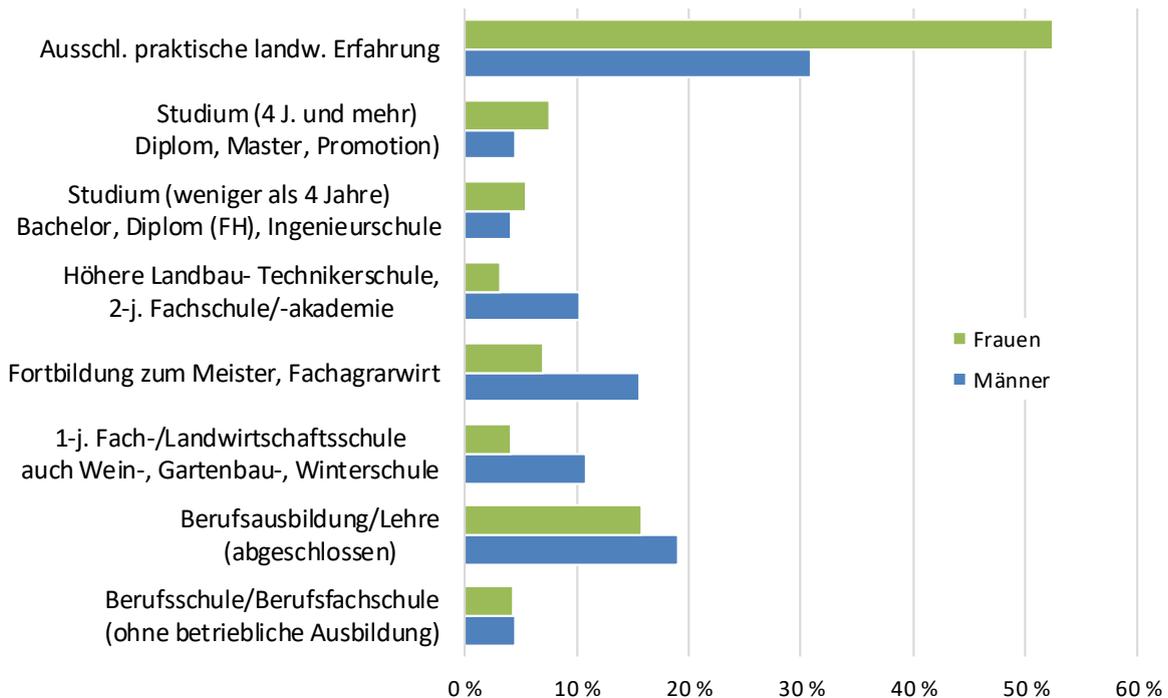


Abbildung 5: Land- und/oder gartenbauliche Berufsbildung der Betriebsleitung/Geschäftsführung im Jahr 2020

Quelle: Fachserie 3 Reihe 2.1.8 Arbeitskräfte, Tabelle 0620T.

Der überwiegende Teil der männlichen Betriebsleiter hat eine fachliche Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft oder nahen Disziplinen vorzuweisen. Rund ein Drittel der männlichen Betriebsleiter verfügt über ausschließlich praktische Erfahrung in der Landwirtschaft, bei den Frauen sind es hingegen über die Hälfte. Männliche Betriebsleiter haben häufiger eine fachspezifische Berufsausbildung, eine Fachschulausbildung und/oder eine Fortbildung zum Meister/Fachagrarwirt absolviert. PIEPER ET AL. (2023) stellten in biographischen Interviews mit Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben aufgewachsen und Hofnachfolgerin oder Betriebsleiterin geworden sind, fest, dass diese sich eher für ein landwirtschaftliches Studium entschieden haben als für eine landwirtschaftliche Berufsausbildung. Frauen berichteten, dass im akademischen Umfeld ein Mangel an land- und produktionstechnischem Wissen, das häufig ihren Brüdern zuteilwurde, besser zu kaschieren wäre als in einer einschlägigen Berufsausbildung (PIEPER ET AL., 2023).

Die Daten der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen in der Tat, dass Betriebsleiterinnen häufiger ein Studium im Agrarbereich absolviert haben als Männer. Zu beachten ist aber, dass auch hier ein regionaler Effekt, der geschlechtsunabhängig ist, in die Statistik hineinspielt: Der Frauenanteil in der Betriebsleitung in Ostdeutschland ist höher als im früheren Bundesgebiet. Zwar war die Berufsbildung in der ehemaligen DDR und in Westdeutschland ähnlich aufgebaut (HERKNER, 2015), es zeigt sich aber ein durchweg höherer Akademisierungsgrad bei den betriebsleitenden Personen in der ostdeutschen

Landwirtschaft, unabhängig vom Geschlecht. So hatten nach eigenen Berechnungen dort im Jahr 2020 rund 40 % der Betriebsleiter und knapp 50 % der Betriebsleiterinnen ein landwirtschaftliches oder nahes Studium absolviert. Im früheren Bundesgebiet hatten hingegen nur knapp 10 % der Betriebsleiter und 22 % der Betriebsleiterinnen ein Studium im Agrarbereich absolviert. Sicherlich spielt hier die unterschiedliche Agrarstruktur in der DDR und in Westdeutschland eine Rolle. Durch die Kollektivierung der Landwirtschaft der DDR ab den 1950er Jahren und den Aufbau agrargenossenschaftlicher Strukturen in den landwirtschaftlichen Betrieben mussten Betriebsleiter und Betriebsleiterinnen schon lange Führungsverantwortung für familienfremde Arbeitskräfte übernehmen, während in Westdeutschland der Familienbetrieb lange die vorherrschende Arbeitsverfassung war.

Die Weichen für die fachliche Bildung von Frauen und Männern in Führungspositionen werden bereits mit der Berufsausbildung gestellt. Daten über die praktische Berufsbildung in der Landwirtschaft veröffentlicht die BLE jährlich in der Ausbildungsstatistik für 15 grüne Berufe. Neben der Ausbildung zum Landwirt / zur Landwirtin gehören noch weitere 14 Berufe zu den grünen Berufen. Tabelle 7 zeigt für ausgewählte landwirtschaftliche Ausbildungsberufe die Anzahl der weiblichen und männlichen Auszubildenden zum Stichtag 31.12.2022 sowie den Frauenanteil in den Jahren 2012 und 2022 zum Vergleich.

Tabelle 7:
Auszubildende nach Geschlecht in den grünen Berufen am 31.12.2022

	Männer	Frauen	Frauen- anteil 2022	Frauen- anteil 2012	Prozentuale Veränderung des Frauenanteil seit 2012
Gärtner/-in	10 935	2 892	20,9 %	19,5 %	7,0 %
Landwirt/-in	6 900	1 830	21,0 %	11,2 %	87,9 %
Forstwirt/in	1 821	183	9,1 %	4,0 %	105,5 %
Fachkraft Agrarservice	747	30	3,9 %	2,0 %	152,3 %
Tierwirt/-in	339	414	55,0 %	50,0 %	11,0 %
Pferdewirt/-in	222	1 464	86,8 %	86,0 %	1,4 %
Winzer/in	519	228	30,5 %	23,0 %	33,9 %
Hauswirtschafter/-in (nur ländliche Hauswirtschaft)	0	99	100,0 %	100,0 %	0,0 %
Sonstige	3 261	1 071	24,7 %	22,0 %	13,1 %
Alle Grünen Berufe	24 744	8 211	24,9 %	22,2 %	33,9 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistische Ämter und meldende Behörden der Länder, BLE (414).

Insgesamt gab es zum Stichtag 31.12.2022 32 955 Auszubildende in den grünen Berufen. Der Frauenanteil über alle praktischen landwirtschaftlichen Bildungsgänge betrug 24,9 %. Grüne Berufe

weisen damit die Merkmale eines stark horizontal segregierten Berufsfeldes auf. Bei näherer Betrachtung der einzelnen Ausbildungsberufe wird jedoch deutlich, dass es innerhalb der grünen Berufe sowohl männer- als auch frauendominierte Ausbildungsberufe gibt. So ist beispielsweise der Frauenanteil bei den Auszubildenden in den Berufen, die sich mit der Haltung und dem Züchten von Tieren beschäftigen, nämlich Pferdewirt/-in und Tierwirt/-in besonders hoch und in den Berufen Fachkraft für Agrarservice und Forstwirt/-in besonders niedrig. Der Ausbildungsgang ländliche Hauswirtschaft wird von Männern gar nicht gewählt. Gründe für horizontale Segregation bei der Berufswahl finden sich oft in Geschlechterstereotypen: Frauen wählen danach häufiger sorgende, pflegende Berufe als Männer, während Männer sich häufiger für technikorientierte Berufsausbildungen entscheiden. Auch Überlegungen, wie sich der erlernte Beruf zum späteren Zeitpunkt mit Kindern vereinbaren lässt, könnten eine Rolle spielen. Betrachtet man die Entwicklung in den letzten Jahren, so ist der Frauenanteil bei den Hauswirtschafterinnen, den Tierwirt/-innen und den Pferdewirt/innen relativ stabil, während er bei den Ausbildungsgängen Landwirt/-in und Forstwirt/-in von einem geringen Ausgangsniveau deutlich ansteigt. Horizontale Segregation in der beruflichen Bildung kann Frauen dann zum Nachteil gereichen, wenn „Frauenberufe“ schlechter bezahlt werden als „Männerberufe“. Horizontale Segregation im Arbeitsmarkt ist damit ein möglicher Grund für einen Gender Pay Gap. PRÜGL (2014) weist darauf hin, dass das Lohnniveau auf dem Gebiet der ehemaligen DDR in der Tierproduktion geringer war als in der Pflanzenproduktion. Frauen erhielten einen geringeren Lohn in der Landwirtschaft nicht aufgrund ihres Geschlechtes, sondern es war der Tatsache geschuldet, dass sie häufiger in der Tier- als in der Pflanzenproduktion tätig waren bzw. noch sind.

5 Entwicklungen bei der Beschäftigung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

5.1 Entwicklungen der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte nach Geschlecht seit 1999

Im Folgenden werden für einige wenige Indikatoren, die für die Entwicklung der Anzahl weiblicher Arbeitskräfte von Bedeutung erscheinen, Zeitreihen dargestellt. Hierzu wurden nur veröffentlichte Zahlen aus unterschiedlichen Jahren seit 1999 berücksichtigt. Dabei ist die Frage von Interesse, ob Frauen in der Landwirtschaft vom Strukturwandel anders als Männer betroffen sind.

Im Rahmen des Strukturwandels der Landwirtschaft und des damit einhergehenden Rückgangs an Betrieben hat auch die Anzahl der Arbeitskräfte von 1999 bis 2020 in der Landwirtschaft deutlich abgenommen. Davon sind Frauen (-37,5%) absolut gesehen etwas stärker betroffen als Männer

(-33,1 %). Allerdings blieb der Frauenanteil an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften mit etwas mehr als einem Drittel mehr oder weniger konstant (siehe Abbildung 7).

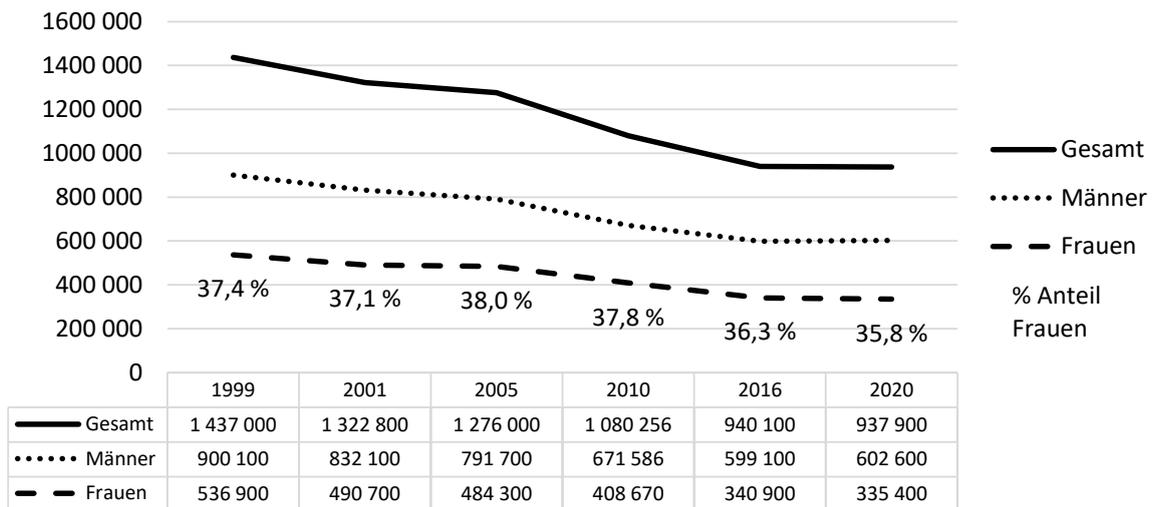


Abbildung 6: Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft von 1999 bis 2020 (Diagramm: in Personen und Prozent; Tabelle: in Personen)

Quelle: Eigene Darstellung; Daten von

https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032

Der Rückgang an Arbeitskräften betrifft aber nicht alle Gruppen in gleichem Maße (Abbildung 8).

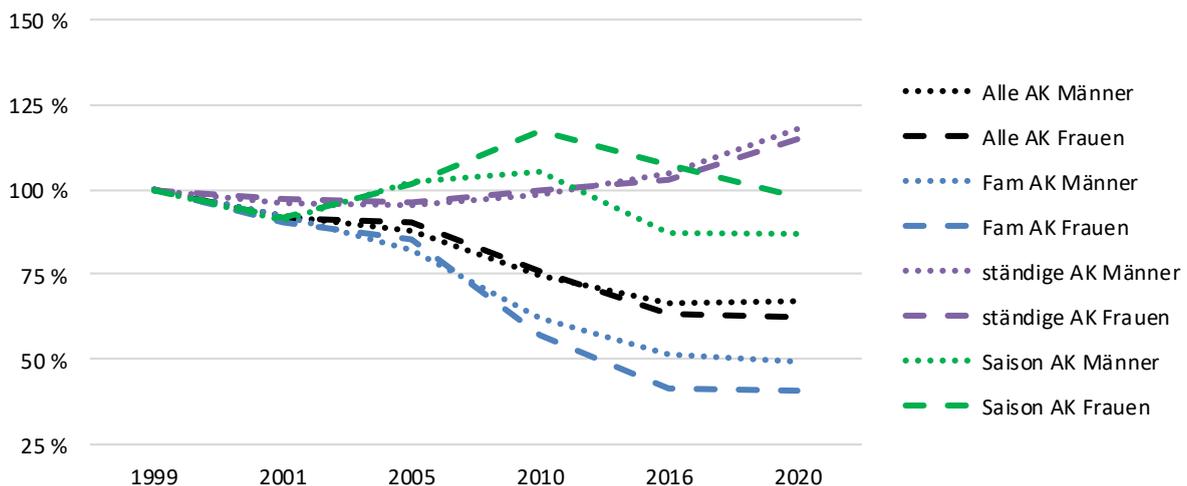


Abbildung 7: Entwicklung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft von 1999 bis 2020 nach Art der Beschäftigung und Geschlecht

Anm.: 1999 = 100 %

Quelle: Eigene Darstellung; Daten von

https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032

Bei den **Familienarbeitskräften** ging der Anteil an weiblichen Beschäftigten leicht zurück. Allerdings hat im gleichen Zeitraum die Anzahl der Frauen, die in Vollzeit als Familienarbeitskräfte im Betrieb arbeiten, zugenommen und der Frauenanteil der Vollzeit-Familienarbeitskräfte ist von 12,5 auf 22,6 %

gestiegen (nicht in der Abbildung gezeigt). Frauen, die als Familienarbeitskräfte im Betrieb beschäftigt sind, arbeiten demnach häufiger in Vollzeit als in der Vergangenheit.

Im Gegensatz zu allen landwirtschaftlichen Arbeitskräften und den Familienarbeitskräften zeigt sich bei der Gruppe der **ständigen** Arbeitskräfte seit 2005 ein leichter Zuwachs. Dieser fällt für die Männer etwas deutlicher aus als für Frauen; der Frauenanteil blieb mit ca. 32 % im betrachteten Zeitraum mehr oder weniger konstant.

Bei den **Saisonarbeitskräften** zeigt sich für beide Geschlechter erst eine relative Abnahme – indiziert im Verhältnis zum Jahr 1999 – dann eine Zunahme und seit 2010 wieder eine Abnahme. Der Frauenanteil schwankt zwischen 40 und 45 %, hat aber im 10-Jahresvergleich leicht zugenommen.

Mit der Abnahme der Familienarbeitskräfte ist auch, absolut gesehen, die Anzahl der **Familienarbeitskräfte mit außerbetrieblichem Einkommen** rückläufig. Dabei liegt der Anteil aller Familienarbeitskräfte mit außerbetrieblichem Einkommen aber relativ konstant bei gut einem Drittel. Zugenommen hat hingegen der Anteil weiblicher Familienarbeitskräfte mit außerbetrieblichem Einkommen (Tabelle 8). Auch die letzte bundesweite Erhebung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (DAVIER ET AL., 2023) hatte festgestellt, dass der Anteil von Frauen, die außerbetrieblich arbeiten, im Vergleich zu Vorgängerstudien deutlich zugenommen hat. So gaben in der Befragung von über 7.000 Frauen knapp 40 % der Teilnehmerinnen an, außerbetrieblich zu arbeiten (siehe DAVIER ET AL., 2023). In der Erhebung von CLAUPEIN und GÜNTHER, 1991, die 1988 in den alten Bundesländern durchgeführt wurde, hatten nur 4 % der Frauen auf Haupterwerbsbetrieben und 13 % auf Nebenerwerbsbetrieben außerbetrieblich gearbeitet.

Tabelle 8:
Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen nach Geschlecht und außerbetrieblichem Einkommen, 1999 bis 2020

Jahr	Familienarbeitskräfte in Einzelunternehmen			Davon Familienarbeitskräfte mit außerbetrieblichem Einkommen				
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Anteil männlicher FAMA K	Anteil weiblicher FAMA K
	<i>Anzahl Personen (in 1 000)</i>			<i>Anteil</i>				
1999	940,8	588,1	352,7	314,1	248,8	65,3	42,3 %	18,5 %
2001	860,1	541,7	318,4	297,4	231,2	66,2	42,7 %	20,8 %
2005	782,7	481,9	300,8	275,3	201,8	73,5	41,9 %	24,4 %
2010	567,7	365,9	201,8	177,6	132,1	45,5	36,1 %	22,6 %
2016	449,1	302,9	146,2	158,0	117,9	40,1	38,9 %	27,4 %
2020	434,4	290,3	144,1	151,6	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.

Quelle: Eigene Darstellung; Daten von https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000032

5.2 Entwicklung der weiblichen Betriebsleitung und Hofnachfolge in Deutschland

5.2.1 Entwicklung der weiblichen Betriebsleitung

In Deutschland steigt der Frauenanteil an der Betriebsleitung nur langsam; dieser Wert wird aber erst seit 2005 veröffentlicht und betrug damals 8,6 % (Abbildung 8). Obwohl die Zahl der Betriebsleiterinnen seit 2005 absolut von 33 500 auf 28 400 zurückging, stieg dennoch der Frauenanteil von knapp 9 % in 2005 auf 11 % in 2020.

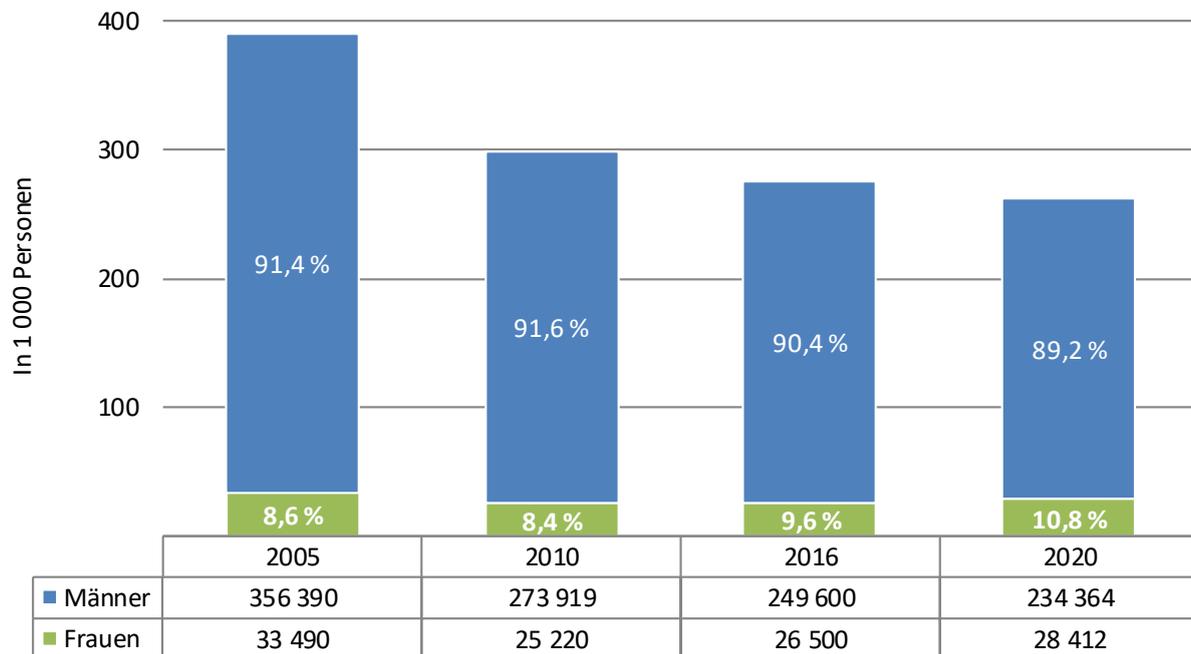


Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils an der Betriebsleitung seit 2005 (Diagramm: in 1.000 Personen und Prozent, Tabelle: in Personen)

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

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

Der Anteil von Frauen als Betriebsleiterinnen kann mit vielen Faktoren zusammenhängen, z. B. der durchschnittlichen Betriebsgröße (Länder mit geringen Betriebsgrößen haben möglicherweise mehr Frauen in der Betriebsleitung). Aber auch sozialrechtliche Regelungen können eine Rolle spielen, wenn

Frauen zumindest formal die Leitung übernehmen, weil der Mann außerbetrieblich arbeitet oder Altersrente bezieht (OEDL-WIESER und WIESINGER, 2011).

Eine Erklärung für den geringen und nur langsam wachsenden Anteil von Frauen in der Betriebsleitung in Deutschland ist die Tatsache, dass landwirtschaftliche Betriebe vor allem in den westdeutschen Bundesländern überwiegend an den Sohn und nicht an die Tochter übergeben wurden und immer noch werden, obwohl die gesetzlichen Grundlagen (wie z. B. die Höfeordnungen) dies nicht vorschreiben (PIEPER ET AL., 2023; SHORTALL ET AL., 2017).

5.2.2 Entwicklung der weiblichen Hofnachfolge in Deutschland

Die Landwirtschaftszählung fragt Betriebsinhaber*innen von Einzelunternehmen, die über 55 Jahre alt sind, nach der zukünftigen Hofnachfolge. In Betrieben mit geklärter Hofnachfolge betrug der Anteil Betriebe, die eine Tochter zur Hofnachfolge bestimmen, im Jahr 2020 rund 18 % (Tabelle 9). Dies stellt eine Zunahme im Vergleich zu 2010 dar, als der Anteil bei 14 % lag (DESTATIS, 2021b), lässt aber das Weiterbestehen der Tradition der männlichen Nachfolge auf vielen Betrieben vermuten.

Tabelle 9:
Anteil der Betriebe mit geregelter Hofnachfolge und Geschlecht der Nachfolge im Jahr 2020

Hofnachfolge nach Geschlecht	Betriebe mit männlicher Leitung	Betriebe mit weiblicher Leitung	Alle Betriebe mit geklärter Nachfolge
Anzahl Betriebe (n)	34 000	3 823	37 823
Männlich	83,4 %	70,1 %	82,1 %
Weiblich	16,3 %	35,1 %	17,6 %
Divers	0,3 %	0,8 %	0,3 %

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, DOI: 10.21242/41121.2020.00.01.1.1.0, eigene Berechnungen. (Variablen C0661 und C0662)

Allerdings gibt es interessante Unterschiede zwischen weiblich und männlich geführten Betrieben. Die Sonderauswertung zeigt, dass sich von Frauen und Männern geführte Betriebe hinsichtlich des Geschlechts des designierten Hofnachfolgers unterscheiden. Mehr als ein Drittel der landwirtschaftlichen Betriebe, die von Frauen geleitet werden, sollen auch an eine Frau übergeben werden. Bei Betrieben mit männlicher Betriebsleitung ist dies nur bei 16,3 % der Fall. Hinsichtlich der Frage, ob die Hofnachfolge geklärt ist, gibt es kaum Unterschiede zwischen weiblich und männlich geführten Betrieben. Daher lässt sich vermuten, dass der Anteil Betriebsleiterinnen (und Betriebsinhaberinnen) in der Landwirtschaft in Zukunft weiter steigen wird und sich hier ein, wenn auch langsamer, Wandel abzeichnet.

6 Fazit

Der Beitrag stellt die Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland anhand der amtlichen Statistik dar und analysiert einige für die Landwirtschaft relevante Gleichstellungsindikatoren. Auch die Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL) (2021) empfahl „die differenzierte Erhebung und Darstellung der Leistungen von Frauen in der Landwirtschaft in der Agrarstatistik“ (ZKL, 2021: S. 75). Dieser Beitrag beruht hauptsächlich auf Daten der Landwirtschaftszählung 2020, einschließlich einer Sonderauswertung zu den Charakteristika von Frauen als Betriebsleiterinnen, und gibt Hinweise zu den Gleichstellungsbereichen *Partizipation*, *Bildung und Berufswahl* und *Sorgearbeit*, während sich die Bereiche *Einkommen* und *Gesundheit* mit dieser Quelle nicht betrachten ließen.

Die Zahlen der Landwirtschaftszählung 2020 zeigen, dass Frauen etwas mehr als ein Drittel der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft stellen. Seit 1999 hat die Zahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte insgesamt abgenommen, davon waren weibliche Arbeitskräfte in absoluten Zahlen etwas mehr betroffen als Männer, aber der Frauenanteil blieb mit etwas mehr als einem Drittel mehr oder weniger konstant. Frauen leisten folglich nach wie vor einen wichtigen Anteil an der Arbeitsleistung auf den landwirtschaftlichen Betrieben, aber die Branche bleibt bisher männerdominiert.

Einen Rückschluss auf *Partizipation* erlauben die Frauenanteile in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen. Hier zeigt sich der höchste Frauenanteil bei den Saisonarbeitskräften, gefolgt von Familien- und ständigen Arbeitskräften. Seit 1999 war der Rückgang weiblicher Arbeitskräfte stärker bei den Familienarbeitskräften als in den anderen Beschäftigtengruppen; er betraf aber weniger stark die auf landwirtschaftlichen Betrieben in Vollzeit beschäftigten weiblichen Familienarbeitskräfte. Die Anzahl der ständigen Arbeitskräfte hat insgesamt in der Landwirtschaft und auch bei den Frauen zugenommen. Rund 28 000 oder 10,8 % Betriebe werden von Frauen als Familienarbeitskraft oder ständigen Angestellten geführt. Von Frauen geführte Betriebe sind häufig kleiner als die von Männern geführten und werden auch häufiger im Nebenerwerb geführt. Aus Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit gibt es also nach wie vor Defizite in der landwirtschaftlichen Beschäftigungsstruktur, auch wenn der Frauenanteil in der Betriebsleitung langsam zunimmt. Vor allem zu Fragen der Gleichstellung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft geben die Daten keine Hinweise.

Der Zugang zur Ressource Land – ebenfalls ein wichtiger Indikator von *Partizipation* in der Landwirtschaft – bleibt für Frauen immer noch beschränkt. Frauen leiten seltener landwirtschaftliche Betriebe als Männer, sind weniger häufig Betriebsinhaberinnen und erben auch seltener landwirtschaftliche Betriebe als Männer. Dies verdeutlichen die folgenden Zahlen: Im Vergleich zu anderen Ländern der EU lag Deutschland im Jahr 2020 bei der Frauenquote der Betriebsleitung im

unteren Drittel. Dabei leiten Frauen häufiger kleinere Betriebe als Männer. 26 000 Frauen sind Betriebsinhaberinnen, das sind 11,3 % aller landwirtschaftlichen Einzelunternehmen. 85 % der Betriebsinhaberinnen leiten ihren Betrieb selbst, während bei Männern dieser Anteil bei 96 % liegt. Tradierten Rollenbildern entsprechend werden Familienbetriebe bisher überwiegend an männliche Nachfolger übergeben. Allerdings hat die Sonderauswertung gezeigt, dass von den weiblich geführten Betrieben perspektivisch auch ein höherer Anteil an weibliche Nachfolgerinnen abgegeben werden soll. Es fehlen jedoch in Deutschland statistische Erhebungen über die Verteilung des landwirtschaftlichen Grundbesitzes nach Geschlecht (TIETZ ET AL., 2021), obwohl der Frauenanteil am Besitz von landwirtschaftlichen Flächen weltweit in Politik und Forschung als wichtiger Indikator gilt. Auch statistische Daten zur außerfamiliären Hofübergabe und zur Existenzgründung fehlen bisher. Und Erhebungen berücksichtigen nicht, dass zunehmend Betriebe auch gemeinschaftlich von den (Ehe-)Partnern oder (Ehe-)Partnerinnen geführt werden, auch wenn sich dies nicht direkt auf die Eigentumsverhältnisse auswirkt (DAVIER ET AL., 2023).

Auch in der Landwirtschaft arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit als Männer, obwohl der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auch bei den Männern recht hoch liegt. Verpflichtungen in der *Sorgearbeit* spielen dabei sicherlich eine wichtige Rolle. Bis 2010 wurden Arbeiten im Haushalt der betriebsinhabenden Person im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung erfasst. Mit diesen Daten bestätigte Pöschl (2004), dass Frauen ein hohes Maß an unbezahlter Haus- und Carearbeit leisten. Derzeit gibt es zum „Gender-Care-Gap“ für den Bereich Landwirtschaft keine offizielle Statistik.

Die Daten geben Hinweise zum Beitrag von Frauen zu Innovation in der Landwirtschaft. Zu den vielfältigen Tätigkeiten der Frauen gehören Aufgaben in Einkommenskombinationen, d. h. in landwirtschaftsnahen Betriebszweigen, die ein zusätzliches Einkommen für den Betrieb erbringen (z. B. durch Direktvermarktung). Als Betriebsleiterinnen diversifizieren Frauen in anderen Bereichen als Männer: Die Diversifizierungsschwerpunkte bei Frauen sind Pensions- und Reitsportpferdehaltung, gefolgt von Fremdenverkehr, Beherbergung und Freizeitaktivitäten sowie Gesundheits-, Sozial- und Bildungsleistungen, Fischzucht und Fischereierzeugung und Direktvermarktung. Von Frauen geführte Betriebe haben auch höhere Umsatzanteile aus Einkommenskombinationen als die von Männern geführten Betriebe. Bei allen in Einkommenskombinationen beschäftigten Personen liegt der Grad der Teilbeschäftigung hoch. Dies lässt vermuten, dass auch hier Frauen eine wichtige Rolle spielen, aber die veröffentlichten Daten weisen den Frauenanteil nicht aus (DESTATIS, 2021a; Tab 610R). Die Veröffentlichung bzw. der Zugang zu erhobenen Daten nach Geschlecht wäre wünschenswert. Auch der etwas höhere Anteil von Betriebsleiterinnen in der ökologischen Landwirtschaft deutet auf die mögliche Innovationskraft von Frauen hin.

Die Daten der Landwirtschaftszählung 2020 zur *Bildung und Berufswahl* zeigen, dass Betriebsleiterinnen zum einen häufiger als Männer nur berufspraktische Erfahrung (d. h. keine formale landwirtschaftliche Berufsausbildung) haben, was auf einen Quereinstieg in die Betriebsleitung deuten kann. Zum anderen hat ein höherer Anteil der Frauen ein Studium im Agrarbereich absolviert. Bei den Auszubildenden in grünen Berufen liegt der Frauenanteil bei knapp 25 %, aber deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsfeldern deuten auf ein horizontal stark segregiertes Berufsfeld hin. Die Studie des BMEL zu Frauen in der Landwirtschaft (DAVIER ET AL., 2023; PIEPER ET AL., 2023) gibt Hinweise darauf, dass junge Betriebsleiterinnen versuchen, traditionelle Rollenbilder in der Landwirtschaft zu überwinden.

Die Ausführungen haben gezeigt, dass aus den Daten der Landwirtschaftszählung weitere Erkenntnisse, die über die bisher vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen hinausgehen, über die Situation der weiblichen Arbeitskräfte und vor allem von Betriebsleiterinnen gewonnen werden können, ohne zusätzliche Daten zu erheben. Der Bereich *Einkommen*, d. h. möglicherweise unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) mit den daraus folgenden Konsequenzen für die Alterssicherung (Gender Pension Gap), lässt sich mit Hilfe der verwendeten Quellen nicht betrachten. Hier könnte evtl. das Testbetriebsnetz der Landwirtschaft herangezogen werden. Zum Bereich *Gesundheit* könnten noch die Statistiken der SVLFG betrachtet werden. Trotzdem gibt es weiterhin Datenlücken, die eine vollständige Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft erschweren.

Um in regelmäßigen Abständen ein umfassendes Bild über die Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben auch in anderen für die Gleichstellung wichtigen Bereichen ermitteln zu können, sollte ein zusätzliches Befragungsinstrument auf den Weg gebracht werden, das auf die bundesweite Studie des BMEL zu Frauen in der Landwirtschaft aufbaut (DAVIER ET AL., 2023). Beispiele für solche Erhebungen liefern die in der Schweiz und in Österreich alle zehn Jahre wiederkehrenden Befragungen zur Situation von Frauen in der Landwirtschaft. Diese Befragungen ermöglichen eine aktuellere Bestandserhebung sowie die Darstellung ausgewählter Themen und der Entwicklung von bestimmten Kennzahlen im Dekadenvergleich (z. B. MOSER UND SANER, 2022; MAYR ET AL., 2017). Allerdings sollte der von der OECD erkannte Fallstrick vermieden werden, dass nach Geschlecht aufgeschlüsselte und geschlechtsspezifische Daten „nur“ auf Frauen ausgerichtet sind (OECD, 2022).

Zusammenfassung

Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft – Beschäftigungsstruktur, Berufsbildung und Entwicklung auf dem Weg zur Gleichstellung

Der Beitrag beleuchtet, wie es um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der deutschen Landwirtschaft steht und welche Informationen zu anerkannten Gleichstellungsindikatoren die Officialstatistik liefern kann. Frauen repräsentieren einen Anteil von 36 % an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer, und nehmen seltener Führungspositionen auf landwirtschaftlichen Betrieben ein. Die von Frauen und Männern geleiteten Betriebe unterscheiden sich in der Größe, betriebswirtschaftlichen Ausrichtung und in der Art der Einkommenskombinationen. Auch ist der Zugang zur Ressource Land für Frauen immer noch eingeschränkt. Betriebsleiterinnen haben einen anderen Bildungsweg als ihre männlichen Kollegen. Nicht alle für Gleichstellung wichtigen Bereiche (z. B. Gender Pay Gap), lassen sich aus den Daten der Landwirtschaftszählung beleuchten. Um in regelmäßigen Abständen ein umfassendes Bild über die Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ermitteln zu können, sollte ein zusätzliches Befragungsinstrument erwogen werden.

Summary

Employment situation of women in agriculture - employment structure, vocational training and development on the way to gender equality

This article sheds light on the state of gender equality in German agriculture and what information on recognised gender equality indicators can be provided by official statistics. Women represent 36 % of the agricultural labour force. They work part-time more often than men and are less likely to hold management positions on farms. The farms managed by women and men differ in size, business orientation and the type of income combinations. Access to land is also still restricted for women. Female farm managers have a different educational background to their male counterparts. According to the conclusion, not all areas important for equality (e. g. gender pay gap) can be illuminated from the agricultural census. An additional survey instrument should be considered in order to obtain a comprehensive picture of the situation of women on farms at regular intervals.

Literatur

- BMEL, 2020. *Arbeitsmarkt Landwirtschaft in Deutschland: Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufsbildung* [online]. Abschlussbericht. Referat 814 - Grüne Berufe, Bildung, Einzelbetriebliche Förderung, Banken, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft. Berlin: BMEL, 29.10.2020 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/_Landwirtschaft/Agrarsozialpolitik/studie-arbeitsmarkt-landwirtschaft-in-deutschland.html
- BMFSFJ, 2015. *25 Jahre Deutsche Einheit Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland* [online]. Berlin: BMFSFJ, 25.09.2015 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/83624/8018cef974d4ecaa075ab3f46051a479/jahresbericht-einheit-gleichstellung-data.pdf>
- BMFSFJ, 2018. *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung* [online]. Berlin: BMFSFJ, 20.12.2018 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>
- BMFSFJ, 2020. *4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* [online]. Berlin: BMFSFJ, 04.09.2020 [Zugriff am 15.07.2024]. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>
- 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, 123 p. Schriftenreihe des Bundesministers für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten Reihe A 398
- DAVIER Z. V., 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*, Thünen Working Paper 207. Braunschweig: Thünen-Institut. Verfügbar unter: https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn065997
- DESTATIS, 2011. *Arbeitskräfte, Landwirtschaftszählung 2010*. Fachserie 3 Heft 2.
- DESTATIS, 2016. *Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei*. Fachserie 3 Reihe 2.1.8.
- DESTATIS, 2017. *Methodische Grundlagen der Agrarstrukturerhebung 2016*, Statistisches Bundesamt. Fachserie 3 Reihe 2. S. 5
- DESTATIS, 2021a. *Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung 2020*: Fachserie 3 Reihe 2.1.8. Wiesbaden
- DESTATIS, 2021b. *Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen - Landwirtschaftszählung - 2020*. Wiesbaden
- DESTATIS, 2021c. *Methodische Grundlagen der Landwirtschaftszählung 2020*. Wiesbaden, Fachserie 3 Reihe 2
- DESTATIS, 2024. *Gleichstellungsindikatoren* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [Zugriff am 12.2.2024]. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/inhalt.html#>

- EUROSTAT, 2019. *Farm managers in 2016: 7 in 10 were men*. Eurostat News 14.01.2019. Brüssel.
- EUROSTAT 2022. *Farmers and the agricultural labour force – statistics* [online]. *Statistics explained*. Brüssel: EUROSTAT, November 2022 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_statistics#Farms_managers_are_typically_male_and_relatively_old
- GINER, C., HOBEIKA M., & FISCHETTI C., 2022. *Gender and Food Systems: Overcoming Evidence Gaps* [online]. Paris: OECD Publishing [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/355ba4ee-en.pdf?expires=1725339226&id=id&accname=oid018224&checksum=E33457C3F8D77F7C02CA2DBC31959214>
- HERKNER, V., 2015. *Berufsbildung von der deutschen Teilung bis zur Einheit – gemeinsame Wurzeln, verschiedene Wege*. BWP (5/2015): 13-18.
- NIEBERG H., & FORSTNER, B., 2019. *Agrarstrukturentwicklung – Bestimmende Faktoren und Perspektiven*. In: Bundesverband für gemeinnützige Landgesellschaften (Hrsg.) LANDENTWICKLUNG AKTUELL: Das Magazin des Bundesverbandes der gemeinnützigen Landgesellschaften. Ausgabe 2019: 65-67
- IAB, 2024. *Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus* [online]. Nürnberg: IAB, 25.04.2023 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/>
- OECD, 2022. *Toolkit for implementing Gender Equality: Gender-disaggregated data*. Paris: OECD [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/government/assessment-of-gender-impact/disaggregated-data/>
- OECD, 2023. *Joining Forces for Gender Equality: What is holding us back?* [online]. Paris: OECD Publishing [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: https://www.oecd.org/en/publications/joining-forces-for-gender-equality_67d48024-en.html
- OEDL-WIESER, T., WIESINGER, G., 2011. *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – empirische Befunde zur Identitätsbildung*. In: Hambrusch J, Hoffmann C, Kantelhardt J, Oedl-Wieser T (Hrsg.) Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie 20(1). Facultas Verlags- und Buchhandel AG. Verfügbar unter: https://oega.boku.ac.at/fileadmin/user_upload/Tagung/2010/Band_20_1/09_Oedl-Wieser_Wiesinger_2010.pdf
- OFFICE FOR OFFICIAL PUBLICATIONS OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, 2002. *Agriculture: The spotlight on women*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- PIEPER J.L., NIENS, C., BOLTEN A., WICKLOW, D., NACK, M., STORM, F., REFISCH, M., GEEF, L., & NEU, C, 2023. *Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – soziologische Befunde: Endbericht des BMEL Forschungsprojekts "Die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland – eine sozio-ökonomische Analyse"*, Göttingen: Georg-August-Universität. Verfügbar unter: <https://publications.goettingen-research-online.de/handle/2/121846>
- PÖSCHL, H., 2004. *Frauen in der Landwirtschaft: Ein nachrangiges Thema in den Agrarstatistiken* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 9/2004: 1017-1027

[Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2004/09/frauen-landwirtschaft-092004.pdf? blob=publicationFile>

- PRÜGL, E., 2014. *Formen männlicher Dominanz in der deutschen Landwirtschaft: Ein Ost-West-Vergleich*. In: LARCHER, M., OEDL-WIESER, T., SCHMITT, M., & SEISER, G. (Hrsg.) *Frauen am Land: Potentiale und Perspektiven*. Innsbruck: Studienverlag: 232-244
- SCHNEIDER, J., & PARUSEL, B., 2011. *Zirkuläre und temporäre Migration - Empirische Erkenntnisse, politische Praxis und zukünftige Optionen in Deutschland* [online], Working Paper 35 der nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Nürnberg: BAMF, 21.02.2011 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp35-emn-zirkulaere-migration.html?nn=283568>
- SHORTALL, S., SUTHERLAND, L.A., MCKEE, A., & HOPKINS, J., 2017. *Women in Farming and the Agriculture Sector* [online]. Edinburgh: The Scottish Government, 09.06.2017 [Zugriff am 12.12.2024]. Verfügbar unter: <https://www.fas.scot/downloads/women-in-farming-and-the-agriculture-sector-report/>
- TIETZ, A., NEUMANN R., & VOLKENAND, S., 2021. *Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland*, Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen-Institut, 90 p. Thünen Report 85. Verfügbar unter: URL: https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn063513.pdf
- VOGEL, A., 2016. *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Schleswig-Holstein 2010. Statistische Analysen - Statistikamt Nord (1/2016)*. Verfügbar unter: https://www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Analysen/Sta%20A%2001_2016.pdf
- ZKL, 2021. *Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: Empfehlungen der Zukunftskommission Landwirtschaft*, Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL). Verfügbar unter: <https://www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/DE/Landwirtschaft/abschlussbericht-zukunftskommission-landwirtschaft.pdf? blob=publicationFile&v=17>

Anschrift der Autoren

Dr. Susanne Padel
E-Mail: susannepadel@outlook.com

Dr. Zazie von Davier
E-Mail: zazie.davier@thuenen.de

M. Sc. Sebastian Neuenfeldt
E-Mail: sebastian.neuenfeldt@thuenen.de

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

Danksagung

Wir danken Dr. Uta Devries und Justina Prank für die wertvollen Kommentare und Hinweise bei der Redaktion des Beitrags.