



Berichte über Landwirtschaft

Zeitschrift für Agrarpolitik und Landwirtschaft

BAND 104 | Ausgabe 1

Agrarwissenschaft
Forschung

Praxis

Rollenbilder von jungen Frauen in der Landwirtschaft in Nord-westdeutschland

Barbara Kockerols und Marcus Mergenthaler

1 Einleitung und Zielsetzung

1.1 Situation, Motivation, Problemstellung

1.2 Zielsetzung und Kernfragestellungen der Arbeit

2 Stand der Forschung

3 Daten und Methode

4 Ergebnisse

4.1 Rückblick und Ist-Zustand

4.2 Soll-Zustand

4.3 Unterstützung

4.4 Umfeld und Rahmenbedingungen

4.5 Idealzustand

5 Diskussion

6 Fazit und Handlungsempfehlungen

1 Einleitung und Zielsetzung

1.1 Situation, Motivation, Problemstellung

Familienbetriebe bilden das Rückgrat der Landwirtschaft, insbesondere in den westlichen Bundesländern in Deutschland, indem sie Familienleben, landwirtschaftliche Arbeit und wirtschaftliche Aktivitäten miteinander verknüpfen (PIEPER et al. 2023). Dieser Erfolg basiert auf der engen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung innerhalb der Familie, die zur wirtschaftlichen Stabilität und langfristigen Planung der landwirtschaftlichen Betriebe beiträgt. Gleichzeitig führt die enge Verzahnung von Familie und Betrieb oft zu Konflikten, da sich persönliche und betriebliche Belange schwer trennen lassen und traditionelle Rollenmuster von Mann und Frau meist fortbestehen (ASELMEIER et al. 2017 S. 97 ff.).

Im historischen Kontext übernahmen Frauen auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben vor allem die innerfamiliäre Sorgearbeit bzw. Care-Arbeit, während Männer den landwirtschaftlichen Betrieb nach außen repräsentierten und betriebswirtschaftliche Entscheidungen trafen. Trotz gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Veränderungen ist die Arbeitsbelastung von Frauen auf Höfen bis heute hoch, was durch den fortbestehenden Erwartungsdruck der Gesellschaft zusätzlich verstärkt wird (GROSSENBACHER 2019 S. 310 ff.).

Ein Großteil der Frauen ist nach wie vor allein für den Haushalt und die Kinderbetreuung zuständig. Diese Tätigkeiten ermöglichen reibungslose betriebliche Strukturen und Abläufe (BRANDES et al. 1997 S. 534; CONTZEN UND FORNEY 2017 S. 127). PÖSCHL (2004 S. 1024) beschreibt, dass Frauen überwiegend auf den Haushalt und die Familienarbeit beschränkt bleiben und in diesen Bereichen die alleinige Verantwortung tragen: Über 75 % der Frauen übernehmen die Hausarbeit eigenverantwortlich, und auch die Kinderbetreuung liegt meist allein in ihren Händen (KUHLMANN 2016, S. 38; DAVIER et al. 2023 S. 45). 80 % der Frauen sind zusätzlich in strategische Entscheidungen eingebunden, insbesondere in Familienbetrieben, in denen Entscheidungen oft partnerschaftlich getroffen werden. Dennoch bleibt ihre Mitwirkung als „Mitunternehmerinnen“ in offiziellen Statistiken unzureichend abgebildet (Rother et al. 2023). DAVIER et al. (2023 S. 52) fassen dies zusammen: „Die Frauen sehen sich folglich als Mitunternehmerin, ihr unternehmerischer Beitrag wird aber in der Officialstatistik kaum sichtbar.“

Hinzu kommt, dass Frauen in der Landwirtschaft häufig unzureichend abgesichert sind. Rund ein Drittel der Frauen fühlen sich im Alter nicht ausreichend versorgt, etwa 26 % können nicht einschätzen, wie gut sie abgesichert sind. Lediglich 17 % der Frauen verfügen über einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag für den Fall von Scheidung oder Tod des Partners, was das Risiko einer finanziellen Abhängigkeit zusätzlich dramatisch erhöht (DAVIER et al. 2023 S. 62 + 72 ff.).

Angesichts dieser Situation besteht ein dringender Handlungsbedarf, Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben die Möglichkeit zu geben, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen und ihre Rolle in betrieblichen wie familiären Bereichen aktiv zu gestalten. Die traditionelle Last einseitiger Verantwortung für Care-Arbeit und Haushaltsaufgaben ist langfristig kaum tragbar und erfordert neue Ansätze, um Frauen gleiche Rechte und Chancen zu ermöglichen.

1.2 Zielsetzung und Kernfragestellungen der Arbeit

Diese Untersuchung verfolgt das Ziel, ein Verständnis dafür zu entwickeln, wie Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben eine Rolle leben können, die als erfüllend, zukunftsfähig und erstrebenswert wahrgenommen wird. Unter einer „erfüllenden“ Rolle wird in diesem Zusammenhang eine Position verstanden, die den Frauen eine ausgewogene Teilhabe an betrieblichen und familiären Aufgaben ermöglicht und ihnen gleichzeitig persönliche Zufriedenheit, finanzielle Sicherheit, Anerkennung und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. „Zukunftsfähig“ ist die Rolle dann, wenn sie die langfristige soziale und wirtschaftliche Absicherung der Frauen gewährleistet und gleichzeitig Raum für berufliche und private Ziele schafft. „Erstrebenswert“ ist eine Rolle, die nicht nur attraktiv und ansprechend für Frauen in der Landwirtschaft erscheint, sondern auch strukturelle und gesellschaftliche Bedingungen integriert, die eine Gleichstellung der Geschlechter fördern und Frauen in ihrer Selbstbestimmung und Unabhängigkeit unterstützen.

Die folgende Analyse konzentriert sich speziell auf die Rolle der Frau als Partnerin des Betriebsleiters, da diese Position in der Agrarbranche nach wie vor die vorherrschende ist und besondere Herausforderungen und Potenziale für die Gestaltung einer erfüllenden und zukunftsfähigen Rolle aufweist. Die Forschungsfragestellungen der Untersuchung lauten:

Wie sieht eine Rolle der Frau auf landwirtschaftlichen Betrieben aus, die als erfüllend, erstrebenswert und zukunftsfähig wahrgenommen wird?

Daraus leiten sich die folgenden Teilfragen ab:

1. Wie ist der vergangene und aktuelle Zustand der Rolle der Frau auf landwirtschaftlichen Betrieben und welche Aspekte müssen sich im Vergleich zum traditionellen Rollenbild verändern?
2. Welche Veränderungen sind mindestens notwendig, damit Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben eine erfüllende und erstrebenswerte Rolle leben können?
3. Welche Unterstützung und Weiterbildung benötigen Frauen, die in landwirtschaftliche Betriebe einheiraten, um eine erfüllende und zukunftsfähige Rolle zu gestalten?
4. Welche gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Strukturen müssen gegeben sein, damit sich Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zukunftsfähig und dauerhaft entwickeln können?
5. Wie sieht das Idealbild einer zukunftsfähigen, selbstbestimmten und erfüllenden Rolle der Frau auf einem landwirtschaftlichen Betrieb aus?

Die Untersuchung basiert auf qualitativen Interviews, die ausschließlich mit Frauen geführt wurden, um deren aktuelle, zukünftige und ideale Erwartungen und Wünsche als Partnerinnen von Betriebsleitern in der Landwirtschaft zu analysieren. Zudem sollen praktische Handlungsempfehlungen für die Akteure der landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, Verbände und Landwirtschaftskammern abgeleitet werden.

2. Stand der Forschung

Familienbetriebe vereinen Familienleben, landwirtschaftliche Arbeit und wirtschaftliche Aktivitäten miteinander (Padel et al. 2025). Erfolg basiert dabei auf der engen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung innerhalb der Familie. Gleichzeitig führt die enge Verzahnung von Familie und Betrieb oft zu Konflikten innerhalb der Familie, da sich persönliche und betriebliche Belange schwer trennen lassen und traditionelle Rollenmuster von Männern und Frauen fortbestehen (Aselmeier et al. 2017). Dabei zeigt sich, dass die Nähe zu Schwiegereltern häufig emotionale Belastungen und Einschränkungen persönlicher Freiheit mit sich bringt. Konflikte zwischen den Generationen sind keine Seltenheit und erschweren die persönliche Entfaltung (Davier et al. 2023). Das Aufwachsen auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben prägt stark und führt zu einem ausgeprägten Pflichtbewusstsein, das die Arbeit im Betrieb mitunter vor persönliche Freiheiten stellt. Maiss (2023) bestätigt das hohe Arbeitsethos und dass dieses von Generation zu Generation weitergegeben wird. Oeldl-Wieser und Wiesinger (2011) bestätigen die Konfrontation der einheiratenden Frauen mit den traditionellen Rollenbildern auf landwirtschaftlichen Betrieben und dass Frauen sich diesen Erwartungen teils nur schwer widersetzen können.

Ein zentrales Thema ist die berufliche und finanzielle Unabhängigkeit. Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben streben ein selbstbestimmtes Leben mit eigenem Einkommen und sozialer Absicherung an (Fahning et al. 2009; Davier et al. 2023; Azima und Mundler 2022). Finanzielle Eigenständigkeit ist zentrales Motiv außerbetrieblicher Tätigkeit. Zugleich besteht eine hohe Belastung durch die Kombination von Care-Arbeit und betrieblicher Tätigkeit, besonders bei jungen Müttern. Der Begriff „Rushhour des Lebens“ (Bujard und Panova 2015) beschreibt diese Überforderung. Auch die unsichtbare „Gedankenarbeit“ wird von den Frauen als erschöpfend beschrieben.

Der Stand der Forschung zu Frauen in der Landwirtschaft in Deutschland basiert wesentlich auf der ersten gesamtdeutschen Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Davier et al. 2023). Die Studie vereint qualitative und quantitative Elemente und erfasste zwischen 2019 und 2022 insgesamt 7.614 Frauen in verschiedenen Rollen. Frauen übernehmen auf landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben in Betrieb, Haushalt und Familie. 83 % sind in landwirtschaftlichen Tätigkeiten engagiert, insbesondere in den Bereichen Buchhaltung, soziale Aufgaben und Tierhaltung. Die Rolle als „Springerin“, also die flexible Mitarbeit ohne festen Aufgabenbereich, ist weit verbreitet. Auch in Betriebszweigen wie Direktvermarktung oder Bauernhofpädagogik tragen Frauen häufig die Hauptverantwortung, während technische oder stark mechanisierte Bereiche von Männern dominiert werden.

Die Haushaltsarbeit sowie Kinderbetreuung wird überwiegend von Frauen getragen; mehr als 75 % übernehmen diese Aufgaben eigenverantwortlich. Externe Unterstützung im Haushalt ist selten, was die ohnehin hohe Belastung weiter erhöht. Knapp die Hälfte der befragten Frauen ist zusätzlich außerbetrieblich tätig, meist in Teilzeit und angestellt. Motive für diese Erwerbstätigkeit sind finanzielle Unabhängigkeit, soziale Kontakte und die eigene Altersvorsorge. Ob und in welchem Umfang Frauen außerbetrieblich arbeiten, hängt stark von der Betriebsform, der Wohnlage und der

Unterstützung durch den Partner ab. Vor 30 Jahren betrug der Anteil der Frauen, die außerlandwirtschaftlich arbeiteten, lediglich 4 % auf Haupterwerbsbetrieben und 13 % auf Nebenerwerbsbetrieben (Claupein und Günther 1991 S. 56 ff.)

Obwohl 80 % der Frauen an strategischen unternehmerischen Entscheidungen beteiligt sind, spiegelt sich ihr Beitrag nicht in der offiziellen Statistik wider (vgl. Padel et al. 2025). Viele Frauen empfinden Unsicherheit in ihrer betrieblichen Rolle; traditionelle Zuschreibungen, wie die Vorstellung vom „Chef“ als männlichem Ansprechpartner, wirken fort. Eigentumsverhältnisse und rechtliche Absicherungen zeigen ebenfalls ein Ungleichgewicht. Nur rund 22 % der Partnerinnen verfügen über Eigentum an Flächen oder Gebäuden. Ein Drittel bringt eigenes Kapital in den Betrieb ein, häufig ohne rechtlich abgesicherte Rückzahlungs- oder Beteiligungsmodelle. Die Altersvorsorge erfolgt meist über private Versicherungen, die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) und durch gesetzliche Rentenansprüche aus außerbetrieblichen Tätigkeiten. Dennoch fühlt sich etwa ein Drittel der Frauen nicht oder nur unzureichend abgesichert. Nur 17 % verfügen über einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag, testamentarische Absicherungen sind noch seltener.

Das familiäre Zusammenleben ist stark durch die Struktur der Familienbetriebe geprägt. 70 % der befragten Frauen leben in Haushalten mit fünf oder mehr Personen; Mehrgenerationenhaushalte mit getrennten Versorgungsbereichen sind häufig. Während einige Frauen die Nähe zwischen den Generationen als hilfreich empfinden, berichten 46 % von Belastungen durch familiäre Konflikte. Besonders herausfordernd sind Konstellationen mit Schwiegereltern. Gleichzeitig schätzen viele Frauen die Möglichkeit, Familie und Beruf wohnortnah zu vereinbaren und Kinder auf dem Hof aufwachsen zu sehen. Trotz des hohen Arbeitspensums engagieren sich über 60 % der Frauen ehrenamtlich, deutlich mehr als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Ihr Engagement konzentriert sich auf landwirtschaftsnahe, kirchlich-soziale und kulturelle Bereiche. Freizeitaktivitäten sind meist informell und lokal verankert. Der durchschnittliche Jahresurlaub beträgt nur elf Tage, deutlich weniger als im Bundesdurchschnitt. Als Hauptgründe für eingeschränkte Erholung gelten fehlende Vertretungsmöglichkeiten, Zeitmangel und finanzielle Engpässe.

Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben vereinen zahlreiche Rollen – von Partnerin und Mutter über Direktvermarkterin bis hin zur Pflegenden. Diese Rollenvielfalt führt häufig zu Überlastung. Im Durchschnitt gaben befragte Frauen 14 Rollen an. Insbesondere eingeheiratete Frauen sehen sich traditionellen Erwartungen und komplexen innerfamiliären Machtstrukturen ausgesetzt. Der individuelle Spielraum zur Rollengestaltung hängt dabei stark vom sozialen Umfeld und von der Unterstützung durch den Partner ab.

Die zentralen Wünsche der Frauen betreffen mehr Zeit für sich selbst, für die Partnerschaft und für die Kinder. Auch finanzielle Sicherheit, eine klarere Aufgabenverteilung sowie Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Arbeit werden häufig genannt. Herausfordernd ist insbesondere das Leben in patriarchal geprägten Familienstrukturen, in denen die betrieblichen Bedürfnisse über familiäre gestellt werden. Generationenkonflikte, mangelnde Abgrenzung von Arbeits- und Privatleben sowie fehlende Sichtbarkeit und Entlohnung weiblicher Arbeit stellen zusätzliche Belastungsfaktoren dar. Psychische Belastungen sind weit verbreitet: 21,4 % der befragten Frauen gelten als burnoutgefährdet

(vgl. Reissig et al. 2019; Roth 2021). Die häufigsten Symptome sind chronische Müdigkeit sowie emotionale und körperliche Erschöpfung. Weitere Belastungsquellen sind finanzielle Unsicherheiten, Partnerschaftskonflikte, mangelnde Anerkennung und die schwierige öffentliche Wahrnehmung der Landwirtschaft. Frauen auf Milchviehbetrieben sind überdurchschnittlich betroffen (Davier et al. 2023).

Insgesamt zeigt der Stand der Forschung, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zentrale, jedoch häufig unsichtbare Rollen einnehmen. Ihre Arbeits- und Lebensbedingungen sind durch strukturelle Ungleichheiten, hohe psychische und physische Belastungen sowie unzureichende rechtliche Absicherungen geprägt. Gleichzeitig verfügen sie über hohes Engagement, Qualifikationen und Veränderungspotenziale, die durch gezielte Unterstützung besser zur Geltung gebracht werden könnten.

3 Daten und Methoden

Die Untersuchung basiert auf einem qualitativen Forschungsdesign mit dem Ziel, individuelle, subjektive Sichtweisen, Erfahrungen und Bewertungen junger Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben zu rekonstruieren. Ein offener und explorativer Ansatz, zur Erforschung bislang wenig untersuchter Fragestellungen eignet sich besonders, um komplexe soziale Themen wie Rollenbilder, familiäre Einbindung und individuelle Gestaltungsansprüche in ihrer Tiefe zu verstehen. Diese inhaltliche Tiefe und Kontextsensibilität können quantitative Methode und standardisierte Verfahren meist nicht ausreichend abbilden.

Die empirische Basis der Studie bilden sechs leitfadengestützte Einzelinterviews mit Frauen im Alter zwischen 25 und 40 Jahren. Alle Interviewpartnerinnen leben in einer Partnerschaft mit einem Betriebsleiter auf einem landwirtschaftlichen Betrieb in Nordwestdeutschland. Die Auswahl der Fälle erfolgte gezielt, um ein möglichst hohes Maß an inhaltlicher Relevanz und Erkenntnisgewinn zu ermöglichen. Alle Befragten haben den Betrieb nicht selbst übernommen, sondern in ihn eingeheiratet, was sie in eine potenziell strukturell abhängige Position versetzt. Damit fokussiert die Untersuchung bewusst auf jene Gruppe, die häufig zwischen familiären Erwartungen, betrieblichen Anforderungen und individuellen Ambitionen vermittelt. Die Studie ist bewusst auf Frauen beschränkt, die als Partnerinnen in landwirtschaftliche Betriebe eingeheiratet haben. Betriebsleiterinnen, Hofnachfolgerinnen oder außerfamiliär beschäftigte Frauen wurden nicht einbezogen. Diese Eingrenzung dient der analytischen Schärfung und ermöglicht es, die Spezifika der Position von eingeheirateten Partnerinnen als potenziell strukturell abhängige Akteurinnen differenziert zu erfassen. Der Fokus auf die Altersgruppe 25–40 Jahre trägt der Tatsache Rechnung, dass in dieser Lebensphase zentrale Entscheidungen zur Familiengründung, beruflichen Orientierung und betrieblichen Einbindung getroffen werden.

Die Interviews wurden semistrukturiert, das bedeutet leitfadengestützt bei gleichzeitiger Offenheit für thematische Vertiefungen, geführt. Der entwickelte Leitfaden umfasste Themenfelder wie Ist- und Soll-Zustand der Rollenverteilung, Anforderungen an eine zukunftsfähige Rolle, notwendige

Unterstützung, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen sowie Idealvorstellungen. Durch offene Fragen wurde den Befragten Raum gegeben, eigene Perspektiven darzustellen, ohne durch die Struktur des Leitfadens zu stark eingeschränkt zu werden, wie es beispielhaft in Tabelle 1 dargestellt ist.

Tabelle 1:
Beispielhafter Ausschnitt aus dem Gesprächsleitfaden

Erzähl mir ein bisschen von dir... – Kindheit		
Wie bist du aufgewachsen?		
Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfrage	Nachfrage
Eigener Blick auf sich: Einblick: - Kindheit - Geschwister - Eltern - Vom Hof/Land → Milieu - Hofnachfolge - Hinarbeiten zum „alten Rollenbild“	- Wie ist dein Werdegang? - Gibt es sonst noch etwas? - Was noch? - Wie ging es weiter? - Wie ging es dann/danach weiter? - Was hat dich angetrieben? - Welche Auswirkungen hat/hatte das?	- Wie bist du aufgewachsen? - Wie viele Geschwister hast du? - Wie ist das Verhältnis zu deinen Geschwistern? - Wie war das Leben bei euch auf dem Hof? - Was bedeutet es für dich, auf einem Hof aufgewachsen zu sein? - Wann wurde entschieden, wer den Hof übernimmt? - Hast du auch schon mal mit dem Gedanken gespielt, den elterlichen Hof zu übernehmen?

Der Interviewleitfaden gliedert sich in drei Teile: Im ersten Teil wurden die Herkunft, der Werdegang und die aktuelle Lebenssituation der Interviewpartnerinnen thematisiert. Dies diente als Einführung in das Thema und um Vertrauen aufzubauen. Im zweiten Teil reflektierten die Befragten das traditionelle Rollenbild. Insbesondere anhand der Rolle ihrer Mutter oder Schwiegermutter sollten sie sowohl positive Aspekte als auch Veränderungswünsche identifizieren. Der dritte Teil ermöglichte einen Blick in die Zukunft, wobei die Interviewpartnerinnen allgemeine und persönliche Zukunftsperspektiven sowie Herausforderungen und Unterstützungsbedarf herausarbeiteten.

Ziel des Leitfadens war es, den Einstieg in die Thematik durch verschiedene Perspektiven zu erleichtern, darunter Zeitsprünge im Lebenslauf und den Fokus auf Vorbilder wie die Mutter oder Schwiegermutter sowie die zukünftige Rolle der Frau auf landwirtschaftlichen Betrieben. Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sind sowohl Teil des Familien- als auch des Betriebssystems. Deshalb war es wichtig, Fragen zu stellen, die diese beiden Aspekte berücksichtigen (Aselmeier et al. 2017 S. 5). Um die komplexen sozialen Dynamiken auf den Höfen besser zu verstehen, kamen Fragetechniken aus der systemischen Therapie und Beratung zum Einsatz, insbesondere zirkuläre Fragestellungen. Diese ermöglichten es, die Interaktionen und Wechselwirkungen zwischen den Mitgliedern eines Systems zu analysieren und damit ein tieferes Verständnis für die Dynamik innerhalb des gesamten Systems zu gewinnen. So wurde beispielsweise gefragt: „Was denkst du, vor welchen

Herausforderungen steht oder stand deine Mutter?“ oder „Wie würde dein Mann eure Beziehung beschreiben?“, um unterschiedliche Sichtweisen auf gemeinsame Themen zu erkunden. Solche Fragen regen dazu an, ein Problem oder eine Situation aus der Perspektive eines anderen Mitglieds des Systems zu betrachten. Dieser Perspektivwechsel ist besonders wertvoll, um familiäre und betriebliche Herausforderungen besser zu verstehen (von Schlippe und Schweitzer 2016 S. 251 ff.).

Neben der Reflexion über bestehende Rollenverteilungen und Herausforderungen wurde den Frauen auch Raum gegeben, über potenzielle Zukunftsszenarien nachzudenken. Um Lösungsansätze zu entwickeln und den Blick auf mögliche Veränderungen zu lenken, wurden Fragen zur Möglichkeitskonstruktion sowie hypothetische Fragestellungen gestellt. Diese Fragetechniken helfen dabei, den Handlungsspielraum zu erweitern und die Frauen dazu zu ermutigen, sich ein alternatives, erfülltes Rollenbild vorzustellen (von Schlippe und Schweitzer 2016 S. 263 ff.). Ein Beispiel für eine solche Frage ist:

„Angenommen, du könntest alle Veränderungen umsetzen und lebst dein Idealbild: Woran erkenne ich das, wenn ich dich besuchen komme?“ Hierdurch wird die Interviewpartnerin eingeladen, ein Bild ihrer Idealvorstellung zu entwerfen und konkret zu benennen, wie diese Veränderungen in ihrem Alltag sichtbar würden. Eine weitere hypothetische Frage lautete: „Nur mal angenommen, eine Freundin von dir erzählt dir, sie hat sich in einen Landwirt verliebt – welche Tipps würdest du ihr für das Leben in der Landwirtschaft und mit einem Landwirt geben?“. Diese Fragestellung lenkt den Fokus auf die Weitergabe von Erfahrungen und Ratschlägen. Dadurch wurde den Frauen ermöglicht, über ihre eigenen Erkenntnisse zu reflektieren und diese im Kontext zukünftiger Herausforderungen und Möglichkeiten zu betrachten. Solche hypothetischen Szenarien sollten nicht nur die Selbstreflexion fördern, sondern auch das Bewusstsein für die eigenen Handlungsspielräume und Unterstützungsbedarfe (von Schlippe und Schweitzer 2016 S. 263 f.).

Wie in Tabelle 2 dargestellt, fanden die Interviews im Zeitraum vom 14.11.2023 bis zum 20.12.2023 statt und dauerten zwischen 1:20 h und 2:00 h. Die Interviews wurden über die Online-Plattform Microsoft Teams durchgeführt und die Audiodatei mit dem Smartphone aufgenommen und gesichert (vgl. Lamnek und Krell 2016 S. 332 ff.).

Tabelle 2:
Daten der Interviewteilnehmerinnen

	Alter	Ort	Dauer	Aufnahme- datum	ID	Kinder	Beziehungs- status
Interview 1	28	Online	120 min	14.11.23	B1	nein	in Beziehung
Interview 2	30	Online	80 min	21.11.23	B2	nein	in Beziehung
Interview 3	31	Online	94 min	22.11.23	B3	schwanger	verheiratet
Interview 4	39	Online	112 min	06.12.23	B4	3	verheiratet
Interview 5	32	Online	82 min	08.12.23	B5	2	verheiratet
Interview 6	27	Online	90 min	20.12.23	B6	nein	in Beziehung

Zur Sicherstellung von Datenschutz und informierter Einwilligung wurde vor Beginn der Interviews eine schriftliche Zustimmungserklärung eingeholt. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet, transkribiert und vollständig anonymisiert. Das Transkriptionssystem folgte einem vereinfachten, sprachlich orientierten Verfahren. Für die Transkription wurden Transkriptionsregeln angewandt. Zur Wahrung der Anonymität wurden die Interviewpartnerinnen mit Identifikationskürzeln (ID) von B1 bis B6 versehen (Kuckartz und Rädicker 2022 S. 200). Zum besseren Überblick über die Interviews wurden Fallzusammenfassungen erstellt. Während der Aufbereitung und des Führens der Interviews wurden mögliche Ideen und Anmerkungen zu den Interviews, aber auch darüber hinausgehend mögliche Hypothesen in Memos festgehalten (Kuckartz und Rädicker 2022 S. 119 ff.).

Die Auswertung erfolgte als inhaltlich strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Um während der Auswertung möglichst zielorientiert vorzugehen, wurden die Forschungsfragen vor dem Auswerten in Erinnerung gerufen und an den Arbeitsplatz gelegt. Die Transkripte wurden aufmerksam Zeile für Zeile gelesen. Wichtige Stellen wurden markiert und Memos erstellt, welche in das Kategoriensystem eingeflossen sind. Die Kategorienbildung erfolgte im ersten Schritt deduktiv anhand der Strukturierung des Interviewleitfadens. Anhand der Themenkomplexe des Leitfadens wurden Hauptkategorien gebildet. Diese wurden durch Subkategorien, aus den Fragen des Leitfadens stammend, ergänzt. Darüber hinaus wurden aus den Memos weitere Kategorien induktiv abgeleitet.

Die Kategorien wurden in eine Synthesematrix übertragen, in der die Textpassagen während des Codierens den entsprechenden Kategorien zugeordnet wurden. Das Transkript wurde zeilenweise gelesen, irrelevante Abschnitte nicht codiert und, wenn nötig, Abschnitte doppelt zugeordnet. Textpassagen, welche sich nicht in das bisherige Codesystem einordnen ließen, jedoch relevant erschienen, wurden einer induktiv neugebildeten Kategorie zugeordnet. Falls Interviewerfragen relevant für das Verständnis waren, wurden diese ebenso zugeordnet. Nach der Codierung des gesamten Materials wurde das Codiersystem angepasst. Schließlich wurden passende Subkategorien ergänzt, und nicht mehr relevante Kategorien zusammengefasst oder entfernt. Den neuerstellten Kategorien wurden Definitionen und Zitate zur Nachvollziehbarkeit zugeordnet. Es erfolgte die zweite Codierung des gesamten Materials, wobei nicht passende bzw. fehlende Kategorien angepasst wurden (Kuckartz und Rädicker 2022 S. 132 ff.). Die Daten wurden in insgesamt 16 Hauptkategorien mit insgesamt 81 Subkategorien codiert. Ein Codebuch mit einer Beschreibung der Kategorien und einem zugehörigen Ankerbeispiel (konkretes Textbeispiel aus dem Interviewmaterial zur Veranschaulichung der Kategorie) wurde erstellt. Aus den Codierprozessen, bei denen die Interviews den Kategorien zugeordnet wurden, sind 670 codierte Datensätze entstanden, welche zum Teil mehrfach zugeordnet wurden. Die Synthesematrix diente als Grundlage der Ergebnisdarstellung.

Die Darstellung der Ergebnisse ist in fünf Dimensionen gegliedert (Abbildung 1): Rückblick und Ist-Zustand, Soll-Zustand, Unterstützung, Umfeld und Rahmenbedingungen sowie Idealzustand.

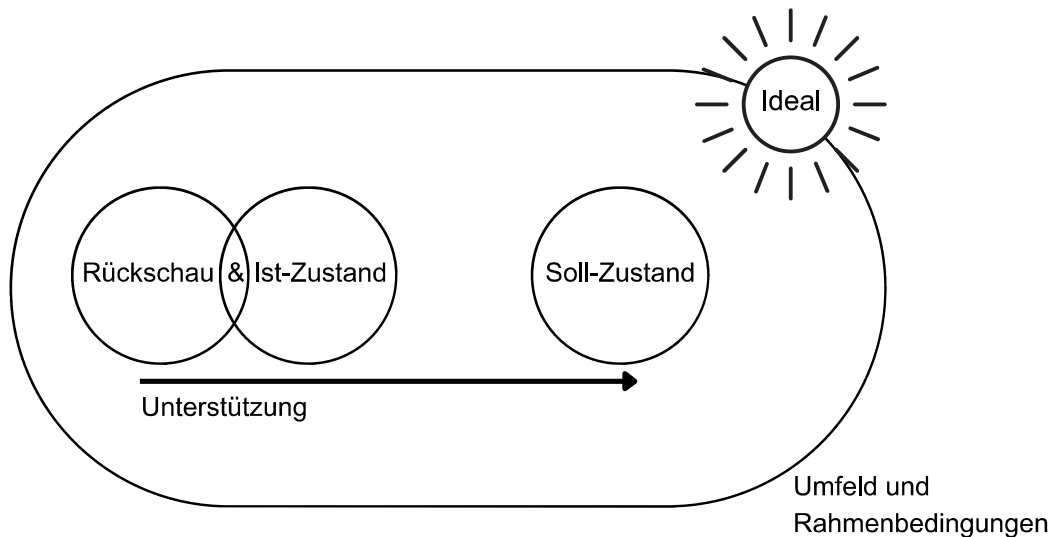


Abbildung 1: Die fünf Dimensionen der Ergebnisdarstellung

Diese Struktur ermöglicht eine umfassende Darstellung der aktuellen Situation, tradiert Rollenbilder sowie der angestrebten Veränderungen und nötigen Unterstützungsmaßnahmen, um die Rolle der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben erfüllend und erstrebenswert zu gestalten.

1. **Rückblick und Ist-Zustand:** Diese Dimension beleuchtet die aktuelle Situation und die überlieferten Erwartungen an Frauen in der Landwirtschaft, die das Rollenbild und den Alltag prägen. Durch die Rückschau auf die Rollen und Herausforderungen der Mütter wird deutlich, wie stark die jungen Interviewpartnerinnen durch ihr Aufwachsen auf dem Hof geprägt sind. Da viele zukünftige Herausforderungen für sie noch schwer abschätzbar sind, hilft dieser Blick zurück, tradierte Rollenbilder und familiäre Erwartungen für das gegenwärtige Leben zu verstehen.
2. **Soll-Zustand:** Der Soll-Zustand fokussiert die gewünschten Veränderungen und skizziert, wie eine erfüllende und zukunftsorientierte Rolle für Frauen auf den Betrieben aussehen könnte. In dieser Dimension werden die Forderungen und Vorstellungen der Frauen für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Position im Betrieb und in der Familie betrachtet.
3. **Unterstützung:** In dieser Dimension werden die benötigten Unterstützungssysteme und Bildungsangebote vorgestellt und untersucht, die Frauen dabei helfen sollen, ihre Rolle erfolgreich und erfüllend zu gestalten. Dazu zählen fachliche Weiterbildungen ebenso wie persönliche und soziale Unterstützungsangebote.
4. **Umfeld und Rahmenbedingungen:** Diese Kategorie umfasst die äußeren Einflüsse, die die Rolle der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben prägen. Analysiert werden gesellschaftliche Erwartungen, die Perspektiven der Männer, wirtschaftliche Rahmenbedingungen sowie die spezifischen Strukturen landwirtschaftlicher Betriebe, welche den Handlungsspielraum und die Gestaltungsmöglichkeiten der Frauen beeinflussen.

5. **Idealzustand:** Der Idealzustand formuliert eine Vision der Frau auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Diese Dimension dient als Orientierungspunkt, der ein Rollenmodell skizziert, das den individuellen Bedürfnissen und Zielen der Frauen in einer idealen Welt entspricht.

Durch diese Strukturierung wird ein umfassender Überblick ermöglicht, der die aktuelle Lage, tradierten Erwartungen und angestrebten Entwicklungen gegenüberstellt. Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt auf einem umfassenden Überblick und der Darstellung zentraler Handlungsmöglichkeiten, um die Rolle der Frau auf landwirtschaftlichen Betrieben erfüllend und zukunftsfähig zu gestalten.

Der gewählte Forschungsansatz orientiert sich an den Prinzipien qualitativer Sozialforschung. Zentrale Gütekriterien wie Nachvollziehbarkeit, Transparenz und theoretische Fundierung wurden über dokumentierte Codierprozesse, die Offenlegung des Analyseverfahrens und eine theoriegeleitete Kategorisierung eingehalten. Die Studie erhebt keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität, sondern zielt auf konzeptuelle und exemplarische Verdichtung subjektiver Erfahrungsräume. Sie bildet damit eine empirisch fundierte Grundlage für Reflexionen über Rollenbilder, Geschlechterverhältnisse und damit einen Teilbereich der sozialen Nachhaltigkeit in landwirtschaftlichen Betrieben.

4 Ergebnisse

4.1 Rückblick und Ist-Zustand

Die Rückblicke der Interviewpartnerinnen zeigen, dass insbesondere die Lebenswege ihrer Mütter prägend für das eigene Rollenverständnis sind. Sie geben Aufschluss über tradierte Muster auf landwirtschaftlichen Betrieben und verdeutlichen, welche Herausforderungen und Chancen sich daraus für die junge Generation ableiten. Insgesamt entsteht ein Bild, das zwischen traditionellen Rollenerwartungen, individuellen Anpassungsstrategien und ersten Ansätzen zu Autonomie changiert. Ein zentrales Muster betrifft die beruflichen Entscheidungen der Mütter. In fünf von sechs Fällen gaben diese ihre außerbetriebliche Tätigkeit nach Heirat oder Geburt der Kinder auf, um sich stärker der Familie und der Hofarbeit zu widmen. Häufig geschah dies ohne bewusste Entscheidung und ohne formelle Absicherung. Die Mitarbeit wurde als selbstverständlich angesehen, finanzielle Entlohnung blieb meist aus. In Einzelfällen empfanden die Mütter diese Rolle als erfüllend, etwa durch Aufgaben im Hofladen oder in der Direktvermarktung. Andere blickten kritischer auf den Verzicht eigener Freiheiten. Ein Sonderfall ist die Mutter einer Interviewpartnerin, die ihren Beruf im Controlling beibehielt und so ein höheres Maß an Autonomie und Eigenständigkeit bewahren konnte.

Mit dieser traditionellen Einbindung gingen vielfältige Herausforderungen einher. Die fehlende Bezahlung führte in mehreren Fällen zu finanzieller Abhängigkeit vom Partner oder dessen Familie. Zudem waren die Arbeitsbelastungen hoch und von einer starken Vermischung zwischen Haushalt, Familie und Betrieb geprägt. Freizeit und Erholung waren schwer möglich, da der Betrieb zeitlich wie thematisch das Familienleben dominierte. Frauen berichteten von der dauerhaften Präsenz betrieblicher Aufgaben, von eingeschränkten Auszeiten und dem Gefühl, nie wirklich „frei“ zu haben.

Besonders prägend waren auch Konflikte zwischen den Generationen. Erwartungen der Schwiegereltern führten in vielen Fällen zu Anpassungsdruck und Einschränkungen in der Selbstbestimmung der Mütter. Unklare Hofübergaben, Kommentare zur Haushaltsführung oder die Verpflichtung zur Pflege älterer Angehöriger verursachten Spannungen und Überlastung. Die Interviewpartnerinnen betonten, dass eine frühzeitige und moderierte Klärung von Erwartungen im Rahmen der Hofübergabe entscheidend sei, um solche Konflikte zu vermeiden und realistische Perspektiven zu entwickeln.

Neben diesen strukturellen Faktoren spielten auch tief verankerte Glaubenssätze eine prägende Rolle. Arbeit wurde als selbstverständlich und prioritär verinnerlicht, während persönliche Bedürfnisse und Freizeit nachgeordnet blieben. Viele Frauen schilderten, dass Schwäche oder Rückzug kaum erlaubt waren und Belastungen unsichtbar getragen wurden. Diese Pflichtorientierung – die Bereitschaft, sich stets für Familie und Betrieb verfügbar zu halten – prägt das Selbstverständnis der Frauen bis heute. Zusammenfassend zeigt sich, dass die Mütter der Befragten überwiegend traditionelle Rollen übernahmen, die mit hoher Arbeitsdichte, fehlender finanzieller Absicherung und engen familiären Erwartungen verbunden waren. Diese Erfahrungen vermittelten Glaubenssätze, die Pflichtbewusstsein und Belastbarkeit über persönliche Freiräume stellten und prägten das Rollenverständnis der jüngeren Generation. In der Gegenwart sind die Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben weiterhin durch strukturelle Unsichtbarkeit, informelle Aufgabenvielfalt, mangelnde rechtliche Absicherung und emotionale Belastung gekennzeichnet. Trotz ihrer hohen Verantwortung und zentralen Bedeutung verbleiben sie rechtlich, symbolisch und sozial in einer Nebenrolle. Diese Ausgangslage bildet die Grundlage für die im Folgenden dargestellten Veränderungswünsche und Idealvorstellungen einer zukunftsfähigen Rolle.

4.2 Soll-Zustand

Die im Rahmen der Interviews geäußerten Zukunftsvorstellungen zur Rolle der Frau auf landwirtschaftlichen Betrieben zeichnen sich durch einen deutlichen Wunsch nach struktureller, kommunikativer und persönlicher Neuausrichtung aus. Die Interviewpartnerinnen formulieren ein Spektrum an Veränderungsbedarfen, die sich sowohl auf die betriebliche Arbeitsteilung als auch auf partnerschaftliche Kommunikation, persönliche Entlastung und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beziehen. Diese Vorstellungen eines Soll-Zustands stehen in klarem Kontrast zur gegenwärtigen Rollenrealität und lassen sich in sechs zentrale Themenfelder gliedern: (1) berufliche Eigenständigkeit und finanzielle Absicherung, (2) faire Aufgabenverteilung und Unterstützungssysteme, (3) Abgrenzung und Privatsphäre im Mehrgenerationenhaushalt, (4) Selbstfürsorge und Erholung, (5) partnerschaftliche Kommunikation und Reflexion sowie (6) gesellschaftliche und institutionelle Anerkennung.

1. Berufliche Eigenständigkeit und finanzielle Absicherung

Zentral ist das Streben nach beruflicher Unabhängigkeit. Die Frauen lehnen eine ausschließliche Hausfrauenrolle ab und möchten eigene berufliche Perspektiven verfolgen – sei es durch außerbetriebliche Tätigkeiten oder durch eigenständige Betriebszweige auf dem Hof. Damit verbunden ist der Wunsch nach finanzieller Sicherheit. Vorsorgemodelle, Rücklagenbildung und eine klare Absicherung gelten als notwendig, um die Abhängigkeit früherer Generationen zu vermeiden und langfristig unabhängig vom Partner oder den Schwiegereltern zu bleiben.

2. Faire Aufgabenverteilung und Unterstützungssysteme

Die Frauen fordern eine gleichberechtigte Aufteilung von Care-Arbeit und Haushalt. Gerade in Situationen, in denen beide Partner berufstätig oder im Betrieb eingebunden sind, soll die Verantwortung nicht einseitig bei den Frauen liegen. Externe Unterstützung – etwa Kinderbetreuung oder haushaltsnahe Dienstleistungen – wird dabei nicht als Luxus, sondern als Voraussetzung für Gleichstellung gesehen. Neben der praktischen Arbeit heben die Interviewpartnerinnen auch die unsichtbare „Gedankenarbeit“ hervor, die bislang meist bei ihnen liegt und künftig stärker geteilt werden soll.

3. Abgrenzung und Privatsphäre im Mehrgenerationenhaushalt

Die Wahrung von Privatsphäre und die klare Abgrenzung von Zuständigkeiten im Mehrgenerationenhaushalt sind für die Frauen zentrale Bedingungen. Eigene Wohnbereiche oder getrennte Wohnungen gelten als wichtig, um Konflikte zu vermeiden und Autonomie zu sichern. Zugleich betonen sie die Notwendigkeit verbindlicher Absprachen und gegenseitiger Akzeptanz, um ein harmonisches Zusammenleben zwischen den Generationen zu ermöglichen.

4. Selbstfürsorge und Erholung

Neben strukturellen Veränderungen formulieren die Frauen das Bedürfnis nach persönlicher Entlastung und Erholung. Regelmäßige Urlaube, Vertretungsmöglichkeiten und eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit gelten als notwendige Voraussetzungen, um Überlastung vorzubeugen. Ebenso betonen sie die Bedeutung, eigene Grenzen anzuerkennen, Aufgaben abzugeben und Selbstfürsorge als legitimen Bestandteil ihrer Rolle zu etablieren.

5. Partnerschaftliche Kommunikation und Reflexion

Die Qualität der Kommunikation in der Partnerschaft wird als Grundvoraussetzung für den Soll-Zustand beschrieben. Regelmäßige Gespräche, klare Absprachen und gegebenenfalls externe Unterstützung wie Paar- oder Familiencoachings helfen, Erwartungen zu klären und Konflikte zu vermeiden. Offenheit über Belastungen und Bedürfnisse wird als Schlüssel für eine faire Aufgabenteilung und ein stabiles Miteinander betrachtet.

6. Gesellschaftliche und institutionelle Anerkennung

Darüber hinaus äußern die Frauen den Wunsch nach stärkerer gesellschaftlicher Sichtbarkeit und institutioneller Anerkennung. Sie nehmen wahr, dass ihre Leistungen auf Höfen bislang kaum statistisch erfasst oder in agrarischen Institutionen und Medien repräsentiert sind. Diese Unsichtbarkeit erschwert die Durchsetzung eigener Interessen und verstärkt das Gefühl struktureller Benachteiligung. Die Interviewten fordern daher, dass ihre Perspektiven systematisch berücksichtigt werden – etwa in Beratungsgesprächen, Fortbildungsangeboten oder Verbandsaktivitäten. Auch in politischen Kontexten, beispielsweise bei der Gestaltung von Förderprogrammen, Vorsorgemodellen oder ländlicher Infrastruktur, möchten sie stärker repräsentiert sein.

Gesamtbild

Die Vorstellungen des Soll-Zustands verbinden strukturelle und persönliche Dimensionen. Sie zielen auf eine gleichberechtigte Partnerschaft, die durch berufliche Eigenständigkeit, finanzielle Sicherheit, faire Aufgabenverteilung, geschützte Privatsphäre und partnerschaftliche Kommunikation geprägt ist. Diese Anforderungen verdeutlichen den Anspruch der Frauen, ihre Rolle aktiv und selbstbestimmt zu gestalten und damit einen Gegenentwurf zu den tradierten Mustern der Muttergeneration zu schaffen.

4.3 Unterstützung

Die Interviewpartnerinnen formulieren im Kontext ihrer Rollenerfahrungen ein vielschichtiges Unterstützungsbedürfnis. Dieses betrifft individuelle, betriebliche und strukturelle Ebenen und umfasst Anforderungen an partnerschaftliche Haltung, rechtliche und finanzielle Absicherung, Beratungsangebote, Bildungsformate, soziale Infrastruktur sowie Netzwerke. Unterstützung wird dabei nicht als kompensatorische Hilfeleistung verstanden, sondern als notwendige Bedingung für die Verwirklichung gleichberechtigter, eigenständiger und langfristig tragfähiger Rollen.

1. Partnerschaftliche Haltung

Ein zentrales Element ist die kooperative Haltung des Partners. Frauen betonen, dass Gleichberechtigung und Entlastung nur möglich sind, wenn Männer bereit sind, aktiv Verantwortung in Haushalt, Care-Arbeit und Betrieb zu übernehmen. Diese Haltung ist jedoch nicht selbstverständlich, sondern vielfach Ergebnis von Prägung oder gezielter Förderung. Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung wird als Basis für berufliche Eigenständigkeit und persönliche Freiräume gesehen.

2. Finanzielle Absicherung und rechtliche Unterstützung

Die Frauen unterstreichen die Notwendigkeit, sich frühzeitig finanziell abzusichern, um Abhängigkeiten zu vermeiden. Eheverträge, Altersvorsorge und eigenständige Rücklagen gelten als unverzichtbare Schutzmechanismen. Gleichzeitig äußern die Befragten Kritik an bestehenden Beratungsstrukturen,

die häufig auf männliche Betriebsleiter ausgerichtet sind. Sie fordern eine stärkere Sensibilisierung von Verbänden und Kammern für die spezifischen Bedürfnisse von Frauen sowie unabhängige Beratungsangebote, die ihre Perspektiven berücksichtigen und vertraulich zugänglich sind.

3. Beratungs- und Weiterbildungsangebote

Neben rechtlicher Absicherung besteht ein klarer Wunsch nach spezifischen Bildungs- und Beratungsformaten. Dazu zählen Seminare zu betriebswirtschaftlichen Themen (z. B. Finanzplanung, Investitionen), rechtlichen Grundlagen (z. B. Eigentum, Hofübergabe) sowie sozialen Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Konfliktlösung). Persönliche Entwicklungsangebote wie Coaching, Mentoring oder Kompetenztrainings werden als wertvoll erlebt, um Selbstbewusstsein zu stärken und tradierte Rollenbilder zu hinterfragen. Positiv hervorgehoben wird der Austausch in geschützten Räumen, in denen Frauen ohne Partner oder Schwiegereltern ihre Fragen stellen können.

4. Soziale Infrastruktur und organisatorische Entlastung

Ein weiteres Unterstützungsfeld betrifft die Entlastung im Alltag. Fehlende Kinderbetreuung, eingeschränkte Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und mangelnde Flexibilität erschweren eine gleichberechtigte Arbeitsteilung. Ebenso fehlen verlässliche Angebote in Bereichen wie Haushaltshilfe, Pflege oder Vertretungskräfte für den Betrieb. Die Frauen sehen hier eine politische und institutionelle Aufgabe: Es braucht bezahlbare, erreichbare und qualitativ gesicherte Strukturen, die Vereinbarkeit von Familie, Betrieb und persönlicher Entwicklung ermöglichen.

5. Netzwerke und sozialer Rückhalt

Der Austausch mit anderen Frauen in ähnlichen Situationen wird als essenziell beschrieben, um emotionale Entlastung, Orientierung und Rückhalt zu finden. Netzwerke wie Junge Landfrauen, AgrarScouts oder andere Netzwerke im landwirtschaftlichen Kontext bieten Plattformen für Erfahrungsaustausch und Inspiration. Diese Kontakte ermöglichen, tradierte Rollenbilder zu reflektieren und neue Handlungsoptionen kennenzulernen.

6. Kommunikation und Selbstbewusstsein

Die Befragten heben hervor, dass klare Kommunikation und die Fähigkeit zur Selbstbehauptung entscheidende Grundlagen für eine gleichberechtigte Rolle sind. Gleichzeitig fällt es vielen Frauen schwer, eigene Bedürfnisse zu erkennen und offen zu vertreten. Externe Unterstützung durch Trainings, Coaching oder Mediation kann hier entscheidend sein, um Selbstbewusstsein aufzubauen, Grenzen zu setzen und Konflikte konstruktiv zu bearbeiten. Kommunikation wird nicht nur als praktisches Mittel zur Abstimmung verstanden, sondern als Ausdruck gegenseitiger Wertschätzung und psychologischer Sicherheit.

Gesamtbild

Unterstützung umfasst somit die enge Verzahnung individueller, partnerschaftlicher und struktureller Dimensionen. Erforderlich sind: ein kooperativer Partner, rechtliche und finanzielle Absicherung, unabhängige Beratungsangebote, spezifische Weiterbildungsformate, soziale Infrastruktur, belastbare Netzwerke sowie Maßnahmen zur Stärkung von Kommunikation und Selbstbewusstsein. Nur durch diese Kombination können Frauen ihre Rolle auf landwirtschaftlichen Betrieben selbstbestimmt, gleichberechtigt und zukunftsfähig gestalten.

4.4 Umfeld und Rahmenbedingungen

Die Interviews verdeutlichen, dass die Ausgestaltung weiblicher Rollen auf Höfen maßgeblich durch betriebliche Strukturen, die Haltungen der Männer und Schwiegereltern, gesellschaftliche Normen sowie durch externe Beratungs- und Unterstützungsangebote geprägt ist. Das Umfeld wirkt zugleich ermöglichend und begrenzend.

1. Betriebliche Organisation und Personal

Viele Betriebe binden Familienmitglieder eng in die Arbeit ein. Die Vermischung von Familien- und Betriebsaufgaben begünstigt Überlastung – besonders auf arbeitsintensiven Milchviehbetrieben mit täglicher Präsenzpflcht. Entlastend wirken fest angestelltes Personal, stabile Mitarbeitendenstrukturen und technische Lösungen (z. B. Automatisierung), die eine klare Trennung von Betriebs- und Familienaufgaben ermöglichen. Wo der Betrieb ohne familiäre „Notfallreserve“ geführt wird, entstehen Freiräume für die eigene berufliche Entwicklung; wo dagegen die wirtschaftliche Tragfähigkeit nur durch unbezahlte Arbeit der Frau gesichert wird, verschärfen sich Abhängigkeiten. Prägend ist die Haltung der Betriebsleitung: Personalentscheidungen, klare Ziele und regelmäßige Abstimmungen reduzieren Belastungen.

2. Einstellungen und Sichtweisen der Männer

Erwartungen der Männer sind ein zentraler Hebel für Rollenentwicklung. Traditionalistische Vorstellungen (Fokus der Frau auf Haus- und Care-Arbeit) erschweren berufliche Entfaltung; demgegenüber steht das Leitbild partnerschaftlicher Verantwortung mit aktiver Beteiligung an Kinderbetreuung und Haushalt, flexiblen Zuständigkeiten und Offenheit für Entlastung familiärer Arbeit. Genannt werden offene Familiengespräche, Sensibilisierung und der Austausch mit fortschrittlich organisierten Betrieben, um tragfähige kooperative Modelle sichtbar zu machen.

3. Beratung, Unterstützung und institutionelle Einbettung

Die Frauen betonen den Bedarf an unabhängiger, auf ihre Lebenslage zugeschnittener Beratung zu rechtlichen und finanziellen Fragen (u. a. Eheverträge, Eigentum, Altersvorsorge, steuerliche Aspekte) sowie an gezielter Unterstützung durch Verbände und Kammern, die ihre Perspektive explizit mitdenken. Positiv hervorgehoben werden Netzwerke und Austauschplattformen (z. B. Junge

Landfrauen) sowie Coaching/Mediation, die Kommunikation, Selbstbewusstsein und Grenzsetzung stärken und so die Entwicklung selbstbestimmter Rollen unterstützen. Entscheidend ist ein niedrighschwelliger, vertrauensvoller Zugang zu solchen Angeboten.

4. Erwartungen der Schwiegereltern

Konservative Rollenvorstellungen älterer Familienmitglieder – insbesondere von Schwiegervätern – stabilisieren traditionelle Aufgabenverteilungen und beeinflussen Entscheidungen auf dem Hof. Entlastend wirken klare Absprachen, regelmäßige offene Gespräche und, wo nötig, externe Beratung, um Verständnis für zeitgemäße Rollen, Privatsphäre und Zuständigkeiten der jungen Familie zu fördern.

5. Gesellschaftliche Erwartungen und Normen

Überbetriebliche Normen (z. B. das Bild der „selbstverständlich alles schaffenden“ Mutter) erzeugen Schuldgefühle, erschweren Selbstfürsorge und verfestigen finanzielle Abhängigkeiten, da Care-Arbeit gering wertgeschätzt wird. Idealisierte Darstellungen (u. a. in sozialen Medien) verstärken Vergleichsdruck. Gefordert werden gesellschaftliche Anerkennung von Care-Leistungen und Sicherung wirtschaftlicher Unabhängigkeit, insbesondere in Phasen reduzierter Erwerbstätigkeit durch Kinderbetreuung.

Gesamtbild

Rollenentwicklung auf landwirtschaftlichen Betrieben ist kontextabhängig. Entlastend wirken professionalisierte Personalstrukturen, technische Hilfen, wirtschaftlich orientierte Betriebsführung ohne familiäre Notfalllogik, partnerschaftliche Einstellungen der Männer, abgestimmte Erwartungen der Schwiegereltern, zielgruppengerechte Beratung und starke Netzwerke. Wo diese Bedingungen fehlen, entstehen Überlastung, Rollenkonflikte und Abhängigkeiten; wo sie gegeben sind, eröffnen sich Freiräume für eine gleichberechtigte, selbstbestimmte Rolle der Frauen.

4.5 Idealzustand

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen zeigen, dass sie über klare Idealvorstellungen hinsichtlich ihrer Rolle auf landwirtschaftlichen Betrieben verfügen. Diese Idealbilder umfassen sowohl partnerschaftliche Zielsetzungen als auch konkrete Vorstellungen über Zusammenleben, Aufgabenteilung, Kommunikation und individuelle Entfaltung. Sie ergänzen die Analyse des Ist- und Soll-Zustands um eine zukunftsgerichtete Perspektive, die als Orientierungsrahmen für eine gleichberechtigte und erfüllende Lebens- und Arbeitsweise auf dem Hof dienen kann. Die Idealvorstellungen lassen sich in vier zentrale Themenbereiche gliedern: (1) Wohnen und Familienleben, (2) partnerschaftliche Aufgabenteilung, (3) Kommunikation und partnerschaftlicher Dialog sowie (4) Selbstverwirklichung, Freiräume und institutionelle Unterstützung.

1. Idealbild des Wohnens und Familienlebens auf dem Hof

Das Idealbild des Lebens auf einem landwirtschaftlichen Betrieb verbindet familiäre Geborgenheit mit räumlicher Weitläufigkeit und Naturverbundenheit. Die Frauen betonen die Bedeutung frühzeitiger Mitverantwortung, die das Selbstwertgefühl stärkte und Verantwortungsbewusstsein förderte. Auch die Rolle der Großeltern wird hervorgehoben: Sie gelten als wichtige Bezugspersonen und alltägliche Stützen, deren Einbindung als entlastend empfunden wird – idealerweise jedoch ohne räumliche Enge oder strukturelle Abhängigkeit. Das familiäre Miteinander soll somit durch klare Abgrenzung und autonome Lebensgestaltung ergänzt werden.

2. Gleichberechtigte und faire Aufgabenteilung

Ein zentrales Ideal ist die gerechte und explizite Verteilung von Erwerbs-, Haushalts- und Care-Arbeit. Die Frauen wünschen sich, dass beide Partner beruflich aktiv sein können, ohne dass dies zu Lasten der familiären Pflichten geht. Dazu gehört auch die aktive Übernahme von Verantwortung durch Männer, beispielsweise in Form von Elternzeit – ein Modell, das in der Landwirtschaft bislang kaum verbreitet ist. Ergänzend wird externe Unterstützung wie Haushaltshilfen oder Kinderbetreuung als wesentliche Voraussetzung gesehen, um Doppelbelastungen zu vermeiden und berufliche wie familiäre Aufgaben partnerschaftlich bewältigen zu können.

3. Kommunikation und partnerschaftlicher Dialog

Die Frauen betonen die Bedeutung einer offenen, transparenten und strukturierten Kommunikation auf Augenhöhe. Regelmäßige Gespräche über betriebliche, familiäre und persönliche Belange werden als hilfreich beschrieben, um Konflikte frühzeitig anzusprechen und Aufgaben klar zu verteilen. Rituale wie feste Reflexionsgespräche mit Partner oder Schwiegereltern werden als entlastend empfunden. Auch externe Formate wie Paarcoaching oder moderierte Dialoge gelten als unterstützend, um gegenseitiges Verständnis zu vertiefen und gemeinsame Perspektiven zu entwickeln. Besonders wichtig ist den Frauen, dass individuelle Belastungsgrenzen ernst genommen und respektiert werden.

4. Selbstverwirklichung, Freiräume und institutionelle Unterstützung

Im Idealzustand verfügen die Frauen über Raum für persönliche und berufliche Entfaltung. Sie möchten eigene Projekte umsetzen – etwa Ferienwohnungsvermietung, pädagogische Angebote oder außerbetriebliche Tätigkeiten – und dabei vom Partner unterstützt werden. Freizeit, Freundschaften und Hobbys sollen selbstverständlich ihren Platz im Alltag haben, ohne abgewertet zu werden. Regelmäßige Auszeiten und bewusste Erholungsphasen werden als notwendig beschrieben, um physischer und psychischer Überlastung vorzubeugen.

Zugleich betonen die Frauen die Bedeutung institutioneller Unterstützungssysteme. Dazu gehören familienfreundliche Betriebsabläufe, Vertretungspersonal sowie Beratungs- und Weiterbildungsangebote, die ihre Rolle explizit berücksichtigen. Solche Strukturen werden nicht als Zusatz, sondern als Voraussetzung verstanden, um Selbstverwirklichung, partnerschaftliche Gleichstellung und eine langfristig tragfähige Lebensweise auf dem Hof zu ermöglichen.

Gesamtbild

Die Idealvorstellungen der interviewten Frauen zielen auf eine gleichberechtigte, partnerschaftliche und selbstbestimmte Lebensweise auf dem Hof. Sie beinhalten sowohl soziale und emotionale Aspekte – wie wertschätzende Kommunikation, gegenseitige Unterstützung und generationenübergreifendes Miteinander – als auch individuelle Freiräume und berufliche Eigenständigkeit. Das Idealbild markiert dabei keinen utopischen Zustand, sondern ein realistisches Ziel, das als handlungsleitende Orientierung dienen kann.

5 Diskussion

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass die Möglichkeiten zur Rollengestaltung der befragten Frauen stark vom sozialen Gefüge des Hofes, der Verfügbarkeit öffentlicher und privater Infrastrukturen sowie der Reichweite und Qualität institutioneller Unterstützungsangebote abhängen. Familiäre Hierarchien, strukturelle Engpässe und institutionelle Unsichtbarkeit bilden zentrale Barrieren auf dem Weg zu einem selbstbestimmten und gleichberechtigten Rollenverständnis. Die Interviewten artikulieren diese Einflüsse nicht als bloße Rahmenbedingungen, sondern als aktive Faktoren, die Gestaltungschancen begrenzen oder eröffnen. Dabei zeigt sich, dass die befragten Frauen ein differenziertes und konsistentes Unterstützungsprofil artikulieren. Sie wünschen sich unabhängige, kompetente und adressatengerechte Beratungsangebote, praxisnahe und flexible Bildungsformate, tragfähige soziale Infrastrukturen sowie tragende soziale Netzwerke. Diese Unterstützungsbedarfe zielen nicht auf Defizitausgleich, sondern auf die Ermöglichung selbstbestimmter, sicherer und nachhaltiger Rollenarrangements in einem hochkomplexen familiär-betrieblichen Setting.

Die Interviewten beschreiben die Rollenbilder ihrer Mütter als ambivalent. Einerseits wurden Aspekte wie familiärer Zusammenhalt und Pflichtbewusstsein positiv bewertet, andererseits wurden strukturelle Abhängigkeiten, ein starker Arbeitsethos, emotionale Belastung und fehlende Selbstverwirklichung kritisch reflektiert. Frauen der Elterngeneration arbeiteten meist ohne vertragliche Absicherung im Betrieb mit und waren in der Regel zuständig für Haushalt und Kinderbetreuung. Diese Ergebnisse korrespondieren mit empirischen Befunden, wonach mehr als drei Viertel der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben tätig sind, jedoch nur etwa ein Fünftel über Eigentum oder rechtliche Absicherung verfügt (DAVIER et al. 2023). Auch die strukturelle Unsichtbarkeit weiblicher Arbeitsleistung, wie sie in der fehlenden Trennung von Privat- und Erwerbsleben zum Ausdruck kommt, wurde in anderen Studien dokumentiert (ASELMEIER et al. 2017). Zudem verdeutlichen die Berichte zur Generationenbeziehung, dass viele Frauen ihre Mütter als untergeordnet gegenüber den Schwiegereltern wahrnahmen. Diese Erfahrungen decken sich mit quantitativen Studien, die Mehrgenerationenhaushalte als konfliktbelastet charakterisieren (DAVIER et

al. 2023). Die Hofübergabe erscheint als neuralgischer Punkt, an dem sich langfristige Rollenbilder manifestieren. Die Interviews legen nahe, dass frühzeitige, moderierte Kommunikation zur Vermeidung struktureller Machtasymmetrien beitragen kann.

Die Soll-Vorstellungen der Interviewpartnerinnen sind durch ein hohes Maß an Differenzierungsfähigkeit und Rollenklarheit gekennzeichnet. Sie beschreiben eine partnerschaftlich organisierte Familien- und Erwerbsarbeit, eine gerechte Aufgabenverteilung und eine vertraglich abgesicherte Betriebsmitarbeit. Berufliche Selbstverwirklichung, finanzielle Unabhängigkeit und soziale Sichtbarkeit stellen zentrale Elemente dieses Rollenbildes dar. Diese Zielvorstellungen markieren einen deutlichen Bruch mit den tradierten Mustern der Elterngeneration. In der Literatur wird dieser Wandel ebenfalls deutlich: Frauen streben zunehmend nach eigenständiger beruflicher Identität, sowohl inner- als auch außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebs (OEDL-WIESER und WIESINGER 2010; AZIMA und MUNDLER 2022; SCHANZ et al. 2018). Finanzielle Absicherung, soziale Kontakte und Altersvorsorge werden dabei als zentrale Motive für Erwerbstätigkeit benannt (DAVIER et al. 2023). Gleichzeitig verweisen die Interviews auf persistente strukturelle Hindernisse: Einkommensdifferenzen, fehlende Betreuungsangebote und gesellschaftliche Erwartungshaltungen erschweren die Umsetzung dieser Rollenkonzepte. Die Diskrepanz zwischen angestrebtem und gelebtem Rollenbild offenbart ein Spannungsfeld, das nicht individuell zu überwinden ist, sondern kollektive und politische Antworten erfordert.

Die befragten Frauen formulieren differenzierte Anforderungen an Unterstützungsangebote. Neben rechtlicher und finanzieller Beratung werden vor allem Weiterbildungs- und Reflexionsangebote genannt. Entscheidend ist dabei die Niedrigschwelligkeit und Zielgruppenspezifität der Formate. Angebote, die eingetragene Frauen in ihren spezifischen Bedarfen nicht adressieren, werden als unpassend empfunden. Digitale Lernformate und flexible Seminarmodelle werden positiv bewertet, da sie besser mit familiären und betrieblichen Verpflichtungen vereinbar sind. Die Erfahrungen mit bestimmten Programmen zeigen, dass geschützte Räume und Austauschformate Empowerment-Prozesse unterstützen können. Die beschriebenen Bedarfe spiegeln auch die Forschung zu geschlechtergerechter Agrarberatung wider: Nur wenn Frauen explizit angesprochen und ihre Lebenslagen berücksichtigt werden, kann Beratung wirksam sein.

Das soziale und infrastrukturelle Umfeld wird als ambivalente Einflussgröße beschrieben. Einerseits bieten Familienbetriebe emotionale Einbettung und gegenseitige Hilfe, andererseits bestehen Abhängigkeiten, unklare Verantwortungsstrukturen und beschränkte Gestaltungsspielräume. Die Machtverhältnisse innerhalb der Familie, insbesondere im Mehrgenerationenhaushalt, werden als bedeutender Faktor für Rollenbilder identifiziert (EDER et al. 2021). Zudem wirken sich infrastrukturelle Defizite in ländlichen Räumen negativ auf die Lebensrealität eingetragener Frauen aus. Der Mangel an Betreuungsangeboten, Vertretungspersonal oder Mobilität verhindert oft die Realisierung beruflicher oder persönlicher Ziele. Diese Problematik ist gut dokumentiert (DEHOFF und ROOSEN 2021) und verweist auf einen notwendigen Ausbau der sozialen Daseinsvorsorge im ländlichen Raum. Beratungsangebote werden häufig als nicht erreichbar oder nicht einschlägig beschrieben. Hier

besteht Bedarf für eine agrarsoziale Infrastruktur, die Frauen in landwirtschaftlichen Kontexten explizit adressiert und deren Selbstbestimmung sowie Handlungsspielräume stärkt.

Die Idealbilder der befragten Frauen zeichnen ein Rollenverständnis, das sich durch Eigenständigkeit, Fairness und psychische wie physische Belastbarkeit auszeichnet. Dabei geht es nicht um die Ablehnung familiärer Betriebsstrukturen, sondern um deren Weiterentwicklung im Sinne von Mitbestimmung, Teilhabe und Absicherung. Strukturelle Elemente wie Eigentum, gerechte Aufgabenteilung, Zeitautonomie und vertraglich geregelte Mitarbeit werden als Voraussetzung für ein erfüllendes Rollenbild benannt. Soziale Aspekte wie Kommunikation, gegenseitige Wertschätzung und Rückzugsräume sind ebenso zentral. Diese Idealvorstellungen sind nicht idealistisch im Sinne unrealistischer Forderungen, sondern reflektieren ein klar formuliertes Orientierungswissen, das politische und institutionelle Folgerungen nahelegt.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass eingeheiratete Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sich zunehmend von tradierten, impliziten Rollenerwartungen distanzieren und eigene Vorstellungen einer partnerschaftlich strukturierten Lebens- und Erwerbsgemeinschaft entwickeln. Dabei treffen biografisch geprägte Normvorstellungen auf strukturelle Restriktionen. Die Studie leistet damit einen Beitrag zur Sichtbarmachung weiblicher Perspektiven in der Landwirtschaft und liefert Impulse für Forschung, Beratung und Politik. Zudem leisten die Ergebnisse dieser Studie einen empirisch fundierten Beitrag zur Diskussion um strukturelle Geschlechterungleichheiten in Deutschland, die in ländlich geprägten Wirtschaftsbereichen wie der Landwirtschaft besonders persistierend wirken. Während in gesamtgesellschaftlichen Kontexten Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen in Beruf, Familie und politischen Entscheidungsprozessen zumindest in der Vergangenheit zu verzeichnen waren, zeigen sich im landwirtschaftlichen Sektor spezifische Herausforderungen: patriarchale Eigentumsstrukturen, implizite Arbeitsnormen, generationenübergreifende Machtasymmetrien und mangelnde institutionelle Sichtbarkeit eingeheirateter Frauen. Diese Besonderheiten wirken als Barrieren für die Umsetzung geschlechtergerechter Strukturen und verdeutlichen den Bedarf an sektorenspezifischen Gleichstellungsstrategien. Die Analyse macht deutlich, dass es nicht genügt, allgemeine Gleichstellungspolitiken auf die Landwirtschaft zu übertragen; vielmehr braucht es differenzierte Interventionen, die die familial-betriebliche Verschränkung, die emotionale Bindung an den Hof sowie die Erwerbsoptionen im ländlichen Raum systematisch berücksichtigen. Eine feministisch informierte Agrarsoziologie kann hier wichtige Impulse geben, um Geschlechtergerechtigkeit nicht nur als individuelles Aushandlungsprojekt, sondern als strukturell zu gestaltende Aufgabe in der Agrarpolitik, Beratung und Berufsbildung zu verankern.

6 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie Rollen der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben gestaltet sein können, die als erfüllend, erstrebenswert und zukunftsfähig wahrgenommen werden. Die qualitative Analyse zeigt die komplexe Situation von Frauen auf Bauernhöfen, die oft zwischen einem

traditionellen Rollenverständnis und dem Wunsch nach beruflicher wie persönlicher Selbstverwirklichung stehen. Die Belastung durch ungleiche Aufgabenverteilung in der Partnerschaft, fehlende finanzielle Absicherung und das Spannungsfeld zwischen betrieblicher Verantwortung und Care-Arbeit ist für diese Frauen besonders herausfordernd. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Frauen eine partnerschaftliche Verteilung von Aufgaben anstreben. Sie sind oder fühlen sich jedoch häufig durch ökonomische Abhängigkeiten und traditionelle Familienstrukturen eingeschränkt. So zeigt sich, dass für eine zukunftsfähige Rolle der Frauen sowohl die aktive Unterstützung durch Partner als auch klare Rollendefinitionen notwendig sind. Die Rolle der Schwiegereltern, die häufig traditionelle Erwartungen an ihre Schwiegertöchter haben, stellt eine weitere Herausforderung dar, die Frauen in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung limitiert. Eine klare Abgrenzung durch separate Wohnbereiche und regelmäßige Reflexionsgespräche könnte generationsübergreifende Konflikte und Erwartungsdruck reduzieren.

Darüber hinaus zeigt die Untersuchung, dass gezielte Beratungs- und Weiterbildungsangebote eine wesentliche Stütze für Frauen in der Landwirtschaft sein können. Es ist entscheidend, Frauen in ihrer Kommunikationsfähigkeit, ihrem Selbstbewusstsein und ihrem Reflexionsvermögen zu stärken. Wichtig ist es, gemeinsam mit dem Partner individuelle Lösungen zu erarbeiten, um ein individuell angepasstes und dauerhaft wirksames Konzept zu finden. Besonders Beratung durch Landwirtschaftskammern, Finanz- und Rechtsberatung, sowie Plattformen zum Austausch mit anderen Frauen, bieten das Potenzial, die finanzielle und persönliche Unabhängigkeit der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu stärken. Solche Maßnahmen haben das Potential, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und Frauen zu einer selbstbestimmten Rolle im Betrieb zu befähigen. Zentrale Voraussetzung ist die Haltung des (Ehe-)Partners. Betriebe sollten so strukturiert sein, dass entweder gewichtige Betriebszweige rechtlich eigenständig geführt werden, Mitarbeit entlohnt wird oder nicht zwingend erforderlich ist. Zudem ist es entscheidend, dass der Partner ein Bewusstsein dafür entwickelt, dass die Rolle der Frau weit über die Haushaltsführung hinausgeht und ihre Mitarbeit und Beiträge in betrieblicher wie familiärer Hinsicht gleichermaßen wertgeschätzt und anerkannt werden. Langfristig zeigt sich, dass eine partnerschaftliche Rollenverteilung, die Wertschätzung von Care-Arbeit, sowie eine klare finanzielle Absicherung essenziell sind, um Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben eine zukunftsfähige und erfüllende Perspektive zu bieten. Durch angepasste betriebliche Strukturen und die gesellschaftliche Anerkennung ihrer Care- und Betriebstätigkeiten könnten die Position und die Selbstbestimmung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben nachhaltig gestärkt werden.

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse dieser Arbeit lassen sich in konkrete Handlungsempfehlungen für verschiedene Akteure überführen:

1. Förderung partnerschaftlicher Rollenmuster durch Fach- und Unternehmensberatungen

Landwirtschaftliche Beratungsunternehmen sollten Programme entwickeln, die gezielt die spezifischen Herausforderungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben adressieren. Finanz- und Rechtsberatung sowie Coaching-Angebote zu Rollenkonflikten und betrieblichen Aufgabenverteilungen könnten Frauen dabei unterstützen, ihre eigene Rolle selbstbestimmt zu gestalten. Ein Mentorinnen-Programm für Frauen in der Landwirtschaft könnte zudem dazu beitragen, Austausch und Unterstützung im ländlichen Raum zu fördern.

2. Empfehlungen für Betriebsmittel- und Investitionsgüterhersteller

Hersteller von Betriebsmitteln und Investitionsgütern könnten durch gezielte Sponsoringmaßnahmen die Sichtbarkeit von Frauen-Netzwerken und Projekten fördern. Weiterbildungsangebote wie Produktschulungen und Betriebsführungsseminare stärken zudem das Fachwissen von Frauen. Eine respektvolle, gleichberechtigte Ansprache signalisiert Anerkennung und unterstützt die Gleichstellung im landwirtschaftlichen Umfeld. Ein weiterer Ansatz wären die ergonomischen Anpassungen ihrer Produkte, die spezifische Bedürfnisse von Frauen in der Landwirtschaft berücksichtigen sollten.

3. Anpassung landwirtschaftlicher Ausbildungsinstitutionen

Berufs- und Fachschulen sollten Gleichberechtigung und Rollenbilder fest in Lehrpläne zur Arbeitsorganisation integrieren. Agrarische Studiengänge an Hochschulen sollten landwirtschaftlich bezogene Forschungs- und Lehrangebote zu Genderthemen in den unterschiedlichen Fachdisziplinen integrieren. Spezielle betriebswirtschaftliche und produktionstechnische Lehrangebote für eingetragene Partnerinnen sind zu entwickeln, die sich an den familiären und betrieblichen Gegebenheiten von Frauen in informell verantwortlichen Positionen auf Betrieben richten. Gezielte spezifische Weiterbildungsprogramme für Frauen zu rechtlichen, finanziellen und sozialen Themen von praxisnahen Bildungsanbietern sind essenziell, ebenso wie praxisnahe Kurse für junge Erwachsene und insbesondere Männer, die partnerschaftliche Gestaltung von Haushalts- und Care-Arbeit umfassen.

4. Sensibilisierung landwirtschaftlicher Verbände und Kammern

Bauernverbände und Landwirtschaftskammern sollten geschlechterspezifische Themen, etwa die Förderung von Gleichstellung, strukturell verankern und spezielle Veranstaltungen sowie Plattformen für den Austausch und die Unterstützung von Frauen anbieten. Eine stärkere Sensibilisierung für die Belange von Frauen in der Landwirtschaft könnte so zur Anerkennung und Wertschätzung ihrer vielfältigen Leistungen beitragen.

5. Schaffung moderner Rollenbilder durch Öffentlichkeitsarbeit

Alle genannten Akteure sollten in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt Frauen als Vorbilder in der Landwirtschaft sichtbar machen und moderne und zeitgemäße und zukunftsfähige Rollenbilder fördern. Über Social-Media könnten traditionelle Rollenbilder aufgebrochen und die vielfältigen Beiträge von Frauen zur betrieblichen und familiären Stabilität verdeutlicht werden.

6. Offene Forschungsfragen

Die qualitative Analyse der vorliegenden Arbeit bietet tiefe Einblicke in das Leben junger Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben. Diese Ergebnisse geben Anlass zur weitergehenden quantitativen Forschung. Dadurch könnten die Thesen abgesichert werden. Nicht nur in Deutschland ist die Landwirtschaft von Familienbetrieben geprägt, ein Vergleich auf internationaler Ebene wäre hilfreich und interessant. Ein weiteres Forschungsfeld könnte erörtern, welche Maßnahmen politisch angestoßen werden könnten, damit sich die Situation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben verbessert. Weitere Forschung sollte untersuchen, welche betriebswirtschaftlichen Effekte durch gerechtere Rollenverteilung langfristig zu erwarten sind. Zudem bleibt die Rolle externer Beratung für Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben ein vielversprechendes Feld für die weitere Forschung. Da die Verantwortung für strukturelle Veränderungen nicht die alleinige Aufgabe von Frauen ist, benötigt es zudem mehr Forschung zur Sichtweise von Männern zu den von ihnen wahrgenommenen Chancen und Risiken gleichberechtigter Partnerschaften in Familie und Betrieb.

Zusammenfassung

Rollenbilder von jungen Frauen in der Landwirtschaft in Nordwestdeutschland

Familienbetriebe bilden das Rückgrat der Landwirtschaft, insbesondere in den westlichen Bundesländern, indem sie Familienleben, landwirtschaftliche Arbeit und wirtschaftliche Aktivitäten miteinander verknüpfen. Dieser Erfolg basiert auf der engen Zusammenarbeit und gegenseitigen Unterstützung innerhalb der Familie, die zur wirtschaftlichen Stabilität und langfristigen Planung der landwirtschaftlichen Betriebe beiträgt. Gleichzeitig führt die enge Verzahnung von Familie und Betrieb oft zu Konflikten, da sich persönliche und betriebliche Belange schwer trennen lassen und traditionelle Rollenmuster von Mann und Frau meist fortbestehen. Vor diesem Hintergrund untersucht die vorliegende qualitative Studie die zukünftigen Rollenbilder junger Frauen, die in landwirtschaftliche Familienbetriebe in Nordwestdeutschland eingeheiratet haben. Ziel ist es, aus Sicht dieser Frauen ein zukunftsfähiges, erfüllendes Rollenverständnis in familiär-betrieblichen Kontexten herauszuarbeiten. Grundlage der Analyse sind sechs leitfadengestützte Interviews mit Frauen aus verschiedenen Betriebsformen, ergänzt durch eine strukturierende qualitative Inhaltsanalyse. Die Ergebnisse gliedern sich in fünf zentrale Dimensionen: Rückblick und Ist-Zustand, Soll-Zustand, Unterstützungsbedarfe, Umfeld/Rahmenbedingungen sowie Idealzustand. Im Rückblick wird deutlich, dass die Elterngeneration der interviewten Frauen stark durch patriarchale Rollenmuster geprägt war, die oft zu einer strukturellen Unsichtbarkeit weiblicher Arbeitskraft führten. Im Kontrast dazu formulieren die Befragten ein Soll-Verständnis, das auf partnerschaftlicher Aufgabenteilung, finanzieller Unabhängigkeit, rechtlicher Absicherung und individueller Selbstverwirklichung basiert. Diese Sollbilder stehen jedoch häufig im Spannungsfeld mit realen betrieblichen und familiären Strukturen. Die Unterstützungsbedarfe der Frauen richten sich insbesondere auf rechtliche Beratung, geschützte Austauschformate, zielgruppengerechte Weiterbildungen sowie eine bessere soziale Infrastruktur im ländlichen Raum. Das familiäre Umfeld – insbesondere das Zusammenleben mit Schwiegereltern – wird ambivalent bewertet: einerseits als Ressource, andererseits als Quelle struktureller Abhängigkeit. Der Idealzustand beschreibt ein Gleichgewicht zwischen beruflicher Selbstständigkeit, familiärer Einbindung und psychischer Entlastung. Die Studie verdeutlicht, dass Gleichstellung in landwirtschaftlichen Kontexten nicht allein durch individuelle Anpassung erreicht werden kann, sondern struktureller Veränderungen bedarf. Sie liefert differenzierte Einblicke in das Aushandeln weiblicher Rollen auf landwirtschaftlichen Betrieben und positioniert sich zugleich im gesamtgesellschaftlichen Diskurs zu Gendergerechtigkeit. Politische, agrarsoziale und bildungspolitische Maßnahmen sind notwendig, um die formulierten Idealbilder in reale Handlungsmöglichkeiten zu überführen. Die Studie leistet damit einen praxisnahen Beitrag zur Sichtbarmachung weiblicher Perspektiven in der deutschen Landwirtschaft.

Summary

Role models for young women in agriculture in northwestern Germany

Family farms form the backbone of agriculture in western Germany, combining family life, agricultural work, and economic activities. This success is based on close cooperation and mutual support within the family, which contributes to the economic stability and long-term planning of agricultural businesses. At the same time, the close intertwining of family and business often leads to conflicts, as personal and business concerns are difficult to separate and traditional gender roles usually persist. Against this backdrop, this qualitative study examines the future role models of young women who have married into family farms in northwestern Germany. The aim is to develop a sustainable and fulfilling understanding of roles in family business contexts from the perspective of these women. The analysis is based on six guided interviews with women from different types of farms, supplemented by a structured qualitative content analysis. The results are divided into five central dimensions: retrospective and current situation, desired situation, support needs, environment/framework conditions, and ideal situation. Looking back, it becomes clear that the parents' generation of the women interviewed was strongly influenced by patriarchal role models, which often led to the structural invisibility of female labor. In contrast, the interviewees formulate a target understanding based on partnership-based division of tasks, financial independence, legal security, and individual self-fulfillment. However, these target images often conflict with real operational and family structures. The women's support needs focus in particular on legal advice, protected exchange formats, target group-oriented further training, and better social infrastructure in rural areas. The family environment—especially living with parents-in-law—is viewed ambivalently: on the one hand as a resource, on the other as a source of structural dependence. The ideal situation describes a balance between professional independence, family involvement, and psychological relief. The study makes it clear that equality in agricultural contexts cannot be achieved through individual adaptation alone, but requires structural changes. It provides differentiated insights into the negotiation of female roles on farms and at the same time positions itself in the broader social discourse on gender equality. Political, agrarian-social, and educational measures are necessary to translate the ideal images formulated into real opportunities for action. The study thus makes a practical contribution to making female perspectives visible in German agriculture.

Literaturverzeichnis

- ASELMEIER, M., BRAUCH, R., DIETRICH, T., SCHÜLE E.-M., 2017. *Der landwirtschaftliche Familienbetrieb: Stärken nutzen, Herausforderungen meistern*. Ulmer, Stuttgart. ISBN 978-3-8186-0069-3
- AZIMA, S. UND MUNDLER, P., 2022. The gendered motives and experiences of Canadian women farmers in short food supply chains: Work satisfaction, values of care, and the potential for empowerment. In: *Journal of Rural Studies* 96: S. 19–31. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.10.007>
- BRANDES, W., RECKER, G. UND BERGER, T., 1997. *Produktions- und Umweltökonomik*. Ulmer, Stuttgart.
- BUJARD, M. UND PANOVA, R., 2015. *Rushhour des Lebens*. bpb Bundeszentrale für politische Bildung. [Zugriff am 10.10.2024]. Verfügbar unter: https://www.researchgate.net/profile/Martin-Bujard/publication/280609063_Rushhour_des_Lebens/links/55bdf38f08aed621de1120cd/Rushhour-des-Lebens.pdf
- CLAUPEIN E., UND 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
- CONTZEN, S. UND FORNEY, J., 2017. *Family farming and gendered division of labour on the move: a typology of farming-family configurations*. In: *Agriculture and Human Values* 34 (1): S. 27–40.
- DAVIER VON, Z., 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
- DEHOFF, A. UND ROOSEN, J., 2021. *Bäuerinnenstudie Bayern 2019, Ein Stimmungsbild zur Arbeits- und Lebenssituation sowie der sozialen Absicherung der bayerischen Bäuerinnen*. Lehrstuhl für Marketing und Konsumforschung der Technischen Universität München, Freising. Verfügbar unter: https://www.msl.mgt.tum.de/fileadmin/w00cja/mcr/Projects/Baeuerinnenstudie_Bayern_2019_Final.pdf
- EDER, A., HARING-MOSBACHER, S.A., HÖLLINGER F., 2021. Intergenerationenbeziehungen im bäuerlichen Milieu zu Beginn des 21. Jahrhunderts. In: *Berliner Journal für Soziologie* 31 (2), S. 219–248.
- FAHNING, I., 2009. *Frauen sind ein Gewinn 2009*, Beitrag der Frauen am landwirtschaftlichen Gesamteinkommen Neue Befragungsergebnisse 2009. Agrarsoziale Gesellschaft e.V., Göttingen.
- GROSSENBACHER, V., 2019. Frauen bewegen Landwirtschaft Veränderte Rollenbilder von Frauen in landwirtschaftlichen Familienbetrieben. In: *Der kritische Agrarbericht* 2019. RBZ-Nr. 30. S. 310 – 314
- KUCKARTZ, U. UND RÄDICKER, S., 2022. *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Beltz Verlagsgruppe, 5. überarbeitete Auflage, Weinheim.

- KUHLMANN, H., 2016. *Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen–Antworten 2016*. Rheinischer LandFrauenverband e.V., Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V.
- LAMNEK, S. UND KRELL, C., 2016. *Qualitative Sozialforschung: Mit Online-Materialien*. 6. vollständig überarbeitete Auflage, Beltz Verlagsgruppe, 6. Auflage, Weinheim.
- LWK (Landwirtschaftskammer Niedersachsen), o.J.: *Veranstaltungen und Seminare*. Zugriff am: 09.10.2024, <https://www.lwk-niedersachsen.de/lwk/vera> (
- MAISS, M., 2023. *Bäuerliche Lebensarrangements: Wie Bäuerinnen ihr Leben (um)gestalten - „und dann habe ich mir gedacht nein und ich gestalte das jetzt so wie ich will“*. Masterarbeit, Umwelt-, Regional- und Bildungswissenschaftliche Fakultät, Graz, Universität Graz
- OEDL-WIESER, T. UND 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
- PADEL, S., VON DAVIER, Z., NEUENFELDT, S., 2025. Erwerbssituation von Frauen in der Landwirtschaft – Beschäftigungsstruktur, Berufsbildung und Entwicklung auf dem Weg zur Gleichstellung. In: *Berichte über Landwirtschaft*. BAND 103, Ausgabe 2, <https://www.buel.bmel.de/index.php/buel/article/view/525/771>
- 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, M.H., 2004. *Frauen in der Landwirtschaft: Ein nachrangiges Thema in den Agrarstatistiken[online]*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 9/2004:1017-1027
- REISSIG, L., CRAMERI, A., VON WYL, A., 2019. Prevalence and predictors of burnout in Swiss farmers – Burnout in the context of interrelation of work and household. In: *Mental Health & Prevention* 14: 200157. S. 1-10
- ROTH, M., 2021. *Prävalenz und Prädiktoren von Burnout, Depression und Angst bei Landwirten und Landwirtinnen in Deutschland und Österreich*. Masterarbeit. Naturwissenschaftliche Fakultät. Naturwissenschaftliche Fakultät, Paris-London: Paris-Lodron Universität.
- ROTHER, C., ZUBEK, N., ZACHAU, F., 2023. Frauen in der Landwirtschaft im Spiegel der deutschen Agrarberichterstattung. In: *Austrian Journal of Agricultural Economics and Rural Studies*, Vol. 32.9 doi:10.15203/OEGA_32.9. S. 68-75
- SCHANZ, H., BAUR, K., BIRO, B., 2018. *Frauen in der Landwirtschaft – Ergebnisse einer explorativen Online-Befragung zur aktuellen Situation von Frauen in der Landwirtschaft in Baden-Württemberg. Forschungsbericht 11-2018 im Auftrag des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg*. Freiburg i.Br.: Institut für Umweltsozialwissenschaften und Geographie, Universität Freiburg. Band I, S. 173

VON SCHLIPPE, A. UND J. SCHWEITZER., 2016. *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung 1, Das Grundlagenwissen*. Vandenhoeck & Ruprecht LLC, 3. Auflage, Göttingen.

Anschrift der Autoren

Barbara Lisa Kockerols

E-Mail: barbara.kockerols@gmx.de

Eschweilerstraße 127

52499 Baesweiler

Prof. Dr. Marcus Mergenthaler

E-Mail: mergenthaler.marcus@fh-swf.de

Fachhochschule Südwestfalen (FH SWF)

Fachbereich Agrarwirtschaft

Lübecker Ring 2

59494 Soest

Danksagung

Wir danken den Interviewpartnerinnen für ihre Offenheit, ihr Vertrauen und ihre Zeit für die Interviews.

Transparenz

Verschiedene KI-Tools wurden genutzt, um die für diesen Beitrag zugrundeliegende Master-Arbeit zu kürzen und anzupassen.