



# **Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum**


**Relevanz, Entscheidungsverhalten, Beteiligung an Förderprogrammen**

**Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft  
und Forsten als Erweiterung der Evaluierung des EPLR Bayern 2020**

Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf (ART) GbR

Triesdorf, 15.01.2020

**Auftragnehmer**

 <b>FORSCHUNGSGRUPPE</b> Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf GbR Reitbahn 3 91746 Weidenbach-Triesdorf Tel.: (0 98 26) 333 177 Fax: (0 98 26) 333 194 Internet: <a href="http://www.fg-art.de">www.fg-art.de</a>	<b>Bearbeiter (alphabetisch):</b> Dr. Isabella Lehmann B. Eng. Jessica Maurer M.Sc. MBA Tanja Strobel-Unbehaun Prof. Dr. Otmar Seibert
---	--

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Anlass und Ziele der Studie .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Frauen in der Landwirtschaft – Skizze zum Stand der Forschung .....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Methodische Anlage der Untersuchung.....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Beschäftigungssituation von Frauen .....</b>	<b>15</b>
4.1	Gesamtwirtschaftliche Trends.....	15
4.2	Frauen als Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft .....	18
4.3	Frauen als Arbeitskräfte in der bayerischen Landwirtschaft .....	25
<b>5</b>	<b>Landwirtschaftliche Unternehmerinnen im Vergleich – Wirtschaftsergebnisse und Förderung .....</b>	<b>34</b>
5.1	Auswertung der Buchführungsdaten des Bayerischen Testbetriebsnetzes .....	35
5.2	Auswertung von Förderdateien zu einzelbetrieblichen Förderfällen .....	38
5.3	Wie Frauen investieren – Strukturmerkmale der geförderten Betriebe .....	40
<b>6</b>	<b>Entwicklungspfade von landwirtschaftlichen Unternehmerinnen.....</b>	<b>47</b>
6.1	Gründe für die Betriebsübernahme .....	48
6.2	Struktur und wirtschaftliche Ausrichtung der von Frauen geführten Betriebe .....	50
6.3	Persönliche Situation, Ausbildung und Qualifikation der befragten Betriebsleiterinnen... ..	54
6.4	Entscheidungsprozesse im Betrieb .....	56
6.5	Informationsbeschaffung, Beratungskontakte, Förderung.....	57
6.6	Hemmnisse bei Übernahme der Betriebsleitung.....	61
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Empfehlungen .....</b>	<b>63</b>
7.1	Zusammenfassende Ergebnisse .....	63
7.1.1	Anlass und Aufbau der Studie .....	63
7.1.2	Agrarsektorale Betrachtung .....	64
7.1.3	Einzelbetriebliche Betrachtung .....	68
7.2	Handlungsempfehlungen .....	71
<b>8</b>	<b>Quellenverzeichnis.....</b>	<b>78</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen in Voll- und Teilzeit (in 1.000 Pers.).....	16
Abbildung 2:	Entwicklung der Zahl der Familienarbeitskräfte nach Geschlecht und Größenklassen der Einzelunternehmen (in 1.000 Pers.).....	21
Abbildung 3:	Veränderung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland zwischen 1999 und 2016 in % .....	24
Abbildung 4:	Anteil weiblicher Arbeitskräfte an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach der Produktionsrichtung der Einzelunternehmen 2010 bis 2016.....	29
Abbildung 5:	Anteil von Frauen an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach Erwerbscharakter und Produktionsrichtung der Einzelunternehmen 2010 bis 2016.....	30
Abbildung 6:	Anteil von Frauen an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach Betriebsgrößenklassen 2010 bis 2016 (Einzelunternehmen) .....	31
Abbildung 7:	Veränderung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Bayern zwischen 1999 und 2016 in % .....	32
Abbildung 8:	Frauen in der bayerischen Landwirtschaft .....	34
Abbildung 9:	Anzahl der von Frauen und Männern geleiteten Buchführungs-Testbetriebe nach Regierungsbezirken in Bayern (ident. Betriebe 2008 bis 2017) .....	35
Abbildung 10:	Mittlere Betriebsgröße (ha LF) in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017).....	36
Abbildung 11:	Umfang der Ackerfläche (ha LF) in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017) .....	37
Abbildung 12:	Landwirtschaftlicher Umsatz in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017).....	37
Abbildung 13:	Durchschnittlicher Jahresgewinn in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017) .....	37
Abbildung 14:	Von den AFP-geförderten Investitionen erwartete Wirkungen (2007 bis 2013) .....	44
Abbildung 15:	Investitionsbereiche der DIV-Förderfälle in Bayern (2007 bis 2013) .....	46
Abbildung 16:	Von den DIV – geförderten Investitionen in Bayern erwartete Wirkungen (2007 bis 2013).....	46
Abbildung 17:	In die Befragung einbezogene Landkreise.....	47
Abbildung 18:	Häufigste Informationsquellen der befragten Betriebsleiterinnen (2019) .....	57
Abbildung 19:	Zugang der befragten Betriebsleiterinnen zu Informationen über Förderangebote und –bedingungen (2019) .....	59
Abbildung 20:	Für die betriebliche Entwicklung von den Betriebsleiterinnen als relevant eingeschätzte Angebote und Rahmenbedingungen (2019) .....	60

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Methodischer Aufbau der Studie .....	14
Tabelle 2:	Ausgewählte Landkreise für Primärerhebungen .....	14
Tabelle 3:	Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Arbeitsort nach Berufsabschluss in Deutschland 2016 - 2018 .....	16
Tabelle 4:	Beschäftigungsumfang von Frauen in ausgewählten Branchen in Deutschland 2018 .....	17
Tabelle 5:	Anteil der Frauen an den Selbständigen in Deutschland 2005-2018 .....	17
Tabelle 6:	Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland nach Rechtsformen 1999 - 2016 .....	18
Tabelle 7:	Zahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland 1999 bis 2016.....	20
Tabelle 8:	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland nach Familienzugehörigkeit und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	20
Tabelle 9:	Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	22
Tabelle 10:	Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in Deutschland 1999 bis 2016 .....	23
Tabelle 11:	Nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Geschlecht in Deutschland 1999 bis 2016 .....	23
Tabelle 12:	Gesamtzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns 1999 bis 2016.....	25
Tabelle 13:	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns insgesamt nach Familienzugehörigkeit und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	26
Tabelle 14:	Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	27
Tabelle 15:	Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsstatus und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	28
Tabelle 16:	Nicht ständige Familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsstatus und Geschlecht 1999 bis 2016 .....	28
Tabelle 17:	Betriebsinhaber landwirtschaftlicher Einzelunternehmen Bayerns 1999 bis 2016 ....	32
Tabelle 18:	Anzahl der Betriebe des bayerischen Testbetriebsnetzes nach Erwerbscharakter und Geschlecht der Leiter/innen (ident. Betriebe 2008 bis 2017) .....	36
Tabelle 19:	Durchschnittliche Gewinnquote in den von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben .....	38
Tabelle 20:	Vergleich ökonomischer Kennzahlen zwischen von Männern bzw. Frauen geleiteten Betrieben mit AFP-Förderung in Bayern (Propensity Score Matching, 2007 bis 2017) .....	39
Tabelle 21:	Vergleich ökonomischer Kennzahlen zwischen von Männern bzw. Frauen geleiteten Betrieben mit DIV-Förderung in Bayern (Propensity Score Matching, 2007 bis 2017)*) .....	40

Tabelle 22:	Regionale Verteilung der von Frauen*) und Männern geleiteten Betriebe**) mit AFP- und DIV-Förderung in Bayern (2007 bis 2017).....	42
Tabelle 23:	Verteilung der AFP-Förderfälle*) nach Produktionsrichtung sowie männlichen und weiblichen**) Antragstellern in Bayern (2007 bis 2017) .....	43
Tabelle 24:	Verteilung der DIV-Förderfälle*) nach Produktionsrichtung sowie männlichen und weiblichen**) Antragstellern in Bayern (2007 bis 2017) .....	45
Tabelle 25:	Struktur der in die Befragung einbezogenen Betriebe unter weiblicher Leitung (2019).....	51
Tabelle 26:	Art der Investitionen in geförderten und nicht geförderten Erhebungsbetrieben .....	52
Tabelle 27:	Von Investitionen erwartete Wirkungen in geförderten und nicht geförderten Betrieben unter weiblicher Leitung in Bayern (2007 bis 2017).....	53
Tabelle 28:	Bildungs- und Ausbildungsverhältnisse der befragten Unternehmerinnen (2019).....	55

## Abkürzungsverzeichnis

AELF	Amt für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten
AFP	Agrarinvestitionsförderprogramm
AK	Arbeitskraft
AKE	Arbeitskräfteeinheiten
DIV	Diversifizierung
EPLR	Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum
GaB	Gäste auf dem Bauernhof
GAP	Gemeinsame Agrarpolitik der EU
GV	Großvieheinheiten
HE	Haupterwerb
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
LEADER	Liaison Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale (Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft)
LF	Landwirtschaftlich genutzte Fläche
NE	Nebenerwerb
PSM	Propensity Score Matching
StMELF	Bayerisches Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten





## 1 Anlass und Ziele der Studie

Dass Frauen in der Landwirtschaft und insbesondere in bäuerlichen Haushalten eine tragende Rolle spielen, bedarf keiner besonderen Erwähnung. Allerdings ist die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern offensichtlich stark unterschiedlich. Wie wäre sonst zu erklären, dass nicht einmal 10 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland von Frauen geführt werden? Andererseits für saisonale und meist gering entlohnte Tätigkeiten (auch) in der Landwirtschaft überwiegend weibliche Arbeitskräfte zum Einsatz kommen? Ist die geringe Zahl weiblicher Betriebsleiterinnen möglicherweise eine unbeabsichtigte Folge der öffentlichen Förderpolitik? Denn sowohl die Diversifizierungsförderung als auch das Agrarinvestitionsförderprogramm werden von Betriebsleiterinnen kaum beansprucht.

Artikel 67 der ELER-Verordnung sieht die Begleitung und Bewertung der Entwicklungsprogramme für den ländlichen Raum (EPLR) vor. Die Bewertungen sollen dazu beitragen, die Entwicklung und Förderung des ländlichen Raumes noch wirkungsvoller an den zentralen Zielen der Europäischen Politik ausrichten zu können. Dabei ist auch der Frage nachzugehen, inwieweit die Förderung das Querschnittsziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen beachtet.

Die vorliegende Studie nimmt sich dieses Themas an. Sie ist Teil der laufenden Bewertung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Bayern 2014 - 2020 (EPLR Bayern 2020) und verfolgt das Ziel, mehr Informationen über die Rolle(n) von Frauen in der (bayerischen) Landwirtschaft zu gewinnen. Dazu gehört im ersten Teil eine aktuelle Analyse der Arbeitsverhältnisse und der Relevanz weiblicher Arbeitskräfte in der deutschen und bayerischen Landwirtschaft. Ein Nachweis des gesamten Tätigkeitsspektrums, das Frauen in landwirtschaftlichen Haushalten häufig ausfüllen, unterbleibt dabei ebenso wie eine Bewertung damit verbundener spezifischer Belastungen. Hierzu liegen zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten vor, außerdem wäre die für diese Studie gewählte Datenbasis dafür nicht ausreichend.

Ob Betriebsleiterinnen „anders“ wirtschaften als männliche Kollegen, ob sich die jeweiligen Betriebe strukturell und wirtschaftlich anders entwickeln, und in welchem Umfang Frauen an investiven Förderprogrammen teilnehmen, wird mit Bezug auf Bayern im zweiten Teil der Studie näher untersucht. Grundlage dazu bilden Auswertungen des Bayerischen Testbetriebsnetzes sowie der Förderdatei zu einzelbetrieblichen Investitionsvorhaben.

Im dritten Teil der Untersuchung richtet sich ein vertiefter Blick auf konkrete einzelbetriebliche Entwicklungsmuster. Anhand einer Stichprobe ausgewählter Betriebsleiterinnen wird geprüft, welche spezifischen Herausforderungen sich Unternehmerinnen im ländlichen Raum stellen. Darin eingeschlossen ist auch die Frage nach der Beteiligung an (Weiter-)Bildungs-, Beratungs- und Förderangeboten – und möglicherweise nach spezifischen Bedarfen, die von den aktuellen Programmen nicht abgedeckt werden. Dabei stehen nicht allein Leiterinnen landwirtschaftlicher Betriebe im engeren Sinn im Fokus; eingeschlossen sind ebenso Unternehmerinnen, die durch Diversifizierung am Rande der Landwirtschaft eine selbständige Erwerbstätigkeit aufgebaut haben und auf diese Weise versuchen, zusätzliche Beschäftigungs- und Wertschöpfungspotenziale zu erschließen.

Mit zusammenfassenden Ergebnissen und ausgewählten Empfehlungen im vierten Teil schließt die Studie ab.

## 2 Frauen in der Landwirtschaft – Skizze zum Stand der Forschung

Rund 94% der landwirtschaftlichen Betriebe Bayerns sind Familienbetriebe.<sup>1</sup> Dass in diesen Betrieben gerade Frauen viele Rollen gleichzeitig ausfüllen, belegen zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen.<sup>2</sup> Häufig wird darin die mit der Rollenvielfalt verbundene hohe physische und psychische Belastung thematisiert, die sich z.T. auf tradierte „Zuständigkeitsmuster“ zurückführen lässt, gerade bei jüngeren Bäuerinnen aber auch mit Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt zusammenhängt.

Dass Frauen dabei trotz hoher Belastung bestimmte Rollen bewusst nicht abgeben wollen zeigen Untersuchungen aus Österreich, das mit 37% europaweit den höchsten Anteil an landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen aufweist. Danach bringen sich (vor allem junge) Frauen einerseits gezielter als früher in landwirtschaftlich-produktive Tätigkeiten (einschließlich Leitung) ein, wollen gleichzeitig aber nicht von ihrer Führungsrolle in Haushalt und Familie ablassen.<sup>3</sup> Diese „De-Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben“ mit Hinblick auf eine verstärkte Präsenz von Frauen in landwirtschaftlich-produktiven (Leitungs-)Tätigkeiten wird mit der stärkeren Bildungsorientierung und dem gewachsenen Selbstbewusstsein (Identitätsbildung) von Frauen in der Landwirtschaft in Verbindung gebracht.

In jüngster Zeit setzten sich z.B. eine Studie aus Nordrhein-Westfalen<sup>4</sup> sowie eine explorative Online-Befragung aus Baden-Württemberg<sup>5</sup> mit den Lebens- und Arbeitssituationen von Frauen mit Bezug zur Landwirtschaft auseinander. Sie belegen, dass die steigende schulische und berufliche Qualifikation vielen Landwirtinnen vielfältige Chancen eröffnet, am Rande oder auch außerhalb der Landwirtschaft Beschäftigungsmöglichkeiten aufzugreifen, die (eigenes) Einkommen und soziale Absicherung bieten. Die Aufnahme solcher Tätigkeiten kann aber auch Anlass für Konflikte sein, wenn gleichzeitig Familie und Betrieb zeitliche Ansprüche stellen.

Die Rolle der Frau in der Landwirtschaft wird deshalb der früher verengten Sichtweise eines „Hausmittelpunkts“ und zugleich „mitarbeitender Familien-Arbeitskraft“ immer weniger gerecht. Das liegt auch daran, dass inzwischen viele Frauen in landwirtschaftlichen Haushalten ursprünglich nicht aus der Landwirtschaft stammen und vor allem in der jüngeren Generation Themen wie Freizeitanspruch, Verwirklichung eigener Ideen oder gesellschaftliches Engagement anders, d.h. höher gewertet werden als in den Vorgängerinnen-Generationen.<sup>6</sup> Zugleich schaffen steigendes Selbstbewusstsein und grundlegende gesellschaftliche Veränderungen (Gender-Mainstreaming) die Grundlage da-

---

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (2014).

<sup>2</sup> Siller, M. (2013): Geschlechterrollen auf dem Hof; Weinberger-Miller, P. (2013): Es gibt ihn noch, den Familienbetrieb - Situationen und Perspektiven bäuerlicher Familienbetriebe Bayern; Oedl-Wieser, T. (2017): Plötzlich Betriebsleiterin! Identitätskonstruktionen von Frauen auf bäuerlichen; Kuhlmann, H. (2017) Balanceakt Bäuerin - Familie - Betrieb - Beruf – Ehrenamt

<sup>3</sup> Vgl. Oedl-Wieser, T. (2013): "Ich bin Betriebsleiterin! Bin ich das?" - Identitätsbildung bei landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich

<sup>4</sup> Kuhlmann, H. (2016): Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, Rheinischer Landfrauenverband e.V. (Hg.)

<sup>5</sup> 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- Band I: Ergebnisse

<sup>6</sup> Vgl. Weinberger-Miller, P. (2013): Es gibt ihn noch, den Familienbetrieb - Situationen und Perspektiven bäuerlicher Familienbetriebe Bayern

für, dass sich tradierte geschlechterspezifische Grenzen in der landwirtschaftlichen Arbeit auflösen und Frauen durchaus bisher von Männern besetzte Rollen für sich beanspruchen.<sup>7</sup>

Die Diskussion der Rolle DER Frau in der Landwirtschaft ist insofern verfänglich. Die wachsende Vielfalt an Qualifikationen, Lebensentwürfen und Präferenzen sollte Anlass sein, sich detaillierter mit den verschiedenen Funktionen von Frauen in der Landwirtschaft auseinander zu setzen: Frauen als Leiterinnen oder Mit-Unternehmerinnen landwirtschaftlicher Betriebe; als Unternehmerinnen in einem der Landwirtschaft nahen oder fernen Geschäftsfeld; als mithelfende Arbeitskraft ohne direkte Einbindung in betriebliche Entscheidungen; als fest angestellte Arbeitskraft – oder z.B. auch als die Hauptverantwortliche für alle Aufgaben außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes.

In dieser Detailliertheit wurden bisher nur vereinzelt wissenschaftliche Überlegungen angestellt. Diese belegen z.B., dass nur ein sehr kleiner Anteil von Frauen die alleinige Verantwortung für einen landwirtschaftlichen Betrieb trägt. Gleichwohl sind Frauen, unabhängig von den Eigentumsverhältnissen, üblicherweise in Entscheidungsprozesse eingebunden, weil auch im Falle einer männlichen Betriebsleitung wichtige Entscheidungen weit überwiegend im Familienverbund getroffen werden.<sup>8</sup> Davon ausgenommen sind noch am ehesten agrartechnische Belange, etwa die Anschaffung größerer Maschinen, über die zu entscheiden offensichtlich den Männern zufällt.<sup>9</sup>

Auf der anderen Seite nehmen Frauen vor allem in jenen Feldern Einfluss, die außerhalb des Kernbereichs (konventioneller) landwirtschaftlicher Tätigkeit liegen. Das betrifft zum einen eine – zumindest in Österreich – stärkere Zuwendung zur ökologischen bzw. einer bewusst nachhaltigen Landwirtschaft, die es ihnen ermöglicht, „neue Zugänge und Gestaltungsspielräume“ zu nutzen.<sup>10</sup> Zum anderen widmen sich Frauen – unabhängig von der Betriebsform – relativ häufig Tätigkeiten in der Verarbeitung und Vermarktung von Produkten, touristischen Dienstleistungen, Informations- und Bildungsaufgaben am Rande der Landwirtschaft, sozialen Aufgaben, aber auch kreativen unternehmerischen Aktivitäten an der Schnittstelle zwischen Landwirtschaft und z.B. Ernährung/Genuss oder Umwelt. Weil die landwirtschaftlichen Betriebe zentrale Voraussetzungen für solche Aktivitäten schaffen ist es nicht verwunderlich, dass Frauen mit einer Bindung an landwirtschaftliche Betriebe häufiger unternehmerisch aktiv sind als Frauen außerhalb der Landwirtschaft.<sup>11</sup> Ihre Tätigkeit fügt sich häufig in regionale Wertschöpfungsketten ein und trägt zur Weiterentwicklung der lokalen Wirtschaft, oft auch zur Stabilisierung von Versorgungsangeboten, im ländlichen Raum bei.

Trotz zahlreicher empirischer Untersuchungen fand die Teilgruppe der Frauen, die in eigener Verantwortung oder als Mitunternehmerin eine unternehmerische Erwerbstätigkeit aufbauen und betreiben oder gerne aufbauen würden, aber scheitern, bisher wissenschaftlich nur wenig Interesse. Die hier vorgelegte Studie kann, auf Bayern bezogen, einige Themen aufgreifen, die auf folgende Fragen fokussieren:

---

<sup>7</sup> Vgl. Oedl-Wieser, T. (2017): Plötzlich Betriebsleiterin! - Identitätskonstruktionen von Frauen auf bäuerlichen Familienbetrieben

<sup>8</sup> Vgl. Kuhlmann, H. (2016): Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, Rheinischer Landfrauenverband e.V. (Hg.)

<sup>9</sup> Vgl. Oedl-Wieser, T. (2017): Plötzlich Betriebsleiterin! - Identitätskonstruktionen von Frauen auf bäuerlichen Familienbetrieben

<sup>10</sup> Vgl. Oedl-Wieser, T. (2013): "Ich bin Betriebsleiterin! Bin ich das?" - Identitätsbildung bei landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich

<sup>11</sup> 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

- Welche Bedeutung haben Frauen als Arbeitskräfte in unterschiedlichen Funktionen in der deutschen und bayerischen Landwirtschaft?
- Lassen sich Unterschiede in der Betriebsentwicklung zwischen von Frauen und Männern geführten landwirtschaftlichen Betrieben erkennen?
- Fühlen sich Betriebsleiterinnen in der täglichen Praxis, in Fachgremien oder auch von Beratungsinstitutionen akzeptiert bzw. gleichberechtigt behandelt?
- Welche Unterschiede bestehen bei der Inanspruchnahme staatlicher Förderprogramme zwischen weiblichen und männlichen Betriebsleitern? Treffen die gängigen Förderangebote den Bedarf von „Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum“?

Eine Reihe von Fragen bleibt aber auch weiterhin offen, z.B.:

- Wie fallen Entscheidungen innerhalb der Haushalte, sofern landwirtschaftliche mit anderen unternehmerischen Interessen in Konkurrenz treten? Das betrifft z.B. Entscheidungen über konkurrierende Investitionsvorhaben, die Verteilung knapper Arbeitskapazität oder auch die grundlegende strategische Ausrichtung des Unternehmens.
- Welche Vor- und Nachteile könnten relevant sein, wenn eine neue unternehmerische Erwerbstätigkeit (Diversifizierung) in Verbindung mit einem bestehenden landwirtschaftlichen Unternehmen aufgebaut wird?
- Welche Faktoren hemmen die Aufnahme einer selbständigen unternehmerischen Tätigkeit von Frauen in der / am Rande der Landwirtschaft?
- Welche über die gängigen Fördermaßnahmen hinausgehenden Unterstützungsangebote wären zweckmäßig, um die unternehmerische Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit von Frauen zu verbessern?

### 3 Methodische Anlage der Untersuchung

Anknüpfend an vorliegende Studien wird zur Beantwortung der eingangs skizzierten Fragestellungen ein Mix verschiedener Methoden angewandt – mit dem Ziel, aus den Ergebnissen der einzelnen Arbeitsschritte ein Gesamtbild über das Selbstverständnis und Verhalten von Betriebsleiterinnen zu erhalten.

Ausgangspunkt der **Sekundärdatenanalyse** bildet eine ausführliche Erörterung der Entwicklung und heutigen Relevanz von Frauen in der Landwirtschaft – als Betriebsleiterinnen, abhängig Beschäftigte, Saison-Beschäftigte oder mithelfende Familien-Arbeitskraft. Grundlagen dazu liefern die Landwirtschaftszählung von 2010 sowie Agrarstrukturerhebungen von 1999 bis 2016 (vgl. Tabelle 1). Aus dem Vergleich der Daten für Bayern mit denen aller deutschen Bundesländer lassen sich regional unterschiedliche Entwicklungsverläufe ableiten.

Nur auf den Freistaat Bayern bezogen folgt im nächsten Schritt eine Auswertung von Buchführungsdaten aus dem Testbetriebsnetz. Einbezogen werden nur jene Betriebe, die über einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren kontinuierlich Buchführungsdaten lieferten. Die Analyse, bei der zwischen Betrieben mit männlicher bzw. weiblicher Leitung differenziert wird, zeigt Unterschiede in der strukturellen Ausrichtung und ökonomischen Situation der jeweiligen Betriebe.

Daran knüpft eine Auswertung der bayerischen Förderdatei an, bei der alle nach dem Agrarinvestitionsförderprogramm (AFP) und dem Diversifizierungsprogramm (DIV) geförderten Fälle aus den Jahren 2007 bis 2017 z.B. hinsichtlich der Förderzwecke untersucht werden. Bei dieser Analyse wird erneut nach Frauen bzw. Männern in der Betriebsleitung unterschieden und vor allem der Frage nach dem Investitionsverhalten von Betriebsleiterinnen nachgegangen. Um angesichts der zahlenmäßig sehr ungleichen Verteilung zwischen männer- und frauengeführten Betrieben keinen Fehleinschätzungen zu unterliegen, wurden der Gruppe der von Frauen geführten Förderbetriebe nach einem Propensity Score Matching (PSM) eine gleich große Auswahl von Männer-geführten Förderbetrieben gegenüber gestellt, die hinsichtlich ihrer Lage (Region) und Struktur (Größe, Produktionsrichtung usw.) weitestgehend vergleichbar sind.

Die **Primärdatenanalyse** basiert auf 36 Interviews mit Betriebsleiterinnen im Zeitraum von Februar bis Mai 2019. Sie umfassen 25 Fälle mit Inanspruchnahme von Investitions-Förderhilfen sowie 11 Fälle, in denen im Zeitraum von 2007 bis 2017 weder das AFP noch eine DIV-Förderung in Anspruch genommen wurden. Die Befragung erfolgte überwiegend telefonisch, acht Betriebsleiterinnen wurden im Rahmen von Vor-Ort-Terminen befragt. Die Gegenüberstellung beider Gruppen soll mögliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Entwicklungspfaden sichtbar machen.

Eine **Validierung der Ergebnisse** erfolgte auf zweifache Weise: Zunächst wurden Einschätzungen von Beratern/innen und Verwaltungsfachleuten aus der Agrarverwaltung herangezogen, um vor allem mögliche Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Betriebsleitern in der Inanspruchnahme von Fach- und Förderberatung sowie in der Beteiligung an investiven Förderangeboten zu diskutieren. Darüber hinaus bot die Vorstellung der Erhebungsergebnisse im Rahmen eines Workshops im Juli 2019 die Möglichkeit einer kritischen Einschätzung und Bewertung. Die rd. 20 Teilnehmer/innen des Workshops stammten aus der landwirtschaftlichen Praxis, der landwirtschaftlichen Beratung und Förderverwaltung, der Wissenschaft, aber auch aus landwirtschaftlichen wie nicht landwirtschaftlichen Verbänden / Kammern.

**Tabelle 1: Methodischer Aufbau der Studie**

Literaturrecherche	
Sekundärdatenanalyse	Primärdatenanalyse
Agrarstrukturerhebungen (1999, 2003, 2005, 2013, 2016)	36 Interviews mit Betriebsleiterinnen in Bayern (Februar bis Mai 2019) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 AFP-Förderfälle</li> <li>• 7 DIV -Förderfälle</li> <li>• 11 Fälle ohne Förderung</li> </ul> Halbstandardisierter Fragebogen, Interviews telefonisch und Vor-Ort; Kernfragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Entscheidungsabläufe</li> <li>• Informationsgewinnung und Beratung</li> <li>• Investitionsförderung</li> <li>• Unternehmensentwicklung</li> </ul>
Landwirtschaftszählung (2010)	
Daten des Testbetriebsnetzes Bayern 2008-2017	
Förderdaten <ul style="list-style-type: none"> <li>• AFP 2007-2017</li> <li>• DIV 2007-2017</li> </ul>	
Expertenbefragung und Workshop	

Die ursprünglich geplante Auswahl nur weniger Landkreise für die Durchführung persönlicher Interviews stieß auf unerwartete Schwierigkeiten. Zum einen lässt die 2018 in Kraft getretene Datenschutz-Grundverordnung eine Mitarbeit von Verwaltungsstellen bei der Beschaffung von Adressdaten nicht mehr zu. Deshalb waren sehr zeitaufwändige Recherchen erforderlich, um eine ausreichende Zahl potenziell geeigneter Betriebe zu finden, die von Frauen geführt werden und an Investitionsfördermaßnahmen teilgenommen haben.

Zum anderen stieß die Befragung auf eine sehr geringe Mitwirkungsbereitschaft der Betriebsleiterinnen, häufig mit dem Argument begründet, der bürokratische Aufwand für das Führen ihres Betriebes sei bereits extrem hoch und die Teilnahme an zusätzlichen Befragungen deshalb nicht erwünscht. In etlichen Fällen ließ sich aber auch die Furcht vor „Kontrolle“ nicht entkräften.

Als Konsequenz daraus wurde der räumliche Erhebungsbereich letztlich auf 11 Landkreise in fünf Regierungsbezirken ausgeweitet (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Ausgewählte Landkreise für Primärerhebungen**

Regierungsbezirk	Landkreise
<b>Oberbayern</b>	Rosenheim Berchtesgadener Land Ebersberg
<b>Oberfranken</b>	Bayreuth Coburg
<b>Mittelfranken</b>	Ansbach Neustadt a.d. Aisch Roth
<b>Unterfranken</b>	Haßberge Kitzingen
<b>Schwaben</b>	Oberallgäu

## 4 Beschäftigungssituation von Frauen

### 4.1 Gesamtwirtschaftliche Trends

Frauen sind in vielerlei Hinsicht Stützen der Gesellschaft. Bei einem Anteil von knapp 51% an der deutschen Bevölkerung (2017) sind sie im Erwerbsleben allerdings keinesfalls mit Männern gleichgestellt.<sup>12</sup> Während in der Altersgruppe der 15 bis unter 65-Jährigen die Erwerbsquote bei Männern 92% beträgt, liegt sie bei den Frauen nur bei 73%. Allerdings verschleiert dieser Mittelwert, dass der Anteil der Vollzeit-beschäftigten Frauen nur 33,5% erreicht, während die Teilzeitquote mit 73% deutlich über dem Gesamtdurchschnitt aller Erwerbstätigen liegt. Am höchsten ist dieser Wert bei Frauen mit Kindern im Alter von 3 bis unter 6 Jahre. Dagegen liegt die Teilzeitquote bei Männern gerade einmal bei 6%.<sup>13</sup>

Zu diesem Bild passt, dass Frauen neben ihrer (meist Teilzeit-)Beschäftigung weitaus mehr unbezahlte Arbeit leisten als Männer. Dies zeigt sich in der Erhebung der durchschnittlichen Zeitverwendung des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2012/2013. Demnach verbringen Frauen täglich knapp eineinhalb Stunden mehr Zeit mit der Haushaltsführung und Betreuung der Familie als Männer.<sup>14</sup> Dass diese Werte auch wirtschaftlichen und sozialen Zwängen geschuldet sind lässt sich daraus ableiten, dass gerne mehr Frauen einer Berufstätigkeit außer Haus nachgehen würden, auch um auf eigenständige soziale Absicherung vertrauen zu können.<sup>15</sup>

Darüber hinaus besetzten Frauen in der gewerblichen Wirtschaft immer noch seltener Leitungspositionen. Obwohl mehr als die Hälfte der Abiturienten und der Hochschulabgänger weiblich sind, ist weniger als ein Drittel der Führungskräfte weiblich.<sup>16</sup> Bildung kann somit nicht der Hauptgrund für eine niedrigere Erwerbsquote und schlechtere Entlohnung sein. Andere Gründe sind wesentlicher: Die Bindung an soziale Aufgaben in den Familien, die schwierige Vereinbarkeit zwischen zeitlichen (sozial gebundenen) Anforderungen an Frauen und den Rhythmen der gewerblichen Arbeitswelt, aber auch Diskrepanzen zwischen beruflichen Präferenzen und den Angeboten der Arbeitsmärkte, die vor allem ländliche Räume betreffen. Nicht unwichtig sind sicher auch tradierte Rollenbilder über die Stellung von Frauen in der heutigen Gesellschaft – bei Männern wie Frauen.

Es liegt nahe, dass für die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit eine familienfreundliche Politik wichtig ist. Die ILO fordert aus diesem Grund „Investitionen in Dienstleistungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsleistungen, Flexibilität der Arbeitszeit und Variabilität von Berufsverläufen ermöglichen“.<sup>17</sup> Gleichzeitig muss es gelingen, Frauen „für bisher wenig bevorzugte Berufsfelder zu qualifizieren und das gesamte Spektrum der Erwerbstätigkeit für Frauen zu ermöglichen“.<sup>18</sup>

Aus deutscher Sicht hat sich die Beschäftigungssituation von Frauen in den vergangenen 20 Jahren deutlich verändert. Immer mehr Frauen möchten einer bezahlten Arbeit nachgehen. Auch immer

---

<sup>12</sup> Statistisches Bundesamt (2018)

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt (2019e)

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt (2015)

<sup>15</sup> DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung (2018)

<sup>16</sup> Statistisches Bundesamt (2019f)

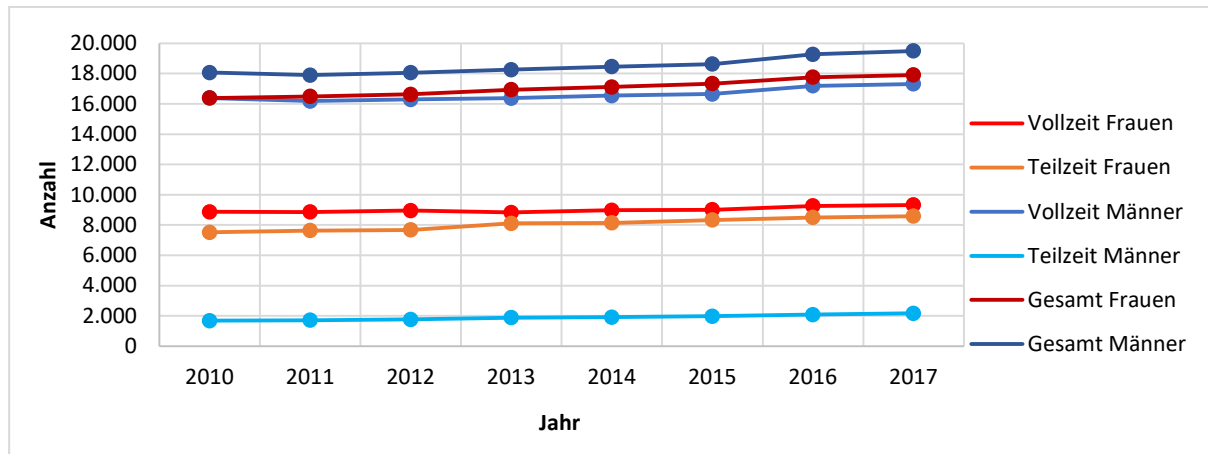
<sup>17</sup> International Labour Organization (2019)

<sup>18</sup> ebd.



mehr Männer begrüßen dies.<sup>19</sup> Trotzdem steigt der Beschäftigungsumfang der Frauen über Jahre hinweg nur leicht an (s. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen in Voll- und Teilzeit (in 1.000 Pers.)**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2019a)

Viele Frauen besitzen einen akademischen Berufsabschluss, bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt der Anteil bei über 40%. Prozentual gesehen haben jedoch genauso viele Frauen keinen Berufsabschluss (vgl. Tabelle 3). Die Branchen mit der höchsten Frauenerwerbsquote sind die klassischen „Frauen-Branchen“ wie Pflege, Gesundheit und Erziehung. Tätigkeiten in diesen Bereichen sind allerdings nicht nur mit einem geringeren Entlohnungsniveau, sondern auch mit flacheren Karriereverläufen verbunden. Außerdem sind Frauen häufiger in kleinen Unternehmen tätig.<sup>20</sup> Sie profitieren damit nicht im gleichen Ausmaß wie Männer von den im Durchschnitt höheren Löhnen in Großbetrieben.<sup>21</sup>

**Tabelle 3: Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Arbeitsplatz nach Berufsabschluss in Deutschland 2016 - 2018**

Berufsabschluss		Stichtag			
		31.12.2016	30.06.2017	31.12.2017	30.06.2018
Ohne Berufsabschluss	Insgesamt	3.960.847	3.829.061	4.104.954	3.977.050
	dav. weiblich (%)	44,0	43,2	43,3	42,5
Anerkannter Berufsabschluss	Insgesamt	19.730.375	20.022.368	20.090.206	20.329.725
	dav. weiblich (%)	48,00	47,8	48,0	47,8
Akademischer Berufsabschluss	Insgesamt	4.86.759	5.016.332	5.167.916	5.320.552
	dav. weiblich (%)	44,9	45,1	45,3	45,5

Quelle: Statistisches Bundesamt (2019b)

In allen Branchen haben die Frauen den größten Anteil an den Teilzeitbeschäftigungen (vgl. Tabelle 4). Dieser Anteil nimmt über die Jahre sogar weiter zu.

<sup>19</sup> International Labour Organization (2019)

<sup>20</sup> Vgl. KfW Research (2019a)

<sup>21</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2017)



**Tabelle 4: Beschäftigungsumfang von Frauen in ausgewählten Branchen in Deutschland 2018**

Ausgewählte Branchen	Beschäftigungsumfang	
	Frauenanteil an allen Vollzeitbeschäftigten	Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	25 %	60 %
Verarbeitendes Gewerbe	20 %	76 %
Gastgewerbe	46 %	63 %
Information und Kommunikation	27 %	64 %
Erbringung von Finanz- und Versicherungsleistungen	43 %	89 %
Freiberufliche, wiss. u. techn. Dienstleistungen	43 %	78 %
Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	51 %	89 %
Erziehung und Unterricht	62 %	80 %
Gesundheits- und Sozialwesen	67 %	88 %
Kunst, Unterhaltung und Erholung	44 %	65 %
Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019c)		

Dass eine bessere Einbindung von Frauen in die Arbeitswelt offensichtlich nur langsam gelingt, zeigt sich auch am niedrigen Anteil weiblicher Selbständiger und der vergleichsweise geringen Zahl von Existenzgründerinnen. So steigt in Deutschland die Zahl der selbständigen Frauen mit und ohne Beschäftigte nur sehr langsam (vgl. Tabelle 5).

Die Gründerquote<sup>22</sup> liegt in Deutschland nur knapp über der Ein-Prozent-Marke – und damit im internationalen Vergleich sehr niedrig.<sup>23</sup> Dem KfW-Gründungsmonitor zufolge entfielen im Jahr 2018 knapp 40% aller Gründungen auf Frauen.<sup>24</sup> Dieser Wert, der sich gegenüber dem Jahr 2016 kaum verändert hat, lässt zwei Schlüsse zu:

- Gemessen an der relativ niedrigen Frauenerwerbsquote ist der Anteil „weiblicher“ Gründungen hoch. Gründe dürften der stärkere Wunsch von Frauen nach ökonomischer Unabhängigkeit sowie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die flexiblere Zeiteinteilung im Rahmen einer Selbstständigkeit sein.<sup>25</sup>

**Tabelle 5: Anteil der Frauen an den Selbständigen in Deutschland 2005-2018**

Jahr	Selbstständige		
	gesamt	dav. Frauen	
	(1.000 Pers.)	(1.000 Pers.)	(%)
2005	4.080	1.228	30
2010	4.259	1.343	32
2018	4.009	1.331	33
Quelle: Statistisches Bundesamt (2019d)			

<sup>22</sup> Anteil der Gründer an der Erwerbsbevölkerung im Alter zwischen 18 und 64 Jahren.

<sup>23</sup> Vgl. Statista (2019)

<sup>24</sup> Vgl. KfW Research (2019b)

<sup>25</sup> Vgl. z.B. Metzger (2017).

- Dennoch bleiben Frauen bei Neugründungen insgesamt zurück, weil sie häufig geschlechter- und rollenspezifische Handicaps zu überwinden haben: Notwendige Vereinbarkeit von Gründung bzw. Beruf mit Familie; ein höherer Anteil von Gründungen mit sozialen bzw. gesellschaftlichen Zielsetzungen, deshalb auch ein erschwerter Zugang zu Risikokapital / Krediten.<sup>26</sup> Dem Global Entrepreneurship Monitor zufolge liegen Gründe aber auch in dem geringeren Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengängen, einer zu kritischen Einschätzung eigener Gründungschancen sowie in fehlenden weiblichen Vorbildern mit gelungenen Existenzgründungen.<sup>27</sup>

## 4.2 Frauen als Arbeitskräfte in der deutschen Landwirtschaft

In Deutschland wurden im Jahr 2016 insgesamt 276.120 landwirtschaftliche Betriebe statistisch erfasst (vgl. Tabelle 6). Darin nicht enthalten ist eine beträchtliche Zahl von Klein- und Kleinstbetrieben, weil die Erfassungsgrenzen über den Flächenumfang (ab 5 ha LF) bzw. den Produktionswert definiert werden.

**Tabelle 6: Anzahl landwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland nach Rechtsformen 1999 - 2016**

Jahr	landwirtschaftliche Betriebe (in 1.000)		
	Gesamt	dav. Einzelunternehmen	dav. Personengesellschaften und jur. Personen
1999	461,9	440,1	21,8
2005	389,9	366,3	23,6
2010	301,1	274,9	26,2
2016	276,1	244,6	31,5

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

Von den statistisch ausgewiesenen Betrieben wurden 244.600 (89%) in der Rechtsform eines Einzelunternehmens geführt, nur 11% als Personen- oder Kapitalgesellschaften, Genossenschaften oder anderen Rechtsformen. In Bayern lag der Anteil der Einzelunternehmen 2016 sogar bei 94%.<sup>28</sup> Aus diesem Grund werden, soweit nicht anders beschrieben, im weiteren Verlauf nur **Arbeitskräfte in Einzelunternehmen** betrachtet.<sup>29</sup> Die Eingrenzung erlaubt es, Arbeitskräfte konsistent nach Familienarbeitskräften (Familien-AK) und familienfremden Arbeitskräften (Fremd-AK) zu unterscheiden. Dies ist insoweit relevant, als sich der Erwerbsumfang von Frauen sowie ihr Anteil an den Beschäftigten in beiden Gruppen unterschiedlich entwickeln. Den Fokus nur

auf Einzelunternehmen zu legen ist auch deshalb zweckmäßig, weil es sich weit überwiegend um Familienbetriebe handelt, in denen Entscheidungsmuster und Entwicklungsschritte tendenziell anders ablaufen als z.B. in (größeren) Kapitalgesellschaften.

Angesichts der Dominanz von Einzelunternehmen sowie der engen räumlichen und sozialen Beziehungen zwischen Betrieb und Haushalt sind in der weitaus größten Zahl der deutschen familienge-

<sup>26</sup> Fast die Hälfte der Gründerinnen orientiert ihr Geschäftsmodell an gesellschaftlichen Problemstellungen. Bei den Gründern verfolgen lediglich 36% soziale Zielsetzungen. Dafür dominieren wirtschaftliche Motive: 75% der Gründer verfolgen insbesondere das Ziel, ökonomisch erfolgreich zu sein - bei Gründerinnen sind dies nur 58%. Vgl. Hirschfeld et al. (2019).

<sup>27</sup> Vgl.: RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2018)

<sup>28</sup> In 2016 wurden in Bayern 84.750 von 90.450 Betrieben als Einzelunternehmen geführt (Statistisches Bundesamt, 2017).

<sup>29</sup> Dies ist auch deshalb gerechtfertigt, weil der Anteil weiblicher AK an der Gesamtzahl landwirtschaftlicher AK nur leicht über die Rechtsformen schwankt.

fürten Agrarbetriebe Frauen in landwirtschaftliche Arbeitsabläufe eingebunden – in unterschiedlichen Funktionen und unterschiedlichem zeitlichen Umfang:

- als verantwortliche Unternehmerin oder Mit-Gesellschafterin einer Personengesellschaft,
- als fest angestellte und entlohnte landwirtschaftliche Arbeitskraft,
- als ständige mithelfende (Familien-)Arbeitskraft ohne regelmäßige Entlohnung,
- als unregelmäßig mitarbeitende Aushilfe, vor allem zur Bewältigung von (saisonalen) Arbeitsspitzen. Dies betrifft auch Frauen aus nichtlandwirtschaftlichen Haushalten, die z.B. aufgrund ihrer Herkunft einen engen Bezug zu den Betriebsinhabern bzw. deren landwirtschaftlichem Betrieb aufweisen.

Der Gesamtarbeitsumfang von Frauen in ihren unterschiedlichen Funktionen lässt sich allerdings nicht verlässlich nachweisen. So fehlen, von Einzelstudien und Primärdatenerhebungen abgesehen, Informationen über das Ausmaß der nicht entlohten Tätigkeiten im Haushalt und sozialen Umfeld der Familie. Sie spielen gerade in bäuerlichen Familienbetrieben eine Rolle. Hier ist nicht nur die Zahl der Haushaltsmitglieder oft höher (Zahl der Kinder und Generationen); aufgrund der häufig peripheren Lage der Betriebe ist auch die Verfügbarkeit bzw. Erreichbarkeit von Einrichtungen des täglichen Bedarfs tendenziell ungünstiger (größere Entfernungen) als für innerorts gelegene Haushalte. Außerdem ist die in der Statistik verwendete Differenzierung landwirtschaftlicher Arbeitskräfte nach den Kriterien Voll- bzw. Teilbeschäftigung zu grob, um die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse nach Art und Umfang abbilden zu können.

Hinzu kommt ein grundsätzliches statistisches Erfassungsproblem: Familienarbeitskräfte, die als „Vollbeschäftigte“ oder „Teilbeschäftigte“ einer außerbetrieblichen Erwerbstätigkeit nachgehen, werden zwar als „Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben“ gezählt; in der Beschäftigtenstatistik werden sie jedoch wenig detailliert in die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Landwirtschaft eingerechnet. Grund hierfür ist die nicht systematische Erfassung des Umfangs der Arbeitsleistung von (außerbetrieblich) tätigen Teilbeschäftigten im Betrieb.

Deshalb ist davon auszugehen, dass die betriebliche Arbeitsleistung aller Familien-Arbeitskräfte in der offiziellen Statistik unterschätzt wird.

Tabelle 7 baut auf den Daten der Officialstatistik auf und zeigt die Entwicklung der **Beschäftigungssituation in der deutschen Landwirtschaft** seit 1999. Demnach hat sich die Gesamtzahl der landwirtschaftlich Beschäftigten im Verlauf von 17 Jahren fast halbiert. Dabei blieb der Anteil weiblicher Arbeitskräfte mit rd. 36 bis 38% in allen Jahren konstant. Insofern sind, in absoluten Zahlen, weitaus mehr Männer als Frauen aus landwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen ausgeschieden; an der relativen Bedeutung der Frauen als Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben hat sich jedoch nichts geändert. 2016 teilten sich in den landwirtschaftlichen Einzelunternehmen 695.200 Personen die anfallenden Arbeiten, deren aggregierte Arbeitsleistung etwa 348.100 Vollzeit-Äquivalenten (AK-Einheiten) entsprach.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Die AK-E ist eine Maßeinheit der Arbeitsleistung einer mit Arbeiten für den landwirtschaftlichen Betrieb vollbeschäftigten und nach ihrem Alter voll leistungsfähigen Person. Dabei wird die Arbeitsleistung einer mit betrieblichen Arbeiten vollbeschäftigten, auf dem Betrieb lebenden familienangehörigen Arbeitskraft von 16 bis unter 65 Jahren mit 1,0 AK-Einheiten, im Alter von 15 Jahren mit 0,5 AK-Einheiten und im Alter von 65 und mehr Jahren mit 0,3 AK-Einheiten bewertet.

**Tabelle 7: Zahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland 1999 bis 2016**

Jahr	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben Deutschlands				
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer		dav. Frauen	
		gesamt (1.000 Pers.)	Anteil (%)	gesamt (1.000 Pers.)	Anteil (%)
1999	1.238,2	770,0	62,2	468,2	37,8
2005	1.064,7	654,8	61,5	409,9	38,5
2010	844,0	524,1	62,1	319,8	37,9
2016	695,2	444,0	63,9	251,2	36,1

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

Die Relation beider Werte belegt nicht nur den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Landwirtschaft, sondern zugleich auch die im Zeitverlauf starke Schrumpfung der beschäftigungspolitischen Relevanz des deutschen Primärsektors (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland nach Familienzugehörigkeit und Geschlecht 1999 bis 2016**

Jahr	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben Deutschlands									
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Familien-Arbeitskräfte*)				Familienfremde Arbeitskräfte**)				
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		
				1.000 Pers.	1.000 Pers.			in %	1.000 Pers.	1.000 Pers.
1999	1.238,2	940,8	588,1	352,7	37,5	297,4	181,9	115,5	38,8	
2005	1.064,7	782,7	481,9	300,8	38,4	282,0	172,9	109,1	38,7	
2010	844,0	556,3	361,7	194,6	35,0	287,6	162,4	125,2	43,5	
2016	695,2	449,1	302,9	146,2	32,5	246,1	141,0	105,1	42,7	
<b>Arbeitskräfte in Vollzeit-Äquivalenten (1000 AK-Einheiten)</b>										
2016	348,1	270,9	x	x	x	77,3	x	x	x	

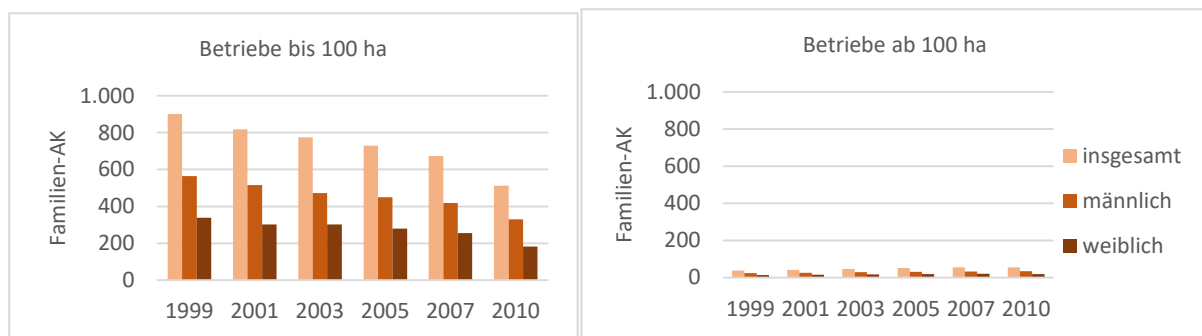
\*) Betriebsinhaber und Familienangehörige  
 \*\*) Ständige und nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte  
 Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

## Familienarbeitskräfte

Der Anteil der Familien-Arbeitskräfte an der Gesamtzahl aller Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben ging von rd. 75% (1999) auf zuletzt 65% (2016) zurück. Die Schrumpfung der Gesamtbeschäftigtenzahl in der Landwirtschaft von 940.800 im Jahr 1999 auf nur noch 449.100 (2016) betraf weitestgehend die Gruppe der Familien-Arbeitskräfte – und hier überwiegend männliche Arbeitskräfte. Der Anteil von Frauen an den Familien-AK ist über die Jahre hinweg leicht abnehmend und liegt 2016 bei etwa einem Drittel. Frauen spielen dementsprechend als Beschäftigte in den Familienbetrieben eine zentrale Rolle.

Wie Abbildung 2 zeigt, geht der zahlenmäßige Rückgang der Familien-AK erwartungsgemäß auf das Konto kleinerer Betriebe. Per Saldo ist in allen Größenklassen bis 100 ha LF im zehnjährigen Vergleich die Zahl der Familien-AK geschrumpft und nur in den noch größeren Betrieben moderat gestiegen.

**Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Familienarbeitskräfte nach Geschlecht und Größenklassen der Einzelunternehmen (in 1.000 Pers.)**



Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2011)

Mit dem zahlenmäßigen Rückgang der Familien-Arbeitskräfte verschob sich nicht nur das Verhältnis zwischen Voll- und Teilbeschäftigten in der Landwirtschaft, sondern auch zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften (vgl. Tabelle 9):

- Bei den vollbeschäftigten Familien-AK dominieren zwar weiterhin Männer; deren Zahl hat sich jedoch im Betrachtungszeitraum um 38% auf nur noch 125.000 reduziert. Ein kleiner Teil dieses Rückgangs wurde durch die steigende Zahl weiblicher Vollzeitkräfte aufgefangen. Der Anteil an den vollbeschäftigten landwirtschaftlichen Arbeitskräften hat sich im Verlauf der Jahre nahezu kontinuierlich erhöht. 2016 waren bereits 22,7% der vollbeschäftigten Familien-AK weiblich. Frauen spielen demnach nicht nur für die (in der Beschäftigtenstatistik vernachlässigten) „Familienorganisation“ eine zentrale Rolle; sie werden auch für die betriebliche Entwicklung immer wichtiger.
- Während der Bestand an vollbeschäftigten Familien-AK zwischen 1999 und 2016 „nur“ um 30% zurückging, schrumpfte die Zahl der Teilbeschäftigten deutlich stärker. Ihre Zahl sank um rd. 60% auf nur noch 287.400, wobei allerdings – entgegen dem Trend bei den Vollbeschäftigten – dieser Rückgang vor allem Frauen betrifft. Der sinkende Anteil von weiblichen Teilbeschäftigten auf zuletzt nur noch 38,1% (2016) ist vor allem Folge des agrarstrukturellen Wandels, konkret: der Aufgabe von (kleineren) landwirtschaftlichen Betrieben, in denen oft Frauen zentrale Aufgaben übernehmen, während zugleich wachsende Landwirtschaftsbetriebe „volle“ Arbeitskräfte verlangen. Maßgeblich für den Rückgang dürften aber auch die

günstige gesamtwirtschaftliche Lage gewesen sein, die qualifizierten Teilzeitkräften seit Jahren auch auf dem Land durchaus attraktive Beschäftigungsalternativen bietet.

**Tabelle 9: Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen in Deutschland nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht 1999 bis 2016**

Jahr	Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben								
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Vollbeschäftigte				dav. Teilbeschäftigte			
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
			1.000 Pers.	1.000 Pers.	in %		1.000 Pers.	1.000 Pers.	in %
1999	940,8	231,5	202,5	29,0	12,5	709,3	385,6	323,7	45,6
2005	782,7	203,3	167,6	36,7	18,1	579,4	314,3	265,1	45,8
2010	556,3	194,9	148,4	46,5	23,9	361,5	213,3	148,1	41,0
2016	449,1	161,7	125,0	36,7	22,7	287,4	177,9	109,4	38,1

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

### Familienfremde Arbeitskräfte

Entgegen der starken Abnahme der Familien-AK ist die Anzahl familienfremder Arbeitskräfte in der Landwirtschaft zwischen 1999 und 2010 nahezu konstant geblieben und erst in den letzten Jahren rückläufig. In kleinem Umfang fangen familienfremde Arbeitskräfte den Verlust an Arbeitskapazität bei den Familien-Arbeitskräften auf. Im Jahr 2016 standen den 449.100 Familien-Arbeitskräften bereits 246.100 familienfremde Arbeitskräfte gegenüber (vgl. Tabelle 8). Innerhalb dieser Gruppe lassen sich zwei gegensätzliche Trends erkennen: Eine Zunahme der Zahl ständiger Fremd-AK bei gleichzeitiger Schrumpfung nicht ständiger Fremd-AK. Aber auch innerhalb dieser Teilgruppen verlief die Entwicklung keineswegs einheitlich:

Die Anzahl **ständiger Fremd-AK** hat sich langsam, aber kontinuierlich auf zuletzt 61.300 Personen erhöht (vgl. Tabelle 10). Dieser Anstieg geht ausschließlich auf das Konto von Teilbeschäftigten, deren Bestand sich zwischen 1999 und 2016 fast verdoppelte. Daran waren Männer wie Frauen annähernd gleichmäßig beteiligt. Der Anteil weiblicher Teilzeitkräfte, die ständig betriebliche Arbeiten übernehmen, schwankte in dieser Zeit zwischen rd. 45 und 50%.

Rückläufig war dagegen die Zahl der ständigen vollbeschäftigten Fremd-AK. Im Jahr 2016 wurden in dieser Kategorie nur noch 29.200 AK gezählt. Am Rückgang waren weibliche Fremd-AK relativ stärker beteiligt als Männer. Der Frauenanteil an den vollbeschäftigten Fremd-AK sank auf knapp 20%.

**Tabelle 10: Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht in Deutschland 1999 bis 2016**

Jahr	Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben								
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Vollbeschäftigte				dav. Teilbeschäftigte			
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
				1.000 Pers.	1.000 Pers.			in %	1.000 Pers.
1999	54,6	37,7	27,0	10,7	28,4	16,9	8,3	8,6	50,9
2005	52,4	30,3	22,4	7,9	26,1	22,1	12,2	9,9	44,8
2010	54,8	26,3	20,3	6,0	22,8	28,5	14,8	13,7	48,1
2016	61,3	29,2	23,5	5,8	19,9	32,1	16,8	15,3	47,7

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt. Rundungsfehler möglich.

Der Großteil der Fremdarbeitskräfte entfällt auf **nicht ständige Arbeitskräfte**, die in unterschiedlichem Umfang und vor allem für saisonale Arbeiten eingesetzt werden. Ihr Bestand sank im Betrachtungszeitraum auf nur noch 184.400 AK, fast ausschließlich aufgrund der Abnahme männlicher Beschäftigter (vgl. Tabelle 11). Damit verschob sich zugleich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen. Hintergrund dafür dürfte der verstärkte Einsatz von weiblichen Saison-Arbeitskräften im arbeitsintensiven Gartenbau und Sonderkulturbereich sein.<sup>31</sup> Aktuell sind über 45% der nicht ständigen Fremd-AK weiblich. Ihre absolute Anzahl schwankt – vor allem als Folge saisonaler Einflüsse – um einen Mittelwert von etwa 90.000 AK.

**Tabelle 11: Nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Geschlecht in Deutschland 1999 bis 2016**

Jahr	Nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte			
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
		1.000 Pers.	1.000 Pers.	in %
1999	242,8	146,6	96,2	39,6
2005	229,6	138,3	91,3	39,8
2010	232,8	127,3	105,5	45,3
2016	184,8	100,8	84,0	45,5

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

<sup>31</sup> Statistisches Bundesamt (2011)

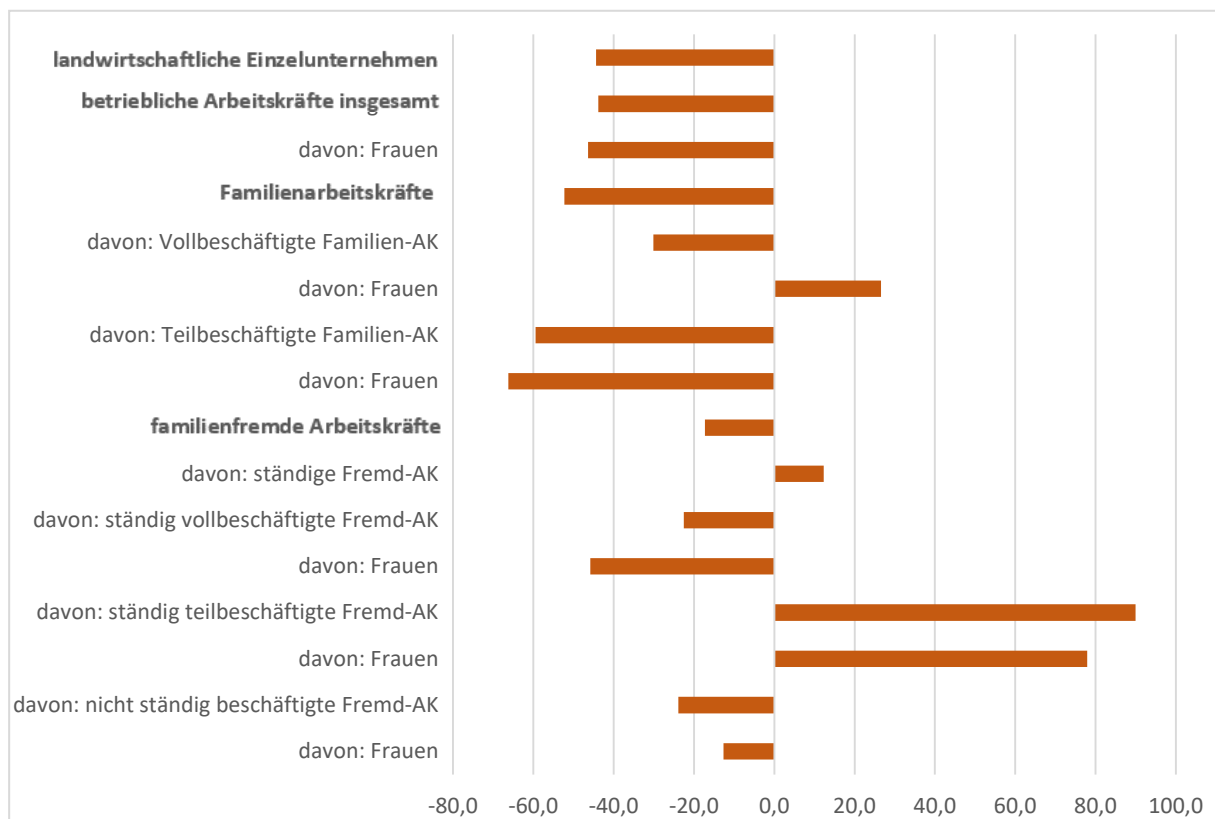
**Fazit**

Die Beschäftigungssituation in der deutschen Landwirtschaft unterlag im Verlauf der letzten Jahrzehnte grundlegenden Veränderungen. Bezogen auf den Zeitraum von 1999 bis 2016 verlief die relative Abnahme der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte annähernd parallel zur relativen Abnahme der Betriebszahlen. Innerhalb der Gruppe der betrieblich Beschäftigten zeigen sich jedoch erhebliche Differenzierungen, insbesondere im Verhältnis

- Familienarbeitskräfte zu familienfremden Arbeitskräften
- ständig und nicht ständig in der Landwirtschaft Beschäftigte
- Betrieblich Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte
- nicht zuletzt im Anteil von Männern und Frauen in den jeweiligen Teilgruppen.

In der folgenden Übersicht werden die wesentlichen Verschiebungen nochmals zusammengefasst. Dargestellt wird jeweils die relative Veränderung der ausgewiesenen Indikatoren im Zeitraum von 1999 bis 2016.

**Abbildung 3: Veränderung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Deutschland zwischen 1999 und 2016 in %**





### 4.3 Frauen als Arbeitskräfte in der bayerischen Landwirtschaft

Die Entwicklungstrends auf der bundesweiten Ebene finden sich auch auf der Landesebene in Bayern wieder. Laut Agrarstrukturerhebung existierten 2016 in Bayern rund 90.450 Betriebe, in denen 233.100 Personen landwirtschaftlich beschäftigt waren. 94% dieser Betriebe waren Einzelunternehmen. Aufgrund deren Dominanz werden in der folgenden Analyse erneut nur die Arbeitskräfte in Einzelunternehmen berücksichtigt.

Im Jahr 2016 waren in Bayern insgesamt 199.700 Personen in Einzelunternehmen landwirtschaftliche Arbeiten eingebunden (vgl. Tabelle 12), davon rund zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen. Aggregiert zu Vollzeit-Äquivalenten, entsprach die Arbeitsleistung dieser Personen einem Äquivalent von 110.400 AK-Einheiten (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 12: Gesamtzahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns 1999 bis 2016**

Jahr	Arbeitskräfte in landw. Betrieben Bayerns				
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer		dav. Frauen	
		gesamt (1.000 Pers.)	Anteil (%)	gesamt (1.000 Pers.)	Anteil (%)
1999	410,1	243,2	59,3	166,9	40,7
2003	322,4	192,0	59,5	130,5	40,5
2010	236,5	149,4	63,2	87,1	36,8
2016	199,7	129,3	64,7	70,4	35,3

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Bayerisches Landesamt für Statistik (2006), Bayerisches Landesamt für Statistik (2000). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund unterschiedlicher Methodik der Datenerhebung einzelner Quellen eingeschränkt.

Zwischen 1999 und 2016 verringerte sich die Zahl der Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen um mehr als die Hälfte. Während der Beschäftigtenanteil von Frauen auf 35,3% zurückging, erhöhte sich parallel dazu der Anteil männlicher AK auf fast 65% (vgl. Tabelle 12). Gleichzeitig verschoben sich – analog zur Entwicklung auf Bundesebene - auch das Verhältnis zwischen Familien-Arbeitskräften und familienfremden Arbeitskräfte. Im Jahr 2016 standen 161.900 Familien-AK bereits 37.800 familienfremde Arbeitskräfte gegenüber (vgl. Tabelle 13). Der Frauenanteil lag bei den Familien-AK bei knapp 34%, bei den familienfremden AK sogar bei über 42%. Diese Werte unterstreichen, wie wichtig der Einsatz weiblicher Arbeitskräfte für die betriebliche Entwicklung auch in Bayern ist.

**Tabelle 13: Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns insgesamt nach Familienzugehörigkeit und Geschlecht 1999 bis 2016**

Jahr	Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben Bayerns								
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Familien-Arbeitskräfte*)				dav. Familienfremde Arbeitskräfte**)			
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
				1.000 Pers.	1.000 Pers.			in %	1.000 Pers.
1999	410,1	358,3	212,7	145,6	40,6	51,8	30,5	21,3	41,1
2003	322,4	286,1	170,4	115,7	40,4	36,4	21,6	14,8	40,7
2010	236,5	197,2	126,8	70,4	35,7	39,3	22,6	16,7	42,5
2016	199,7	161,9	107,6	54,4	33,6	37,8	21,7	16,1	42,6
<b>Arbeitskräfte in Vollzeit-Äquivalenten (1.000 AK-Einheiten)</b>									
2016	110,4	99,9	x	x	x	10,5	x	x	x
*) Betriebsinhaber und Familienangehörige **) Ständige und nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Bayerisches Landesamt für Statistik (2006), Bayerisches Landesamt für Statistik (2000). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund unterschiedlicher Methodik der Datenerhebung einzelner Quellen eingeschränkt.									

### Familienarbeitskräfte

Von den 161.900 Familien-AK in bayerischen Einzelunternehmen sind nur 60.000 im Betrieb vollbeschäftigt, der überwiegende Teil teilbeschäftigt (vgl. Tabelle 14). Wie auf Bundesebene ist der zahlenmäßige Rückgang der Familienarbeitskräfte primär eine Folge des Beschäftigungsabbaus bei den Teilzeitbeschäftigten. Deren Bestand sank zwischen 1999 und 2016 um 63% auf nur noch 101.900 Personen. Besonders stark war der Rückgang bei weiblichen Arbeitskräften, von denen 2016 nur noch 38.500 in der Landwirtschaft teilbeschäftigt waren.

Der Verlust an Arbeitskapazität bei den teilbeschäftigten Familien-AK wurde durch die Verlagerung von Arbeiten in den Bereich der Vollbeschäftigten teilweise aufgefangen. Zumindest ging deren Anzahl deutlich weniger zurück als bei der Vergleichsgruppe. Dabei zeigen sich zwei wichtige Teilentwicklungen:

- Während die Zahl der männlichen Vollbeschäftigten im Betrachtungszeitraum um 35% auf 44.200 AK (2016) schrumpfte,
- stieg im gleichen Zeitraum die Zahl der betrieblich vollbeschäftigten Frauen auf zuletzt 15.800 Personen. Deren Anteil an allen vollbeschäftigten Familien-AK erhöhte sich von 14,6% (1999) auf 26,3% (2016).

**Tabelle 14: Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen Bayerns nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht 1999 bis 2016**

Jahr	Familienarbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben Bayerns								
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Vollbeschäftigte				dav. Teilbeschäftigte			
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
				1.000 Pers.	1.000 Pers.			in %	1.000 Pers.
1999	358,3	80,3	68,6	11,7	14,6	278,0	144,1	133,9	48,2
2003	268,1	72,4	58,2	14,2	19,6	195,7	112,2	83,5	42,7
2010	197,2	72,0	52,1	19,8	27,5	125,2	74,6	50,6	40,4
2016	161,9	60,0	44,2	15,8	26,3	101,9	63,4	38,5	37,8

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Bayerisches Landesamt für Statistik (2006), Bayerisches Landesamt für Statistik (2000). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

### Familienfremde Arbeitskräfte

Familienfremde Arbeitskräfte spielen auch in der bayerischen Landwirtschaft eine wichtige Rolle: 2016 standen 161.900 Familienarbeitskräften 37.800 familienfremde AK gegenüber (vgl. Tabelle 13). Diese setzten sich aus ständigen Fremd-AK (8.000 Pers.) und nicht ständigen Fremd-AK (29.800 Pers.) zusammen. Während der Bestand der ständigen Fremd-AK mit rd. 7.000 bis 8.000 Personen seit 1999 relativ gleich blieb, sank die Zahl der nicht ständigen Fremd-AK auf zuletzt knapp 30.000 (vgl. Tabelle 16).

Eine Differenzierung der **ständig eingesetzten Fremd-Arbeitskräfte** nach ihrem Beschäftigungsumfang macht weitere Verschiebungen in der Struktur dieser Gruppe deutlich:

- Die Zahl der **vollbeschäftigten** ständigen Fremd-AK fiel auf weniger als 3.000 Personen. Dieser Schwund war bei den weiblichen Arbeitskräften noch stärker als bei den Männern. 2016 waren in bayerischen Einzelunternehmen nur noch 600 Frauen als ständige Fremd-AK betrieblich vollbeschäftigt, ihr Anteil an allen vollbeschäftigten Fremd-AK sank auf 20,7% (vgl. Tabelle 15).
- Dagegen erhöhte sich die Zahl der **teilbeschäftigten** Fremdarbeitskräfte deutlich. Zu dieser Entwicklung trugen sowohl Männer wie Frauen bei. Der Frauenanteil lag während der Betrachtungsperiode stets über der 50%-Marke (vgl. Tabelle 15).

Ob frühere Vollbeschäftigungsverhältnisse teilweise in Teilzeit-Beschäftigungen umgewandelt wurden oder ob Fremd-Arbeitskräfte den Agrarsektor dauerhaft verlassen haben, lässt sich aus der Beschäftigtenstatistik leider nicht nachweisen.

**Tabelle 15: Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsstatus und Geschlecht 1999 bis 2016**

Jahr	Ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Betrieben Bayerns								
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Vollbeschäftigte				dav. Teilbeschäftigte			
		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen		gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer	dav. Frauen	
				1.000 Pers.	1.000 Pers.			in %	1.000 Pers.
1999	8,9	5,1	3,5	1,6	31,4	3,8	1,8	2,0	52,6
2003	6,4	2,9	1,8	1,1	37,9	3,5	1,6	1,9	54,3
2010	7,0	2,7	1,9	0,8	29,6	4,3	2,0	2,3	53,5
2016	8,0	2,9	2,3	0,6	20,7	5,1	2,4	2,6	51,0

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

Der größere Teil der Fremdarbeitskräfte entfällt zu allen Zeiten auf **nicht ständige Fremd-AK**. Ihr Anteil an allen Fremd-AK lag 2016 bei 79%. Im Gegensatz zur Gruppe der ständigen Fremd-AK ist die Zahl der nicht ständigen Fremdarbeitskräfte rückläufig, bei Männern noch stärker als bei Frauen (vgl. Tabelle 16). Der Frauenanteil an allen nicht ständigen Fremd-AK liegt über die Jahre hinweg relativ konstant bei gut 40% und lässt sich darauf zurückführen, dass viele Frauen für Saisontätigkeiten eingesetzt werden, häufig in Betrieben des Gartenbaus bzw. Sonderkulturanbaus, in denen filigrane und oft sehr arbeitsintensive Schritte anfallen.

**Tabelle 16: Nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen nach Beschäftigungsstatus und Geschlecht 1999 bis 2016**

	Nicht ständige familienfremde Arbeitskräfte				
	gesamt (1.000 Pers.)	dav. Männer		dav. Frauen	
		1.000 Pers.	1.000 Pers.	1.000 Pers.	in %
1999	42,9	25,2	17,7	41,3	
2003	30,0	18,2	11,8	39,3	
2010	32,3	18,7	13,6	42,1	
2016	29,8	17,0	12,8	43,0	

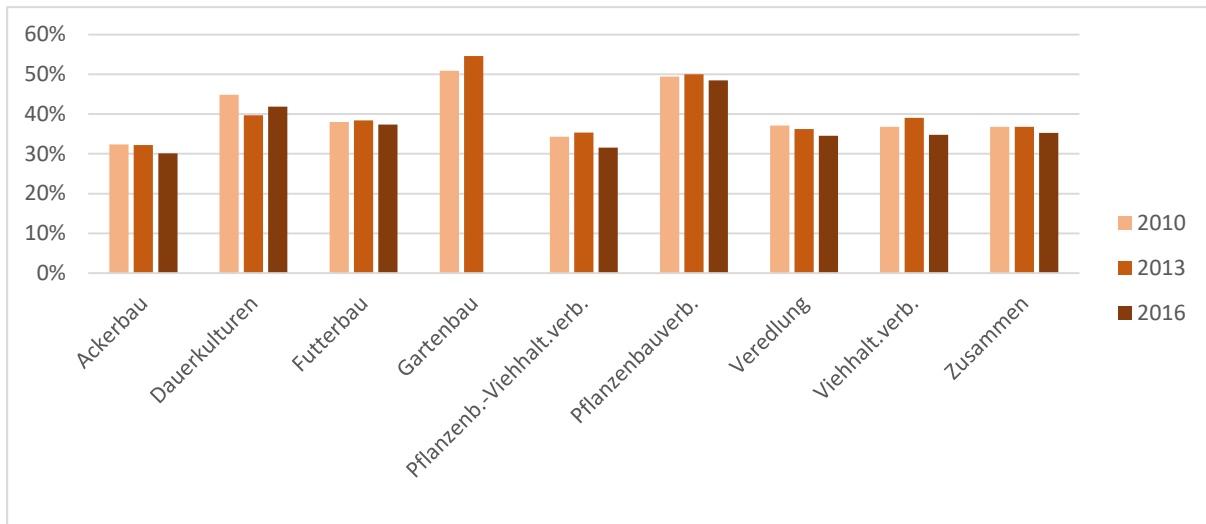
Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2019g), Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Statistisches Bundesamt (2006). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund von Veränderungen in der Methodik der Datenerhebung eingeschränkt.

### Beschäftigung und Betriebsstruktur

Abbildung 4 verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Frauenbeschäftigung und der **Produktionsrichtung** der Betriebe. Mit nur 30 bis 35% Anteil ist der Anteil betrieblich beschäftigter Frauen (Fami-

lien- und familienfremde AK) im Ackerbau (Einsatz von Großtechnik) und in den Verbundbetrieben (Pflanzenbau-Viehhaltung) am niedrigsten, während Frauen im Gartenbau mehr als die Hälfte der Arbeitskräfte stellen.

**Abbildung 4: Anteil weiblicher Arbeitskräfte an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach der Produktionsrichtung der Einzelunternehmen 2010 bis 2016**

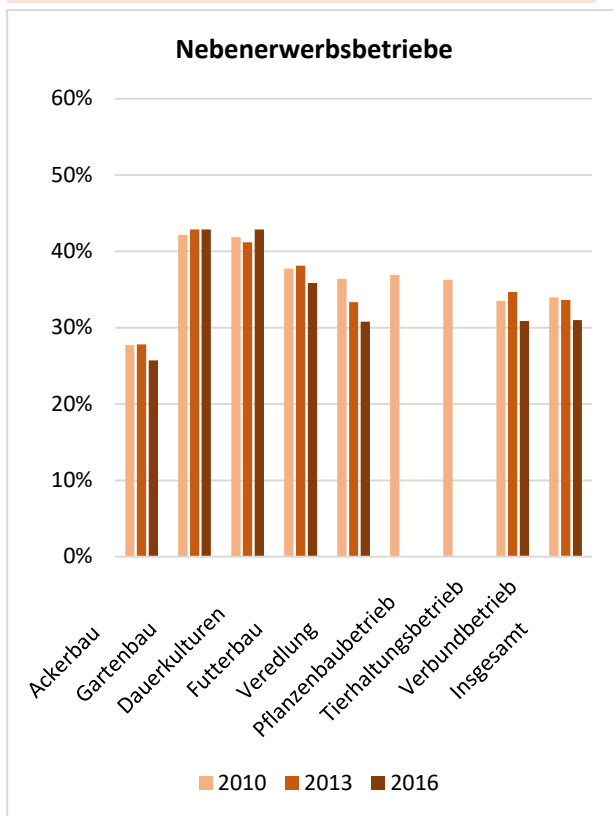
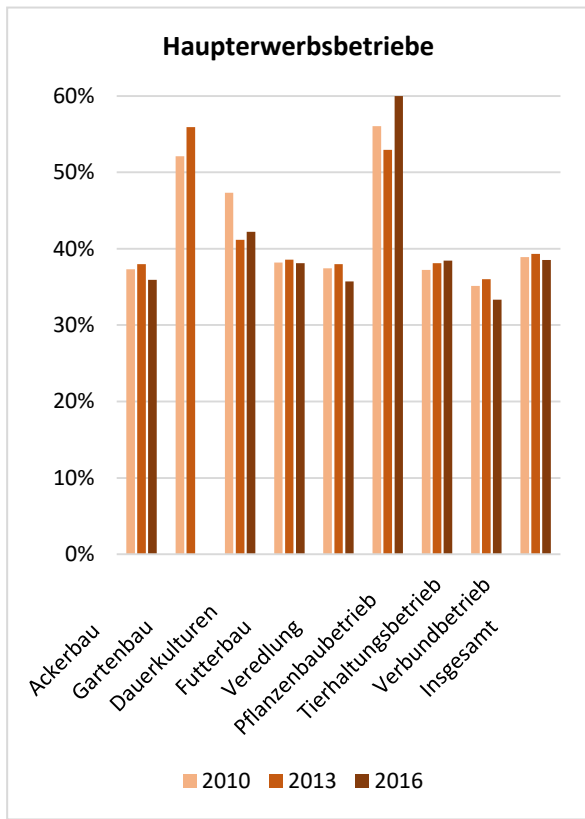


Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2014), Statistisches Bundesamt (2011)

Eine Differenzierung der Beschäftigungsverhältnisse nach dem **Erwerbscharakter** der Betriebe macht deutlich, dass in den HE-Betrieben tendenziell mehr Frauen tätig sind als in den NE-Betrieben (vgl. Abbildung 5). Das zeigt sich besonders in den Produktionsbereichen Garten- und Pflanzenbau, wo bis zu 60% der Arbeitskräfte weiblich sind. Dafür bieten sich mehrere Erklärungen an:

- Es besteht eine enge Beziehung zwischen Erwerbscharakter und Betriebsgröße; wachsende Betriebe verlangen mehr und vor allem zuverlässig einsetzbare Arbeitskräfte. In Familienbetrieben genießt dabei die Festanstellung einer Familien-Arbeitskraft – i.d.R. aus der jüngeren Generation – eine höhere Präferenz als die Einstellung einer familienfremden Arbeitskraft, zumal damit häufig auch die spätere Betriebsübergabe bereits vorbereitet wird.
- Die Spezialisierung und Professionalisierung in Produktionsbereichen wie dem Gartenbau oder dem Anbau von Dauerkulturen, in denen häufig auch die Verarbeitung und Vermarktung von Produkten erfolgt, erfordert Kenntnisse, die zunehmend durch die Einstellung höher qualifizierter Arbeitskräfte abgedeckt werden. Dabei eröffnen sich für Frauen günstigere Beschäftigungsalternativen als etwa in flächengroßen Ackerbaubetrieben.
- Nicht zuletzt entstehen mit dem Wachstum der Betriebe neue Aufgaben in der Planung, Organisation, Verwaltung, aber z.B. auch im Marketing, sofern Produkte aktiv vermarktet werden. Diese Tätigkeiten erfordern fest eingestelltes Personal und sind für Frauen – auch in Teilzeit – gleichermaßen geeignet wie für Männer.

**Abbildung 5: Anteil von Frauen an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach Erwerbscharakter und Produktionsrichtung der Einzelunternehmen 2010 bis 2016**

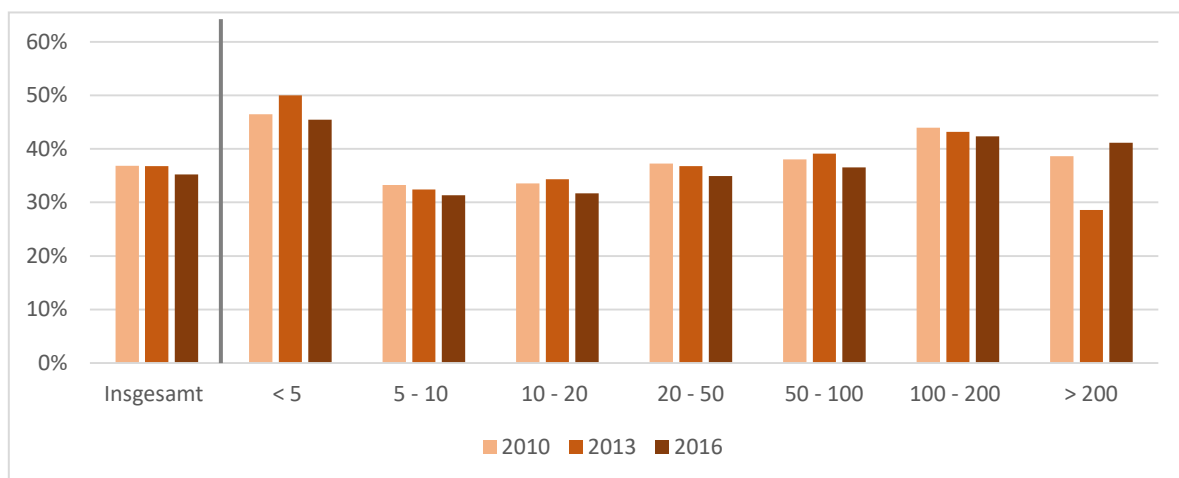


Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2014), Statistisches Bundesamt (2011)

Die Beziehung zwischen **Betriebsgröße** und dem Anteil der Frauenbeschäftigung ist jedoch keineswegs einseitig. Abbildung 6 zeigt drei unterschiedliche Entwicklungen:

- Überdurchschnittlich viele Frauen sind in der Gruppe der Kleinbetriebe tätig. Sie übernehmen einen Großteil der laufenden Arbeiten, während ihre Partner außerhalb des Betriebes – meist in Vollzeit – beschäftigt sind. Vor allem bei Viehhaltung und zugleich starker Einbindung in Familienarbeit kann diese Tätigkeit für die Frauen zu einer Belastung werden.
- Ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 ha LF steigt der Anteil von weiblichen Arbeitskräften tendenziell an, insbesondere in Betrieben mit mehr als 100 ha Fläche. Hier öffnen sich berufliche Perspektiven, die vorstehend diskutiert wurden.
- Aufgrund des hohen Anteils von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen ist der Umfang der in der Landwirtschaft geleisteten Arbeit allerdings auch konjunkturellen und (agrar-)politischen Einflüssen unterworfen. Insofern könnten z.B. die günstige gesamtwirtschaftliche Lage in Deutschland, die Einführung von Mindestlöhnen, möglicherweise aber auch die Unsicherheiten über den Kurs der künftigen Gemeinsamen Agrarpolitik dazu beigetragen haben, dass sich zwischen 2003 und 2016 der Frauenanteil an den landwirtschaftlichen Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen bis 200 ha leicht verringert hat.

**Abbildung 6: Anteil von Frauen an den landwirtschaftlichen Arbeitskräften in Bayern, differenziert nach Betriebsgrößenklassen 2010 bis 2016 (Einzelunternehmen)**



Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2014), Statistisches Bundesamt (2011)

### Beschäftigung und Betriebsleitung

Die relativ hohen Anteile weiblicher Arbeitskräfte in der Landwirtschaft und ihre erkennbar steigende Bedeutung für die Entwicklung der Betriebe decken sich allerdings in keiner Weise mit der Verteilung von Besitz- und Leitungsfunktionen zwischen Männern und Frauen in der Landwirtschaft. Das zeigt ein Blick auf das Jahr 2016 (vgl. Tabelle 17).

Den in der Agrarstrukturerhebung erfassten bayerischen Betrieben wurden 84.400 Betriebsinhaber zugeordnet – grundsätzlich (knapp) ein Inhaber je Betrieb, was der in Familienbetrieben typischen Kongruenz von Inhabern (Besitz) und Bewirtschaftern (Leitung) entspricht. Auffallend ist jedoch, dass nur 8.000 Frauen als Inhaberinnen geführt werden. Demnach werden lediglich etwa 9% der bayeri-

schen Agrarbetriebe von Frauen geleitet. An dieser Ungleichverteilung dürfte sich in absehbarer Zeit wenig ändern, wenngleich seit 2010 die Zahl der männlichen Inhaber deutlich zurückging und die Zahl der Frauen als Inhaberinnen immerhin leicht anstieg.<sup>32</sup>

**Tabelle 17: Betriebsinhaber landwirtschaftlicher Einzelunternehmen Bayerns 1999 bis 2016**

Jahr	Im Betrieb beschäftigte Familien-AK (1.000 Pers.)			
	gesamt	dav. Betriebsinhaber		
		Gesamt	dav. Männer	dav. Frauen
1999	358,4	x	x	x
2003	286,1	130,5	120,9	9,6
2010	197,2	93,3	86,1	7,3
2016	161,9	84,8	76,7	8,0

Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017), Statistisches Bundesamt (2011), Bayerisches Landesamt für Statistik (2006), Bayerisches Landesamt für Statistik (2000). Vergleichbarkeit zwischen den Jahren aufgrund unterschiedlicher Methodik der Datenerhebung einzelner Quellen eingeschränkt.

**Fazit**

Die Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in der bayerischen Landwirtschaft ähneln sehr stark dem Muster auf nationaler Ebene. Auch in Bayern zeigen sich gravierende Verschiebungen zwischen Familien- und familienfremden Arbeitskräften, zwischen voll- und teilbeschäftigten Arbeitskräften, aber auch zwischen den Anteilen von Männern und Frauen als Arbeitskraftpotenzial für die bayerischen Agrarbetriebe. Dabei ist besonders markant, dass sich entgegen einem durchweg negativen Trend bei den Beschäftigtenzahlen nur bei zwei Teilgruppen eine Aufwärtsentwicklung nachweisen lässt:

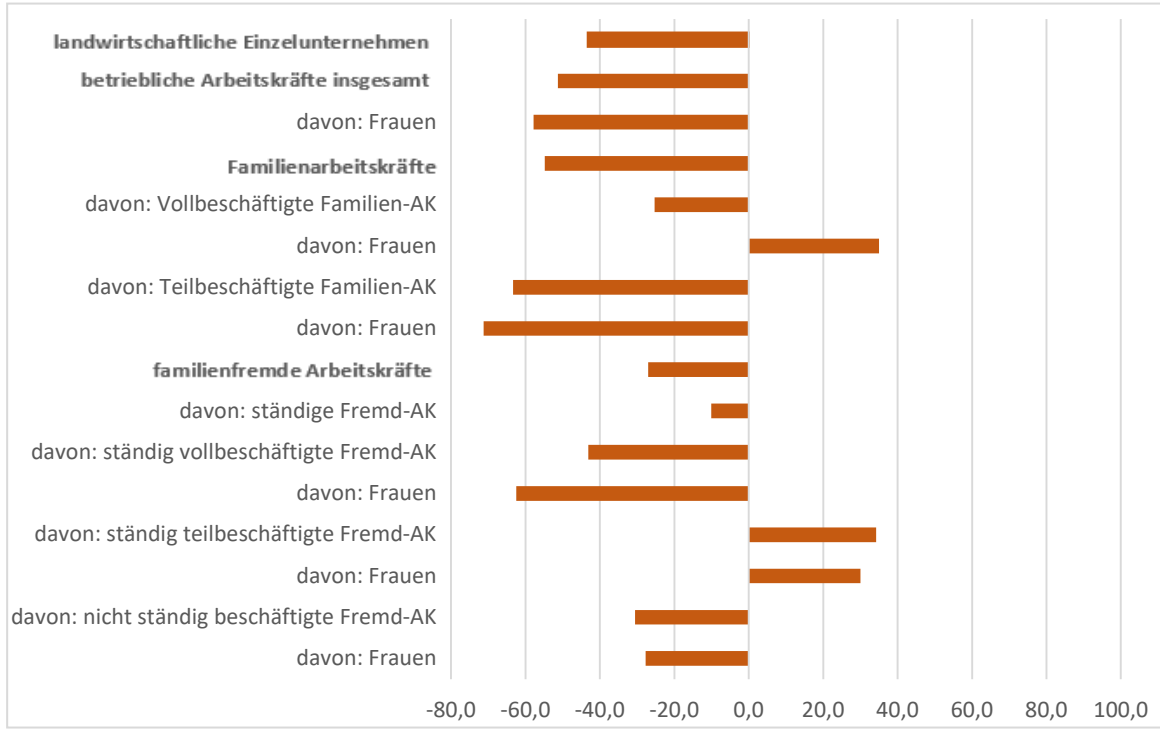
- bei weiblichen Familienarbeitskräften, die in der Landwirtschaft vollbeschäftigt sind,
- bei Frauen, die als Fremdarbeitskraft ständig in einem Teilbeschäftigungsverhältnis tätig sind.

Die folgende Übersicht verdeutlicht nochmals zusammengefasst die relativen Veränderungen in der „Beschäftigungslandschaft“ der bayerischen Landwirtschaft im Zeitraum von 1999 bis 2016.

**Abbildung 7: Veränderung der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft in Bayern zwischen 1999 und 2016 in %**

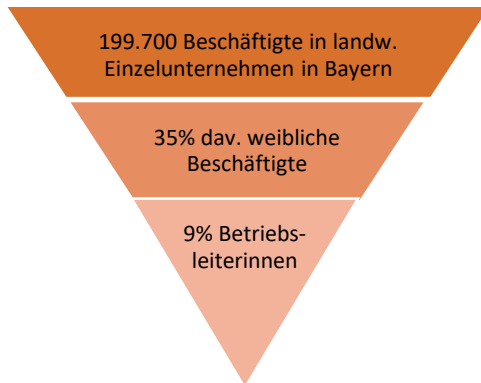
<sup>32</sup> Statistisches Bundesamt (2017)





## 5 Landwirtschaftliche Unternehmerinnen im Vergleich – Wirtschaftsergebnisse und Förderung

**Abbildung 8: Frauen in der bayerischen Landwirtschaft**



Quelle: Eigene Berechnungen, Statistisches Bundesamt (2017)

Die Ungleichverteilung zwischen dem Beschäftigungsumfang von Frauen und deren Leitungsverantwortung in der bayerischen Landwirtschaft wird in Abbildung 8 nochmals grafisch hervorgehoben. Im zweiten und dritten Teil der Studie wird nun versucht, dieses Missverhältnis zwischen Beschäftigung und Leitung besser zu verstehen. Grundlegende Fragen insbesondere des Erb- und Steuerrechts bleiben dabei unberücksichtigt. Stattdessen konzentrieren sich die Ausführungen bewusst auf Sachverhalte, die von der Verwaltung (Information, Beratung) und Politik (Ausbildung, Förderung) auf Länderebene gegebenenfalls gestaltet werden könnten.

Zum Einstieg stehen zwei Fragen im Vordergrund:

- Lassen sich - über erbrechtliche Zusammenhänge hinaus - spezifische Gründe dafür erkennen, dass Frauen nur selten Agrarbetriebe leiten? Welche Rolle spielt z.B. die Inanspruchnahme von Förderangeboten – oder die Beanspruchung durch Haushalt und Familie? Fühlen sich Frauen möglicherweise von Förderhilfen ausgeschlossen? Fehlen adäquate Hilfen, um einen Betrieb in Verbindung mit weiteren sozialen Aufgaben nachhaltig zu führen?
- Wie entwickeln sich unter gleichartigen natürlichen und strukturellen Voraussetzungen Betriebe, die von Frauen bzw. Männern geführt werden? Sind Betriebsleiterinnen möglicherweise weniger erfolgreich als männliche Kollegen, was Frauen von Leitungsfunktionen abhalten könnte?

In der offiziellen Agrarstatistik findet nur sehr vereinzelt – etwa bei der Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse – eine Differenzierung von Daten nach Frauen und Männern statt. Dies gilt analog auch für alle anderen Wirtschaftssektoren, ausgehend von der Prämisse, dass Unternehmerinnen und Unternehmer grundsätzlich gleiche Start- und Entwicklungschancen besitzen. Dabei ist unstrittig, dass dies für familiengeführte Unternehmen der Landwirtschaft, des Handwerks und Handels häufig nicht zutrifft.

Aufgrund der eingeschränkten Datenlage werden nachstehend zwei Vergleichsanalysen angestellt, um mögliche Unterschiede zwischen von Frauen und Männern geführten Betrieben identifizieren zu können:

- zunächst eine Auswertung von Buchführungsdaten des bayerischen Testbetriebsnetzes;
- anschließend eine Analyse von investiv geförderten bzw. nicht geförderten Landwirtschaftsbetrieben anhand der Daten aus der bayerischen Förderdatei.

## 5.1 Auswertung der Buchführungsdaten des Bayerischen Testbetriebsnetzes

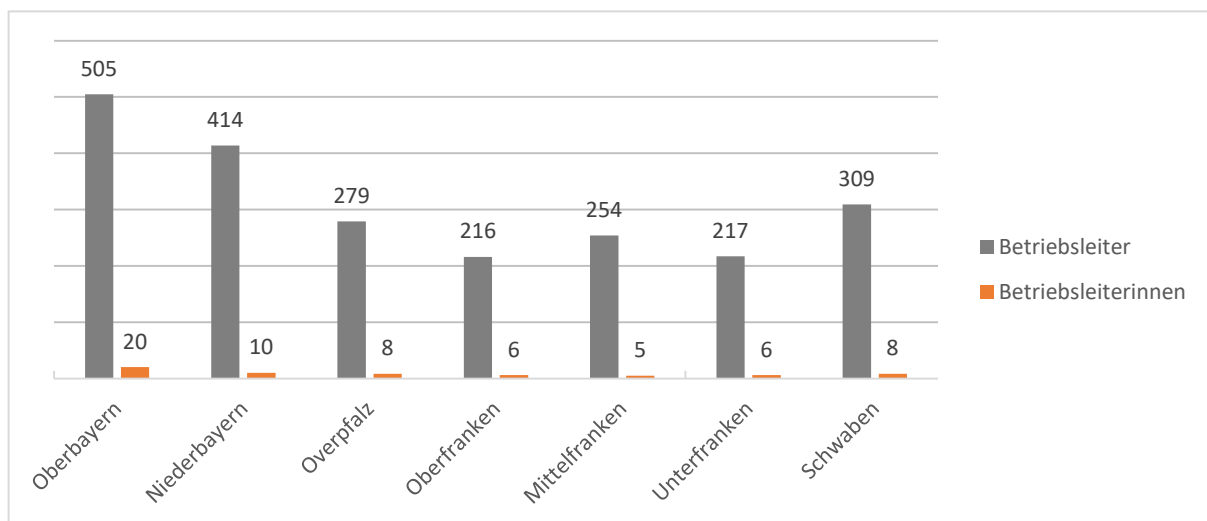
Aus dem Testbetriebsnetz wurden Buchführungsdaten der beteiligten Betriebe aus den Jahren 2008 bis 2017 analysiert. In diesem Zeitraum lieferten insgesamt 4.468 Betriebe Buchführungsdaten nach den Vorgaben des BMEL-Jahresabschlusses. Darunter waren 2.324 Betriebe (rd. 50%), die kontinuierlich jährlich ihre Abschlüsse zur Verfügung stellten. Nur die Daten dieser Betriebe wurden für die Analyse nach männlicher bzw. weiblicher Betriebsleitung verwendet.

Von den 2.324 Betrieben wurden nur 89 Betriebe (knapp 4%) von Frauen geleitet. Damit wird die geringe Quote von Betriebsleiterinnen (rd. 9%) also nochmals deutlich unterschritten. Zwar ist in den letzten Jahren eine leichte Zunahme von Abschlüssen aus Betrieben mit weiblicher Leitung erkennbar; offensichtlich werden im Testbetriebsnetz, das möglichst repräsentativ zusammengesetzt sein sollte, Betriebe mit weiblicher Leitung jedoch nicht ausreichend berücksichtigt.

### Regionale Verteilung der von Frauen geführten Testbetriebe

Nach Regierungsbezirken gegliedert, wurden nur zwischen 2% und 4% der analysierten Buchführungsbetriebe von Frauen geführt (vgl. Abbildung 9). Zahlenmäßig dominiert Oberbayern, weil 23% aller Testbetriebe (mit 10-jähriger Berichterstattung) aus diesem Regierungsbezirk stammen.

**Abbildung 9: Anzahl der von Frauen und Männern geleiteten Buchführungs-Testbetriebe nach Regierungsbezirken in Bayern (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**



Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).

Aufgrund von Wechseln in der Betriebsleitung im Beobachtungszeitraum konnten nur 2.257 von 2.324 Betrieben eindeutig zugeordnet werden.

Da überwiegend größere Betriebe regelmäßig Abschlüsse erstellen, dominiert im Testbetriebsnetz die HE-Landwirtschaft, obwohl in Bayern mehr als zwei Drittel aller Betriebe im Nebenerwerb geführt werden. Möglicherweise ist dies eine Erklärung für die geringe Berücksichtigung von Betrieben unter weiblicher Leitung. Auf jeden Fall ist innerhalb des Testbetriebsnetzes der Anteil der von Frauen geführten NE-Betriebe mit 3,8% leicht höher als der entsprechende Anteil der von Männern geleiteten Testbetriebe (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 18: Anzahl der Betriebe des bayerischen Testbetriebsnetzes nach Erwerbscharakter und Geschlecht der Leiter/innen (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**

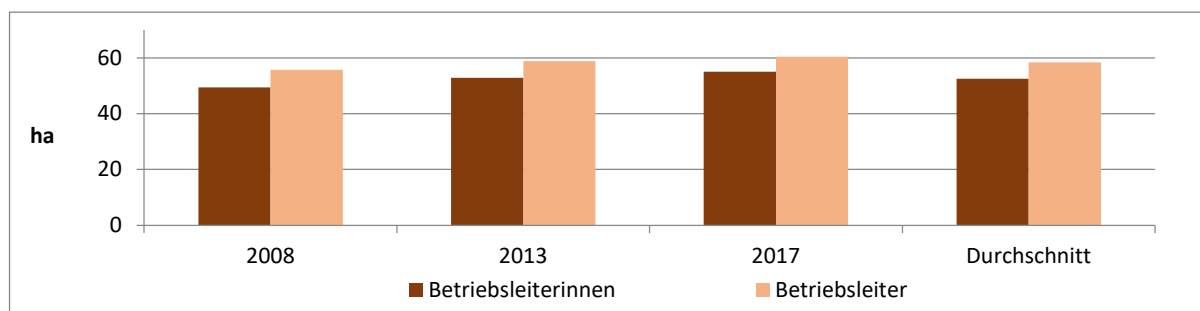
	Betriebsleitung			
	Insgesamt Anz.	dav. Männer	dav. Frauen	
		Anz.	Anz.	%
Betriebe insgesamt	2.159	2.102	57	2,6
- dav. HE-Betriebe	1.999	1.948	51	2,6
- dav. NE-Betriebe	160	154	6	3,8

Quelle: Eigene Berechnungen, Bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).  
Aufgrund von Wechseln in der Betriebsleitung und des Erwerbscharakters im Beobachtungszeitraum konnten nur 2.159 von 2.324 Betrieben eindeutig zugeordnet werden.

### Betriebsstruktur

Die von Frauen geführten Testbetriebe waren, nach Fläche bemessen, etwas kleiner als die Betriebe der männlichen Vergleichsgruppe. Die Unterschiede in der mittleren Betriebsgröße liegen bei etwa 10% und haben sich über den Zeitraum von 2008-2017 kaum verändert (vgl. Abbildung 10). Das Wachstum der Betriebsgröße verlief ebenfalls sehr ähnlich. Auch in der grundlegenden Ausrichtung der Betriebe, abgeleitet aus dem Acker-Grünland-Verhältnis der von Männern bzw. Frauen geführten Betriebe, bestehen wenige Unterschiede (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 10: Mittlere Betriebsgröße (ha LF) in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**

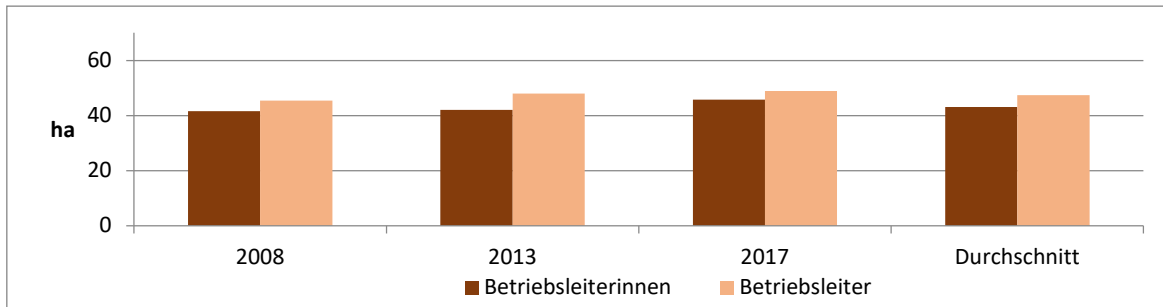


Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).

Der leicht höhere Arbeitskräfte-Besatz in den Männer-Betrieben<sup>33</sup> lässt mit den Betriebsgrößenunterschieden, möglicherweise auch einer intensiveren Wirtschaftsweise erklären. Auch sollte berücksichtigt werden, dass Frauen als Betriebsleiterinnen gewöhnlich stärker in Haushalts- und Familienarbeiten eingebunden sind als Männer, deshalb voraussichtlich auch weniger Arbeitskapazität in den Betrieb einbringen können. Nicht mit den Buchführungsdaten zu beantworten ist die Frage, ob und in welchem Umfang neben der Landwirtschaft weitere betriebsgebundene Tätigkeiten (z. B. Maschinenring, kommunale oder touristische Dienstleistungen) ausgeübt werden, die möglicherweise Unterschiede im Arbeitskräftebesatz, im Umsatz oder Gewinn erklären könnten.

<sup>33</sup> Der Unterschied im AK-Besatz lag 2017 bei 0,1 AK/Betrieb.

**Abbildung 11: Umfang der Ackerfläche (ha LF) in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**

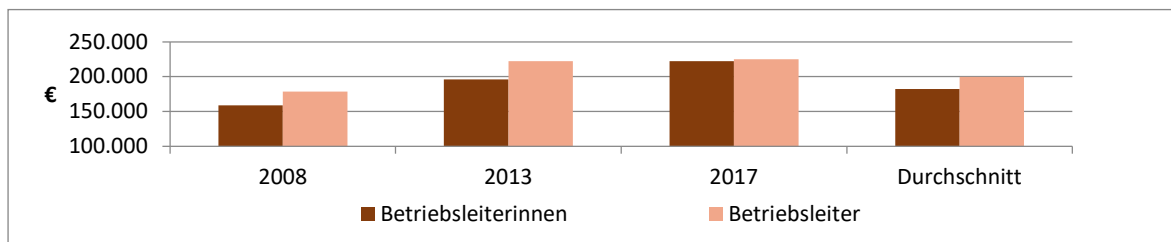


Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).

### Wirtschaftliche Kennzahlen

Im Durchschnitt des zehnjährigen Analysezeitraum liegt der Umsatz der von Frauen geführten Betriebe um rund 18.000€ (9%) unter dem in der männlichen Vergleichsgruppe (vgl. Abbildung 12). Der Abstand dürfte weitgehend mit den Unterschieden in der Betriebsgröße und Bewirtschaftungsintensität zu erklären sein.

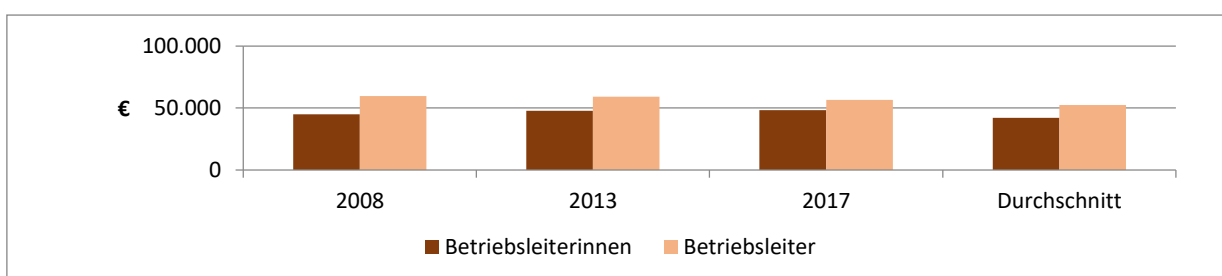
**Abbildung 12: Landwirtschaftlicher Umsatz in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**



Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).

Im Jahr 2017 zeigt sich gegenüber 2013 eine Verringerung der Umsatzdifferenzen, die sich allerdings nicht in einer Verringerung der Gewinnunterschiede zwischen den von Männern und Frauen geführten Betrieben niederschlägt. Dieser beträgt durchschnittlich 10.000€ bzw. 20%, bezogen auf den Gewinn der Männer-Betriebe (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Durchschnittlicher Jahresgewinn in von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben (ident. Betriebe 2008 bis 2017)**



Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).

Das Verhältnis von Umsatz zu Gewinn lässt gewisse Rückschlüsse auf die Effizienz der jeweiligen Wirtschaftsweise zu. In den in Tabelle 19 ausgewiesenen Jahren lag die Gewinnquote der von Frauen geführten Buchführungsbetriebe jeweils nur leicht unter den Werten der männlichen Vergleichsgruppe. Im Jahr 2017 ist der Abstand nur marginal. Ein grundsätzlicher Unterschied hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit der Betriebsführung durch Männer bzw. Frauen ist damit anhand der Buchführungsdaten kaum nachweisbar.

**Tabelle 19: Durchschnittliche Gewinnquote in den von Männern und Frauen geleiteten bayerischen Testbetrieben**

	Jahre	Betriebsleitung	
		Männer	Frauen
durchschnittlicher Unternehmensumsatz (in €)	2013	222.279	195.851
	2017	225.002	222.058
durchschnittlicher Unternehmensgewinn (in €)	2013	59.154	47.878
	2017	56.535	48.336
durchschnittliche Gewinnquote (in %)	2013	<b>31</b>	<b>27</b>
	2017	<b>30</b>	<b>29</b>
Quelle: Eigene Berechnung, bayerisches Testbetriebsnetz (30.04.2008-30.06.2017).			

## 5.2 Auswertung von Förderdateien zu einzelbetrieblichen Förderfällen

Zu den Betrieben, die Förderhilfen für einzelbetriebliche Investitionsvorhaben erhalten, liegen in der bayerischen Förderdatei neben Strukturdaten (Betriebsgröße, Flächennutzung, Arbeitskräfte usw.) auch wirtschaftliche Kennzahlen (Umsatz, Gewinn, Eigenkapitalbildung usw.) vor; außerdem natürlich der Name des/der antragstellenden Betriebsleiters/leiterin. Insofern lassen sich grundsätzlich geförderte Betriebe nach männlicher bzw. weiblicher Leitung differenzieren.

Die betrieblichen Daten entstammen den Förderanträgen und beziehen sich auf die Zeit unmittelbar vor der Antragstellung. Sie beschreiben insofern nur die IST-Situation vor Förderbeginn. Ein systematisches Monitoring der Betriebe nach Abschluss der Fördermaßnahmen findet leider nicht statt, so dass weder die Wirkungen der Investitionsförderung noch mögliche Wirkungsunterschiede zwischen den von Männern bzw. Frauen geförderten Betrieben umfassend nachweisbar sind. Insofern kann lediglich dargestellt werden, unter welchen strukturellen und wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen die Antragstellung erfolgte.

Grundlage des Vergleichs zwischen männlichen und weiblichen Antragstellern sind die Daten aller einzelbetrieblichen Förderfälle aus den Jahren 2007 bis 2017. Allerdings stellt die extrem ungleiche Verteilung von männlichen bzw. weiblichen Antragstellern erneut ein Problem dar. Während aufgrund hoher Fallzahlen relativ abgesicherte Daten zu den Betrieben mit männlicher Leitung vorliegen, werden Durchschnittswerte für die wenigen von Frauen geführten Betriebe möglicherweise durch individuelle „Ausreißer“ (Art der Investition, räumliche Lage usw.) verzerrt. Aus diesem Grund wurden nach der Methode des Propensity Score Matching sowohl für die AFP- als auch die DIV-Förderfälle zwei Gruppen gebildet, die sich aufgrund weitgehend gleichartiger Merkmalsausprägungen besser vergleichen lassen. Folgende Merkmale wurden zur Gruppenbildung herangezogen:

- Geschlecht Antragsteller/innen
- Produktionsrichtung / Betriebssystem
- Rechtsform des Unternehmens
- Erwerbscharakter (HE, NE)
- Betriebsgröße (ha LF)
- Jahr der Förderung
- Acker- / Grünlandverhältnis

Danach sortiert konnten folgende jeweils gleich großen Vergleichsgruppen (nur Einzelunternehmen und Personengesellschaften) gebildet werden:

- 452 AFP-geförderte Betriebe (je 226 von Männern bzw. Frauen geführt)
- 114 DIV-geförderte Betriebe (je 57 von Männern bzw. Frauen geführt).

Der Gruppenvergleich wurde auf sechs ökonomische Kennwerte beschränkt, die in Tabelle 20 und Tabelle 21 ausgewiesen werden. Aufgrund der geringen Fallzahl (Frauen-Betriebe), der hohen Streuung zwischen den Betrieben, aber auch wegen des Einflusses veränderter ökonomischer Rahmenbedingungen innerhalb des 11-jährigen Analysezeitraums, sind - mit einer Ausnahme - alle Kennwerte statistisch nicht signifikant. Sie erlauben also allenfalls eine grobe Einschätzung von Unterschieden zwischen den Gruppen der von Frauen bzw. Männern geführten Betriebe zum Zeitpunkt der Antragstellung.

**Tabelle 20: Vergleich ökonomischer Kennzahlen zwischen von Männern bzw. Frauen geleiteten Betrieben mit AFP-Förderung in Bayern (Propensity Score Matching, 2007 bis 2017)**

Kennzahlen	Δ Männer : Frauen	Signifikanzniveau (p)	Anz. analysierter Betriebe (je 50% männer- / frauenge- führt)
Unternehmensumsatz	-8.628,9	n.s. (p=0,6925)	452
Unternehmensgewinn	-692,47	n.s. (p=0,8605)	452
Eigenkapitalbildung	-811,15	n.s. (p=0,7825)	452
Gesamteinkommen	2.071,02	n.s. (p=0,6655)	452
Gesamtinvestitionsvolumen AFP	1.018,7	n.s. (p=0,9726)	452
Förderfähiges Invest.-volumen AFP	8.872,9	n.s. (p=0,6792)	452
Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF. Signifikanzniveau: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05; n.s.: nicht signifikant.			

Bei den **AFP-Förderfällen** sind die Unterschiede zwischen der männlichen und weiblichen Vergleichsgruppe relativ gering. Die Gruppe der Betriebsleiter bleibt im Umsatz, Gewinn und in der Eigenkapitalbildung leicht hinter den Betrieben der Betriebsleiterinnen zurück. Eine Ursache dafür könnte sein, dass in der Gruppe der Frauen bereits in der Vergangenheit weniger umfangreich investiert wurde (Abschreibungen, Zinsbelastungen). Dass die Gruppe mit männlicher Leitung im Gesamteinkommen der Bewirtschafter-Familie leicht über der weiblichen Vergleichsgruppe liegt, dürfte – aufgrund des negativen Abstands im landwirtschaftlichen Gewinn - mit betriebsgebundenen Zusatzaktivitäten (z.B. Diversifizierung, Maschinenring, Erneuerbare Energien usw.) zu erklären sein.

Bei den **DIV-Förderfällen** liegen alle betrachteten Kennwerte in der Betriebsgruppe mit männlicher Leitung z.T. deutlich höher als in der Gruppe der Betriebsleiterinnen. Beim Umsatz beträgt die mittlere Differenz rd. 78.000€, im Gewinn knapp 9.000€ und im Gesamteinkommen 17.500€. Die männlichen Antragsteller führten folglich im Durchschnitt eher größere Betriebe / Unternehmen mit höhe-

rer ökonomischer Kapazität als die Vergleichsgruppe der Antragstellerinnen. Auch die geförderten Investitionsvolumina weichen deutlich voneinander ab. Diese auf den ersten Blick verwunderlichen Ergebnisse lassen sich mit den formalen Leitungs-Gegebenheiten in den Unternehmen erklären:

- Die Mehrzahl der Betriebe, die eine DIV-Förderung beantragen, wird formal von einem Betriebsleiter geführt, wenngleich die Planung und der spätere Betrieb der Diversifizierungsaktivität meistens in den Händen einer Frau liegen. Offensichtlich spielt sich in solchen Fällen eine „Arbeitsteilung“ derart ein, dass der Mann primär für den landwirtschaftlichen Betrieb zuständig ist, die Frau dagegen das operative Geschäft in der Diversifizierungstätigkeit übernimmt. Da viele Betriebsleiterpaare steuerrechtlich als Gütergemeinschaften behandelt werden, spielen die formalen Leitungsbefugnisse offensichtlich keine zentrale Rolle.
- Sofern dagegen Frauen einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten, konzentrieren sie ihre Tätigkeiten primär auf die Landwirtschaft, möglicherweise auch deshalb, weil ihre Arbeitskapazität für eine zusätzliche unternehmerische Tätigkeit begrenzt sein dürfte. Folglich stellen sie selten Anträge zur Förderung von Diversifizierungsvorhaben.

**Tabelle 21: Vergleich ökonomischer Kennzahlen zwischen von Männern bzw. Frauen geleiteten Betrieben mit DIV-Förderung in Bayern (Propensity Score Matching, 2007 bis 2017)\***

Kennzahlen	Δ Männer : Frauen	Signifikanzniveau (p)	Anz. analysierter Betriebe (je 50% männer- / frauenge- führt)
Unternehmensumsatz	78.084,20	* (p=0,01825)	114
Unternehmensgewinn	8.869,28	n.s. (p=0,1245)	114
Eigenkapitalbildung	2.725,79	n.s. (p=0,5506)	114
Gesamteinkommen	17.504,04	n.s. (p=0,1709)	114
Gesamtinvestitionsvolumen DIV	84.432,5	n.s. (p=0,08257)	114
Förderfähiges Invest.-volumen DIV	49.462,6	n.s. (p=0,2078)	114
Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF. Signifikanzniveau: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05; n.s.: nicht signifikant *) Betriebsvergleiche immer auf Grundlage identischer Jahre.			

### 5.3 Wie Frauen investieren – Strukturmerkmale der geförderten Betriebe

In der bayerischen Förderdatei für einzelbetriebliche Investitionsvorhaben (AFP + DIV) finden sich für die Jahre 2007 bis einschließlich 2017 mehr als 10.000 Förderfälle. Davon entfallen rd. 9.400 (94%) auf das AFP und etwa 630 (6%) auf die Förderung von Diversifizierungsvorhaben. Die stärkste Nachfrage nach investiven Förderhilfen stammt aus den Regierungsbezirken Oberbayern und Schwaben, in denen sich die Mehrzahl der bayerischen Betriebe befindet. Hier ist das AFP eine wichtige Hilfe vor allem für die Rationalisierung, Umstellung und/oder Erweiterung der Milchproduktion; zugleich bieten diese Regionen aber auch vielfältige Chancen zur Erwerbsdiversifizierung, vor allem in der Produktverarbeitung, Vermarktung sowie im touristischen Bereich. Deshalb stammt auch die Mehrzahl der DIV-Förderanträge aus diesen Regierungsbezirken.



Von den mehr als 10.000 Förderanträgen lassen sich aus den digitalisierten Daten knapp 8.000 Anträge den jeweiligen Antragstellern, nach Geschlecht getrennt, zuordnen.<sup>34</sup> Demnach wurden

- 7.438 Anträge von Betriebsleitern / Männern gestellt (93%),
- 362 von Frauen eingereicht (5%),
- 189 Anträge gemeinsam von Mann und Frau unterzeichnet (2%).

In den folgenden Darstellungen werden die Teilgruppen „Frauen“ sowie „Mann und Frau“ zur Gruppe „Frauen“ zusammengefasst, da davon ausgegangen werden kann, dass in diesen Fällen Frauen maßgeblich an der Entscheidung beteiligt waren. Demnach hatten Frauen, formal betrachtet, in nur 7% der Fälle einen direkten Einfluss auf die Vorhaben, für die Fördermittel beantragt wurden. Ob dies der Realität entspricht, ist zu bezweifeln. Denn häufig befindet sich landwirtschaftliches Vermögen im gemeinsamen Eigentum des Betriebsleiterpaares und im Falle einer Gütergemeinschaft haften alle Eigentümer, auch wenn nur ein Partner die Funktion der Betriebsleitung übernimmt und damit Ansprechpartner der Agrarverwaltung sein sollte. Insofern dürfte der Einfluss der Frauen auf betriebliche Entwicklungsvorhaben deutlich höher sein als in den oben genannten Zahlen zum Ausdruck kommt. Dies belegen auch die Interviews mit Betriebsleiterinnen, in denen zum Ausdruck kommt, dass grundlegende betriebliche Entscheidungen meistens gemeinsam bzw. im „Familienrat“ getroffen werden (vgl. Abschnitt 6). Offensichtlich ist in den geförderten Betrieben die Frage „wer unterschreibt Anträge?“ bzw. „wer leitet in der Außendarstellung den Betrieb?“ nicht von zentraler Bedeutung.

Dass gleichwohl die Interessen der antragstellenden Männer und Frauen offensichtlich nicht völlig kongruent sind, zeigen entsprechende Unterschiede in der Beantragung der AFP- bzw. DIV-Förderung. Während beim AFP die „Frauenquote“ nur rund 6 % beträgt, gehen immerhin 15,2% der DIV-Anträge auf das Konto von Frauen.

---

<sup>34</sup> In den restlichen Fällen hätte die Zuordnung eine händische Auswertung erfordert.

**Tabelle 22: Regionale Verteilung der von Frauen\*) und Männern geleiteten Betriebe\*\*) mit AFP- und DIV-Förderung in Bayern (2007 bis 2017)**

Regierungsbezirk	AFP				DIV			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Oberbayern	158	34	2.029	29	31	39	170	38
Niederbayern	67	14	1.157	7	8	10	37	8
Oberpfalz	64	14	986	14	6	8	38	9
Oberfranken	36	8	421	6	4	5	23	5
Mittelfranken	28	4	531	8	8	10	44	10
Unterfranken	9	2	262	4	5	6	45	10
Schwaben	109	23	1.606	23	18	23	89	20
Zuordenb. Anträge insg.	471	100	6.992	100	80	100	446	100
Frauenanteil an Förderung		6				15		
dav. HE-Betriebe		84		89		56		67
dav. NE-Betriebe		16		11		44		33
*) Anträge von Frauen sowie gemeinsame Anträge von Frau und Mann. **) Nur Betriebe mit eindeutiger Zuordnung der Antragsteller. Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF.								

## AFP-Förderfälle

Soweit die Förderanträge den in Tabelle 23 ausgewiesenen Förderschwerpunkten zugeordnet werden konnten, entfielen rd. drei Viertel der Fälle auf Milchviehbetriebe und dort vor allem auf bauliche Investitionen; im Berggebiet wurde vereinzelt auch die Anschaffung von Spezialmaschinen gefördert. An zweiter Stelle, aber mit großem Abstand, folgen Investitionen in die Schweinehaltung. Fördervorhaben in Betrieben mit Geflügelhaltung bzw. acker-/gartenbaulichen Schwerpunkten betrafen nur ca. 10% aller Anträge. Zwar dominieren in absoluten Zahlen Männer als AFP-Antragsteller sehr deutlich; in der Zuordnung der Förderfälle nach Produktionsschwerpunkten zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Antragstellern.

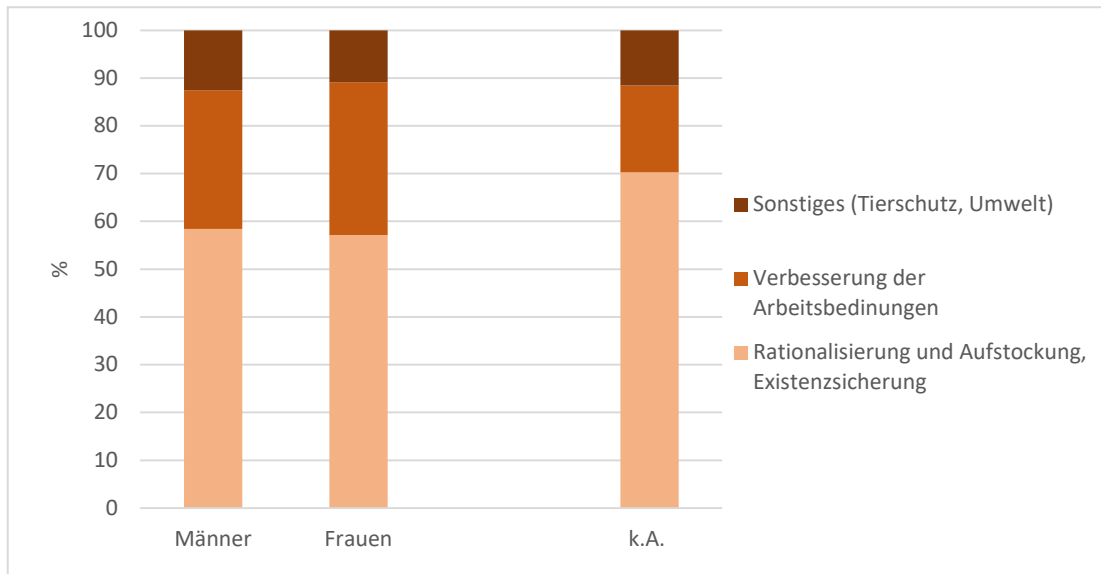
Die AFP-Angebote zielen vor allem auf landwirtschaftliche Produktionsbetriebe mit Entwicklungsspielräumen ab. Das zeigt sich im hohen Anteil hauptberuflich geführter Betriebe (knapp 90%), der Flächenausstattung von etwa 58 ha LF (Mittel 2007-2017) und einem bereits vor Investitionsbeginn hohen Viehbesatz. In den wenigen Nebenerwerbsbetrieben dient die AFP-Förderung vorwiegend zum Stall(-um-)bau für Rinder, Schafe oder Ziegen. Zusammengenommen wurden 84% der AFP-geförderten Betriebe konventionell bewirtschaftet.

**Tabelle 23: Verteilung der AFP-Förderfälle\*) nach Produktionsrichtung sowie männlichen und weiblichen\*\*) Antragstellern in Bayern (2007 bis 2017)**

Produktions- bzw. Investitionsrichtung	Frauen**)		Männer	
	Anz.	%	Anz.	%
Milchvieh- / Rinderhaltung	364	77	5.343	76
Schweinehaltung	50	11	869	12
Geflügelhaltung	19	4	209	3
Sonst. Viehhaltung (Pferde, ..)	10	2	163	2
Ackerbau	9	2	221	3
Garten-, Obst, Weinbau	7	1	79	1
Sonstige Schwerpunkte, k.A.	12	3	108	2
Zuordenbare Anträge insg.	471	100	6.992	100
Mittlere Betriebsgröße (ha LF)	50,6		58,2	
Mittlerer Viehbesatz (GV/ha LF ***)	2,5		1,8	
Sonstige: Teilweise keine Angaben bzw. mehrere Produktionsrichtungen genannt; *) Nur Betriebe mit eindeutiger Zuordnung der Antragsteller. **) Anträge v. Frauen u. gemeinsame Anträge von Frau und Mann. ***) Daten für Zeitraum von 2007 bis 2014. Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF				

Von den Frauen, die AFP-Anträge stellten, waren zwischen 2007 und 2017 etwa ein Drittel Junglandwirtinnen. Diese besaßen fast ausnahmslos eine Ausbildung in einem Agrarberuf, die Mehrzahl hatte zudem weiterführende Bildungsangebote genutzt. Sie verfolgten mit der Investitionsförderung vor allem die Absicht, künftig rationeller wirtschaften, aufstocken, aber auch Arbeit einsparen bzw. Arbeitsprozesse erleichtern zu können (vgl. Abbildung 14).<sup>35</sup> Ähnliche Ergebnisse liefert auch eine Befragung von Betriebsleiterinnen (siehe 6.2). Hinsichtlich dieser Erwartungen bestehen praktisch keine Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Antragstellern.

<sup>35</sup> Zahl der Nennungen weicht von Zahl der Förderfälle ab, weil von den Antragstellern teilweise keine Zuordnung erfolgte.

**Abbildung 14: Von den AFP-geförderten Investitionen erwartete Wirkungen (2007 bis 2013)**

Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF

## DIV-Förderfälle

Im elfjährigen Zeitraum von 2007 bis 2017 wurden bayernweit 631 Anträge auf Diversifizierungsförderung bewilligt. Die regionale Verteilung folgt dem Bild der AFP-Förderung mit Schwerpunkten in Oberbayern und Schwaben (vgl. Tabelle 22). In der bayerischen Förderdatei für einzelbetriebliche Investitionsvorhaben (AFP + DIV) finden sich für die Jahre 2007 bis einschließlich 2017 mehr als 10.000 Förderfälle. Davon entfallen rd. 9.400 (94%) auf das AFP und etwa 630 (6%) auf die Förderung von Diversifizierungsvorhaben. Die stärkste Nachfrage nach investiven Förderhilfen stammt aus den Regierungsbezirken Oberbayern und Schwaben, in denen sich die Mehrzahl der bayerischen Betriebe befindet. Hier ist das AFP eine wichtige Hilfe vor allem für die Rationalisierung, Umstellung und/oder Erweiterung der Milchproduktion; zugleich bieten diese Regionen aber auch vielfältige Chancen zur Erwerbsdiversifizierung, vor allem in der Produktverarbeitung, Vermarktung sowie im touristischen Bereich. Deshalb stammt auch die Mehrzahl der DIV-Förderanträge aus diesen Regierungsbezirken.

Während beim AFP (größere) Betriebe mit Milchproduktion dominieren, ist der produktionstechnische Hintergrund der DIV-Betriebe breiter. Zwar spielt auch hier die Milchproduktion eine Rolle, von Bedeutung sind aber auch extensive Rinderhaltung, die Haltung „sonstiger Tiere“ (vor allem Pferde) sowie der Gartenbau (vgl. Tabelle 24).

Der Anteil von nebenberuflich geführten Betrieben ist deshalb bei den DIV-Fällen mit rd. 30% auch deutlich höher als beim AFP, ebenso der Anteil von ökologisch bewirtschafteten Betrieben. Auch in der Faktorausstattung bleiben die DIV-Betriebe hinter den AFP-Fällen zurück (vgl. Tabelle 24): Die durchschnittliche Betriebsgröße der von Frauen und Männern geleiteten DIV-geförderten Betriebe beträgt ca. 39 ha LF (Mittel 2007-2017), der Viehbestand beträgt 33 GV (Mittel 2007-2014). Damit liegen die DIV-Betriebe deutlich unter dem der AFP-geförderten Betriebe, welche eine Landwirtschaftsfläche von 58 ha (Mittel 2007-2017) und einen Viehbestand von 89 GV (Mittel 2007-2014).

**Tabelle 24: Verteilung der DIV-Förderfälle\*) nach Produktionsrichtung sowie männlichen und weiblichen\*\*) Antragstellern in Bayern (2007 bis 2017)**

Produktions- bzw. Investitionsrichtung	Frauen**)		Männer	
	Anz.	%	Anz.	%
Milchvieh- / Rinderhaltung	12	15	142	32
Schweine- u. Geflügelhaltung	5	6	15	3
Sonst. Viehhaltung (Pferde, ..)	28	35	92	21
Acker-/ Gartenbau	18	23	106	24
Sonstige Schwerpunkte, k.A. ***)	17	21	91	20
Zuordenbare Anträge insg.	80	100	446	100
Mittlere Betriebsgröße (ha LF)	44,3		36,2	
Mittl. Viehbesatz (GV/ha LF)****)	1,0		1,0	
*) Nur Betriebe mit eindeutiger Zuordnung der Antragsteller **) Anträge v. Frauen u. gemeinsame Anträge von Frau und Mann ***) Sonstige: Teilweise keine Angaben bzw. mehrere Produktionsrichtungen genannt; *****) Daten für Zeitraum von 2007 bis 2014. Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF				

Von den 631 Förderfällen konnten 526 nach der Person der Antragsteller differenziert werden. In immerhin 15% der Fälle waren Frauen (Mit-)Antragsteller; im Umkehrschluss heißt das, dass 85% der DIV-Anträge von Männern gestellt wurden. Unabhängig davon lassen die Interviews mit Landwirtinnen den Schluss zu, dass die Initiative für den Einstieg in bzw. den Ausbau der Diversifizierung meistens von Frauen ausgeht; nachfolgende Investitionsentscheidungen werden dann i.d.R. gemeinsam – mit dem Partner/der Partnerin oder im „Familienrat“ beschlossen.

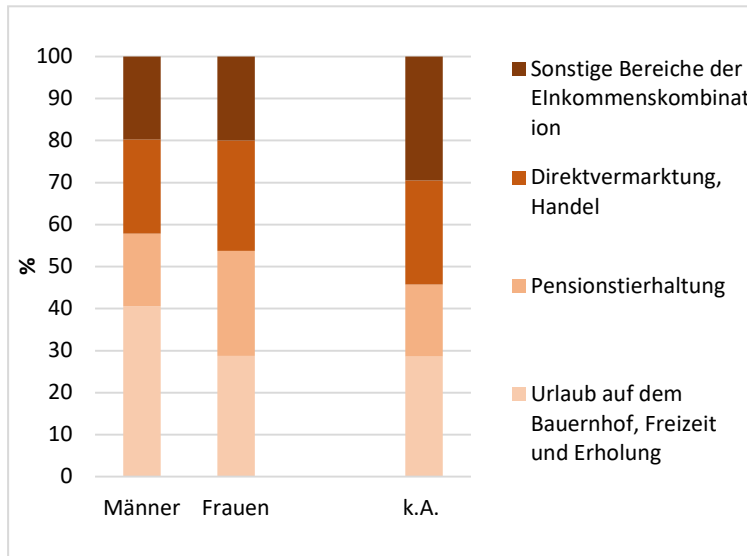
Auch in der Art der geförderten Investitionen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen von Männern oder Frauen geleiteten DIV-Betrieben. Allerdings bleibt offen, inwieweit möglicherweise von Männern geführte Betriebe sich einem Einstieg in die Diversifizierung verweigern, weil z.B. konkurrierende Investitionsinteressen bestehen.

Angesichts ihrer strukturellen Ausgangslage, sicher aber auch aufgrund von Lage, Umfeldbedingungen sowie Interessen und Kompetenzen der Bewirtschafter, besteht die Strategie der Diversifizierer nicht in der Erweiterung bzw. Professionalisierung der landwirtschaftlichen Produktionsverfahren, sondern in der Öffnung bzw. Ausweitung eines Geschäftsfelds am Rande der Landwirtschaft. Das kommt auch in der Art der geförderten Investitionen zum Ausdruck:<sup>36</sup>

- Errichtung von Ferienwohnungen, Erweiterung von touristischen Angeboten
- Direktvermarktung landwirtschaftlicher Produkte,
- Einrichtung von Hofläden,
- Neubau von Pferdestallungen, insbesondere für Pensionstiere
- Neu- oder Umbau von Gewächshäusern
- Sonstige Dienstleistungen, z.B. auch im sozialen/hauswirtschaftlichen oder gastronomischen Bereich.

<sup>36</sup> Keine vollständigen Angaben in der Förderdatei; Angaben beziehen sich auf die Periode 2007 bis 2013.

**Abbildung 15: Investitionsbereiche der DIV-Förderfälle in Bayern (2007 bis 2013)**



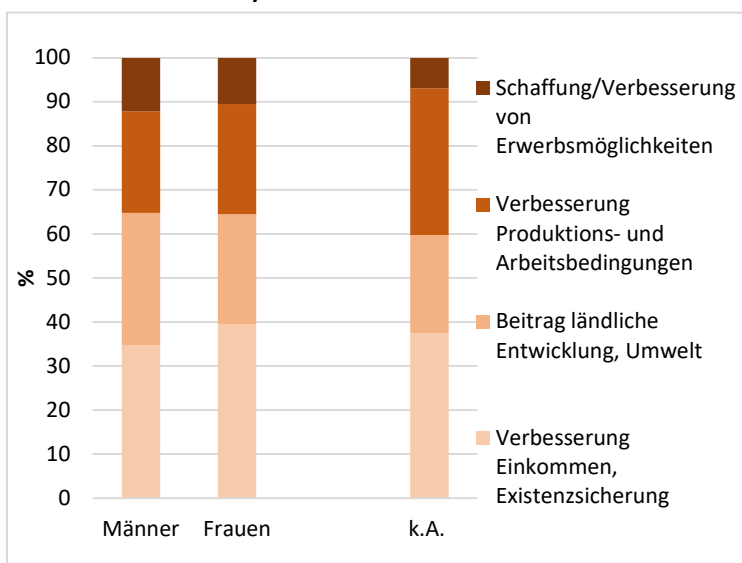
Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF

Wie Abbildung 15 zeigt, stehen zahlenmäßig Vorhaben im Bereich „Urlaub auf dem Bauernhof“ im Vordergrund, gefolgt von „Direktvermarktung“ und „Investitionen in die Pferdehaltung“; letztere stießen vor allem bei antragstellenden Betriebsleiterinnen auf Interesse.

Grundsätzlich sind die Unterschiede zwischen von Männern bzw. Frauen geführten Betrieben jedoch gering. Das gilt auch im Hinblick auf die Nutzung weiterer Optionen zur Einkommensergänzung, etwa bei der Installation von Photovoltaikanlagen zur Energieproduktion.

Welche Zwecke mit den geförderten Investitionen verfolgt werden, zeigt Abbildung 16. Danach steht die Verbesserung des Haushaltseinkommen, teilweise verknüpft mit der Gründung einer neuen Unternehmertätigkeit (Existenzgründung) an erster Stelle, gefolgt von der Erwartung, zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen und letztlich die Entwicklung des ländlichen Umfelds (mit) voranbringen zu können.

**Abbildung 16: Von den DIV – geförderten Investitionen in Bayern erwartete Wirkungen (2007 bis 2013)**



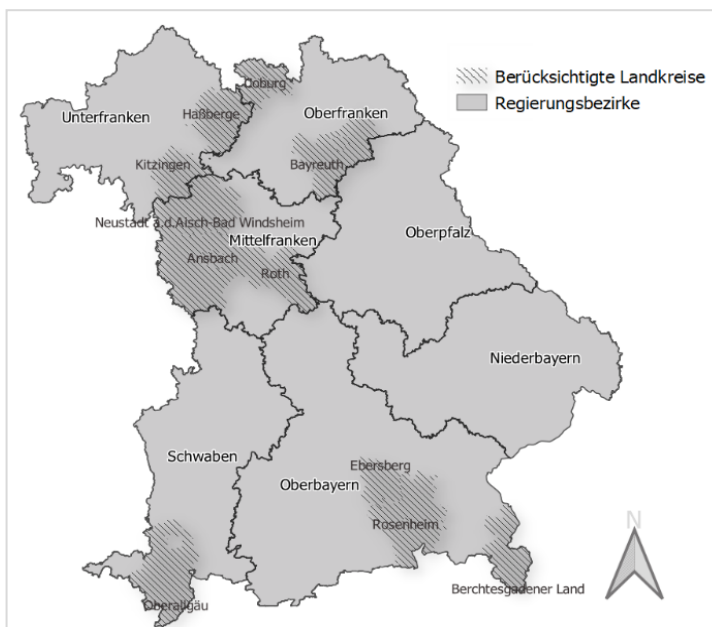
Quelle.: Eigene Berechnungen auf Basis der Förderdatei des StMELF

## 6 Entwicklungspfade von landwirtschaftlichen Unternehmerinnen

Das vorhergehende Kapitel hat gezeigt, dass landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen teilweise andere Schwerpunkte setzen bzw. andere Strategien wählen als ihre männlichen Kollegen. Im Folgenden wird versucht, mögliche Erklärungen dafür zu finden. Dazu wurden 36 Betriebsleiterinnen exemplarisch zu ihrem persönlichen Werdegang, zur Entwicklung ihres Betriebes, der Einbindung in sektorale Strukturen, aber z.B. auch zu den innerbetrieblichen Entscheidungsabläufen befragt. Ziel ist es, ergänzende qualitative Einblicke in die Arbeit von Betriebsleiterinnen in Bayern zu gewinnen.

Die methodische Anlage der Primärdatengewinnung wurde in Kapitel 3 bereits beschrieben. Die geplante Konzentration der Befragungen auf nur wenige beispielhafte Landkreise ließ sich nicht realisieren, weil der Kreis der infrage kommenden Landwirtinnen klein ist und zudem deren Bereitschaft zur Mitwirkung sehr zurückhaltend war. Nach der Analyse von Förderdateien und Daten des Testbetriebsnetzes wurde die Befragung deshalb letztlich auf 11 Landkreise ausgeweitet (vgl. Abbildung 17).

**Abbildung 17: In die Befragung einbezogene Landkreise**



Quelle: Bayerische Vermessungsverwaltung (2018), eigene Bearbeitung

Die Auswahl der Landkreise erfolgte nach folgenden Kriterien:

- naturräumliche Gegebenheiten
- vorherrschende Betriebssysteme
- Anzahl Betriebsleiterinnen im Landkreis
- Anzahl der AFP- und DIV-Förderfälle im Zeitraum 2007 bis 2017.

Bei der Auswahl potenzieller Interviewpartnerinnen wurden als zusätzliche Kriterien herangezogen:

- Rechtsform: nur Einzelunternehmen oder Gesellschaften bürgerlichen Rechts
- Betriebsgröße (ha LF)
- Hauptproduktionsrichtung
- Teilnahme an Investitionsförderung

Im Ergebnis zeigt sich folgendes Bild der Erhebungsbetriebe:

- Betriebsgrößen in der Spanne von 8 bis 230 ha, im Durchschnitt 61 ha LF;
- Viehlose Betriebe ebenso wie Betriebe mit hohem Viehbestand; die Streuung reicht von 0 bis 200 GV, im Durchschnitt wurden in den viehhaltenden Betrieben 85 GV gehalten.

Die Stichprobe mit 36 Betriebsleiterinnen wurde aus zwei Gruppen aufgebaut:

- 25 Betriebsleiterinnen, die in den Jahren 2007 bis 2017 im Rahmen der Einzelbetrieblichen Investitionsförderung über AFP oder DIV gefördert wurden;
- 11 Betriebsleiterinnen, die im selben Zeitraum keines der beiden genannten Förderprogramme beansprucht haben – was nicht ausschließt, dass sie vor 2007 gefördert wurden.

Aufgrund der geringen Fallzahlen sind die Ergebnisse nicht repräsentativ – weder für die jeweilige Gruppe, noch für die bayerische Landwirtschaft. Sie sind eher als Sammlung qualitativer Statements zu verstehen, die das Bild der „Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum“ besser verständlich machen. Soweit zweckmäßig, flossen in die folgenden Ausführungen auch Ergebnisse des Experten-Workshops im Juli 2019 mit ein.

## 6.1 Gründe für die Betriebsübernahme

Warum übernehmen Frauen die Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes – bzw.: warum ist die Zahl der Betriebsübernahmen durch Frauen so selten? Mit welchen Hemmnissen sehen sich Frauen konfrontiert?

### Übernahme und Gesamtleitung eines Betriebes:

Auf die Frage nach der (gesamtverantwortlichen) Betriebsübernahme kamen in den Interviews sehr vielfältige Argumente ans Tageslicht, letztlich eine Mischung aus fachlichen Interessen, familiären Einflussfaktoren, versicherungs- und rentenbezogenen „Zwängen“, der Art und Qualität der beruflichen Ausbildung, möglichen Alternativen zu einer Betriebsleitung, aber auch Vorstellungen zur eigenen Familien- und Lebensplanung. Allerdings spielen auch heute noch tradierte Verhaltensmuster eine Rolle, wenn es um die Entscheidung der älteren Generation geht, den Betrieb einem Sohn, einer Tochter – oder auch einem Enkel - zu übergeben.

Rund 40% der Befragten versicherten, dass es einzig und allein ihr **Interesse an der Landwirtschaft** gewesen sei, den Betrieb zu übernehmen und dann entweder allein oder im Rahmen einer Personengesellschaft zusammen mit einem Partner zu führen. Diese Frauen waren fachlich für die Übernahme vorbereitet

- durch eine qualifizierte berufliche Ausbildung (Gehilfen- oder Meisterbrief, Studium),
- durch eine schon länger andauernde Mitarbeit auf dem Familienbetrieb und die Einbindung in betriebliche Entscheidungsprozesse.

Sie fühlten sich vom Berufsstand ebenso wie von der Verwaltung akzeptiert und konnten – im Vergleich mit männlichen Kollegen – in der laufenden Arbeit keine persönlichen Nachteile erkennen. Im Gegensatz zu männlichen Betriebsleitern sahen sie jedoch in der ihnen abverlangten „Multifunktionalität“ – Betriebsleiterin, Mutter, Haushaltsmanagerin – und der damit verbundenen hohen zeitlichen Gebundenheit ein Handikap.

Auf der anderen Seite erklärten 22 Betriebsleiterinnen, dass – unabhängig von einem grundsätzlichen Interesse an der Landwirtschaft – doch primär **äußere Umstände** für die Betriebsübernahme verantwortlich gewesen seien. Die Äußerungen lassen sich exemplarisch wie folgt zusammenfassen:



- *Tod oder ernsthafte Erkrankung des Betriebsleiters*  
Die Ehefrau oder eine Tochter geraten ungewollt in die Rolle der Betriebsleiterin, weil der bisherige Betriebsleiter stirbt, langfristig durch Krankheit ausfällt und / oder im Falle der Berufsunfähigkeit zur Geltendmachung von Rentenansprüchen die Betriebsleitung abgeben muss. Auch wenn die Frauen zuvor bereits im Betrieb mitarbeiteten, bedeutet die Übernahme von Organisations- und Leitungsaufgaben eine Herausforderung, zumal der Anlass dafür (Krankheit, Tod eines Familienmitglieds) und die parallele Weiterführung des Haushalts hohe Belastungen verursachen können.
- *Trennung vom Partner*  
Ist ein von einem Mann geführter Betrieb im Eigentum der Ehefrau bzw. im gemeinsamen Eigentum, kann der Frau die Leitung zufallen, sofern sich das Paar trennt und der Partner den gemeinsamen Haushalt verlässt. Dies kann schwerfallen, wenn – über die ohnehin bestehende zeitliche Belastung hinaus – die fachlichen Voraussetzungen für die Betriebsleitung fehlen.
- *Inanspruchnahme von Rente ohne Aufgabe der Betriebsleitung*  
Nach Erfüllung der generellen rentenrechtlichen Voraussetzungen konnten, bis zur Abschaffung der Hofabgabeklausel am 30. November 2018, Betriebsleiter Rentenansprüche nur dann geltend machen, wenn sie die Leitung des Betriebes abgaben<sup>37</sup>. Eine „Umgehung“ dieser Vorgabe war dadurch möglich, dass ein jüngeres Familienmitglied – Frau, Sohn oder Tochter – formal die Betriebsleitung übernahm, während der frühere Betriebsleiter faktisch seine Arbeit fortsetzte. In solchen Fällen konnten Frauen (zumindest vorübergehend) Betriebsleiterin werden, ohne allerdings tatsächlich Leitungsfunktionen zu übernehmen.
- *Keine personelle Alternative zur Betriebsübernahme*  
Sofern außer einer Tochter keine männlichen Geschwister / Verwandte für die Übernahme eines Betriebes in Frage kommen, der Betrieb jedoch im Familienbesitz weitergeführt werden soll, fällt die Betriebsleitung einer Frau zu.
- *Günstigere Fördermöglichkeiten durch Betriebsübergabe*  
Bei der Förderung einzelbetrieblicher Investitionen erhalten Junglandwirte/innen grundsätzlich erhöhte Zuschussanteile. Vor allem bei größeren Investitionen, etwa einem Stallneubau, kann es deshalb vorteilhaft sein, den Betrieb (vorzeitig) an die jüngere Generation zu übergeben. Steht dafür kein männlicher Nachfolger bereit, kann die formale Betriebsleitung z.B. einer Tochter zufallen – auch wenn die tatsächliche Leitung beim früheren Betriebsleiter verbleibt.
- *Enkelgeneration für Nachfolge noch zu jung*  
Sofern die Aussicht besteht, dass sich in der Enkelgeneration ein Betriebsnachfolger finden könnte, übernehmen teilweise auch die Töchter der bisherigen Bewirtschafter übergangsweise die Betriebsleitung.

---

<sup>37</sup> Vgl. Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2018)

Diese sicher nicht umfassende Aufzählung macht deutlich, wie häufig die Betriebsübernahme durch Frauen nicht aus freien Stücken, sondern eher aufgrund äußerer Umstände erfolgt. Obwohl unterstellt werden kann, dass die meisten der übernehmenden Frauen zuvor bereits in landwirtschaftliche Arbeiten einbezogen waren und an der Erhaltung des Betriebes interessiert sind, ist gleichwohl anzunehmen, dass der Übernahme-Anlass sich auf die weiteren innerbetrieblichen Abläufe und die Ausrichtung des Betriebes auswirkt.

### **Leitung von Unternehmensteilen**

Die Betriebserhebungen ebenso wie die Auswertung der Förderdateien legen den Schluss nahe, dass unabhängig von eigentumsrechtlichen Fragen Frauen immer häufiger für abgegrenzte Unternehmensbereiche die operative Leitung übernehmen. Dies gilt auch für viele von Männern geführte Betriebe, in denen Frauen aufgrund spezifischer Interessen und Kompetenzen weitere unternehmerische Standbeine aufbauen bzw. betreiben. Diese Leitungsfunktionen werden nach außen hier nicht bzw. nur selten sichtbar, weil Förderanträge vom „anerkannten“ Betriebsleiter gestellt werden. Die Praxis der staatlichen Verwaltung, sich in solchen Fällen mit dem Namen und der Unterschrift des Betriebsleiters (Mannes) zu begnügen – auch wenn das Betriebsinhaberpaar möglicherweise im Güterstand einer Gütergemeinschaft wirtschaftet – verschleiert die tatsächlichen Leitungs- und Verantwortungsbereiche. Sie wird deshalb z.B. im Falle einer Kreditaufnahme von Banken nicht akzeptiert.

Der häufigste Anlass für die teilweise Übernahme von Leitungsaufgaben ist der Einstieg in die Diversifizierung. Da Ideen und spätere Pläne für landwirtschaftsnahe Formen der Diversifizierung überwiegend von Frauen entwickelt werden, übernehmen sie später auch häufig das laufende Geschäft. Häufig wird diese Leitungsfunktion erst dann nach außen sichtbar, wenn die neue Unternehmertätigkeit die Grenzen eines landwirtschaftlichen Nebenbetriebes überschreitet und als gewerbliche Tätigkeit einzustufen ist. Um in solchen Fällen die steuerlich privilegierte Landwirtschaft neben einem wachsenden Gewerbe fortführen zu können, ist eine rechtliche Trennung beider Geschäftsbereiche zweckmäßig. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass weitaus mehr Frauen innerhalb landwirtschaftlicher Unternehmen in Leitungsfunktionen tätig sind als in der Agrarstatistik oder in Förderdateien ausgewiesen wird.

## **6.2 Struktur und wirtschaftliche Ausrichtung der von Frauen geführten Betriebe**

### **Rechtsform, Erwerbscharakter, Betriebsstruktur**

Von den befragten 36 Betriebsleiterinnen führen 30 ihren Betrieb als Einzelunternehmen. In 5 Fällen handelt es sich um GbR-Konstrukte, an denen sich neben der Betriebsleiterin ein Familienmitglied aus der vorherigen oder nachfolgenden Generation beteiligt. Die Betriebe werden - mit vier Ausnahmen - konventionell bewirtschaftet; die Produktionsschwerpunkte reichen von Futterbau mit Milchviehhaltung über Veredlungswirtschaft, Ackerbau / Marktfruchtbau bis zum Anbau von Sonderkulturen.

**Tabelle 25: Struktur der in die Befragung einbezogenen Betriebe unter weiblicher Leitung (2019)**

Betriebliche Kriterien		AFP (n = 18)	DIV (n = 7)	Nicht gefördert (n = 11)	Gesamt (n=36)
Rechtsform	Einzelunternehm.	17	5	8	30
	GbR	1	2	2	5
	k.A.	/	/	1	1
Betriebsgröße	ha LF/Betr.	Ø 54 ha	Ø 57 ha	Ø 78 ha	Ø 61 ha
	Viehbestand (GV)	Ø 112	Ø 35	Ø 97	Ø 85
Betriebstyp	Haupterwerb	13	5	10	28
	Nebenerwerb	5	2	1	8
Bewirtschaftungsform	konventionell	16	7	9	32
	ökologisch	2	/	2	4
Landw. Betrieb mit zusätzlichem gewerblichen Betriebsteil		11	5	8	24
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten.					

Rund 80% der Befragten stuften ihren Betrieb als Haupterwerbsbetrieb ein, 20% betreiben Landwirtschaft im Nebenerwerb (vgl. Tabelle 25). Zusätzlich zu ihren Aufgaben in der Landwirtschaft investierten alle Betriebsleiterinnen einen beträchtlichen Teil ihrer verfügbaren Zeit in Haushalts- und Betreuungstätigkeiten, etliche darüber hinaus in den Betrieb einer zusätzlichen unternehmerischen Tätigkeit (Diversifizierung). In wenigen Fällen gingen Frauen sogar noch einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit nach. Die Gesamtarbeitsbelastung wurde durchgängig als „hoch“ bzw. „sehr hoch“ eingeschätzt.

Nur 12 Betriebsleiterinnen (ein Drittel) erklärten, ausschließlich Landwirtschaft ohne weitere unternehmerische Aktivitäten zu betreiben. Alle übrigen erzielten Einkünfte aus Landwirtschaft und mindestens einer Form der Diversifizierung. Am weitesten verbreitet waren Angebote im Tourismus bzw. Gastgewerbe, in der Direktvermarktung sowie die Erzeugung erneuerbarer Energien. Diese Aktivitäten erfolgten – aufgrund ihres wirtschaftlichen Umfangs oder ihrer Art nach - überwiegend als „gewerbliche“ Tätigkeiten und damit steuerrechtlich abgegrenzt vom landwirtschaftlichen Betrieb.

### Investitionsverhalten, betriebliche Entwicklungspfade

In allen in die Befragung einbezogenen Betrieben fanden zwischen 2007 und 2017 Investitionen statt. Nur ein Teil davon – vorwiegend größere Bauvorhaben - wurde über das AFP- bzw. das DIV-Programm gefördert. Um das Investitionsverhalten besser nachzeichnen zu können, wurden in einer zweistufigen Abfrage zunächst alle Investitionen ab einem Volumen von 5.000€ erfasst und im Anschluss nach den zwei für die betriebliche Entwicklung wichtigsten Investitionen gefragt.

Die Art der realisierten Vorhaben sowie die davon erwarteten Wirkungen lassen unterschiedliche Entwicklungspfade der drei befragten Gruppen erkennen. Dazu wird in Tabelle 26 zunächst dargestellt, in welche Vorhaben (Investitionsarten) investiert wurde und wie häufig die jeweiligen Investitionen als besonders wichtig für die Unternehmensentwicklung (prioritär) eingeschätzt wurden. In

Tabelle 27 folgt dann eine Einschätzung der von den Investitionen erwarteten Wirkungen durch die befragten Betriebsleiterinnen.

**Tabelle 26: Art der Investitionen in geförderten und nicht geförderten Erhebungsbetrieben**

Arten der Investition	AFP-Förderfälle (Nennungen)*		DIV-Förderfälle (Nennungen)*		Nicht gef. Betr. (Nennungen)**		Summe Nennungen	
	alle	dav. prioritär	alle	dav. prioritär	alle	dav. prioritär	alle	dav. prioritär
Stallneubau /-umbau	18	14	2	1	-	-	20	15
Anschaff. Maschinen / Geräte Außenwirtschaft	19	5	-	-	24	5	43	10
Neue Unternehmertätigkeit (Gebäude, Technik)	5	2	8	8	4	3	16	13
Bauliche Einrichtungen (Tech- nik)	5	2	4	1	7	2	16	5
Einrichtung Erneuerbare Ener- gien	5	5	1	-	9	3	15	8
Neuanpflanzung Dauerkulturen	-	-	1	-	-	-	1	-

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten.  
 \*) geförderte und nicht geförderte Vorhaben.  
 \*\*) ausschließlich nicht geförderte Vorhaben.  
 prioritär: für Unternehmensentwicklung besonders wichtige Investitionen

**Gruppe der AFP-geförderten Betriebe:** Es dominieren (größere) bauliche Maßnahmen zur Erweiterung und Professionalisierung der Agrarproduktion, verbunden mit dem Ziel einer Verbesserung der Arbeitswirtschaft (vgl. Tabelle 26 und Tabelle 27). Die Baumaßnahmen werden durch (häufig nicht geförderte) Investitionen in die technische Ausstattung ergänzt. Eine Beziehung zwischen den realisierten Investitionen und der Hofnachfolge wird selten hergeleitet, weil aktuell noch keine Nachfolgeregelung ansteht. Der Auf- bzw. Ausbau von ergänzenden unternehmerischen Geschäftsfeldern (einschl. Energieproduktion) spielt in 10 der AFP-geförderten Betrieben eine Rolle, wengleich im Betrachtungszeitraum nur wenige Investitionen in diesen Bereich gelenkt wurden.

**Gruppe der DIV-geförderten Betriebe:** Hier steht die Entwicklung der Diversifizierungs-Vorhaben klar im Vordergrund. Typische landwirtschaftliche Investitionen in Stallgebäude und Agrartechnik finden kaum statt, die Agrarproduktion wird nicht ausgebaut. Sofern in Technik investiert wird, steht dies in Zusammenhang mit der nicht-landwirtschaftlichen Unternehmertätigkeit (vgl. Tabelle 26). Die Investitionen sollen zu einer Stabilisierung des Haushaltseinkommens und einer erleichterten Fortführung des Unternehmens (Landwirtschaft und Diversifizierung) durch die nächste Generation beitragen. Dabei spielt auch eine Rolle, dass persönliche Präferenzen / Kompetenzen der Betriebsleiterinnen in der Diversifizierungsaktivität leichter realisiert werden können als in der Landwirtschaft (vgl. Tabelle 27).

**Gruppe der nicht geförderten Betriebe:** Die Vergleichsgruppe der Betriebe, die im Betrachtungszeitraum weder über das AFP noch über das DIV-Programm gefördert wurden, ähnelt in ihrer Entwicklung den AFP-geförderten Betrieben. Offensichtlich fanden größere Investitionen (Stallbauten) be-

reits vor 2007 statt. Im Betrachtungszeitraum von 2007 bis 2017 lagen die Investitionsschwerpunkte deshalb auf der Verbesserung der technischen Ausstattung und dem Einstieg in die Produktion von Erneuerbaren Energien (vgl. Tabelle 26). Die Ergänzung des landwirtschaftlichen Einkommens erfolgt offensichtlich eher über die Energieproduktion (Photovoltaik, Biogas) als über den Weg der herkömmlichen Diversifizierung (z.B. GaB, Direktvermarktung). Allerdings ist nicht auszuschließen, dass die Beantragung von Förderhilfen auch deshalb unterblieb, weil etliche Frauen in der Gruppe aufgrund äußerer Einflüsse die Betriebsleitung übernahmen (vgl. Abschnitt 6.1).

**Tabelle 27: Von Investitionen erwartete Wirkungen in geförderten und nicht geförderten Betrieben unter weiblicher Leitung in Bayern (2007 bis 2017)**

Erwartete Wirkungen (Mehrfachnennungen)	AFP-Förderfälle (Nennungen)*	DIV- Förderfälle (Nennungen)*	Nicht geförder- te Betriebe (Nennungen)**	Summe (Nen- nungen)
Verbesserung Arbeitswirtschaft	26	4	15	45
Betriebliches Wachstum	16	4	15	35
Aufbau/Erweit. Neue Untern.-Tätigkeit	9	5	10	24
Erleichterung Hofnachfolge	4	7	12	23
Realisierung persönlicher Interessen	4	5	12	21
Stabilisierung Gewinn / Einkommen	5	5	7	17
Ökolog. Verbess. (Umwelt, Tierwohl)	4	2	8	14
Sonstige Wirkungen	18	2	14	34

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten.  
 \*) geförderte und nicht geförderte Vorhaben.  
 \*\*) ausschließlich nicht geförderte Vorhaben.

### Neue Unternehmertätigkeiten:

Grundsätzlich sahen alle befragten Betriebsleiterinnen den unternehmerischen Schwerpunkt in der Landwirtschaft. Trotzdem kam in den Interviews zum Ausdruck, dass in allen drei Betriebsgruppen der Aufnahme ergänzender selbständiger Erwerbstätigkeiten eine hohe Relevanz beigemessen wird. Diese Einschätzung für den Aufbau eines weiteren unternehmerischen Standbeins wurde mit vielfältigen Argumenten begründet:

- begrenzte Entwicklungschancen in der Landwirtschaft,
- wirtschaftliches Interesse, Einkommensergänzung, „eigenes“ Einkommen,
- größeres Maß an selbstbestimmter Arbeit, mehr Flexibilität,
- von den Kunden geschätzte Arbeit / Leistung,
- Wunsch der Kinder, über die Diversifizierung in das Unternehmen einzusteigen bzw. Bindung der Nachfolger über die Diversifizierung an den Betrieb,
- Freude an Tätigkeiten, die in Verbindung mit Landwirtschaft erfolgreich sind,

- zweckmäßige Nutzung verfügbarer Ressourcen (z.B. für Energieproduktion) bzw. freier oder nicht ausgelasteter Kapazitäten (Gebäude, AK).

Dieses Ergebnis aus der Befragung deckt sich in den Grundzügen mit der im Kapitel 5.3 vorgenommenen Analyse der erwarteten Wirkungen von Investitionen in den geförderten Betrieben.

Aufgrund der Ausweitung von Diversifizierungsaktivitäten haben sich unterschiedliche Formen der unternehmerischen Leitung durch Frauen herausgebildet:

- Unternehmerinnen, die allein einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten; in der Gruppe der befragten Landwirtinnen traf das auf Betriebe zu, die ihren Schwerpunkt nahezu ausschließlich auf Agrarproduktion (einschließlich Erneuerbare Energien) gelegt haben.
- Unternehmerinnen, die gemeinsam mit einer weiteren Person (Partner; Kinder, Eltern) Leitungsaufgaben im gesamten Unternehmen übernehmen (im Rahmen einer Gesellschaft oder frei vereinbart), wobei den Beteiligten bestimmte Verantwortungsbereiche übertragen werden.
- Unternehmerinnen, die ausschließlich die Verantwortung für eine Diversifizierungstätigkeit tragen, während z.B. der Partner den landwirtschaftlichen Betrieb führt; von den befragten Frauen traf dies in 7 der 24 Fälle zu, in denen neben der Landwirtschaft eine weitere gewerbliche Tätigkeit ausgeübt wurde.

### **6.3 Persönliche Situation, Ausbildung und Qualifikation der befragten Betriebsleiterinnen**

Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung im Alter zwischen 27 und 67, im Durchschnitt 48 Jahre alt. Die meisten waren verheiratet, nur drei Frauen ledig, mit sechs Vertreterinnen allerdings ein relativ hoher Anteil verwitwet oder geschieden.<sup>38</sup> Mit einer durchschnittlichen Haushaltsgröße von 5,3 Personen im Haushalt weichen die untersuchten Fälle leicht vom Durchschnittswert der bayrischen landwirtschaftlichen Haushalte mit 4,3 Personen ab.<sup>39</sup> Nicht nur die Zahl der Kinder, sondern auch die Aufnahme und Betreuung von (Schwieger-)Eltern ist dafür maßgebend.

Wie aus Tabelle 28 hervorgeht, hatten

- 11 Frauen einen Hauptschulabschluss (mittleres Alter 50 J.)
- 15 Frauen einen mittleren Schulabschluss / Realschule (mittleres Alter 47 J.)
- 10 einen Hochschulabschluss (mittleres Alter 40 J.).

Der jeweilige Schul- und berufliche Ausbildungsabschluss ist auch vom Alter der befragten Frauen abhängig. Tendenziell wächst das Qualifikationsniveau von Jahr zu Jahr, so dass jüngere Betriebsleiterinnen meist formal höherwertige Abschlüsse vorweisen als ältere. Mit nur einer Ausnahme haben alle Befragten eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, allerdings überwiegend nicht in der Landwirtschaft. Abschlüsse in Hauswirtschaft bzw. nicht landwirtschaftlichen Berufen dominieren. Die meisten, nämlich 13 der Befragten ohne landwirtschaftliche Ausbildung, beendeten eine Ausbildung

---

<sup>38</sup> In Bayern sind ca. 12 % der Bevölkerung zwischen 40-49 Jahren verwitwet oder geschieden (Vgl. Bayerisches Landesamt für Statistik, 2019)

<sup>39</sup> Vgl. Weinberger-Miller, P. (2013): Es gibt ihn noch, den Familienbetrieb - Situationen und Perspektiven bäuerlicher Familienbetriebe Bayern

außerhalb der Landwirtschaft mit der Gehilfen- bzw. Facharbeiterprüfung. Weitere acht Frauen gaben an, eine Meisterprüfung absolviert zu haben. Nur drei besuchten die Technikerschule bzw. die Fachakademie. Zwei der Befragten absolvierten ein Studium. Unter die nicht-landwirtschaftlichen Berufe fallen z.B. Qualifikationen im Friseur- oder Schneiderhandwerk, im Groß- und Einzelhandel, im Gartenbau oder sonstigen Dienstleistungsbereichen. Hintergrund dafür ist, dass immer häufiger Frauen ohne landwirtschaftlichen Hintergrund in landwirtschaftliche Familien einheiraten. In der Folge entsteht dann oft der Wunsch, eine Tätigkeit in Verbindung mit dem landwirtschaftlichen Betrieb aufzunehmen, die auf der eigenen beruflichen Qualifikation aufbaut. Deshalb ist künftig eine wachsende Vielfalt an Unternehmertätigkeiten im ländlichen Raum zu erwarten.

**Tabelle 28: Bildungs- und Ausbildungsverhältnisse der befragten Unternehmerinnen (2019)**

		AFP (n = 18)	DIV (n = 7)	Nicht gefördert (n = 11)	Gesamt (n=36)
Alter		Ø 45	Ø 53	Ø 47	Ø 47
Schulbildung	Volks-, Hauptschule	6	1	4	11
	Mittlere Reife	8	2	5	15
	Fachhochschulreife	4	4	2	10
Berufsausbildung	Landwirtschaft	5	1	2	8
	Hauswirtschaft	7	2	4	13
	Außerh. Agrarbereich	5	4	5	14
Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten.					

Acht der 36 Befragten haben eine berufliche Ausbildung in der Landwirtschaft abgeschlossen,

- davon zwei Frauen mit der Gehilfenprüfung bzw. der Facharbeiterprüfung,
- je eine Frau mit Abschluss Technikerschule bzw. Meisterprüfung / Höhere Landbauschule,
- sowie vier der Befragten mit einem Hochschuldiplom.

Insofern hat die Mehrzahl ihre formale Qualifikation außerhalb der Landwirtschaft erworben. Darauf Bezug nehmend wiesen im Rahmen des Workshops Vertreter der staatlichen Beratung ebenso wie Praktikerinnen auf offensichtliche Defizite in grundlegenden Kompetenzen zur Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes hin. Zwar würde z.B. in Weiterbildungsangeboten zur Diversifizierung die Aufstellung eines Businessplans geübt; die spezifischen agrarökonomischen Kenntnisse zur Entwicklung eines landwirtschaftlichen Unternehmenskonzepts seien jedoch häufig nicht ausreichend vorhanden, obwohl diese z.B. für die Beantragung einer investiven Förderung maßgebend seien. Generell setze eine effiziente Betriebsführung gute ökonomische Kenntnisse voraus.

Soweit die befragten Betriebsleiterinnen keine originär landwirtschaftliche Berufsausbildung durchlaufen hatten, haben sie – mit einer Ausnahme – fehlendes Fachwissen durch Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erworben. Der Mehrzahl der befragten Frauen kam dabei zugute, dass sie auf einem Bauernhof aufgewachsen und insofern mit betrieblichen Abläufen vertraut waren, häufig auch über Jahre hinweg praktische Arbeitserfahrungen sammeln konnten.

Eine differenziertere Betrachtung der Bildungs- und Ausbildungswege innerhalb der drei Gruppen von Befragten zeigt deutliche Unterschiede:

- In der **Gruppe der Frauen mit AFP-Förderung** findet sich der höchste Anteil an fachlich sehr gut Ausgebildeten, teilweise mit einem Hochschulabschluss.
- In der **Gruppe der Frauen mit DIV-Förderung** ist der Anteil von „Quereinsteigerinnen“ am höchsten: Frauen mit formal abgeschlossenen Ausbildungswegen, jedoch außerhalb der Land- und Hauswirtschaft.
- In der Gruppe **der nicht geförderten Betriebe** hat knapp die Hälfte der Leiterinnen weder eine land- noch hauswirtschaftliche Ausbildung. Sieben der 11 befragten Frauen übernahmen aufgrund externer Umstände (Tod bzw. Krankheit des Partners, Trennung) Leitungsaufgaben, in allen Fällen nicht aus vordergründigem fachlichem Interesse.

## 6.4 Entscheidungsprozesse im Betrieb

Wie laufen Entscheidungsprozesse in den von Frauen geführten Betrieben ab? Welche Rolle spielen Männer dabei? Welche Formen der personellen „Entscheidungs-Teilung“ lassen sich erkennen?

In der Landwirtschaft wie in jeder anderen Form unternehmerischer Tätigkeit fallen permanent Entscheidungen an: Laufende Routineentscheidungen betreffen z.B. die Organisation des täglichen Arbeitsablaufs oder den Warenverkehr; andere Entscheidungen sind eher unregelmäßig, anlassbezogen zu treffen, etwa im Personalmanagement, bei der Ausrichtung der Produktion oder deren Ausweitung am bestehenden Standort. Grundlegende strategische Entscheidungen, z.B. über größere Investitionsvorhaben, die Diversifizierung der Unternehmertätigkeit oder die Übergabe des Betriebes fallen sehr selten an, benötigen dann aber auch eine besonders gründliche Vorbereitung.

Aus den Aussagen aller 36 befragten Unternehmerinnen lässt sich ein relativ klares und pragmatisches Muster der Entscheidungsfindung erkennen:

- Routineentscheidungen werden weitgehend der jeweiligen Betriebsleiterin überlassen, über das Tagesgeschäft hinausreichende Entscheidungen jedoch in der großen Mehrzahl der Fälle gemeinsam getroffen. Dies gilt insbesondere für längerfristig relevante Richtungsentscheidungen. Einbezogen wird meistens der Partner, in seltenen Fällen – und vom Alter abhängig – auch die Kinder und ggf. die Eltern. Dies gilt für Entscheidungen im landwirtschaftlichen Betrieb ebenso wie im Bereich von Diversifizierungstätigkeiten. Sofern der Partner der Betriebsleiterin im landwirtschaftlichen Betrieb verantwortlich mitarbeitet, hat er in seinem Arbeitsbereich häufig nach gemeinsamer Beratung „das letzte Wort“.
- Eine besondere Form der gemeinsamen Entscheidungsfindung sind die Fälle, in denen Entscheidungen über tägliche Arbeitsabläufe ausschließlich von einer anderen Person (Vater, Schwiegervater) getroffen werden. Dies betraf ausschließlich landwirtschaftliche Betriebe, in denen die Betriebsleiterin durch äußere Umstände in eine Leitungsfunktion geriet, ohne ein ausgeprägtes Interesse an der Landwirtschaft zu besitzen.
- Nur in etwa einem Fünftel der Fälle erklärten die Betriebsleiterinnen, dass sie praktisch alle Entscheidungen selbst treffen (müssten), weil Partner bzw. kompetente Mitarbeiter fehlten (Bereich Landwirtschaft) bzw. die Partner sich nicht einmischen wollten (Diversifizierung). Das gelte insbesondere bei Personalfragen und der Organisation des täglichen Betriebsablaufs.

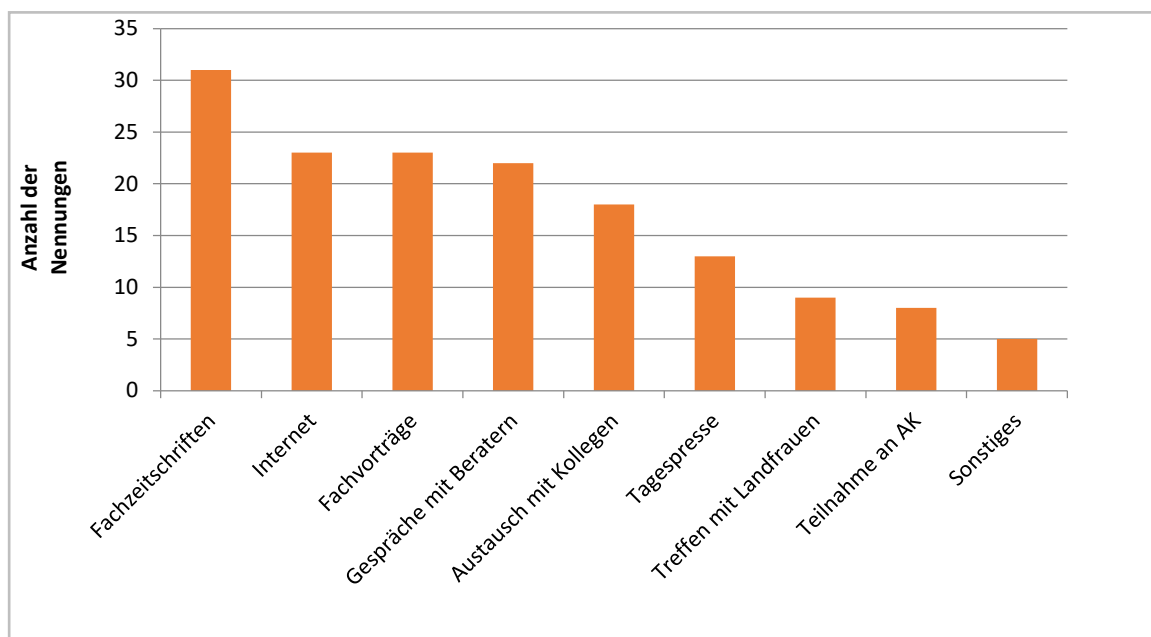


Grundsätzlich wird deutlich, dass die Betriebsleiterinnen ihre Rolle nur in wenigen Fällen als Alleinentscheidende interpretieren, sondern, dem Charakter von „Familienbetrieben“ entsprechend, soweit als möglich Angehörige mit einbeziehen.

## 6.5 Informationsbeschaffung, Beratungskontakte, Förderung

Der Inanspruchnahme von Förderangeboten geht meist eine eingehende **Information und fachliche Beratung** voraus. Mit nur zwei Ausnahmen waren die befragten Betriebsleiterinnen der Auffassung, grundsätzlich Zugang zu den Informationen zu haben, die sie für die laufende Betriebsführung suchen bzw. benötigen. Sie beziehen diese Informationen überwiegend aus Fach- und Verbandszeitschriften, dem Internet, aber auch über Fachvorträge und Gespräche mit Beratern (vgl. Abbildung 18).

**Abbildung 18: Häufigste Informationsquellen der befragten Betriebsleiterinnen (2019)**



Mehrfachantwort möglich, n=36.

Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten.

Aus der Abbildung ist aber auch zu erkennen, dass die aktive Beschaffung von tiefergehenden Informationen, etwa durch die Mitwirkung in Arbeitskreisen oder den Austausch mit Kollegen/innen, eher selten wahrgenommen wird. Den Aussagen einiger Frauen zufolge dürfte das nicht nur eine Folge der hohen zeitlichen Belastung in der Doppelfunktion als Betriebsleiterin und Haushaltsvorstand sein, sondern auch mit der zeitlich oft ungünstigen Terminierung von Veranstaltungen zusammenhängen. Außerdem wurde in den Betrieben mit partnerschaftlicher Leitung angemerkt, dass sich in erster Linie die Partner (Männer) um die fachlichen Details kümmerten. Das betreffe z.B. Themenbereiche wie Düngung / Düngeverordnung, Tierwohl, Stallbau und Mechanisierung.

Insofern wurde zwar kein grundsätzliches Defizit an Informations- und Beratungsangeboten angemeldet, gleichwohl von einem Drittel der Befragten darauf hingewiesen, dass sich vor allem Frauen ohne landwirtschaftliche Qualifizierung zuweilen andersartige bzw. niederschwelligere Informationen oder Informationsformate wünschen würden.

Fast alle Befragten bestätigten mehr oder weniger regelmäßige Beratungskontakte. Die staatliche Beratung werde meist in Zusammenhang mit Fragen zum Mehrfachantrag sowie – intensiv – vor grö-

ßeren Investitionen in Anspruch genommen. Beratungsangebote des Bauernverbandes, die von der Hälfte der Frauen genannt wurden, betrafen dagegen vorwiegend Buchführungsthemen sowie Rechtsfragen, etwa zu Versicherungen oder zur Hofübergabe. Mit nur wenigen Ausnahmen wurde eine hohe Zufriedenheit mit den derzeitigen Angeboten zum Ausdruck gebracht. Hinweise auf empfundene Defizite in den Beratungsangeboten betrafen weniger landwirtschaftliche Inhalte als vielmehr grundsätzliche Fragen der Organisation von Betrieb und Haushalt sowie spezifische Themen zur Diversifizierung. Wie die folgende Aufzählung verdeutlicht, werden diese Themen jedoch von anderen staatlichen Stellen (z.B. Landratsämter) bzw. in Print- bzw. Online-Broschüren und Leitfäden behandelt, z.B.:

- Förderangebote für junge Familien
- Hilfen zur Pflege von Angehörigen (rechtliche und finanzielle Fragen)
- Planung und Bewerbung eines Hofladens.

Es handelt sich insoweit weniger um Beratungs- als vielmehr um Informationsdefizite der Befragten.

Eine Notwendigkeit, Beratungsangebote speziell auf Betriebsleiterinnen / Frauen zuzuschneiden, wurde von etwas mehr als der Hälfte der Befragten (19 von 36) verneint. Beratungsinhalte zu landwirtschaftlicher Produktionstechnik oder Förderung sollten „geschlechtsneutral“ sein, weil männliche wie weibliche Betriebsleiter bei ihrer Betriebsführung grundsätzlich gleiche Interessen verfolgten. Diese Einschätzung wurde auch von Beratern im Rahmen des Workshops bestätigt, die darauf hinwiesen, dass vor allem jüngere Betriebsleiterinnen aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation häufig sehr professionell agierten. Außerdem würden Frauen-bezogene Themen mit sozialen und gesellschaftlichen Inhalten durch die Angebote der Landfrauenverbände ausreichend abgedeckt.

Sofern doch spezifische Beratungsangebote für Frauen gefordert wurden, standen zwei Punkte im Vordergrund:

- Die Befragten hatten den Eindruck, dass gerade produktionstechnische Informations- und Beratungsangebote tendenziell „von Männern für Männer“ konzipiert würden. Eine inhaltliche „Männerlastigkeit“ drücke sich z.B. darin aus, dass weitaus mehr über agrartechnische Themen berichtet werde als z.B. über organisatorische Fragen (z.B. Vereinbarkeit Betrieb – Familie) oder Diversifizierungs-Themen in von Frauen geführten Betrieben.
- Die Forderung nach Einrichtung einer Austausch-Plattform zu Themen, die für Betriebsleiterinnen besonders relevant seien; diese sollte (auch) digital verfügbar sein, um Informationen und Kontakte auch ohne persönliche Teilnahme an Veranstaltungen nutzen zu können.

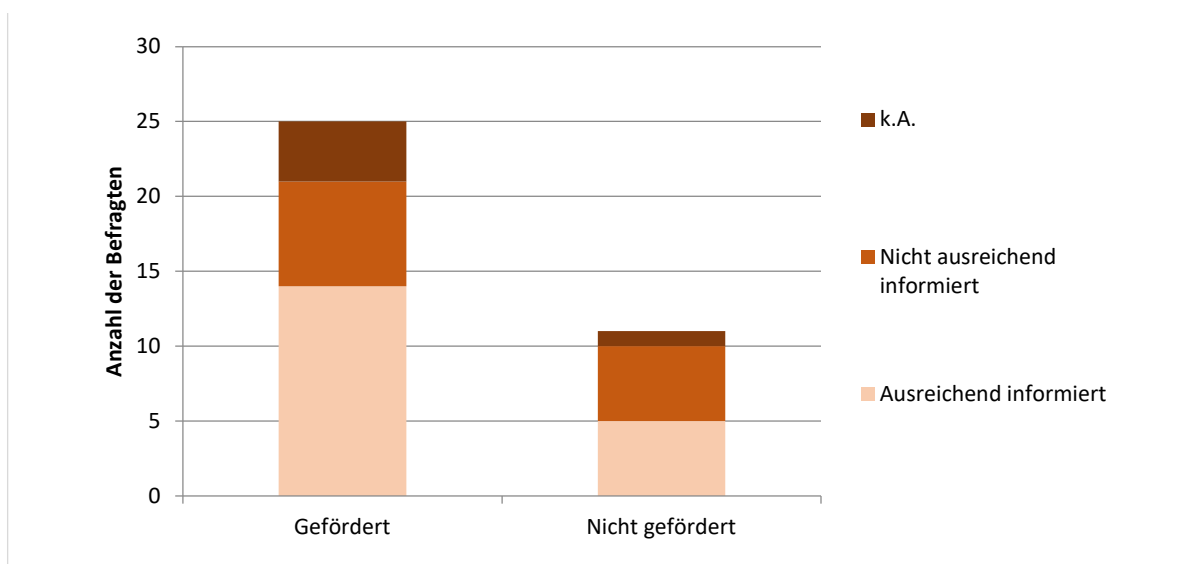
Differenzierter war die Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer Kenntnis von **Förderangeboten**. Nur etwa die Hälfte aller Befragten fühlte sich über aktuelle Förderbedingungen gut informiert (vgl. Abbildung 19), wobei Unterschiede zwischen „gängigen“ Maßnahmen (erste Säule der GAP) und Förderangeboten der zweiten Säule bestanden. Die andere Hälfte stellte empfundene Informationsdefizite mit folgenden Zusammenhängen in Verbindung:

- Aufgrund eines Quereinstiegs in die Landwirtschaft fehlten Wissensgrundlagen;
- Die Förderangebote der zweiten Säule der GAP seien komplex und kaum bekannt;
- Vermisst würden kompakte Übersichten zu allen Angeboten der ELER-Förderung;
- Zur Information über Fördermöglichkeiten sollten (auch) andere Formate verfügbar sein;

- Detailinformationen seien nicht notwendig, weil sich der Partner um Förderfragen kümmere; in diesen Fällen wurden Informationsdefizite zwar bestätigt, aber nicht bedauert.

Die geäußerte Kritik trifft nur teilweise zu. Seit Jahren bietet der „Förderwegweiser“ des StMELF einen kompakten Überblick über Fördermöglichkeiten und –konditionen der zweiten Säule in gedruckter wie digitaler Form. Dieses Angebot zu nutzen liegt in der Verantwortung der potenziell Begünstigten. Stichhaltiger ist dagegen die Forderung, neben den ELER-Maßnahmen auch über möglicherweise in Frage kommende Förderangebote anderer Anbieter, z.B. des Wirtschafts- oder Sozialministeriums, der Kammern oder der regionalen Wirtschaftsförderung auf Landkreisebene, gebündelt zu informieren. Vor allem die Gruppe der Diversifizierer/innen versprach sich davon eine Verbesserung ihrer Entscheidungsgrundlagen.

**Abbildung 19: Zugang der befragten Betriebsleiterinnen zu Informationen über Förderangebote und –bedingungen (2019)**



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Befragungsdaten. n=36

Wie Abbildung 19 zeigt, war der Anteil der Frauen, die sich nicht hinreichend über Förderangebote informiert fühlten, in der Gruppe der Nicht-Geförderten höher als in der Gruppe der APF- bzw. DIV-geförderten Betriebe. Offensichtlich hat der enge Kontakt zur Beratung im Rahmen investiver Fördervorhaben den Nebeneffekt, dass auch über grundsätzliche Förderzusammenhänge intensiver informiert wird. Sofern Betriebsleiterinnen von diesem „Zusatznutzen“ nicht profitieren können, müssten sie sich selbst intensiver um die Beschaffung von Förderinformationen bemühen.

Auch wenn Informations-, Beratungs- und Förderangebote durchweg als wichtig anerkannt wurden, können sie die betriebliche Entwicklung natürlich nur eingeschränkt beeinflussen. Die strukturelle Ausgangslage der Betriebe, die Qualifikation, Flexibilität und der Ideenreichtum der Bewirtschafterinnen, aber z.B. auch die regionalen Marktverhältnisse, dürften nicht weniger relevant sein. Es verwundert deshalb nicht, dass auf die Frage „welche Rahmenbedingungen sind für die Entwicklung ihres Betriebes besonders wichtig?“ nicht an erster Stelle auf „Förderangebote“ verwiesen wurde (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Für die betriebliche Entwicklung von den Betriebsleiterinnen als relevant eingeschätzte Angebote und Rahmenbedingungen (2019)**



Quelle: Eigene Berechnungen auf der Basis eigener Erhebungsdaten. n=36

Sowohl in der Gruppe der geförderten wie der nicht geförderten Betriebe wurde stattdessen auf die Notwendigkeit stabiler Marktverhältnisse und einer Verringerung des bürokratischen Aufwands verwiesen, der viel zu zeitraubend sei. Der Wunsch nach fachlicher Beratung und der Möglichkeit zu einem Austausch von Informationen und Erfahrungen bezog sich mehr auf Diversifizierungsthemen als auf landwirtschaftliche Fragestellungen. Eine gezielte Betreuung von Betriebsleiterinnen nach Abschluss größerer Investitionen (Coaching) wurde nur vereinzelt gefordert.

Weil – auf die bayerische Landwirtschaft bezogen – zwischen 2007 und 2017 nur 7% der Betriebe, die investive Förderhilfen (AFP, DIV) in Anspruch genommen haben, unter der Leitung von Frauen standen, wurde bei der Befragung der Vergleichsgruppe (Betriebsleiterinnen ohne Investitionsförderung) den Gründen für die Nicht-Teilnahme nachgegangen. Insbesondere ging es um die Frage, ob möglicherweise unbeabsichtigte Hürden eine Antragstellung erschweren oder die Förderangebote den spezifischen Bedarf der von Frauen geführten Betriebe nicht treffen. Beide Annahmen erwiesen sich bei den Befragungen als nicht stichhaltig:

- Die Betriebsleiterinnen, die keine einzelbetriebliche Investitionsförderung beantragten, nahmen auch alternative Förderangebote (die vielleicht passgenauer den betrieblichen Bedarf getroffen hätten) nicht in Anspruch. Meistens waren alternative bzw. ergänzende Angebote (z.B. LEADER) überhaupt nicht bekannt.
- In der Vergleichsgruppe waren Betriebsleiterinnen überrepräsentiert, die weniger aus eigenem Antrieb als vielmehr aufgrund externer Einflüsse die Leitungsrolle übernommen hatten. Sie zeigten ein insgesamt weniger stark ausgeprägtes betriebliches Entwicklungsinteresse, hatten aber auch in der Mehrzahl keine fundierte landwirtschaftliche Ausbildung abgeschlossen.
- Keine Investitionsförderung zu beantragen bedeutet jedoch nicht, dass im elfjährigen Betrachtungszeitraum keine Investitionen stattgefunden hätten. Immerhin 8 von 11 Betriebsleiterinnen wiesen darauf hin, dass teilweise sehr individuelle Gründe und Einschätzungen dafür gesprochen hätten, zwar zu investieren, aber auf eine Förderung zu verzichten:
  - Aufwand für Planung, Antragstellung und Abrechnung unverhältnismäßig hoch;
  - Planungsfreiheit wichtiger als Förderung mit staatlichen Vorgaben;
  - Investitionsvolumen passte nicht zu den Förderbedingungen;
  - In der Vergangenheit (vor 2007) maximale Fördersumme bereits ausgeschöpft;
  - Investitionen auch ohne Förderung finanzierbar;
  - Haushaltseinkommen über der Prosperitätsschwelle (nicht förderfähig);
  - Fristüberschreitung, weil amtliche Stellungnahme zu spät erfolgte;
  - Zu wenig Kenntnis von den Förderbedingungen.

## 6.6 Hemmnisse bei Übernahme der Betriebsleitung

Den Befragungsergebnissen zufolge entwickeln Betriebsleiterinnen ihre Betriebe ähnlich wie ihre männlichen Kollegen. Gleichwohl zeigen die voranstehenden Ausführungen, dass im Einzelfall zahlreiche Faktoren, etwa die Gründe für die Betriebsübernahme, der Bildungsverlauf, die Betriebsgröße, soziale Verpflichtungen oder fachliche Neigungen, individuelle Entscheidungen auslösen, die in der Summe zu einer Vielzahl an Betriebsentwürfen führen. Um herauszuarbeiten, ob und welche Handlungsbedarfe bestehen, um die individuelle Betriebsentwicklung zu flankieren, sind es vor allem Hemmnisse, die genauer betrachtet werden sollten.

Bezogen auf die AFP- und DIV-Förderung wurde deutlich, dass die Betriebsleiterinnen Förderangebote in ähnlicher Weise nutzen wie ihre männlichen Kollegen. In der Außendarstellung bleibt allerdings das Grundproblem, dass nur eine sehr geringe Zahl von Frauen als Betriebsleiterinnen aufscheint und damit nicht offensichtlich wird, dass gut ausgebildete Frauen genauso erfolgreich wirtschaften (können) wie Männer.

Die Gründe dafür, dass Frauen nur selten als Antragstellerinnen in Förderdateien auftreten, sind vielschichtig. Besonders relevant sind die bei der Hofübernahme vorherrschenden Eigentumsverhältnisse. Die Leitungsrolle hängt maßgeblich davon ab, welcher Partner den Betrieb in die Partnerschaft einbringt. Hier gilt, dass es überwiegend die Männer sind. Die geführten Gespräche wie auch der Workshop machten deutlich, dass es in der Landwirtschaft nach wie vor nicht selbstverständlich ist, das landwirtschaftliche Unternehmen an eine Tochter zu übergeben. Besteht die Option, so werden

in der Praxis bevorzugt die Söhne zur betrieblichen Mitarbeit aufgefordert und als Hofnachfolger „aufgebaut“. Bereits dadurch werden Frauen häufiger in die Rolle eines mitarbeitenden Familienmitglieds gedrängt, statt in die Betriebsleitung eingebunden. Somit liegt der Grundstein für eine spätere Übernahme der Betriebsleiterinnen-Tätigkeit oft bereits in der Kindheit und Jugendzeit.

Für die spätere Berufswahl junger Frauen aus landwirtschaftlichen Haushalten bedeutet dies, dass sie anderen Interessen nachgehen und eine Ausbildung im hauswirtschaftlichen Bereich oder völlig abseits von Land- und Hauswirtschaft beginnen. Sofern eine hauswirtschaftliche Qualifizierung gewählt wird, steckt dahinter meist die Erwartung, später doch noch in der Landwirtschaft oder landwirtschaftsnah tätig werden zu können. Sofern sich daraus eine Betriebsleiterinnen-Tätigkeit entwickeln sollte, bestehen jedoch häufig einschlägige Kenntnis- und Erfahrungslücken. Im Workshop wurde diesbezüglich nicht nur auf produktionstechnische Lücken, sondern auch auf methodische Defizite verwiesen. Weil in der nicht landwirtschaftlichen Ausbildung erwartungsgemäß kein Wissen für die erfolgreiche Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes und die Konzeption eines landwirtschaftlichen Entwicklungskonzeptes vermittelt werde, hätten Frauen (ohne landwirtschaftliche Qualifizierung) tendenziell einen Nachteil gegenüber Männern (mit landwirtschaftlicher Ausbildung). Dieser Nachteil wird allerdings dann (teilweise) ausgeglichen, wenn Frauen z.B. im Rahmen der Diversifizierungsförderung entsprechende Weiterbildungsangebote wahrnehmen.

Bedingt durch die seit Generationen gewachsenen Strukturen, die überwiegend von Männern beeinflusst wurden, ist die Agrarbranche von Männern dominiert. Dies trifft auf die wirtschaftlichen Strukturen des Agrarsektors ebenso zu wie für die politische und institutionelle Ebene. Den befragten Frauen zufolge fänden deshalb spezifische Anliegen und Sichtweisen von Betriebsleiterinnen, aber auch ganz allgemein von Frauen im ländlichen Raum, in Fachgremien und Verbänden weniger Gehör als „typische“ Männerthemen mit Produktions- und Technikbezug. Dies sei einer stärkeren Beteiligung von Frauen an der Leitung von Betrieben nicht förderlich, da die geringe Repräsentanz von Frauen in Gremien und Institutionen sowie das Fehlen von weiblichen Vorbildern dazu führten, dass sich nur wenige Frauen die Führung eines Betriebes zutrauten. Während die Gremien der Landjugend noch annähernd paritätisch mit männlichen und weiblichen Vertretern/Vertreterinnen besetzt seien, verschiebe sich die Zusammensetzung gerade auf Verbandsebene rasch zugunsten der Männer, wenn die Frauen Familien gründeten.

Bedauert wurde in diesem Zusammenhang, dass auch landwirtschaftliche Netzwerke (z.B. Facharbeitskreise) abseits der Arbeit der Landfrauen meist stark männerdominiert seien. Aktuell existierten nur wenige Netzwerke, in denen Frauen ähnlich zahlreich oder stärker vertreten seien wie Männer – etwa im Bereich von Diversifizierungstätigkeiten. Insofern hätten Frauen, obwohl sie eine zentrale Stütze familiengeführter Betriebe seien, keinen wirklichen Einfluss auf eine in jeder Hinsicht – und damit auch sozial – nachhaltige Entwicklung der Landwirtschaft. Dabei spielt auch eine Rolle, dass die Investitionsförderung und die dazu gehörende Beratung sehr stark auf die Entwicklung landwirtschaftlicher Betriebe im engeren Sinne abstellt und damit für Frauen, die am Rande oder außerhalb der Landwirtschaft selbständige Entwicklungsziele verfolgen, weniger attraktiv erscheint.

Bei den meisten Betriebsleiterinnen ist – anders als bei den Männern - die Arbeitsbelastung durch Haushalt und Pflege/Betreuung von Angehörigen (Kinder, (Schwieger-)Eltern) zusätzlich zur landwirtschaftlichen und ggf. weiteren unternehmerischen oder außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit hoch. Die Rollenverteilung ist in diesem Bereich noch überwiegend traditionell, was auch bedeutet, dass Frauen (bisher) nur selten bei ihren sozialen Aufgaben durch den Partner unterstützt werden. Auch

diese Faktoren haben einen Einfluss auf die Entscheidung von Frauen, die Rolle der Betriebsleitung nicht zu überdenken.

## 7 Zusammenfassung und Empfehlungen

### 7.1 Zusammenfassende Ergebnisse

#### 7.1.1 Anlass und Aufbau der Studie

Die Rolle von Frauen als Unternehmerinnen in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum ist bislang wenig erforscht. Zwar liegen zahlreiche Studien zu den multiplen Aufgaben und Belastungen von Frauen in Haushalt, Familie, Betrieb und evtl. weiteren Beschäftigungsverhältnissen vor; Untersuchungen existierender Formen selbständiger Tätigkeiten von Frauen im Umfeld landwirtschaftlicher Unternehmen sind jedoch selten, ebenso Analysen von Marktchancen für Gründerinnen oder eine systematische Adressierung typischer Hemmnisse, die eine Unternehmensgründung von Frauen im Kontext von Landwirtschaft und ländlichen Räumen erschweren (können).

Diese Studie befasst sich im Kern mit der Rolle von Frauen als landwirtschaftliche Arbeitskräfte und mit ihren Tätigkeiten als Leiterinnen von Betrieben bzw. Betriebsteilen in Bayern. Dabei werden ausschließlich Unternehmen in den Rechtsformen eines Einzelunternehmens oder einer Personengesellschaft (insbes. GbR) einbezogen.<sup>40</sup>

Fragen zu den Chancen und Hemmnissen einer selbständigen Erwerbstätigkeit von Frauen in der Landwirtschaft und in deren Umfeld sind von hoher gesellschaftlicher Relevanz, weil Frauen aus landwirtschaftlichen Haushalten

- durch die Bindung an Betrieb und Haushalt außerbetriebliche (Teilzeit-)Erwerbstätigkeiten nur eingeschränkt wahrnehmen können,
- gleichwohl durchweg über hohe fachliche und soziale Kompetenzen verfügen und in selbständiger und verantwortungsvoller Arbeit geübt sind,
- und meist auch gut in ihr lokales Umfeld integriert sind, deshalb neue Bedarfe z.B. im Ernährungs- oder Versorgungsbereich kennen sowie Marktchancen für neue Unternehmertätigkeiten abschätzen können.

Insofern stellt sich die Frage, warum in der bayerischen (und vergleichbar: deutschen) Landwirtschaft nur wenige Frauen die verantwortliche Leitung von landwirtschaftlichen Unternehmen innehaben.

Aufbauend auf einer Analyse der landwirtschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse auf nationaler und bayerischer Ebene dient eine Auswertung des bayerischen Testbetriebsnetzes sowie von Förderdateien des Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten dazu, Unterschiede zwischen von Frauen und von Männern geführten Betrieben sichtbar zu machen. Der Blick richtet sich dabei auf die strukturelle Situation und Entwicklung der jeweiligen Betriebsgruppen, auf Betriebsergebnisse sowie die Teilnahme an investiven Förderprogrammen.

---

<sup>40</sup> Analyse der Beschäftigungsentwicklung: Nur Einzelunternehmen; in die übrigen Analysen wurden zusätzlich auch Personengesellschaften (insbesondere GbR) einbezogen.

Befragungen der Leiterinnen von 36 Landwirtschaftsbetrieben bieten vertiefte Informationen zu Leitungs-, Informations-, Beratungs- und Förderfragen. Die Differenzierung dieser Gruppe nach

- Betrieben mit Teilnahme am Agrarinvestitions-Förderprogramm (AFP) zwischen 2007-2017
- Betrieben mit Teilnahme an der Diversifizierungs-Förderung (DIV) zwischen 2007-2017
- Betrieben ohne investive Förderung zwischen 2007-2017

zeigt unterschiedliche Entwicklungsverläufe auf. Diese Ergebnisse wurden mit Vertreterinnen/ Vertretern aus der Landwirtschaftsverwaltung sowie mit einem Kreis von Experten im Rahmen eines Workshops im Sommer 2019 diskutiert. Soweit aus den verschiedenen Analysebausteinen konkrete Empfehlungen für die Gestaltung von Qualifizierungs-, Beratungs- und Förderangeboten abgeleitet werden können, werden diese nachstehend zur Diskussion gestellt.

### 7.1.2 Agrarsektorale Betrachtung

#### Erfassungslücken bei der betrieblichen Arbeitsleistung

Leider vermitteln die Daten der Officialstatistik zum betrieblichen Beschäftigungsumfang der Familien-Arbeitskräfte kein umfassendes Bild, weil deren betriebliche Arbeitsleistung, sofern sie einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit nachgehen, nicht detailliert erfasst wird. Sie treten dann unter den Familienarbeitskräften in Voll- bzw. Teilzeit mit außerbetrieblicher Tätigkeit auf, können aber ggf. auch bei den Voll- bzw. Teilbeschäftigten innerhalb der Landwirtschaft zugleich aufgeführt werden. Dadurch ist für die Familien-Arbeitskräfte mit einer außerbetrieblichen Tätigkeit kein verlässlicher Nachweis des genauen Arbeitsumfangs möglich und es muss bei der Interpretation von Beschäftigungsdaten der Landwirtschaft beachtet werden, dass die betriebliche Arbeitsleistung der Familien-AK tendenziell unterschätzt wird.

#### Landwirtschaftlicher Strukturwandel in Bayern – Frauen als „Stabilitätsfaktor“

Stärker noch als in rückläufigen Betriebszahlen und wachsenden Betriebsgrößen kommt der Agrarstrukturwandel in **Veränderungen der Arbeitswirtschaft** zum Ausdruck. In der bayerischen Landwirtschaft ging die Zahl der Arbeitskräfte zwischen 1999 und 2016 um mehr als die Hälfte zurück. Zugleich verschoben sich die Beschäftigtenanteile von Frauen und Männer sowie die Funktionen, die von Frauen in landwirtschaftlichen Unternehmen ausgeübt werden.

Über die Jahre hinweg relativ konstant sind mehr als ein Drittel aller landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Bayern weiblich – bei den Familien-Arbeitskräften 34%, bei den familienfremden Arbeitskräften 43%. In kleineren Nebenerwerbsbetrieben liegt der Frauen-Anteil sogar über 50%, weil deren Partner meistens einem außerbetrieblichen Hauptberuf nachgehen.

Ein Vergleich der Teilgruppe der weiblichen Familien-Arbeitskräfte mit der Teilgruppe weiblicher familienfremder Arbeitskräfte zeigt eine durchaus ähnliche Entwicklung:

In der Gruppe der **Familien-Arbeitskräfte** steigt der Anteil der im Betrieb vollbeschäftigten Frauen. Dazu trägt insbesondere eine wachsende Zahl junger und gut ausgebildeter Nachfolgerinnen bei, die

- in größeren Betrieben als Mitarbeiterin eine Vollzeitstelle einnehmen,
- die operative Leitung landwirtschaftlicher (Familien-)Betriebe übernehmen,



- landwirtschaftliche Arbeiten mit einer ergänzenden selbständigen Unternehmertätigkeit am Betriebsstandort zu einer Vollzeit-Beschäftigung verbinden.

Parallel dazu ist der Anteil betrieblich teilbeschäftigter Frauen („mithelfende Familien-AK“) rückläufig. Gründe dafür sind nicht nur der steigende Bedarf an Vollzeitkräften in wachsenden Agrarbetrieben; gerade in den letzten Jahren hat der Fachkräftemangel die Attraktivität außerbetrieblicher Beschäftigungsalternativen deutlich erhöht, was insbesondere jüngere und mobile „Bäuerinnen“ mit außerlandwirtschaftlicher Ausbildung anspricht.

Die Gruppe der **familienfremden Arbeitskräfte** ist deutlich weniger geschrumpft als die der Familien-AK. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der landwirtschaftlichen Arbeitskräfte in Bayern hat sich deshalb von 11% (2003) auf 19% im Jahr 2016 erhöht. Bei der Analyse sind allerdings zwei Teilgruppen zu unterscheiden:

Die Zahl der ständigen familienfremden AK blieb über die Dauer von 16 Jahren mit rd. 8.000 Personen nahezu konstant. Wachsende Betriebsgrößen, damit verbunden ein steigender Organisationsaufwand, ökonomischer Druck und eine zunehmende Regelungsdichte stellen hohe Anforderungen an die Kompetenz und Präsenz der Bewirtschafter. Immerhin 40% der ständigen familienfremden AK sind Frauen (2016), von denen allerdings nur ein Teil auch betrieblich vollbeschäftigt ist – was den Schluss zulässt, dass die ständig beschäftigten Frauen in größeren, arbeitsteilig organisierten Betrieben eher Teilaufgaben, aber nur selten deren Leitung übernehmen.

Die Zahl der nicht ständigen familienfremden Arbeitskräfte ist mit rd. 30.000 Personen etwa dreieinhalb Mal so hoch wie die der ständigen familienfremden AK – und deutlich rückläufig. Es handelt sich überwiegend um saisonal eingesetzte (und häufig nur gering entlohnte) Arbeitskräfte, die vor allem in Gartenbau- und Dauerkulturbetrieben zum Einsatz kommen. Der Frauenanteil liegt bei über 40%.

Aus den Veränderungen in der Arbeitswirtschaft lassen sich u.a. folgende Trends ableiten:

- Professionalisierung der Arbeitswirtschaft: wachsender Anteil von im Betrieb vollbeschäftigten Arbeitskräften, häufigere Einbindung familienfremder Fachkräfte, steigende Ausgangsqualifikation von landwirtschaftlichen Beschäftigten, zunehmend arbeitsteiliges Wirtschaften;
- Kapazitätsverschiebungen: In Familienbetrieben langsame Verlagerung von Arbeitskapazität aus der Landwirtschaft in andere betriebsgebundene Unternehmertätigkeiten, die auf regionale Bedarfe reagieren;
- Insgesamt leicht steigender Anteil weiblicher Arbeitskräfte ab einer Betriebsgröße von 10 ha LF.

### **Investitionsschwerpunkte, Beteiligung an Förderangeboten**

Für den Zeitraum von 2007 bis 2017 werden in der bayerischen Förderdatei mehr als 10.000 einzelbetriebliche Förderfälle ausgewiesen. Davon entfallen 94% auf das AFP und 6% auf die Förderung der Diversifizierung. Gegliedert nach männlichen bzw. weiblichen Antragstellern stammten

- 93% der Förderanträge von Betriebsleitern (Männern),
- 5% der Anträge von Betriebsleiterinnen und

- 2 % der Anträge wurden von Mann und Frau gemeinsam gestellt.

Insofern waren in lediglich 7% der Förderfälle Frauen formal an der Antragstellung beteiligt.

Aus dem direkten Vergleich der Gruppe „Betriebsleiter“ und den beiden letztgenannten Gruppen lassen sich, differenziert nach AFP- und DIV-Förderfällen, für Bayern folgende Hinweise ableiten:

Bei der **AFP-Förderung** bestehen nur geringe Unterschiede zwischen den von Frauen bzw. Männern geführten Betrieben:

- **Produktionsschwerpunkte:** 77% (Frauen) bzw. 76% (Männer) der Förderanträge stammten aus Betrieben mit Milchvieh-/ Rinderhaltung und 11% (Frauen) bzw. 12% (Männer) der Antragsteller betrieben Schweinehaltung. Die übrigen (insgesamt wenigen) Förderfälle verteilen sich relativ gleichmäßig auf Betriebe mit Geflügel- oder Pferdehaltung, Gartenbau, Sonderkulturanbau usw. Aufgrund der Dominanz von Milchviehbetrieben ist die regionale Verteilung der AFP-Förderfälle unausgewogen: Gut 30% entfielen allein auf den Regierungsbezirk Oberbayern und deutlich mehr als die Hälfte auf Oberbayern und Schwaben.
- Die **Art der geförderten Investitionen** korrespondiert mit den Produktionsschwerpunkten: In beiden Gruppen entfielen rd. drei Viertel der Vorhaben auf bauliche Investitionen in der Milchvieh- / Rinderhaltung, gefolgt von Investitionen in die Schweinehaltung.
- Auch die Einschätzung der **von den Investitionen erwarteten Wirkungen** ist nahezu identisch: in beiden Gruppen verbanden etwa 58% der Antragsteller/innen mit der Investition das Ziel „betriebliches Wachstum und Rationalisierung“, bei den Frauen etwas stärker ausgeprägt (ca. 31%) war auch der Wunsch nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Einsparung, Erleichterung) und Schaffung von Entlastungen.

Die breite Übereinstimmung zwischen beiden Gruppen legt den Schluss nahe, dass zur Entwicklung der landwirtschaftlichen Betriebe sehr ähnliche Strategien verfolgt werden, unabhängig davon, ob sie von Frauen oder Männern geführt werden. Das AFP zielt grundsätzlich auf Produktionsbetriebe mit Entwicklungsspielräumen ab, die weitestgehend im Haupterwerb (knapp 90% der geförderten Fälle) und intensiv (GV-Besatz) bewirtschaftet werden. Dabei entfiel 2016 bereits ein Drittel aller Förderanträge, die von Frauen gestellt wurden, auf Junglandwirtinnen.

Sofern NE-Betriebe investive Förderhilfen erhielten, dienten diese primär zum Stallbau für extensive Tierhaltungsverfahren.

Die **Förderung der Diversifizierung** erreicht ein breiteres Spektrum an Betrieben und es werden auch Unterschiede zwischen den von Frauen bzw. Männern geführten Betrieben deutlich. Zwar spielt erneut die Milchviehhaltung eine Rolle, in den von Frauen geführten Betrieben sind jedoch auch extensive Verfahren der Rinderhaltung, die Pferdehaltung sowie der Gartenbau stärker vertreten. Auch der Anteil von nebenberuflich sowie ökologisch bewirtschafteten Betrieben ist deutlich höher als bei den AFP-Förderfällen. Ob die gegenüber den AFP-Betrieben geringere Betriebsgröße und extensivere Wirtschaftsweise ein Anlass für den Einstieg in die Diversifizierung ist (notwendige Einkommenser-gänzung) oder eventuell bereits die Wirkung einer erfolgreichen Diversifizierung, lässt sich aus den Förderdaten nicht ableiten. Während beim AFP nur 6% der Förderanträge von Frauen eingereicht wurden, stammten immerhin 15,2% der DIV-Anträge von Frauen. Das zeigt die Bedeutung dieser Förderschiene für die Entwicklung selbständiger Tätigkeiten durch Frauen.

Schwerpunkte der Förderung waren die Errichtung bzw. Erweiterung von Beherbergungskapazitäten sowie touristische Angebote, die Direktvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, der Bau von Pferdestallungen sowie bauliche Investitionen in Gartenbaubetrieben. Von den Investitionen wurde neben der Verbesserung der (Produktions- und) Arbeitsbedingungen auch eine Erweiterung der Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten erwartet. Alle Investitionsvorhaben hatten eine relativ enge Bindung an den landwirtschaftlichen Betrieb der Inhaberfamilie. Und wie beim AFP entfiel auch bei der Diversifizierung deutlich mehr als die Hälfte aller Förderfälle nur auf die Regierungsbezirke Oberbayern und Schwaben.

### **Wirtschaftliche Ergebnisse im Vergleich**

Um einen groben Vergleich zwischen von Frauen bzw. Männern geführten landwirtschaftlichen Betrieben anstellen zu können, wurden die Daten des bayerischen Testbetriebsnetzes für den Zeitraum von 2008 bis 2017 sowie die Förderdatei aller investiven Förderfälle für den Zeitraum 2007-2017 nach männlichen und weiblichen Betriebsleitern bzw. Antragstellern ausgewertet. Durch ein statistisches Matchingverfahren konnten die Wirkungen der zahlenmäßigen Ungleichverteilung zwischen von Männern und von Frauen geführten Betrieben weitgehend neutralisiert werden.

**Testbetriebe:** In die Analyse gingen nur jene rd. 2.300 Betriebe ein, die über den gesamten zehnjährigen Zeitraum Buchabschlüsse lieferten. Davon ließen sich nur etwa 4% einer Betriebsleiterin zuordnen. Diese Gruppe ist damit deutlich unterrepräsentiert und ein belastbarer Vergleich mit der Gruppe der von Männern geführten Betriebe kaum möglich. Tendenziell werden folgende Unterschiede deutlich:

- die Betriebe der Frauen sind im Durchschnitt etwas kleiner (LF), verzeichnen einen leicht geringeren Arbeitskräfte-Besatz und werden häufiger im Nebenerwerb geführt;
- über den zehnjährigen Zeitraum hinweg liegt der durchschnittliche Unternehmensumsatz um etwa 18.000€ niedriger als in der Gruppe der von Männern geführten Betriebe; im Unternehmensgewinn reduziert sich dieser Rückstand auf rund 10.000€ (rd. 20%).
- Die Gewinnquote ist in beiden Gruppen nahezu gleich hoch.

### **Investive Förderfälle**

Weil in über 90% der Fälle Männer Betriebsinhaber sind bzw. nach außen als Leiter auftreten, unterzeichnen sie gewöhnlich auch Förderanträge. Folglich finden sich nur wenige Frauen als Antragstellerinnen in der Förderdatei. Wird der Gruppe der geförderten Betriebsleiterinnen wiederum eine männliche Vergleichsgruppe gegenübergestellt, ergibt sich folgendes Bild:

**Bei der AFP-Förderung** sind kaum wirtschaftliche Unterschiede erkennbar. In der Höhe von Umsatz, Gewinn und Eigenkapitalentwicklung schneiden die von Frauen geführten Betriebe sogar leicht besser ab als ihre männlichen Kollegen.

**Bei der DIV-Förderung** erreichen die von Männern geführten Betriebe dagegen deutlich höhere ökonomische Erfolgswerte. Dieses Ergebnis wird dadurch verzerrt, dass überwiegend Männer Anträge auf DIV-Förderung stellen, obwohl in der Mehrzahl der Fälle die Planung und Organisation der Diversifizierungsaktivität in den Händen der Partnerin / Frauen liegt. Sofern der männliche Partner den landwirtschaftlichen Betrieb im Haupterwerb und die Partnerin eine zusätzliche Unternehmertätigkeit betreibt, sind höhere Gesamtumsatz- und Gewinnwerte zu erwarten.

### 7.1.3 Einzelbetriebliche Betrachtung

Die Interviews mit 36 Betriebsleiterinnen boten einen wesentlich tiefergehenden Blick auf die persönlichen und betrieblichen Entwicklungspfade, auf Entscheidungsabläufe innerhalb der Haushalte, auf Fragen der Betriebsnachfolge – und der Leitungsaufgaben von Frauen. Angesichts der geringen Zahl an Befragungen sind die Ergebnisse zwar kaum repräsentativ, wurden jedoch in ihrem Kern von externen Fachleuten bestätigt.

#### Rolle von Ausbildung, Information und Beratung

Grundsätzlich steigt das Niveau der beruflichen Qualifizierung mit abnehmendem Lebensalter. Unter den jungen Betriebsleiterinnen wächst z.B. die Zahl von akademischen Abschlüssen. Von den 36 befragten Leiterinnen eines landwirtschaftlichen Betriebes hatten allerdings nur acht eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert. Deutlich häufiger waren Abschlüsse in Hauswirtschaft oder Berufen außerhalb des Agrarbereichs vertreten. In diesen Fällen wurde von den Befragten angemerkt, dass zumindest anfänglich für die längerfristige Ausrichtung des Betriebes Spezialwissen und auch methodische Kompetenzen, etwa zu Erstellung eines landwirtschaftlichen Businessplans oder die ökonomische Kalkulation von Investitionsvorhaben, gefehlt hätten. Sofern die Leiterinnen nicht bereits auf Qualifizierungsangebote aus der Diversifizierungsförderung aufbauen konnten, seien erhebliche Anstrengungen erforderlich gewesen, um Informations- und Kenntnisdefizite durch Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen auszugleichen.

In der Gruppe der Frauen, die neben der Landwirtschaft eine zusätzliche Unternehmertätigkeit aufgebaut haben, war der Anteil beruflicher „Quereinsteiger“ hoch, entsprechend groß auch der Bedarf an fachlicher Information, Beratung und dem Erlernen praktischer Kompetenzen.

Wichtigste Medien zur Beschaffung von Informationen und Kenntnissen waren den Befragten zufolge Fachzeitschriften, gefolgt von Internet, Fachvorträgen und Beratungsgesprächen. Die regelmäßige Teilnahme an Arbeitskreisen oder fachlichen Netzwerken zum Austausch von Erfahrungen spielte eine geringe Rolle, einmal wegen der knappen Zeitressourcen, dann aber auch wegen der oft auf „Männer-Interessen“ ausgerichteten Thematik. Gleichwohl hatten fast alle Befragten den Eindruck, grundsätzlich Zugang zu allen notwendigen Informationen zu erhalten, die für ihre Betriebsführung erforderlich seien. Beratungskontakte ergäben sich überwiegend in Zusammenhang mit der Einreichung von Förderanträgen; intensive Beratungen fänden jedoch (fast) nur bei der Vorbereitung größerer Investitionen statt. Bedauert wurde, dass Themen aus dem hauswirtschaftlichen und sozialen Bereich, die für die Frauen in ihrer Doppelrolle als Betriebsleiterin und Haushaltsvorstand wichtig seien, über die Beratung nicht hinreichend abgedeckt würden.

Eine Notwendigkeit, Beratungs- und Förderangebote speziell auf die Gruppe der Betriebsleiterinnen auszurichten, wurde von den Befragten nicht gesehen. Produktionstechnische Inhalte und Fördermaßnahmen sollten grundsätzlich „geschlechtsneutral“ sein. Eine mögliche „Sonderbehandlung“ wäre auch aus Sicht von Beratern nicht angebracht, weil insbesondere jüngere Betriebsleiterinnen aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen ihre Betriebe sehr professionell leiteten.

Für den richtigen Einstieg in neue Unternehmertätigkeiten wäre es aus Sicht der Frauen eine wichtige Hilfe, über die ELER-Angebote, aber auch darüber hinaus, über weitere Förderhilfen möglichst gut informiert zu sein. Nur die Hälfte der Frauen fühlte sich diesbezüglich gut informiert. Die Förderbe-

dingungen seien sehr komplex, einfache Übersichten fehlten, die Antragstellung sei zeitintensiv. Offensichtlich bestand aber auch nicht in allen Fällen die nötige Bereitschaft, verfügbare Informationsquellen intensiver zu nutzen.

Auch wenn Förderangebote eine wichtige Hilfe bieten können – für die Entwicklung der landwirtschaftlichen Betriebe und weiterer betriebsgebundener Unternehmertätigkeiten wurde der Förderung nicht die höchste Priorität zugemessen. Zwei andere Voraussetzungen wurden als tendenziell wichtiger eingestuft:

- Stabile und verlässliche Marktverhältnisse sowie eine Verringerung des mit der Betriebsführung verbundenen bürokratischen Aufwands;
- Ideenreichtum, Flexibilität, hohe fachliche Qualifikation und „Unternehmer/innen-Eigenschaften“.

### **Einstieg in neue unternehmerische Tätigkeiten**

Unabhängig davon, ob Betriebe von Frauen oder Männern geleitet und ob investive Förderangebote genutzt wurden oder nicht – praktisch erklärten alle befragten Unternehmerinnen, über den landwirtschaftlichen Gewinn hinaus weitere Einkünfte aus selbständigen Tätigkeiten zu beziehen. Häufig waren dies Einnahmen aus Biogas- oder Photovoltaik-Anlagen, Tätigkeiten als Lohnunternehmer/in, aber auch die direkte Vermarktung von Agrarprodukten, Gästebeherbergung, Angebote als Erlebnisbauernhof usw. Solche Aktivitäten wurden mit den Zielen verbunden,

- das Familieneinkommen zu erhöhen,
- neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen,
- die Betriebsnachfolge durch Einbindung der Erben zu erleichtern,
- sich durch Eintritt in neue Märkte teilweise von agrarpolitischen Zwängen zu lösen.

Soweit es sich bei der Diversifizierung um Dienstleistungen in den Bereichen Vermarktung, Bildung, Landtourismus, Betreuung usw. handelt, geht der Anstoß dazu meistens von Frauen aus. Anlass können vorhandene, aber wenig genutzte Ressourcen sein, das Auftreten neuer Bedarfe oder spezifische persönliche Interessen und Qualifikationen. Insofern ist die Möglichkeit, in Verbindung mit bzw. am Rande der Landwirtschaft eine selbständige (gewerbliche) Erwerbsquelle aufzubauen, für Betriebsleiterinnen von hoher Relevanz. Diese Einschätzung fand auch im Rahmen des Workshops eine ungeteilte Zustimmung. Um erfolgreich sein zu können, so die befragten Betriebsleiterinnen, sei neben einer strikten Marktorientierung von Beginn an auf eine ausreichende wirtschaftliche Größe zu achten. Von größter Bedeutung seien zudem eine professionelle Qualifizierung sowie die (zumindest mentale) Unterstützung durch alle Haushaltsmitglieder.

Ob die Förderung von Diversifizierungsvorhaben allerdings weiterhin eng an eine landwirtschaftliche Basisaktivität geknüpft bleiben sollte, war umstritten. Ein Teil der Befragten vertrat die Ansicht, diese Bindung aufrecht zu erhalten, um über die Diversifizierung auch die Weiterführung der Landwirtschaft zu unterstützen und gegenseitige Synergien nutzen zu können. Ein anderer Teil votierte für eine Lockerung, um auch jüngeren Frauen auf dem Land, die sich nicht auf einen landwirtschaftlichen Betrieb stützen können in vergleichbaren Geschäftsfeldern, Spielräume zum Aufbau einer selbständigen Existenz bieten zu können. Das gelte gerade auch für weichende Hoferbinnen.

### Warum nur wenige Frauen landwirtschaftliche Betriebe leiten

Dass nur rund 9% der bayerischen Agrarbetriebe von Frauen geleitet werden, geht auf eine lange erbrechtliche Tradition, ein überkommenes Rollenverständnis, aber auch auf eingefahrene Verhaltensmuster in Verbänden und Verwaltung zurück. So werden tendenziell eher Söhne der Betriebsinhaber zur Mitarbeit aufgefordert und zur Betriebsnachfolge ermuntert als Töchter. Viele junge Frauen entscheiden sich deshalb schon früh für außerlandwirtschaftliche Berufe, obwohl sie eine enge Bindung an die Landwirtschaft und den elterlichen Betrieb besitzen. Dabei spielt auch eine Rolle, dass die gesamte Agrarbranche – von den landwirtschaftlichen Betrieben über die Selbsthilfeeinrichtungen, die Beratung, den Handel bis zu den Verbänden – stark von Männern dominiert wird. Deshalb fehlen jungen Frauen weibliche Vorbilder für den verantwortlichen Einstieg in landwirtschaftliche Unternehmen.

Den Aussagen der befragten Betriebsleiterinnen zufolge scheuen viele junge Frauen die Übernahme eines Betriebes aber auch aus ganz pragmatischen Gründen:

- die absehbare Doppelbelastung durch Betrieb und Haushalt / Familie;
- die mit der Betriebsentwicklung verbundenen Risiken;
- die Art und Schwere der Arbeiten, die sich häufig nicht mit den Erwartungen und Ausbildungsmustern der Frauen decken.

Andererseits deuten aktuelle Entwicklungen darauf hin, dass zunehmend Frauen mit hochwertiger Ausbildung als Vollzeitbeschäftigte in Betriebe einsteigen und auch Leitungspositionen übernehmen – insbesondere dann, wenn betriebliche Arbeiten auf mehrere Personen aufgeteilt werden können.

Von den befragten 36 Frauen hatten nur 40% aus eigener Motivation und damit gezielt den landwirtschaftlichen Betrieb ihrer Eltern übernommen. Sie besaßen eine qualifizierte Berufsausbildung und waren auch schon vor der Übernahme in betriebliche Abläufe und Entscheidungen einbezogen. In der Mehrzahl der Fälle (60%) waren dagegen äußere Umstände für die Betriebsübernahme verantwortlich: Ausfall des bisherigen Betriebsleiters, Trennung vom Partner, Ausnutzen von Fördermöglichkeiten (Junglandwirteförderung), versicherungsrechtliche Zusammenhänge usw. Teilweise war die rechtliche Übernahme des Betriebes nicht mit der faktischen Betriebsleitung kongruent.

Der tatsächliche Ablauf von Entscheidungsprozessen in landwirtschaftlichen Haushalten hängt nicht primär davon ab, welche Person die Funktion der Betriebs-/Unternehmensleitung innehat. Nach Aussage der befragten Betriebsleiterinnen hat sich in der Praxis ein pragmatisches Muster der Entscheidungsfindung herausgebildet, das gerade für familiengeführte Betriebe typisch ist:

- Täglich anfallende Entscheidungen werden meist vom operativen Betriebsleiter/ der Betriebsleiterin allein getroffen.
- Über das Tagesgeschäft hinausgehende strategische Entscheidungen, werden grundsätzlich gemeinsam – mit Partner / Partnerin oder sogar von der gesamten Familie getroffen werden. In dem Zusammenhang wurde deutlich, dass Frauen immer häufiger für abgegrenzte Unternehmensbereiche die operative Leitung übernehmen. Das betrifft vor allem den Bereich der Diversifizierung.
- Nur etwa ein Fünftel der befragten Betriebsleiterinnen versicherte, dass sie praktisch alle betrieblichen Entscheidungen allein zu treffen hätten, weil Partner oder kompetentes Personal

fehlten. Eine Besonderheit war dabei, dass in wenigen Fällen Entscheidungen über die täglichen Abläufe von einer dritten Person – etwa Vater oder Schwiegervater – getroffen werden, obwohl die formale Betriebsleitung in den Händen einer Frau liegt, die aufgrund äußerer Einflüsse in diese Position geriet.

Obwohl also mehr als 90% der landwirtschaftlichen Betriebe in Bayern formal von Männern geleitet werden, zeigen die tatsächlichen Entscheidungsstrukturen in den Haushalten und Betrieben ein anderes Bild. Die Studie hat jedoch bestätigt, dass in der Realität weitaus mehr Frauen in die laufende Entscheidungsfindung eingebunden sind und häufiger leitende Funktionen in landwirtschaftlichen Unternehmen wahrnehmen, als dies in der Agrarstatistik oder in Förderdateien zum Ausdruck kommt.

## 7.2 Handlungsempfehlungen

**Sichtbarmachung von Leitungsfunktionen:** Die Leistungen von Frauen als Unternehmerinnen in der Landwirtschaft näher zu beleuchten wird dadurch erschwert, dass sie nach außen hin nur selten als verantwortliche Unternehmerinnen in Erscheinung treten. Die Dominanz männlicher Betriebsleiter in der Praxis setzt sich nach Aussagen der befragten Frauen auch im laufenden Verwaltungshandeln fort, indem z.B. häufig, unabhängig von den tatsächlichen Eigentums- und Leitungsaufgaben, Männer als Betriebsleiter, Ansprechpartner und Antragsteller behandelt würden. Das wird besonders offensichtlich in den Fällen, in denen z.B. neben einer von einem Mann geleiteten Landwirtschaft am Betriebsitz eine weitere Unternehmertätigkeit von einer Frau ausgeübt wird. In Befragungen wurde angemerkt, dass selbst in jenen Betrieben, die in der Rechtsform einer Personengesellschaft mit unmittelbarer unternehmerischer Einbindung einer Frau geführt werden, in Anträgen oder Bescheiden deren Leitungsfunktion nach außen hin nicht immer erkennbar werde. Folglich sind Betriebe mit Frauen in der Leitung in sektoralen Statistiken und Datenbanken unterrepräsentiert.

Obwohl in den letzten Jahren zunehmend junge und betrieblich engagierte Frauen in die Leitung von landwirtschaftlichen Betrieben einsteigen, dürfte sich an diesem verzerrten Bild zunächst wenig ändern. Es wird deshalb empfohlen, sowohl die strukturelle Zusammensetzung des Testbetriebsnetzes der Realität anzupassen als auch bei der Führung von Betriebsdateien in der Landwirtschaftsverwaltung die Eigentums- und Leitungsverhältnisse den tatsächlichen Verhältnissen entsprechend abzubilden. Ein Förderantrag sollte entsprechend nicht nur vom männlichen Teil einer Eigentümergemeinschaft unterzeichnet sein. Hier wäre allerdings auch mehr Eigeninteresse der betroffenen Frauen einzufordern.

In dem Zusammenhang wurde empfohlen, Frauen in landwirtschaftlichen Haushalten, die entweder Miteigentümerin am Betriebsvermögen sind oder sich als mithelfende Familien-Arbeitskraft ohne Anteil am Betriebsvermögen im Betrieb engagieren, umfassend über ihre rechtliche Situation sowie über Ansprüche und Konsequenzen im Fall von persönlichen / familiären Konflikten oder unvorhersehbaren äußeren Ereignissen zu beraten.

**Zugang zu Informationen und Beratung:** Die befragten Betriebsleiterinnen hatten nach eigener Einschätzung grundsätzlich Zugang zu allen betrieblich relevanten Informationen, brachten aber auch zum Ausdruck, sich darum teilweise aufwändig kümmern zu müssen. In der Fachberatung fühlten sie sich im Vergleich zu männlichen Kollegen gleichbehandelt, kritisierten allerdings vereinzelt die enge produktionstechnische Themenwahl von Informations- und Beratungsveranstaltungen, die eher auf



die Interessen von Männern zugeschnitten seien. Gerade für „Quereinsteigerinnen“ ohne umfassende landwirtschaftliche Erfahrung sollten auch niederschwelligere Angebote verfügbar sein.

Bedauert wurde, dass bei größeren Entwicklungsvorhaben eine umfassendere Betriebs- und Familienberatung zu kurz käme und dem Thema „Zeitmanagement“, das gerade für Frauen mit hoher Mehrfachbelastung wichtig sei, zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt würde. Im Rahmen der Entwicklungsplanung könnten z.B. für alle im Betrieb mithelfenden Familienmitglieder Zeit- bzw. Auslastungspläne erstellt werden, um zeitliche Ressourcen und mögliche Überlastungen besser abschätzen und auch Risiken (z.B. Krankheit, berufliche Veränderung oder Wegzug von mithelfenden AK) berücksichtigen zu können. Dies sei gerade beim Einstieg in eine zusätzliche Unternehmertätigkeit von großer Bedeutung, deren zeitliche Ansprüche anfangs schwer kalkulierbar seien. Insofern kam auch der Wunsch nach einer umfassenderen Organisationsberatung zum Ausdruck, um die unternehmerische Entwicklung nicht nur wirtschaftlich und ökologisch, sondern auch sozial nachhaltig gestalten zu können.

Weiterhin sollte die zeitliche Terminierung mancher Veranstaltungen überdacht werden, um Frauen mit familiären Verpflichtungen nicht unbeabsichtigt von einer Teilnahme auszuschließen. Aus diesem Grund regten jüngere Betriebsleiterinnen an, auch die Formate mancher Informationsveranstaltungen zu überdenken und die Möglichkeiten digitaler Kommunikationsformen umfassender zu nutzen.

**Anpassung von Förderangeboten:** Der Wunsch nach neuen bzw. enger auf den Bedarf von Betriebsleiterinnen zugeschnittenen Förderprogrammen wurde nicht geäußert. Deutliche Kritik traf jedoch den als zu hoch empfundenen bürokratischen Aufwand für die Beantragung und Abwicklung von Förderangeboten. Vereinzelt wurde angedeutet, Fördermöglichkeiten wegen des als unverhältnismäßig eingeschätzten Aufwands nicht in Anspruch genommen zu haben.

Aus inhaltlicher Sicht wurden keine Hemmnisse oder Probleme angesprochen, die speziell Frauen eine Teilnahme am AFP erschweren würden. Die Investitionsförderung sei „für Frauen genau so attraktiv wie für Männer“, was vor allem für jüngere Betriebsleiterinnen gelte. Allerdings kam in den Befragungen zum Ausdruck, dass Betriebsleiterinnen größere Investitionen im landwirtschaftlichen Betrieb tendenziell kritischer hinterfragen und auch Alternativen dazu in Betracht ziehen, die eventuell zum Einstieg in eine selbständige Erwerbstätigkeit führen könnten. Immerhin gehen die Impulse zur Diversifizierung der betrieblichen Tätigkeit in der Mehrzahl der Fälle von Frauen aus.

Handlungsbedarf wurde deshalb eher in Richtung einer umfassenderen Kommunikation denkbarer Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten und der besseren Verknüpfung von Angeboten geäußert. Die fachliche Spezialisierung vieler Berater/innen könne dazu führen, dass zu einseitig beraten werde. Eine umfassendere Entwicklungs- und Organisationsberatung (s.o.) unter Einbeziehung aller Familienmitglieder und Berücksichtigung möglicher Risiken sollte deshalb einer konkreten Investitionsplanung vorausgehen.

In den Befragungen kam das Interesse vieler Betriebsleiterinnen an einer weiteren selbständigen Tätigkeit neben der Landwirtschaft deutlich zum Ausdruck. Dabei standen Einkommensüberlegungen nicht zwingend im Vordergrund. Vielmehr wurde die Diversifizierung als Chance gesehen, über landwirtschaftliche Tätigkeiten hinausgehende persönliche Kompetenzen und Interessen zur Geltung bringen und dadurch Anerkennung am Markt bzw. (neue) Kunden gewinnen zu können. Der Aufbau einer neuen Unternehmertätigkeit in Ergänzung zur Landwirtschaft könne im Einzelfall mehr zeitliche und finanzielle Flexibilität bieten als die Konzentration allein auf den landwirtschaftlichen Betrieb.



Die Diversifizierungsförderung biete die Möglichkeit, in Verbindung mit der Landwirtschaft neue Unternehmensbereiche aufzubauen. Angesichts der starken Konzentration der Förderfälle auf nur wenige Förderbereiche (insbes. GaB, Direktvermarktung, Hofläden) sollte eine gezielte Öffnung des Förderspektrums jedoch diskutiert werden. Dies dürfte auch eine breitere regionale Verteilung der Fördermittel begünstigen.

Zugleich wurde gewünscht, zur besseren Vorbereitung eigener Entwicklungsschritte umfassend über alle Programme informiert zu werden, die den Aufbau einer selbständigen Tätigkeit unterstützen könnten. Das betrifft Qualifizierungsangebote ebenso wie finanzielle Hilfen für Start-ups durch die regionale Wirtschaftsförderung bei der Landkreisverwaltung, Angebote des Wirtschafts- und Sozialministeriums, der Handwerks- und Handelskammern usw. Als erster Schritt wurde eine breite Auflistung solcher Angebote in einer Art „Förderfibel“ gefordert, die neben einer Beschreibung der Förderhilfen die spezifischen Fördervoraussetzungen aufführt und Ansprechpartner benennt, die für eine Beratung bzw. Kontaktvermittlung genutzt werden könnten. In einem zweiten Schritt sollte geprüft werden, in welcher Weise solche Hilfen miteinander kombiniert und auch Beratungsangebote von Fachleuten außerhalb der Landwirtschaftsverwaltung genutzt werden könnten. Dies wurde vor allem für solche Vorhaben verlangt, die keine enge Verbindung zur Landwirtschaft aufweisen, etwa im Tourismus-, Pflege- und Betreuungsbereich.

**Regionale Hilfen zur Förderung von Unternehmerinnen auf dem Land:** Auch die Möglichkeit der Kontaktaufnahme mit „jungen“ Unternehmerinnen, die außerhalb der Landwirtschaft eine neue selbständige Erwerbstätigkeit im ländlichen Raum aufgebaut haben, sollten umfassender genutzt werden. Der Blick „über den Tellerrand der Landwirtschaft hinaus“ und der Austausch über grundlegende Fragen der Existenzgründung seien wichtig für die Umsetzung und Bewertung der eigenen Geschäftsidee. In diesem Zusammenhang wurden die vereinzelt bereits angebotenen „Unternehmerinnen-Frühstücke“ angesprochen, die allen Unternehmerinnen einer Region offenständen. Hier werden Themen von gemeinsamer Relevanz angesprochen und neue Netzwerke können über Branchengrenzen hinweg geknüpft werden. Der Aufbau solcher Netzwerke sollte systematisch unterstützt werden. Die Organisation könnten z.B. die regionale Wirtschaftsförderung, Kammern oder die Regionalmanagements auf Landkreisebene übernehmen.

Von einem Teil der Befragten wurde die derzeitige Verknüpfung förderfähiger Diversifizierungsvorhaben mit einem landwirtschaftlichen Betrieb hinterfragt. Deshalb wäre eine Reihe von Geschäftsideen nicht umsetzbar, die z.B. weichenden Erbinnen oder auch Frauen ohne direkte Verbindung zu einem landwirtschaftlichen Betrieb eine selbständige Existenz bieten und zugleich die Attraktivität der lokalen Lebensverhältnisse erhöhen könnten. Es sei deshalb zu diskutieren, wie der Förderrahmen des Europäischen ELER-Programms durch Ausbau des bayerischen DIV-Programms und eine engere Verbindung mit weiteren Fördermöglichkeiten zu einem erweiterten Programm zur Förderung neuer Unternehmertätigkeiten auf dem Land ausgeweitet werden könnte.

In dem Zusammenhang wurde gefordert, innovative Geschäftsideen von jungen Menschen intensiver und über sektorale Verwaltungsgrenzen hinweg zu unterstützen, auch mit Verweis auf entsprechende Förderangebote in anderen Ländern (z.B. „Innovative Maßnahmen für Frauen“ in Baden-Württemberg). Gerade auf dem Land sei es wichtig, ein kreatives Umfeld zu schaffen, in dem Ideen „freier Lauf“ gelassen werden könne. Unter der Voraussetzung, dass ein tragfähiger Businessplan vorgelegt wird, sollte in Ergänzung zu etablierten Fördermaßnahmen ein „Kleinprojekte-Fonds“ eingerichtet werden, aus dem ohne hohe bürokratische Hürden Mittel zum Anschub neuer Projekte vergeben werden könnten – z.B. durch regionale (statt sektoral aufgestellte) Verwaltungsstellen.

Auf breite Zustimmung stieß die Forderung, Frauen mit Gründungsabsicht bei der Vorbereitung des Gründungsprozesses branchenübergreifend zu unterstützen. Dabei gehe es nicht nur um die Bereitstellung von Kapitalhilfen („Wagniskapital“), sondern zunächst – bedarfsorientiert – um die Stärkung grundlegender Unternehmerqualifikationen (Kalkulation, Marketing, Personalführung usw.), eine fachliche Begleitung während der Gründungsphase und gegebenenfalls auch eine Betreuung in der Anfangszeit nach dem Einstieg in eine neue Unternehmertätigkeit. Die Bereitstellung fachlich versierter Beratern, wie sie in der regionalen Wirtschaftsförderung zur Unterstützung von Start ups eingesetzt werden (Existenzgründungsberater auf Landkreis- und Kammerebene, Aktiv-Senioren), wäre eine wichtige Hilfestellung, um für auflaufende Gründungs- und Entwicklungsprobleme zügig und kostengünstig eine Lösung erarbeiten zu können. Auch beim Aufbau fachlicher Kontakte sowie thematischer Netzwerke (z.B. Vernetzung aller GaB-Anbieter) könnten solche „Gründungs-Coaches“ Unterstützung leisten.

**Kommunikation:** Beispiele gelungener Gründungen haben einen wichtigen Animationseffekt. Weil nur wenige Frauen in und am Rande der Landwirtschaft als selbständige Unternehmerinnen in Erscheinung treten, ist die Kommunikation erfolgreicher Start-ups sowie die Präsenz von Vorbildern in der Öffentlichkeit von großer Bedeutung. Das gilt zunächst für die Kommunikation nach innen, d.h. in die landwirtschaftlichen Haushalte hinein, um die wirtschaftliche Relevanz ergänzender Unternehmertätigkeiten für das gesamte Unternehmen zu belegen und z.B. Frauen aus der Nachfolgegeneration zur Mitwirkung oder zu einer eigenen Gründungen zu bewegen.

Ebenso wichtig ist die Kommunikation nach außen, in die Gesellschaft hinein, um die Aktivitäten der Unternehmerinnen publik zu machen und das Bewusstsein für die gesellschaftlichen Leistungen von Landwirtschaft und Diversifizierungsvorhaben zu schärfen. Die Vorstellung guter Beispiele in landwirtschaftlichen Wochenblättern und Fachzeitschriften sollte deshalb auf weitere Medien (Tagespresse, Fernsehen, Kurzfilme) ausgeweitet werden. Die Berichterstattung z.B. über landwirtschaftliche „Unternehmerinnen des Jahres“ könnte durch die Vorstellung besonders innovativer oder für die Region wichtiger Gründungsvorhaben ergänzt werden.

**Ausgewählte Empfehlungen:** Die folgende Übersicht zeigt beispielhaft, auf welche Weise die Voraussetzungen für die Gründung und die erfolgreiche Führung von Unternehmen durch Frauen verbessert werden könnten. Aus den Ergebnissen der Studie wurden vier Handlungsfelder abgeleitet und für diese jeweils Maßnahmenvorschläge formuliert. Viele Einzelvorschläge sind eng miteinander verbunden, deshalb auch in unterschiedlichen Kombinationen umsetzbar. Kein Vorschlag erfordert jedoch grundlegende Änderungen von Rahmenbedingungen in der Agrar-/Förderpolitik, Verwaltung, Beratung und Ausbildung.

Detaillierter ausgearbeitet und mit weiteren Vorschlägen z.B. aus der Verwaltung und den Verbänden angereichert, könnte die Übersicht als Grundlage für eine Strategiediskussion mit jenen Gruppen dienen, denen die Förderung unternehmerischer Tätigkeiten von Frauen im ländlichen Raum ein besonderes Anliegen ist.

Handlungsfelder	Aktionsfelder, Handlungsoptionen	Ziele, erwartete Wirkungen
<p><b>Beratung,</b> <b>Qualifizierung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Anpassung der Formate und Inhalte von Informations- und Beratungsangeboten an die (Zeit-) Bedürfnisse von Unternehmerinnen</li> <li>• (Weiter-)Entwicklung modular aufgebauter Qualifizierungsangebote für                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Quereinsteigerinnen“ in die Landwirtschaft</li> <li>- Unternehmerinnen mit fachspezifischem Bedarf (Diversifizierung)</li> </ul> </li> <li>• Organisation regelmäßiger Betriebsbesuche als Teil von Fortbildungsmaßnahmen (best practices, fachlich differenziert)</li> <li>• Erstellung von Beratungsunterlagen zur Quantifizierung des Zeitbedarfs aller in einem Familien-Unternehmen anfallenden Arbeiten (incl. Diversifizierung, Haushalt, Betreuung usw.)</li> <li>• Konsequente Berücksichtigung des Faktors „Zeit“ (Arbeitszeit, Zeitmanagement) in der Beratung</li> <li>• Entwicklung eines praxisorientierten Handbuchs zur selbständigen Planung unternehmerischer Aktivitäten (Diversifizierung) in verschiedenen Formaten; Systematisierung von Erfolgsfaktoren und Risiken</li> <li>• Ausweitung der Existenzgründungsberatung an den AELF - in Kooperation mit der regionalen Wirtschaftsförderung;</li> <li>• Überregionale Einstellung von „Gründungs-Coaches“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung fachlicher und unternehmerischer Kompetenzen, insbesondere für Frauen ohne grundlegende landwirtschaftliche Ausbildung (zielgruppenspezifisch, zeitsparend)</li> <li>• Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen für Betriebsleiterinnen und Gründerinnen</li> <li>• Vermeidung von Arbeitsüberlastungen durch Fehlplanung des Gesamtarbeitszeitbedarfs der Haushaltsmitglieder</li> <li>• Vermeidung von Konflikten zwischen den Zeitansprüchen von Landwirtschaft – Diversifizierung – Haushalt – Ehrenamt</li> <li>• Stärkung der ökonomischen und sozialen Tragfähigkeit der Betriebe / Unternehmensbereiche, Verbesserung betrieblicher Erfolgsdaten</li> <li>• Erleichterung der Betriebsübernahme</li> <li>• Erhöhung der Zahl der Gründerinnen in und am Rande der Landwirtschaft</li> </ul>

Handlungsfelder	Aktionsfelder, Handlungsoptionen	Ziele, erwartete Wirkungen
<b>Information, Förderangebote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellung und laufende Aktualisierung einer Förderfibel mit dem Fokus auf „Unternehmensgründung“ (versch. Formate)</li> <li>• Abgleich / Abstimmung der Förderangebote unterschiedlicher Träger mit ähnlicher Zielrichtung</li> <li>• Ausweitung des Förderrahmens und Begünstigtenkreises im DIV-Programm durch Verzicht auf enge Bindung an einen Landwirtschaftsbetrieb</li> <li>• Einrichtung einer (fachübergreifend besetzten) zentralen Anlaufs-, Informations- und Beratungsstelle auf Bezirksebene, möglichst in Verbindung mit der Einstellung von „Gründungs-Coaches“</li> <li>• Gezielte Schulung von Beratern für die Bedarfe von Start-ups in / am Rande der Landwirtschaft</li> <li>• Förderung der Zusammenarbeit zwischen interessierten Gründerinnen und Regionalmanagements zur besseren Einpassung individueller Pläne in Regionale Entwicklungsprogramme</li> <li>• Bereitstellung von Kapitalhilfen oder Bürgschaften als Ergänzung laufender Förderprogramme zum Anschub kleiner und/oder besonders innovativer Projekte („Kleinprojekte-/ Innovationsfonds“); Mittelvergabe durch regionale Verwaltung auf Basis eines Entwicklungskonzepts</li> <li>• Präsentation erfolgreicher Gründungsbeispiele mit unterschiedlichen Förderstrategien (versch. Formate)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparente und leicht verständliche Darstellung von Förderangeboten, Fördervoraussetzungen und Ansprechpartnern für potenzielle Gründer/innen</li> <li>• Verbesserung der Entscheidungsgrundlagen für potenzielle Gründer/innen (incl. Diversifizierung) durch fachübergreifende Information zu Beratungs- und Förderangeboten aller regional relevanten Stellen</li> <li>• Umfassendere Ausnutzung von regional verfügbaren Förderangeboten, Nutzung von Synergien durch Kombination von Angeboten</li> <li>• Erweiterung des Spektrums unternehmerischer Aktivitäten (Projektvielfalt)</li> <li>• Erleichterter Einstieg in selbständige Erwerbstätigkeit durch Unterstützung innovativer Kleinprojekte</li> <li>• Förderung lokal/regional wichtiger Anstoßprojekte außerhalb laufender Programme</li> <li>• Erhöhung der Zahl von Start-ups im ländlichen Raum</li> <li>• Stärkung der Regionalentwicklung durch Umsetzung bedarfs-/potenzialorientierter DIV-Projekte</li> </ul>

Handlungsfelder	• Aktionsfelder, Handlungsoptionen	• Ziele, erwartete Wirkungen
<b>Binnenkommunikation, Netzwerkbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formale Überarbeitung von Antragsformularen hinsichtlich antragstellender Person und Leitungsfunktionen („Klarstellung“ von Verantwortlichkeiten“ - sofern noch nicht erfolgt)</li> <li>• Anpassung des bayerischen Testbetriebsnetzes, umfassendere Berücksichtigung von Frauen geführter Betriebe</li> <li>• Kontinuierliche Kommunikation von erfolgreichen Beispielen von Gründerinnen bzw. Betriebsleiterinnen</li> <li>• Einrichtung von Frauen-Netzwerken zur Erleichterung von Informations-, Kenntnis- und Erfahrungstransfer zwischen Unternehmerinnen verschiedener Branchen</li> <li>• Systematisches Monitoring und Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung von DIV-Förderfällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparente Darstellung der realen Leitungs-Verhältnisse in landwirtschaftlichen Unternehmen</li> <li>• Belastbare Erfolgsnachweise für frauengeführte Unternehmertätigkeiten (Diversifizierung, Landwirtschaft)</li> <li>• Erleichterung unternehmerischer Entscheidungen durch organisierten Erfahrungsaustausch über Branchengrenzen hinweg</li> <li>• Ermutigung von Frauen zur Übernahme von Leitungsfunktionen/ unternehmerischen Aktivitäten, Erleichterung der Betriebsübernahme durch weibliche Nachfolger</li> <li>• Kommunikation von weiblichen Vorbildern</li> <li>• Steigende Präsenz von Frauen in repräsentativen Ämtern</li> </ul>
<b>Außenkommunikation, Imagebildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortlaufende Ausarbeitung belastbarer Ergebnisse von Frauen-geführten Betrieben: Entwicklung von Landwirtschaft und weiterer Unternehmerinnen-Tätigkeit, ökonomische und soziale Bewertung der unternehmerischen Tätigkeit</li> <li>• Erweiterung des Spektrums unternehmerischer Tätigkeiten am Rande der Landwirtschaft / im ländlichen Raum</li> <li>• Durchführung von Wettbewerben für Unternehmerinnen</li> <li>• Vergabe von Innovationspreisen für besonders gelungene / an den lokalen Bedarf angepasste Angebote / Leistungen</li> <li>• „Story telling“ über erfolgreiche DIV-Vorhaben von Frauen (bspw. Erstellung eines Imagefilms für Social Media, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transparente Vermittlung unternehmerischer Leistungen von Frauen für Bevölkerung und ländliche Regionen</li> <li>• Sichtbarmachung gesellschaftlicher Funktionen der Landwirtschaft (ökonomische, ökologische und soziale Leistungen)</li> <li>• Gewinnung von Partnern um Aufbau von Wertschöpfungsketten (Nahrungsmittel, Tourismus, ...)</li> <li>• Festigung der gesellschaftlichen Akzeptanz von Landwirtschaft und Diversifizierung</li> <li>• Nachweis der Leistungen von DIV-Aktivitäten für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung (lokal und regional)</li> </ul>

## 8 Quellenverzeichnis

Bayerisches Landesamt für Statistik (2000): Die Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Betriebe in Bayern, Ergebnisse der Agrarberichterstattung 1999, München.

Bayerisches Landesamt für Statistik (2006): Arbeitsverhältnisse in ausgewählten Betriebsformen der landwirtschaftlichen Betriebe in Bayern 2003, München, [https://www.destatis.de/GPStatistik/-servlets/MCRFileNodeServlet/BYHeft\\_derivate\\_00000988/C4600C%20200301.pdf;jsessionid=-B803E1BBBB957E41F42DFB02E0B1EA3C](https://www.destatis.de/GPStatistik/-servlets/MCRFileNodeServlet/BYHeft_derivate_00000988/C4600C%20200301.pdf;jsessionid=-B803E1BBBB957E41F42DFB02E0B1EA3C) (Abrufdatum: 11.10.2019).

Bayerisches Landesamt für Statistik (2019): Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Bevölkerung nach Familienstand und Altersgruppen (12411-011s), <https://www.statistikdaten.bayern.de/genesis/online/data?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1578411047047&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=12411-011s&auswahltext=&nummer=3&variable=3&name=DLAND&werteabruf=Werteabruf> (Abrufdatum: 07.01.2020).

Bayerische Vermessungsverwaltung (2018): Verwaltungsgebiete, <https://opendata.bayern.de/-detailansicht/datensatz/verwaltungsgebiete;jsessionid=7EBC1652540EDE18F6CB092E811527B2?0> (Abrufdatum: 09.07.2019)

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2018): Pressemitteilung Nr. 195 vom 30.11.18, <https://www.bmel.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/2018/195-Hofabgabe.html> (Abrufdatum: 03.12.2019)

DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung (2018): Frauen in Teilzeit – Lebensqualität oder Teilzeitfalle, <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/news/frauen-in-teilzeit.pdf> (Abrufdatum: 02.10.2019)

Hirschfeld, Alexander; Mütze, Janina und Gilde, Jannis (2019): Female Founders Monitor, [https://deutscherstartupmonitor.de/fileadmin/ffm/ffm\\_2019/studie\\_ffm\\_2019.pdf](https://deutscherstartupmonitor.de/fileadmin/ffm/ffm_2019/studie_ffm_2019.pdf) (Abrufdatum: 03.12.2019).

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2017): IAB Kurzbericht 18/2017 – Große Betriebe haben im Wettbewerb um Fachkräfte oft die Nase vorn, <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1817.pdf> (Abrufdatum: 02.10.2019)

International Labour Organization (2019): Geschlechtsspezifische Unterschiede am Arbeitsplatz halten sich hartnäckig – aber Lösungen sind deutlich, [https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS\\_675240/lang--de/index.htm](https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_675240/lang--de/index.htm) (Abrufdatum: 15.5.2019)

KfW Research (2019a): Frauen stellen mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Mittelstand, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2019/Fokus-Nr.-263-August-2019-Frauen-im-Mittelstand.pdf> (Abrufdatum: 02.10.2019=).

KfW Research (2019b): KfW-Gründungsmonitor 2019, <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Grundungsmonitor-2019.pdf> (Abrufdatum: 07.05.2019)

Kuhlmann, H. (2016): Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen, Rheinischer Landfrauenverband e.V. (Hg.), [https://www.rheinische-landfrauen.de/fileadmin/user\\_upload/Landesverband-/Aktuelles/Download\\_BBF\\_2016\\_kpl.pdf](https://www.rheinische-landfrauen.de/fileadmin/user_upload/Landesverband-/Aktuelles/Download_BBF_2016_kpl.pdf) (Abrufdatum: 02.10.2019)

Kuhlmann, H. (2017): Balanceakt Bäuerin - Familie - Betrieb - Beruf – Ehrenamt in: Fahning, Grossenbacher et al. 04. - 06.04.2017 – Frauen bewegen Landwirtschaft, Göttingen.

Metzger, Georg (2017): Gründen mit Kindern: Mompreneurs bringen Familie und Beruf unter einen Hut, KfW Research, Fokus Volkswirtschaft, 184, S. 1-6.

Oedl-Wieser, T. (2013): "Ich bin Betriebsleiterin! Bin ich das?" - Identitätsbildung bei landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich in: Bäschlin, Contzen et al. (Hg.) 2013 – Frauen in der Landwirtschaft, Bern.

Oedl-Wieser, T. (2017): Plötzlich Betriebsleiterin! Identitätskonstruktionen von Frauen auf bäuerlichen Familienbetrieben in: Fahning, Grossenbacher et al. 04. - 06.04.2017 – Frauen bewegen Landwirtschaft, Göttingen.

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. (2018): Global Entrepreneurship Monitor - Unternehmensgründungen im weltweiten Vergleich, Länderbericht Deutschland 2017/18, [https://www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie-/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM\\_2017/gem2017.pdf](https://www.wigeo.uni-hannover.de/fileadmin/wigeo/Geographie-/Forschung/Wirtschaftsgeographie/Forschungsprojekte/laufende/GEM_2017/gem2017.pdf) (Abrufdatum: 02.10.2019)

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- Band I: Ergebnisse, [https://mlr.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mlr/intern/dateien/PDFs/Landwirtschaft-/2019\\_02\\_Forschungsbericht\\_Frauen\\_in\\_der\\_Landwirtschaft\\_Band\\_I\\_und\\_II.pdf](https://mlr.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mlr/intern/dateien/PDFs/Landwirtschaft-/2019_02_Forschungsbericht_Frauen_in_der_Landwirtschaft_Band_I_und_II.pdf)

Siller, M. (2013): Geschlechterrollen auf dem Hof in: Bäschlin, Contzen et al. (Hg.) 2013 – Frauen in der Landwirtschaft, Bern.

Statista (2019): Anteil der Gründer an der Erwerbsbevölkerung (Gründerquote) in Deutschland von 2000 bis 2018, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/183866/umfrage/entwicklung-der-gruendungsquoten-in-deutschland/> (Abrufdatum: 08.10.2019)

Statistisches Bundesamt (2006): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Fachserie 3, Reihe 2.1.7, Arbeitskräfte Agrarstrukturerhebung 2005, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_-00004177/2030218059004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_-00004177/2030218059004.pdf) (Abrufdatum: 14.10.2019)

Statistisches Bundesamt (2011): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Fachserie 3, Heft 2, Arbeitskräfte Landwirtschaftszählung 2010, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publicationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2032802109004.pdf;jsessionid=604A271B920DC24DB9C4F758-79F3D802.internet711?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publicationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2032802109004.pdf;jsessionid=604A271B920DC24DB9C4F758-79F3D802.internet711?__blob=publicationFile) (Abrufdatum: 09.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2014): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Fachserie 3, Reihe 2.1.8., Arbeitskräfte Agrarstrukturerhebung 2013, Wiesbaden,



[https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00013439/2030218139004.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00013439/2030218139004.pdf) (Abrufdatum: 02.12.2019)

Statistisches Bundesamt (2015): Zeitverwendungserhebung 2012/2013, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/aktivitaeten-geschlecht-zve.html;jsessionid=28F42A8F70331A8E8707ECAD2495BDD4.internet732> (Abrufdatum: 07.01.2020)

Statistisches Bundesamt (2017): Land- und Forstwirtschaft, Fischerei. Fachserie 3, Reihe 2.1.8., Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter / Geschäftsführer Agrarstrukturerhebung 2016, Wiesbaden, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218169004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Publikationen/Downloads-Landwirtschaftliche-Betriebe/arbeitskraefte-2030218169004.pdf?__blob=publicationFile) (Abrufdatum: 09.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2018): Bevölkerungsstand, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/_inhalt.html) (Abrufdatum: 02.10.2019)

Statistisches Bundesamt (2019a): Abhängig Erwerbstätige nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht (12211-0011), <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=12211-0011&levelindex=0&levelid=1571742562820> (abgerufen am 15.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2019b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Berufsabschluss (13111-0002), <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=13111-0002&levelindex=0&levelid=1571742690186> (abgerufen am 15.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2019c): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Geschlecht, Beschäftigungsumfang, Wirtschaftsabschnitte (13111-0004), <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=13111-0004&levelindex=0&levelid=1571745832578> (abgerufen am 15.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2019d): Selbstständige nach Beschäftigtenzahl und Geschlecht (12211-0012), <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=previous&levelindex=2&step=1&titel=Tabellenaufbau&levelid=1571743023435&levelid=1571742863962> (abgerufen am 15.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2019e): Erwerbstätigenquoten der 15- bis unter 65-Jährigen (12211-0608), <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=12211-0608&levelindex=0&levelid=1571745390105> (abgerufen am 15.05.2019)

Statistisches Bundesamt (2019f): Qualität der Arbeit – Frauen in Führungspositionen, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html> (Abrufdatum: 02.10.2019)

Statistisches Bundesamt (2019g): Arbeitskräfte (Rep. ASE): Arbeitskräftegruppen, Geschlecht, Rechtsform, Größenklasse der landwirtschaftlich genutzten Fläche (41122-0002), <https://www->



[genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=41122-0002&levelindex=0&levelid=1571753375259](https://genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=41122-0002&levelindex=0&levelid=1571753375259), Abrufdatum: 14.10.2019.

Weinberger-Miller, P. (2013): Es gibt ihn noch, den Familienbetrieb - Situationen und Perspektiven bäuerlicher Familienbetriebe Bayern in: Bäschlin, Contzen et al. (Hg.) 2013 – Frauen in der Landwirtschaft, Bern.