InitiativA2

Initiativantrag

KLJB Bundesversammlung/Bundesausschuss

Initiator*innen: Dirk Buddenbrock (KLJB Nordrhein-Westfalen)

Titel: **Alternative zu 8.2: Nicht nur mitarbeiten, sondern Verantwortung tragen – Teilhabe und soziale Absicherung in der Landwirtschaft stärken**

Antragstext

Frauen tragen in vielfältigen Rollen wesentlich zum Erfolg landwirtschaftlicher Betriebe und zum Leben in Ländlichen Räumen bei. Sie sind Betriebsleiterinnen, Hofnachfolgerinnen, Unternehmerinnen, Arbeitnehmerinnen und mitarbeitende Familienangehörige und übernehmen Verantwortung etwa in Tierhaltung, Pflanzenbau, Buchhaltung, Finanzen, Personalführung, Vermarktung und eigenständigen Betriebszweigen.

Die Landwirtschaft befindet sich seit Jahrzehnten in einem gesellschaftlichen und strukturellen Wandel. Traditionelle Rollenverteilungen bestehen weiterhin, gleichzeitig werden Betriebe heute in sehr unterschiedlichen Familien-, Eigentums- und Unternehmensmodellen geführt.

Frauen sind bei der formalen Betriebsleitung weiterhin deutlich seltener vertreten als Männer. Im Jahr 2023 waren 11,3 Prozent der Betriebsleitungen in Deutschland weiblich.[1] Diese statistische Zuordnung darf jedoch nicht mit der tatsächlichen Verteilung von Verantwortung und Entscheidungskompetenz gleichgesetzt werden. Untersuchungen zeigen, dass insbesondere Familienbetriebe häufig gemeinschaftlich geführt werden und Frauen häufiger an betrieblichen Entscheidungen beteiligt sind oder eigenständige Leitungsverantwortung

übernehmen, als dies die formale Betriebsleitungsstatistik erkennen lässt.[2]

Auch die bundesweite Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“ weist auf eine solche Differenz zwischen formaler Stellung und tatsächlicher Verantwortung hin. Ihre quantitativen Ergebnisse sind jedoch nicht repräsentativ für alle Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Die Befragung beruht auf einer Verfügbarkeitsstichprobe; insbesondere kleinere Betriebe waren deutlich unterrepräsentiert.[3] Dies ist relevant, da rund zwei Drittel der landwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland weniger als 50 Hektar bewirtschaften und sich die Betriebsstrukturen regional erheblich unterscheiden.[4]

Gleichzeitig bestehen weiterhin Unterschiede bei Eigentum, formaler Betriebsleitung und Hofnachfolge. Im Jahr 2020 waren 17,8 Prozent der vorgesehenen Hofnachfolgenden in Einzelunternehmen weiblich. Gegenüber 2010 ist dieser Anteil um vier Prozentpunkte gestiegen. Auch hier bestehen deutliche regionale Unterschiede.[5] Die Daten zeigen damit sowohl fortbestehende Unterschiede als auch einen langfristigen Wandel.

Aus Sicht der KLJB muss deshalb insbesondere die Frage in den Mittelpunkt rücken, ob Menschen, die dauerhaft Verantwortung und Arbeit in einen landwirtschaftlichen Betrieb einbringen, angemessen beteiligt sowie rechtlich, wirtschaftlich und sozial abgesichert sind.

Gerade in landwirtschaftlichen Familienbetrieben können tatsächliche Verantwortung, Eigentum und soziale Absicherung auseinanderfallen. Wer über Jahre oder Jahrzehnte im Betrieb mitarbeitet oder unternehmerische Verantwortung übernimmt, ohne eigenes Betriebsvermögen, eine vertraglich abgesicherte Beteiligung oder ausreichende eigenständige Vorsorge aufzubauen, kann insbesondere im Alter sowie bei Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Pflegebedürftigkeit, Trennung, Scheidung oder Tod erheblichen wirtschaftlichen Risiken ausgesetzt sein.[6]

Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft bedeutet für die KLJB deshalb, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht Verantwortung übernehmen, Betriebe führen, Eigentum erwerben und ihre beruflichen und persönlichen Lebensentwürfe verwirklichen können.

Die KLJB fordert daher:

1. Tatsächliche Verantwortung besser sichtbar machen

Agrarstatistik, Forschung und landwirtschaftliche Verwaltung sollen neben der formalen Betriebsleitung stärker berücksichtigen, wie Verantwortung in landwirtschaftlichen Unternehmen tatsächlich verteilt ist. Gemeinschaftliche Betriebsführung, Mitunternehmerschaft und Verantwortung für eigenständige Betriebszweige sollen, soweit sinnvoll und mit vertretbarem Aufwand möglich, besser erfasst werden.

Dabei muss transparent zwischen amtlichen Statistiken, repräsentativen Erhebungen, nicht repräsentativen Befragungen und qualitativen Untersuchungen unterschieden werden. Einzelne statistische Kennzahlen dürfen nicht unmittelbar mit den tatsächlichen innerbetrieblichen Entscheidungsstrukturen gleichgesetzt werden.

2. Eigenständige soziale, rechtliche und finanzielle Absicherung stärken

Menschen, die dauerhaft auf einem landwirtschaftlichen Betrieb mitarbeiten oder unternehmerische Verantwortung übernehmen, müssen über die Folgen ihrer rechtlichen Stellung und Möglichkeiten einer eigenständigen Absicherung informiert sein.

Landwirtschaftliche Familien sollen deshalb frühzeitig Zugang zu unabhängiger Beratung erhalten. Dazu gehören insbesondere:

- Eigentums- und Beteiligungsverhältnisse,
- Gesellschaftsformen und Mitunternehmerschaft,
- sozialversicherungsrechtliche Stellung und Altersvorsorge,
- Ehe- und Partnerschaftsverträge,
- testamentarische Regelungen und Erbrecht,
- Haftungsfragen sowie
- die Absicherung bei Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Pflegebedürftigkeit, Trennung, Scheidung und Tod.

Ziel ist nicht die Vorgabe eines bestimmten Familien- oder Unternehmensmodells. Familien sollen vielmehr in die Lage versetzt werden, informierte Entscheidungen

zu treffen und tatsächlich übernommene Verantwortung angemessen rechtlich und wirtschaftlich abzubilden.

3. Hofnachfolge unabhängig vom Geschlecht ermöglichen

Für die Hofnachfolge sollen Interesse, Qualifikation, persönliche Eignung und ein tragfähiges Zukunftskonzept ausschlaggebend sein – nicht traditionelle Vorstellungen darüber, ob ein Sohn oder eine Tochter einen Betrieb übernehmen sollte.

Die Entwicklung der vergangenen Jahre zeigt einen steigenden Anteil weiblicher Hofnachfolgen, zugleich bestehen weiterhin regionale Unterschiede und tradierte Übergabemuster.[5] Mögliche Hofnachfolgerinnen und Hofnachfolger sollen deshalb frühzeitig und gleichermaßen in die Zukunftsplanung einbezogen werden.

4. Unterschiedliche Formen landwirtschaftlichen Unternehmertums anerkennen

Landwirtschaftliche Betriebe reichen heute vom klassischen Einzelunternehmen über gemeinschaftlich geführte Familienbetriebe und Personengesellschaften bis zu Kapitalgesellschaften, Kooperationen und Betrieben mit verschiedenen eigenständigen Betriebszweigen.

Dabei übernehmen Frauen und Männer unterschiedliche Aufgaben und Verantwortungsbereiche. Tätigkeiten etwa in Buchhaltung, Finanzen, Personal, Direktvermarktung, Tourismus oder anderen diversifizierten Betriebszweigen dürfen nicht als bloße Unterstützung des „eigentlichen“ landwirtschaftlichen Betriebs verstanden werden, wenn damit eigenständige unternehmerische Verantwortung verbunden ist.

5. Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und landwirtschaftlicher Erwerbsarbeit verbessern

Tierhaltung, saisonale Arbeitsspitzen und die häufig enge Verbindung von Wohn- und Arbeitsort stellen landwirtschaftliche Familien vor besondere Herausforderungen.

Deshalb braucht es insbesondere in Ländlichen Räumen erreichbare Kinderbetreuung, Pflegeangebote sowie funktionierende Betriebs- und Haushaltshilfen. Gleichzeitig sollen Rahmenbedingungen eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs-, Betriebs-, Familien- und Sorgearbeit ermöglichen.

6. Gleiche Chancen bei beruflicher Entwicklung und unternehmerischer Verantwortung gewährleisten

Landwirtschaftliche Ausbildung, Beratung, Weiterbildung, Förderangebote und Netzwerke müssen allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht offenstehen.

Frauen und Männer, die einen Betrieb übernehmen, einen eigenen Betrieb gründen oder einen eigenständigen Betriebszweig aufbauen wollen, müssen gleichermaßen Zugang zu Informationen, Finanzierungsmöglichkeiten und Beratungsangeboten erhalten.

Die KLJB wird diese Themen auch über das Internationale Jahr der Landwirtin 2026 hinaus in ihrer agrarpolitischen Arbeit aufgreifen. Ziel ist es, tatsächliche Verantwortung sichtbar zu machen, eigenständige soziale Absicherung zu stärken und allen Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht faire Möglichkeiten zur Übernahme landwirtschaftlicher Betriebe und unternehmerischer Verantwortung zu eröffnen.

Fußnoten:

[1] **Formale Betriebsleitung**

Nach der Agrarstrukturerhebung 2023 waren 28.700 von rund 255.000 Betriebsleitungen in Deutschland weiblich, entsprechend 11,3 Prozent. Die statistische Funktion „Betriebsleitung“ bildet nicht zwingend die gesamte tatsächliche Entscheidungsverteilung innerhalb eines Betriebs ab.

Quelle: BMLEH, „Weibliche Betriebsleitung in der Landwirtschaft“: https://bmel-statistik.de/landwirtschaft/gleichstellung-in-der-landwirtschaft/betriebsleitung

[2] **Tatsächliche Entscheidungs- und Leitungsstrukturen**

Eine Untersuchung im Auftrag des Bayerischen Landwirtschaftsministeriums zeigt, dass Frauen häufiger an betrieblichen Entscheidungen beteiligt sind und Leitungsverantwortung übernehmen, als dies in Agrarstatistik und Förderdateien sichtbar wird. Formale und tatsächliche Betriebsleitung können dabei voneinander abweichen.

Quelle: „Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum“: https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehm

- erinnen_endbericht.pdf

Ergänzend gaben in der Bayerischen Bäuerinnenstudie 2019 50 Prozent der Befragten an, den Betrieb gemeinsam mit ihrem Partner zu leiten. Die Studie ist regional und nicht bundesweit repräsentativ.
https://www.msl.mgt.tum.de/mcr/forschung/baeuerinnenstudie-2019/

[3] Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“

Die bundesweite Onlinebefragung mit 7.345 Teilnehmerinnen beruht auf einer Verfügbarkeitsstichprobe, also einer freiwilligen und nicht zufällig ausgewählten Stichprobe, und ist daher nicht repräsentativ. Kleinere Betriebe waren deutlich unterrepräsentiert: Betriebe bis 50 ha machten in der Landwirtschaftszählung 2020 68,4 Prozent aus, unter den Befragten mit Größenangabe jedoch nur 31,1 Prozent.

Quelle: Davier et al. (2023), Thünen Working Paper 207:
https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn065997.pdf

[4] Betriebsgrößen und regionale Unterschiede

Nach der Agrarstrukturerhebung 2023 bewirtschafteten rund 169.500 von 251.100 Betrieben mit ausgewiesener landwirtschaftlich genutzter Fläche weniger als 50 ha, entsprechend rund 67,5 Prozent. Zugleich bestehen erhebliche regionale Unterschiede bei Betriebsgrößen und Unternehmensstrukturen.

Quellen: Statistisches Bundesamt:
https://genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/411%2A/table/41141-0002
https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Landwirtschaft-Forstwirtschaft-Fischerei/Landwirtschaftliche-Betriebe/Tabellen/oekologischer-landbau-bundeslaender.html

[5] Hofnachfolge

2020 waren 17,8 Prozent der vorgesehenen Hofnachfolgenden in landwirtschaftlichen Einzelunternehmen weiblich. Gegenüber 2010 stieg der Anteil um rund vier Prozentpunkte; zugleich bestehen deutliche regionale Unterschiede.

Quelle: BMLEH, „Hofnachfolge“:
https://bmel-statistik.de/landwirtschaft/gleichstellung-in-der-

landwirtschaft/hofnachfolge

[6] Soziale und wirtschaftliche Absicherung

Mehrere Untersuchungen weisen auf Risiken bei Altersvorsorge sowie bei der finanziellen Absicherung im Fall von Trennung, Scheidung oder Tod hin. In der Bayerischen Bäuerinnenstudie 2019 sahen sich beispielsweise 35 Prozent der Befragten für den Fall einer Trennung finanziell nicht ausreichend abgesichert.

Quellen:

Davier et al. (2023), Thünen Working Paper 207:
https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn065997.pdf

Bayerische Bäuerinnenstudie 2019:
https://www.msl.mgt.tum.de/mcr/forschung/baeuerinnenstudie-2019/

Begründung

Die Situation von Frauen in der Landwirtschaft lässt sich nicht anhand einer einzelnen statistischen Kennzahl beschreiben.

Amtliche Daten zeigen eindeutig, dass Frauen bei formaler Betriebsleitung und Hofnachfolge weiterhin deutlich seltener vertreten sind. Gleichzeitig bildet die statistische Kategorie „Betriebsleitung“ insbesondere in Familienunternehmen nicht zwingend ab, wer tatsächlich unternehmerische Entscheidungen trifft oder einzelne Betriebsbereiche verantwortet.

Mehrere Untersuchungen weisen darauf hin, dass Frauen wesentlich häufiger in Entscheidungsprozesse und Leitungsaufgaben eingebunden sind, als es der Anteil formal weiblicher Betriebsleitungen vermuten lässt. Gleichzeitig zeigen diese Untersuchungen, dass auch die umgekehrte Situation vorkommen kann: Eine Person kann formal als Betriebsleitung geführt werden, ohne sämtliche tatsächlichen Leitungsentscheidungen zu treffen.[2]

Die vom Bundesverband bereits herangezogene Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“ liefert hierzu wichtige Erkenntnisse, ihre quantitative Befragung ist jedoch nicht repräsentativ. Es handelt sich um eine Verfügbarkeitsstichprobe, bei der die Teilnehmerinnen nicht zufällig aus der gesamten Grundgesamtheit ausgewählt wurden. Zudem waren kleinere Betriebe deutlich unterrepräsentiert.[3] Gerade vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Betriebsgrößen und Agrarstrukturen in Deutschland sollten ihre Prozentwerte deshalb nicht unmittelbar auf alle Frauen in der deutschen Landwirtschaft übertragen werden.

Die vorhandenen Daten sprechen insgesamt weder dafür, fortbestehende Unterschiede zu ignorieren, noch dafür, aus formalen Betriebsleitungszahlen unmittelbar auf die tatsächliche innerbetriebliche Aufgaben- und Entscheidungsverteilung zu schließen.

Besonderer Handlungsbedarf besteht bei der sozialen und wirtschaftlichen Absicherung. Tatsächliche Mitarbeit und Verantwortung führen nicht automatisch zu Eigentumsrechten, eigenen Rentenansprüchen oder einer ausreichenden Absicherung bei Alter, Krankheit, Trennung, Scheidung oder Tod. Verschiedene Untersuchungen weisen unabhängig voneinander auf entsprechende Risiken hin.[6]

Aus Sicht der KLJB sollte deshalb nicht allein entscheidend sein, welches Geschlecht formal als Betriebsleitung eingetragen ist. Entscheidend ist, ob Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht Verantwortung übernehmen können und ob diese Verantwortung mit angemessener Beteiligung sowie rechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Absicherung einhergeht.