



Frauen als Unternehmerinnen im ländlichen Raum – Fallstudie zu Relevanz, Entscheidungsverhalten, Beteiligung an Förderprogrammen

Kontext

Im Rahmen der Bewertung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Bayern 2014 - 2020 (EPLR Bayern 2020) wurde deutlich, dass sowohl das Agrarinvestitionsförderprogramm (AFP) als auch die Diversifizierungsförderung (DIV) kaum von Betriebsleiterinnen in Anspruch genommen werden. Deshalb wurde in einer Fallstudie als Teil der laufenden Bewertung die Rolle von Frauen in der (bayerischen) Landwirtschaft intensiver untersucht, um die Frage beantworten zu können, ob das in der ELER-VO gesetzte Querschnittsziel der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Förderpraxis Beachtung findet oder Frauen möglicherweise von investiven Förderangeboten ausgeschlossen werden.

Herangehensweise und Datengrundlagen

Die Studie basiert auf folgenden Bausteinen:

- Eine Sekundärdatenanalyse gibt zunächst einen Einblick in den Umfang der Beschäftigung von Frauen als selbständige Unternehmerinnen, abhängig Beschäftigte und mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft.
- Eine Auswertung von Buchführungsdaten aus dem bayerischen Testbetriebsnetz dient dazu, Unterschiede in der strukturellen und ökonomischen Entwicklung von Betrieben unter weiblicher bzw. männlicher Leitung zu identifizieren.
- Die Auswertung der bayerischen Förderdatei für den Zeitraum von 2007 bis 2017 zeigt die Verteilung der AFP- und DIV-Förderfälle nach männlichen und weiblichen Antragstellenden, außerdem die mit der Förderung verbundenen Zielsetzungen (betriebliches Wachstum, Rationalisierung, Diversifizierung, ...). Angesichts der zahlenmäßig sehr ungleichen Verteilung zwischen männer- und frauengeführten Betrieben wurde der Gruppe der von Frauen geführten Betriebe nach einem Propensity Score Matching (PSM) eine gleich große Auswahl von männergeführten Förderbetrieben gegenübergestellt, um Fehleinschätzungen einzugrenzen. Dabei wurde darauf geachtet, dass die Betriebe beider Gruppen hinsichtlich ihrer regionalen Lage und Struktur (Größe, Produktionsrichtung usw.) weitgehend vergleichbar sind.

Im Rahmen einer Primärdatenanalyse wurden 2019 insgesamt 36 Interviews (telefonisch und vor Ort) mit Betriebsleiterinnen geführt. Davon hatten 25 Frauen zwischen 2007 und 2017 Investitionshilfen in Anspruch genommen, weitere 11 dagegen weder eine AFP- noch eine DIV-Förderung

erhalten. Die Gegenüberstellung von geförderten und nicht-geförderten Betriebsleiterinnen soll mögliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Entwicklungspfaden sichtbar machen.

Zur Validierung der Ergebnisse wurden Einschätzungen von Fachleuten aus Beratung und Agrarverwaltung herangezogen. Außerdem bot ein Workshop im Juli 2019 die Gelegenheit, die Ergebnisse der Studie im Kreis von Beratungs- und Verwaltungskräften, Vertretern von Verbänden, Kammern und aus der Wissenschaft kritisch zu diskutieren.

Erfahrungen und Übertragbarkeit

Agrarsektorale Betrachtung:

2016 waren deutschlandweit 89%, in Bayern sogar 94% der Agrarbetriebe familiengeführte Einzelunternehmen. Angesichts dieser Dominanz sowie der engen räumlichen und sozialen Beziehungen zwischen Betrieb und Haushalt sind in der weitaus größten Zahl der Fälle Frauen in landwirtschaftliche Arbeitsabläufe eingebunden – in unterschiedlichen Funktionen, unterschiedlichem Umfang und häufig nicht fest entlohnt. Der von Frauen geleistete Gesamtarbeitsaufwand lässt sich nicht abschätzen, weil weder deren Haushaltsleistungen noch ihre Mithilfe bei betrieblichen Arbeiten statistisch zuverlässig erfasst werden.

In Bayern wurden 2016 rd. 65.000 landwirtschaftliche Einzelunternehmen in der Agrarstrukturerhebung ausgewiesen, in denen knapp 200.000 Personen mit landwirtschaftlichen Arbeiten (teil-) beschäftigt waren, davon 70.400 Frauen (35%). Während im Zeitverlauf der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Landwirtschaft (zugunsten der Männer) insgesamt zurückgeht, finden zugleich deutliche Verschiebungen innerhalb dieser Gruppe statt. Im Jahr 2016 waren von den weiblichen Beschäftigten in der bayerischen Landwirtschaft

- bereits 42% „familienfremd“ und überwiegend teilzeitbeschäftigt – mit insgesamt wachsender Tendenz;
- 26% als Familienarbeitskräfte vollbeschäftigt – ebenfalls zunehmend.

Der relativ hohe Anteil 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. Der Agrarstrukturerhebung zufolge wurden 2016 nur 9% der bayerischen Betriebe von Frauen geleitet.

Inanspruchnahme investiver Förderangebote:

Die bayerische Förderdatei weist für den Zeitraum von 2007 bis 2017 mehr als 10.000 einzelbetriebliche Förderfälle aus. Davon entfallen 94% auf das AFP und 6% auf die Förderung der Diversifizierung. Gegliedert nach männlichen bzw. weiblichen Antragstellern stammten 93% aller Förderanträge von Betriebsleitern (Männern), 5% der Anträge von Betriebsleiterinnen und 2% der Anträge wurden von Mann und Frau gemeinsam gestellt. Insofern waren lediglich in 7% der Förderfälle Frauen formal an der Antragstellung beteiligt. Davon entfiel 2016 bereits ein Drittel der Förderanträge, die von Frauen gestellt wurden, auf Junglandwirtinnen.

Aus dem direkten Vergleich beider Gruppen zeigt sich, dass in Bayern bei der AFP-Förderung nur geringe Unterschiede zwischen den von Frauen bzw. Männern geführten Betrieben bestehen. Die Produktionsschwerpunkte ähneln sich: 77% der Förderanträge von Frauen bzw. 76% der Anträge von Männern stammen aus Betrieben mit Milchvieh-/ Rinderhaltung, 11% (Frauen) bzw. 12% (Männer) der Antragsteller betrieben Schweinehaltung. Die Art der geförderten Investitionen

korrespondiert mit den Produktionsschwerpunkten. In beiden Geschlechtergruppen entfielen rd. drei Viertel der Vorhaben auf bauliche Investitionen in der Milchvieh- / Rinderhaltung.

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“. In der Gruppe der Frauen etwas stärker ausgeprägt (ca. 31%) war 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 ähnliche Strategien verfolgt werden, unabhängig davon, ob sie von Frauen oder Männern geführt werden.

Bei Inanspruchnahme der Diversifizierungsförderung zeigen sich dagegen deutlichere Unterschiede zwischen den Produktionsrichtungen der von Frauen bzw. Männern geführten Betriebe. Die Milchviehhaltung spielt in den frauengeführten Betrieben eine geringere Rolle, dafür werden extensive Verfahren der Rinderhaltung sowie Pferdehaltung relativ häufiger gewählt. Während beim AFP nur 6% der Förderanträge von Frauen eingereicht wurden, stammten immerhin 15% der DIV-Anträge von Frauen. Das unterstreicht die Bedeutung dieser Förderschiene für die Entwicklung selbständiger Tätigkeiten durch Frauen. Die Investitionen männlicher Antragsteller fanden deutlich häufiger im Bereich Freizeit und Erholung / Urlaub auf dem Bauernhof statt, Antragstellerinnen investierten stärker in die Bereiche Pensionstierhaltung und Direktvermarktung. Weibliche wie männliche Antragstellende erwarteten von den Investitionen am häufigsten eine Verbesserung des gesamtbetrieblichen Einkommens.

Wirtschaftliche Ergebnisse im Vergleich

Um einen groben Vergleich der wirtschaftlichen Ergebnisse von frauen- bzw. männergeführten landwirtschaftlichen Betrieben anstellen zu können, wurden die Daten des bayerischen Testbetriebsnetzes für den Zeitraum von 2008 bis 2017 nach männlichen und weiblichen Betriebsleitenden bzw. Antragstellenden ausgewertet. 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 wird jedoch deutlich, dass die Betriebe der Frauen im Durchschnitt geringfügig kleiner (LF) sind, einen leicht geringeren Arbeitskräfte-Besatz aufweisen und häufiger im Nebenerwerb geführt werden.

Über den zehnjährigen Zeitraum hinweg liegt der durchschnittliche Unternehmensumsatz um etwa 18.000 € niedriger als in der Gruppe der von Männern geführten Betriebe, beim Unternehmensgewinn reduziert sich dieser Rückstand auf rund 10.000 € (rd. 20%), wobei die Gewinnquote in beiden Gruppen nahezu gleich hoch ausfällt.

Auswertung von Förderdateien zur einzelbetrieblichen Förderung

Weil in über 90% der Fälle Männer Betriebsinhaber sind bzw. nach außen als Leiter auftreten, werden üblicherweise auch investive Förderanträge von ihnen unterzeichnet. Folglich finden sich nur wenige Frauen als Antragstellerinnen in der Förderdatei. Durch ein statistisches Matchingverfahren konnten die Wirkungen der zahlenmäßigen Ungleichverteilung zwischen von Männern und von Frauen geführten Betrieben weitgehend neutralisiert werden. Wird der Gruppe der geförderten Betriebsleiterinnen wiederum eine männliche Vergleichsgruppe gegenübergestellt, ergibt sich folgendes Bild:

Im Rahmen der AFP-Förderung sind keine signifikanten wirtschaftlichen 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 einen signifikant höheren Unternehmensumsatz. Dieses Ergebnis wird allerdings 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 – und diese über das Stellen eines Förderantrags mitentscheiden. Sofern der männliche Partner die Landwirtschaft im Haupterwerb führt und die Partnerin eine zusätzliche unternehmerische Tätigkeit ausübt, sind höhere Gesamtumsätze und Gewinne zu erwarten.

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 sowie der Leitungsaufgaben von Frauen. Angesichts der geringen Zahl an Befragungen sind die Ergebnisse nicht repräsentativ, wurden jedoch in ihrem Kern von externen Fachleuten bestätigt.

Von den befragten Frauen hatten 40% aus eigener Motivation und damit gezielt den landwirtschaftlichen Betrieb (i.d.R. ihrer Eltern) übernommen. Sie besaßen eine berufliche Ausbildung und waren auch schon vor der Übernahme in betriebliche Abläufe und Entscheidungen einbezogen. In der Mehrzahl der Fälle (60%) waren jedoch äußere Umstände für die Betriebsübernahme verantwortlich: Ausfall des bisherigen Betriebsleiters, Trennung, Nutzen von Fördermöglichkeiten (Junglandwirteförderung), versicherungsrechtliche Zusammenhänge usw. Besonders relevant sind die bei der Betriebsübernahme vorherrschenden Eigentumsverhältnisse. Die Leitungsrolle hängt maßgeblich davon ab, welcher Partner den Betrieb in die Partnerschaft einbringt. Teilweise war die rechtliche Übernahme des Betriebes bei den Teilnehmerinnen allerdings nicht mit der faktischen Betriebsleitung kongruent.

Den Interviews zufolge entwickelten die Betriebsleiterinnen ihre landwirtschaftlichen Betriebe ähnlich wie ihre männlichen Kollegen. Gleichwohl führte die Heterogenität der individuellen Einflussfaktoren, etwa die Gründe für die Betriebsübernahme, der Bildungsverlauf, die Betriebsgröße, familiäre Verpflichtungen oder fachliche Neigungen, zu unterschiedlichen Entwicklungsverläufen:

Von den 36 befragten Leiterinnen landwirtschaftlicher Betriebe hatten nur acht eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert; es handelte sich um jüngere Frauen mit einer bewusst gewählten professionellen Qualifikation, dem klaren Fokus auf einer landwirtschaftlichen Entwicklung einschließlich der Inanspruchnahme der AFP-Förderung.

Die Mehrzahl der Interviewten hatte jedoch Abschlüsse in Hauswirtschaft oder gewerblichen Berufen erworben und bedauerte durchweg Informations- und fachlich/methodische Kompetenzdefizite, welche die Entwicklung des landwirtschaftlichen Betriebes erschwert hätten. Das gelte auch für den Einstieg in die Diversifizierung, weil sich viele der Befragten als „berufliche Quereinsteigerinnen“ empfanden.

In der Gruppe der nicht geförderten Betriebe hatte knapp die Hälfte der Leiterinnen weder eine land- noch hauswirtschaftliche Ausbildung.

Kritik, Handlungsbedarfe

Trotz der unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen für die Übernahme betrieblicher Leitungsfunktionen wurde von keiner der befragten Frauen eine „Sonderbehandlung“ in Beratung und Investitionsförderung gefordert. Unterstützungsangebote sollten grundsätzlich „geschlechtsneutral“ sein, zumal jüngere Betriebsleiterinnen durchweg über eine hohe Qualifikation in Produktionstechnik und betrieblichem Management verfügten. Gleichwohl wurde deutliche Kritik an der derzeitigen Informations- und Beratungspraxis geübt, die sich vor allem auf inhaltliche und organisatorische Zusammenhänge bezog:

- Enge produktionstechnische Themenwahl von landwirtschaftlichen Informations- und Beratungsveranstaltungen, die eher auf die Interessen von Männern (Technik!) zugeschnitten seien;
- Informations- und Beratungslücken hinsichtlich der Vermittlung grundlegender Unternehmerinnen-Qualifikationen (Kalkulation, Marketing, Personalführung, ...);
- Beratungsdefizite im Bereich „Zeitmanagement“, das für Frauen mit Verantwortung in Betrieb und Haushalt sehr wichtig sei;
- Fehlende niederschwellige Angebote für „Quereinsteigerinnen“ ohne umfassende landwirtschaftliche Erfahrung;
- Unzureichende Information über Förder- und Beratungshilfen außerhalb des ELER, um die Entwicklung im Diversifizierungsbereich zu erleichtern (Förderfibel);
- Fehlende Einbindung in Netzwerke von Gründerinnen am Rande (Diversifizierung) wie außerhalb der Landwirtschaft; keine systematische Dokumentation guter Praxisbeispiele;
- Komplexität der Förderangebote mit hohem Zeitaufwand für die Antragstellung, den Frauen aufgrund ihrer Mehrfachbelastungen kaum zu leisten im Stande seien;
- Häufig ungünstige Terminierung von Veranstaltungen, wodurch Frauen mit familiären Verpflichtungen unbeabsichtigt von einer Teilnahme ausgeschlossen würden; deshalb die Anregung jüngerer Betriebsleiterinnen, die Veranstaltungsformate zu überdenken und digitale Kommunikationsmöglichkeiten umfassender zu nutzen;
- Fehlen einer umfassenderen Organisationsberatung vor größeren Entwicklungsschritten, um die unternehmerische Entwicklung nicht nur wirtschaftlich und ökologisch, sondern auch sozial nachhaltig gestalten zu können.
- Die genannten Schwächen bzw. Defizite können im Einzelfall durchaus die betriebliche Entwicklung und die Teilnahme an der Investitionsförderung erschweren. Gleichwohl sahen die befragten Leiterinnen keine grundsätzlichen Hürden, die sie von einer Beantragung von Fördermitteln abhalten würden. Sofern eine Investitionsförderung nicht in Anspruch genommen wurde, stellen die Befragten andere Gründe in den Vordergrund: hoher Planungsaufwand, Überschreiten der Prosperitätsgrenze, Wunsch nach Planungsfreiheit, Risikoabwägung usw. Der Wunsch nach neuen bzw. enger auf den Bedarf von Betriebsleiterinnen zugeschnittenen Förderprogrammen wurde nicht geäußert.

Übertragbarkeit

Die Gleichstellung von Mann und Frau hat als Querschnittsziel der Europäischen Politik auch für alle Programme zur Entwicklung des ländlichen Raumes eine hohe Relevanz. Durch die Verwendung quantitativer Methoden konnten in Bayern Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Beantragung investiver Fördermaßnahmen sowie in der Betriebsführung mit und ohne Förderung

analysiert werden. Die Ergebnisse wurden durch qualitative Interviews eingeordnet und individuelle Gründe für bzw. gegen eine Inanspruchnahme investiver Förderangebote ermittelt. Der Methodenmix ist für die Analyse des komplexen Gegenstandes der Geschlechtergerechtigkeit in der ländlichen Entwicklungsförderung angemessen. Die qualitativen Methoden sind gut auf andere Fördermaßnahmen mit individueller Antragstellung übertragbar. Die Übertragbarkeit der quantitativen Methoden auf andere Zusammenhänge hängt jedoch stark von der verfügbaren Datenbasis (z.B. Buchführungsabschlüsse, Monitoringdaten) ab, die auf der Ebene der Bundesländer variiert.

Steckbrief Aktuelle Praktik

Titel der aktuellen Praktik		Chancengleichheit, Geschlechter-Gerechtigkeit			
Ländliche Entwicklungsprogramme		EPLR Bayern			
Schlagworte		Investitionsförderung, Chancengleichheit Männer und Frauen, Fallstudie			
Kontakt		Prof. Dr. Otmar Seibert Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf GbR			
Art der aktuellen Praktik		x	1. Evaluierungsmethode		3. Monitoring
			2. Evaluierungsprozess		4. Struktur
		x	5. Weiteres: Fallstudie		
Bezug der aktuellen Praktik zu den ELER-Prioritäten und -maßnahmen		x	Querschnittsbewertung auf Programmebene		
		Priorität (1-6):			
		Unterpriorität:			
		Maßnahme:			

Quelle

- Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung Triesdorf (ART): Frauen als Unternehmerinnen in der Landwirtschaft - Relevanz, Entscheidungsverhalten, Beteiligung an Förderprogrammen. Fallstudie im Rahmen der maßnahmenspezifischen Bewertung des Entwicklungsprogramms für den ländlichen Raum in Bayern 2014 – 2020, Triesdorf 2020. https://www.stmelf.bayern.de/mam/cms01/agrarpolitik/dateien/frauen_als_unternehmerinnen_endbericht.pdf