Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Fachbereich Agrarwirtschaft und Lebensmittelwissenschaften

Fachgebiet Agrarwirtschaft

Prof. Dr. sc. agr. Theodor Fock

Prof. Dr. habil Sandra Rose

Masterthesis

Die Rolle der Frau in der Agrarwirtschaft

– Wenn der Chef weiblich ist –

Chancen und Perspektiven für Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaft

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2019-0046-3

von

Gina Maak

Neubrandenburg

8. August 2019

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS III

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS V

1 EINLEITUNG 1

1.1 PROBLEMSTELLUNG 1

1.2 VORGEHENSWEISE 3

1.3 ZIELSETZUNG 3

2 THEORETISCHER HINTERGRUND 4

2.1 DIE AGRARWIRTSCHAFT IM WANDEL DER ZEIT AB DEM 2. WELTKRIEG 4

2.2 BERUFSFELD „FRAUEN IN DER LANDWIRTSCHAFT“ IM WANDEL DER ZEIT 6

2.2.1 Schul- und Ausbildung 6
2.2.2 Möglichkeiten der Erwerbstätigkeiten für Frauen 11
2.2.3 Berufsfelder der Frau in der Agrarwirtschaft 12

2.3 KARRIEREBARRIEREN FÜR FRAUEN AUF DEM WEG IN VERANTWORTUNGSVOLLE POSITIONEN 18

2.3.1 Gender Pay Gap 19
2.3.2 Glass Ceiling Phänomen 20
2.3.3 Emotionale und psychische Aspekte 22

2.4 CHANCEN UND PERSPEKTIVEN FÜR FRAUEN IN MÄNNERDOMINIERENDEN BERUFEN 24

2.4.1 Bildungspolitische Maßnahmen 25
2.4.2 Politische Maßnahmen zur Stärkung der Chancen und Perspektiven für Frauen 25
2.4.3 Chancen und Perspektiven für die Frauen der „Generation Y“ 28

2.5 DEFINITIONEN 29

2.5.1 Führungskraft 29
2.5.2 Agrarwirtschaftsstudium 30
2.5.3 Betriebsleiter / Betriebsleiterin 31
2.5.4 Verkaufsleiter / Verkaufsleiterin 31
2.5.5 Geschäftsführer / Geschäftsführerin 31

Inhaltsverzeichnis

3 EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG 33

3.1 METHODE DER UNTERSUCHUNG 34

3.1.1 Wahl der bevorzugten Methode: quantitative oder qualitative Sozialforschung 34

3.1.2 Konzipierung der Leitfäden 36

3.1.3 Fallauswahl 36

3.1.4 Datenschutz 37

3.2 VORSTELLUNG DER INTERVIEWPARTNERINNEN 37

3.3 DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS 40

3.4 AUSWERTUNG 41

3.4.1 Auswertung der Agrarwirtschaftsstudentin 41

3.4.2 Auswertung der Betriebsleiterin 42

3.4.3 Auswertung der Verkaufsleiterin 45

3.4.4 Auswertung der Geschäftsführerin 47

3.5 ERGEBNISSE DER ERHEBUNG 50

3.5.1 Zusammengefasste Ergebnisse 50

3.5.2 Kernaussagen der Interviewpartnerinnen 52

4 FAZIT 55

5 ZUSAMMENFASSUNG 58

6 LITERATURVERZEICHNIS 61

7 ANHANG 66

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG 70

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Landwirtschaftliche Betriebe in Deutschland 1971 bis 2012 5

Abbildung 2: Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht 2007 in Deutschland 7

Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2018 (Stand: 30. Oktober) 10

Abbildung 4: Erwerbsquote Männer und Frauen 1972 -2006 12

Abbildung 5: Zukünftige gesellschaftliche Bedeutung von Berufen 2017 13

Abbildung 6: Vielfalt der Rollen und Aufgabenfelder 15

Abbildung 7: Aufgabenbereiche der Frauen im landwirtschaftlichen Betrieb 16

Abbildung 8: Einbindung in betriebliche Entscheidungen 17

Abbildung 9: Berufsvielfalt 18

Abbildung 10: Geburtenrate in Deutschland 1901 bis 2016 24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studierende in Deutschland nach Fächern, Geschlechtern und Nationalitäten im Wintersemester 2017 / 2018 8

Tabelle 2: Auszubildende im Ausbildungsberuf Landwirt/in in Deutschland von 2000, 2005, 2010, 2015 und 2007, jeweils zum Jahresende 8

Tabelle 3: Altersstruktur der Probandinnen 37

Tabelle 4: Schul- und Ausbildung der Probandinnen 50

Abkürzungsverzeichnis

BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucher
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
FüPoG	Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
i.m.a.e.V	Information Medien Agrar e.V
Jahrg.	Jahrgang
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik
REFA	Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung e.V.
U.S.	United States

1 Einleitung

Die Agrarwirtschaft stellt eine der vielfältigsten und wichtigsten Sektoren für das Überleben und Wohlbefinden der Menschheit dar.

Ein weiterer Aspekt den vielen Verbrauchern nach den Begriffen Tierwohl, Pflanzenschutz und Nachhaltigkeit, in den Sinn kommt ist, dass in der Agrarwirtschaft eine überwiegende Männerdomäne vorherrscht. Die meisten Landwirte in der heutigen Zeit sind immer noch männlich. Doch macht nicht nur die Landwirtschaft mit all ihren Faktoren einen Wandel mit, auch Frauen treten immer mehr die Herausforderung in der Land- und Agrarwirtschaft an.

So sollte man eigentlich meinen, dass mittlerweile in der Land- und Agrarwirtschaft eine gleichberechtigte Rollenverteilung von beiden Geschlechtern vorhanden ist und die Frauen vielzählig in der agrarwirtschaftlichen Berufswelt, auch und vor allem in Führungspositionen, zu finden sind. Ob das tatsächlich der Realität entspricht, soll anhand dieser Masterarbeit, die ihre Betrachtungen ausschließlich auf Westdeutschland und auf die Privatwirtschaft bezieht, beispielhaft erörtert werden.

1.1 Problemstellung

In der heutigen Zeit gibt es immer noch weitaus weniger Frauen an verantwortungsvollen Stellen bzw. in Führungspositionen als Männer. Obwohl Frauen oftmals die gleichen Qualifikationen aufweisen und die gleichen beruflichen Tätigkeiten innehaben, sind sie zumeist weniger erfolgreich als ihre männlichen Mitstreiter.

Das hier angesprochene Symptom, dass Frauen trotz aller Anstrengung ab einem bestimmten Punkt in der beruflichen Hierarchie nicht weiter die Karriereleiter steigen können, wird auch als „Glass Ceiling“ oder „gläserne Decke“ Phänomen bezeichnet (Littmann-Wernli & Renate, 2001).

Diese Ungleichheit ist bekannt, allerdings ist das Problem trotz vielzähliger Maßnahmen, wie Einführung einer Frauenquote oder eines Frauenförderplanes, fernab von einer gleichberechtigten Rollenverteilung.

Meistens werden die landwirtschaftlichen Betriebe auch heute noch von einem männlichen Betriebsleiter oder die familiengeführten Betriebe von Eheleuten als Inhaber bzw. als gemeinsame Führungspersonen geleitet. Selten hat eine weibliche Betriebsleiterin die volle Verantwortung für einen Betrieb. Nicht nur auf den landwirtschaftlichen Höfen, sondern auch in den

Unternehmen der Agrarbranche ist die Frauenquote in den oberen Führungsebenen sehr gering. Die Anomalie der beruflichen, geschlechterbezogenen Segregation beschreibt, dass Frauen derzeit immer noch in sogenannten Frauenberufen arbeiten, die mit einer geringeren Entlohnung, geringeren Aufstiegschancen und einem geringeren Prestige einhergehen (Balk, o.J.). Dieses Problem wird durch die sogenannte „Gender Pay Gap“ hervorgerufen und wird in dieser Masterarbeit ebenfalls näher erörtert (Haffner, 2019).

Eine weitere Problemstellung ist die unterschiedliche Geschlechtsstereotypisierung. Damit eine Führungsposition souverän ausgeführt werden kann, müssen bestimmte Eigenschaften der Person erfüllt sein. Dazu zählt nicht nur die permanente Verfügbarkeit, sondern auch eine gewisse Persönlichkeit. Eine Person, die sich als Führungskraft qualifiziert, sollte durchsetzungsstark, abenteuerfreudig, entscheidungsfreudig, geschäftstüchtig, wenig emotional, risikofreudig usw. sein (Balk, o.J.).

Diese Charaktereigenschaften sind den männlichen Mitbewerbern zuzuordnen (Balk, o.J.). Frauen werden eher Charaktereigenschaften wie einfühlsam, emotional und besorgt zugeschrieben und entsprechen somit oft nicht dem Idealbild einer Führungskraft. Sie werden daher weniger häufig in eine solche Position bestellt. Die fehlenden bzw. geringer ausgeprägten männlichen Attribute können als einer der Gründe für die geringe Frauenquote in Führungspositionen gesehen werden (Balk, o.J.).

Eine weitere Problemlage ergibt sich aus der Tatsache, dass Frauen für ihren Beruf oftmals weniger Arbeitszeit aufweisen als Männer. So nehmen Frauen aufgrund der benötigten Kindererziehungs- und Kinderbetreuungszeiten auch heutzutage immer noch überwiegend Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch. Die Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeitbeschäftigung durch die Frau wird auch dadurch begründet, dass der Mann in den meisten Fällen, der besser Verdienende ist (Tonn, 2014).

Obwohl in der heutigen Zeit die Elternzeit von beiden Geschlechtern genommen werden kann und die Politik sowie die Arbeitgeber vielzählige Angebote, wie beispielsweise Bereitstellung von Kindertagesstättenplätzen und Home-Office bieten, wird von einer Doppelbelastung der Frau gesprochen (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

1.2 Vorgehensweise

Diese Arbeit ist in einen theoretisch-literarischen und einen empirischen Teil gegliedert. Das theoretisch-literarische Kapitel wird zunächst einen Einblick in die vergangenen Betriebs- und Arbeitsstrukturen der Frau ab dem 2. Weltkrieg geben. Es werden Gründe für den Wandel in der Landwirtschaft genannt und wie diese das Bild der Frau im Laufe der Zeit verändert haben.

Im Anschluss wird auf die heutige Rolle der Frau in der Landwirtschaft übergeleitet. Hier wird neben den Schul- und Ausbildungsmöglichkeiten auch das Arbeitsfeld der Frau näher untersucht. Ferner ist die Erläuterung von Belastungsgrenzen und möglichen Hemmnissen, die Frauen während ihres Karriereweges in den verschiedensten Agrarbereichen erfahren können, Gegenstand des theoretischen Teils dieser Arbeit. Nicht zuletzt werden auch Chancen und Perspektiven für Frauen in der heutigen Arbeitswelt aufgeführt.

Der theoretische Teil leitet mit der Darlegung der benötigten Definitionen in empirischen Teil über.

Das darauffolgende empirische Kapitel beschreibt zunächst die Vorgehensweise der empirischen Untersuchung. Neben dem Aufzeigen der angewendeten Methode, die für die eigentliche Untersuchung verwendet wurde, erfolgt die Erläuterung der Fallauswahl. Im Anschluss werden die Interviewpartnerinnen vorgestellt sowie die eigentliche Interviewdurchführung dargelegt. Der empirische Teil wird mit der Erörterung der erforschten Ergebnisse abgerundet.

In dem abschließenden Fazit wird aufgezeigt, ob die in dem theoretischen Teil dieser Arbeit aufgeführten Thesen und Fakten zu den Hürden, Möglichkeiten und Perspektiven der Frauen in Führungspositionen im landwirtschaftlichen Sektor tatsächlich in der Realität auftreten oder gegebenenfalls widerlegt werden können.

1.3 Zielsetzung

Die vorliegende Masterthesis stellt sich der Fragestellung, wie sich im Laufe der Zeit das Berufsfeld der Frau in der Agrarwirtschaft verändert hat und inwieweit Frauen in Zukunft die Möglichkeit haben, verantwortungsvolle Positionen im Agrarsektor ohne gesellschaftliche Vorurteile, Förderpläne und andere staatliche Maßnahmen zu erreichen.

Sie verfolgt das Ziel, genau jene Hemmnisse, Belastungsgrenzen aber auch Chancen und Perspektiven, die Frauen im Agrarsektor und insbesondere in dessen Managementpositionen haben, aufzuzeigen.

2 Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden die theoretischen Grundlagen, die für die vorliegende Arbeit von zentraler Bedeutung sind, aufgeführt. Dabei darf ein Rückblick in die Vergangenheit nicht fehlen. Nur so kann die Entwicklung bis zur heutigen Zeit aufgezeigt und die Fortschritte und Perspektiven für die berufstätigen Frauen im Allgemeinen, und in den Führungspositionen im Agrarsektor im Speziellen, dargelegt werden.

2.1 Die Agrarwirtschaft im Wandel der Zeit ab dem 2. Weltkrieg

Damit der enorme Wandel innerhalb der Agrarwirtschaft ab 1945 und somit auch der für das Berufsfeld der Frauen in der Landwirtschaft verdeutlicht werden kann, ist zunächst die Historie der Agrarwirtschaft im Allgemeinen zu betrachten.

Die Agrarwirtschaft gehört zu den ältesten Arbeitsgebieten, in denen die ersten Berufe entstanden sind. Die vom Menschen angebauten Nutzpflanzen, wie Getreide und Mais, wurden vor rund 8.000 bis 10.000 Jahren erstmals angepflanzt. Mit dem Anbau von Nutzpflanzen sind die Menschen stetig sesshafter geworden und begannen erste Siedlungen zu errichten. Somit änderte sich das Menschenbild vom zuvor lebenden Jäger und Sammler zum sesshaften Lebensstil der Menschen. Sie entwickelten eine Sprache in der sie sich verstehen konnten, errichteten Dörfer, Handelswege und Techniken (i.m.a.e.V., 2016).

Nach dem 2. Weltkrieg wurde die Landwirtschaft in der Zeit zwischen 1950 und 1970 neben dem Strukturwandel vor allem auch durch die Technisierung geprägt. Hier sind die drei Stufen Vollmotorisierung, Vollmechanisierung und Vollautomatisierung zu unterscheiden, wobei die Vollautomatisierung bis heute noch nicht gänzlich abgeschlossen ist (Seidl, 2012).

Unter „Vollmotorisierung“ wurde im frühen 20. Jahrhundert der Austausch vom Gespannvieh durch Ackerschlepper, jedoch ausschließlich für Zugarbeiten, verstanden (Seidl, 2012).

Die „Vollmechanisierung“ hat erstmals dazu beigetragen, dass die manuelle Arbeit, die seinerzeit überwiegend von Frauen übernommen wurde, durch den Einsatz von Maschinen, beispielsweise durch Mähdrescher und Melkmaschinen, abgelöst worden ist. Die „Vollautomati-

sierung“ basiert auf den Vorgängerstufen Motorisierung und Mechanisierung und verfolgt das heutige Ziel einer Präzisionslandwirtschaft (Seidl, 2012).

Zudem nahm im Laufe dieser Zeit die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe auf Grund von stetig wachsender Abwanderung der arbeitenden Landbevölkerung in Industriestädte weiter ab. Das beschleunigte ebenfalls die Technisierung in der Landwirtschaft (Seidl, 2012). Ausschlaggebend für die Abwanderung der Arbeitskräfte war die Tatsache, dass in den Städten weniger anstrengende körperliche Arbeit zu höheren und geregelten Einkommen angeboten wurde (Seidl, 2012).

Nachfolgendes Koordinatensystem zeigt deutlich, dass in der Landwirtschaft ein starker Wandel zwischen den zu bewirtschaftenden Flächen pro Betrieb und der Anzahl der Betriebe in den Jahren 1971 bis 2012 zu verzeichnen ist.

Bewirtschafteten im Jahr 1971 eine Millionen Betriebe eine Fläche von 10 Hektar, so erhöhte sich diese Fläche im Jahr 2012 um das 6-fache, wobei diese nur noch von ca. 390.000 Betrieben bewirtschaftet wurde.

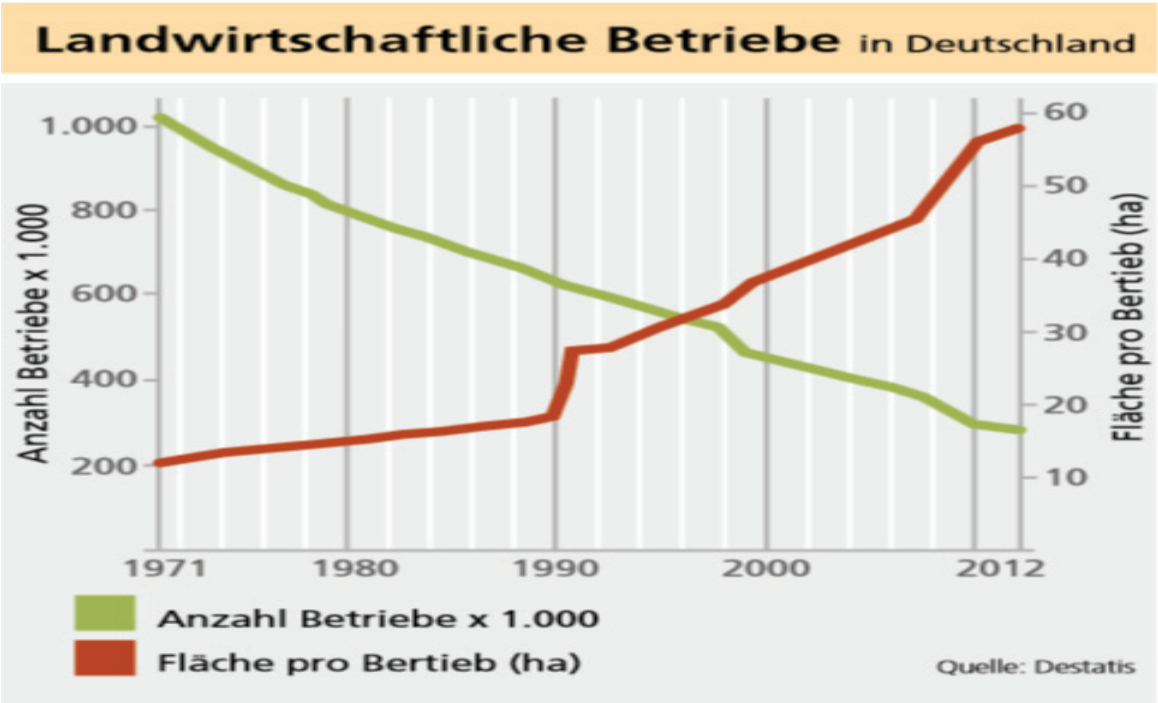

Abbildung 1: Landwirtschaftliche Betriebe in Deutschland 1971 bis 2012
Quelle: (i.m.a.e.V., 2016)

Ein weiteres Indiz für die Technisierung in der Landwirtschaft ist der Blick auf die erforderliche Arbeitszeit: Benötigte ein Landwirt im Jahr 1950 für das Mähen, Dreschen und Abfahren

von einem Hektar Getreide noch 30 Arbeitsstunden, reduzierte sich seine Arbeitszeit für die gleichen Tätigkeiten im Jahr 2016 auf weniger als zwei Stunden (i.m.a.e.V., 2016).

Gleichzeitig ist im Vergleich zu 1950 die gesamte Erntemenge pro Hektar um fast das Dreifache gestiegen. Waren es im Jahr 1950 noch 27,4dt Weizen, der pro Hektar geerntet werden konnte, sind es im Jahr 2016 bereits 76,5dt (i.m.a.e.V., 2016).

2.2 Berufsfeld „Frauen in der Landwirtschaft“ im Wandel der Zeit

Das Berufsfeld der Frauen in der Landwirtschaft hat sich seit Anfang des 20. Jahrhunderts enorm gewandelt.

Letztendlich ist dieser Wandel vor allem auf die Reformation und Veränderung des Bildungssystems zurückzuführen, so dass im Folgenden zunächst die Entwicklung in der Schul- und Ausbildung betrachtet wird.

2.2.1 Schul- und Ausbildung

Durch den Struktur- und Gesellschaftswandel hat sich die Schul- und Ausbildung der Frau in der Agrarbranche bis zum heutigen Tag stark verändert.

Während es heutzutage selbstverständlich ist, dass Frauen an deutschen Universitäten und Hochschulen studieren und lehren, war es bis Ende der 60er Jahre keineswegs alltäglich. Frauen, die vor dieser Zeit eine wissenschaftliche Karriere anstrebten, wurden oftmals durch Vorurteile der Gesellschaft, respektive der Dozenten, Studierenden und des Universitätssystems benachteiligt (Lehmann, 2016).

Im Jahr 1908 erhielten Frauen erstmals die Erlaubnis, an deutschen Universitäten Landwirtschaft zu studieren. Allerdings blieb eine Landwirtschaftsstudentin für die nächsten Jahrzehnte dennoch eine Seltenheit (Schmitt, 2008).

An der Universität Göttingen studierten beispielsweise im Wintersemester 1922/1923 von 591 immatrikulierten Studenten nur sieben Frauen „Landwirtschaft“. Eine Hochschulstatistik aus den Jahren 1928-1933 zeigt, dass insgesamt an deutschen Hochschulen in jedem Semester ca. 26 bis 51 Frauen im Fach Landwirtschaft immatrikuliert gewesen sind. Das war, auf ganz Deutschland bezogen, zwei bis drei Prozent der zu der Zeit immatrikulierten Studenten (Schmitt, 2008).

Das hat sich jedoch rapide geändert, wie folgendes Diagramm aus dem Jahr 2007 verdeutlicht. So fällt der Unterschied an deutschen Hochschulen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in den Fächern Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaft sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften nur noch sehr gering aus.

Klassische Ausreißer bleiben die beiden Studiengänge Veterinärmedizin und Ingenieurwissenschaften: Während der weibliche Anteil beim Studienfach Veterinärmedizin bei 85 Prozent liegt, ist er im Studiengang Ingenieurwissenschaften mit 20 Prozent weiterhin am geringsten.

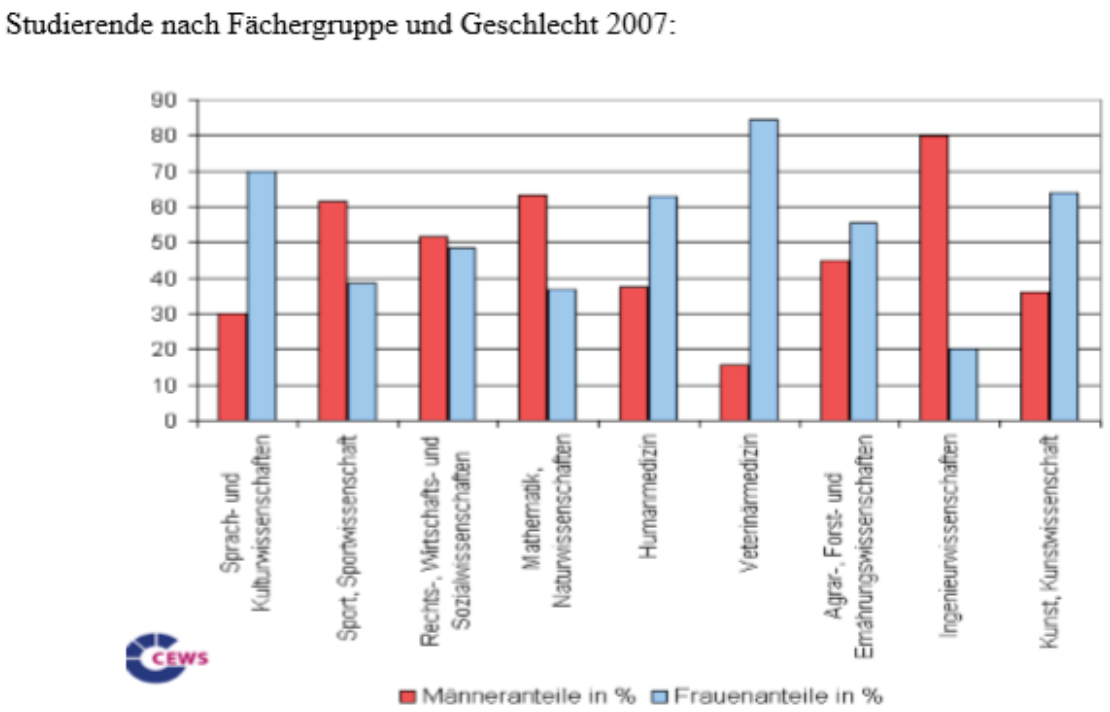

Abbildung 2: Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht 2007 in Deutschland
Quelle: (Deingruber)

Dass der Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Studierenden im Studienfach Agrarwirtschaft / Landwirtschaft eher unerheblich ist, zeigt auch die folgende Tabelle aus dem Jahr 2018.

So waren im Wintersemester 2017/2018 bei einer Gesamtsumme von 17.436 Studierenden lediglich 524 mehr männliche als weibliche Studierende für das Fach Agrarwissenschaft / Landwirtschaft eingeschrieben.

Tabelle 1: Studierende in Deutschland nach Fächern, Geschlechtern und Nationalitäten im Wintersemester 2017 / 2018

Semester / Studienfach		Deutsche			Ausländer			Insgesamt		
		männlich	weiblich	Insgesamt	männlich	weiblich	Insgesamt	männlich	weiblich	Insgesamt
WS 2017/18										
SF141	Abfallwirtschaft	75	40	115	5	4	9	80	44	124
SF002	Afrikanistik	395	782	1 177	135	186	321	530	968	1 498
SF138	Agrarbiologie	149	173	322	164	111	275	313	284	597
SF125	Agrarökonomie	856	656	1 512	301	240	541	1 157	896	2 053
SF003	Agrarwissenschaft/Landwirtschaft	7 918	7 410	15 328	1 062	1 046	2 108	8 980	8 456	17 436

Quelle: (Statistisches Bundesamt, Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität,, 2017/2018)

Anders als im Studiengang Agrarwissenschaft verhält es sich dagegen in den landwirtschaftlichen Ausbildungsberufen. Die folgende, mittels der Ausbildungsstatistiken des BMEL erstellte Tabelle für die Jahre 2000, 2005, 2010, 2015 und 2017 zeigt den extremen Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden (BMEL, Statistik und Berichte des BMEL - Landwirtschft - Archiv Ausbildungsstatistik, 2019). So sind in den Jahren 2000 bis 2010 bis zu 91 Prozent der Auszubildenden männlich. Ab 2010 steigt die Zahl der weiblichen Auszubildenden geringfügig an (BMEL, Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung, 2015).

Tabelle 2: Auszubildende im Ausbildungsberuf Landwirt/in in Deutschland von 2000, 2005, 2010, 2015 und 2007, jeweils zum Jahresende

Ausbildungsberuf Landwirt-/in in Deutschland von 2000 bis 2017
Auszubildende jeweils zum 31.12.

Jahr	männlich	weiblich	gesamt	prozentualer Anteil weiblich
2000	7526	848	8374	**10,13%**
2005	8657	813	9470	**8,59%**
2010	7914	957	8871	**10,79%**
2015	8232	1224	9456	**12,94%**
2017	7932	1374	9306	**14,76%**

Quelle: eigene Berechnungen auf Basis von BMEL (BMEL, Statistik und Berichte des BMEL - Landwirtschft - Archiv Ausbildungsstatistik, 2019)

Mit einem entsprechenden Schulabschluss gibt es die unterschiedlichsten Optionen landwirtschaftliche Berufsbildungsstufen zu absolvieren. Zu dem Berufsbild der Landwirtschaft gehören u.a. die Fachrichtungen Landwirtschaft, Weinbau, Forstwirtschaft, Fischzucht, Tierzucht und Haltung, landwirtschaftliche Technologien, sowie ländliche Hauswirtschaft und Ernährungslehre (BMEL, Daten und Fakten Land-, Fortst- und Ernährungswirtschaft mit Fischerei und Wein- und Gartenbau, 2017).

Die hierzu gehörenden Abschlüsse können heutzutage in den verschiedensten Bildungseinrichtungen erworben werden:

- Berufsschule / Berufsfachschule
- Berufsausbildung / Lehre
- Landwirtschaftsschule
- Fortbildung zum Meister, Fachagrarwirt
- Höhere Landbauschule, Technikerschule, Fachakademie
- Fachhochschule, Ingenieurschule
- Universität oder Hochschule (Bundesamt, 2010).

Theoretisch haben Frauen und Männer gleichermaßen die Möglichkeit, nach einem erfolgreich absolvierten Studium bzw. einer abgeschlossenen Ausbildung in der Agrarbranche in vielseitigen Arbeitsgebieten tätig zu werden.

Die Statistiken zeigen allerdings, dass es sich in der Praxis noch nicht so verhält und sich insbesondere der oben angeführte Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden bemerkbar macht: 2013 lag die Frauenquote der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft bei 38 Prozent (BMEL, Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung, 2015). Und, obwohl das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studenten nahezu ausgewogen ist, war laut Statistik der weibliche Anteil in den verantwortungsvollen Positionen ähnlich gering: So spricht der Deutsche Bauernverband in seinem Bericht aus dem Jahr 2014 davon, dass lediglich 8 Prozent der Betriebsleitungen weiblich waren (Deutscher Bauernverband, 2014).

Dieser geringe Anteil von weiblichen Führungskräften im Agrarsektor wird auch in einer von der Statistika GmbH im Jahr 2018 veröffentlichten Studie bestätigt, die auf einer Zählung beruht, in der 3,16 Millionen Führungskräfte in Deutschland betrachtet worden sind.

Sie gibt folgende Ergebnisse preis: Von insgesamt 3,16 Millionen Führungspositionen in den unterschiedlichsten Branchen betrug der weibliche Anteil im Oktober vergangenen Jahres 22,6 Prozent. An der Spitze der Führungskräfte, die von Frauen besetzt sind, liegt das Gesundheitswesen mit 38 Prozent. Darauf folgen der Handel mit 26,9 Prozent und das Verlagswesen mit 24 Prozent. Die Land- und Forstwirtschaftsbranche führt das letzte Drittel der Statistik an und weist einen Frauenanteil von knapp 17 Prozent im Management auf. Schlusslicht bildet die Maschinenbausparte mit einem weiblichen Führungskräfteanteil von gerade einmal 9,3 Prozent (Statistika GmbH, 2018).

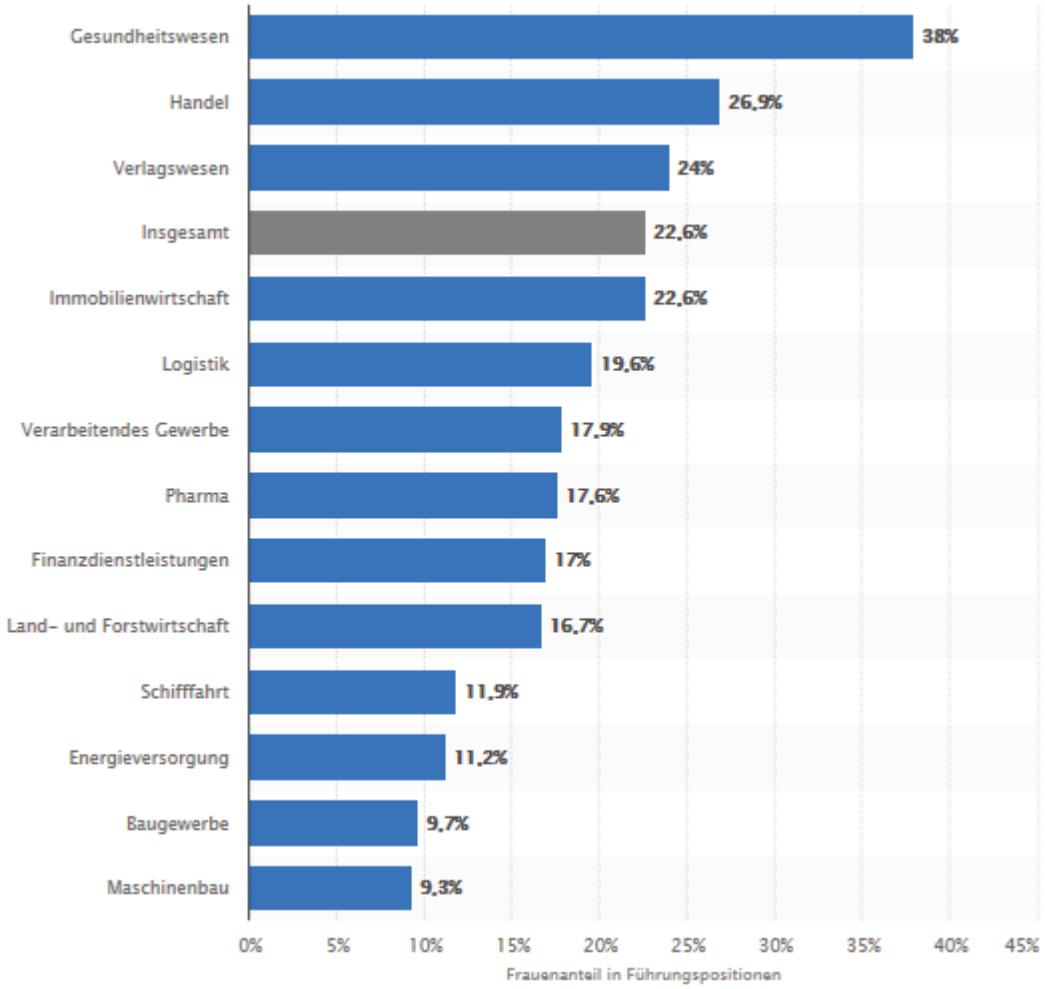

Abbildung 3: Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2018 (Stand: 30. Oktober)
Quelle: (Statistika GmbH, 2018)

2.2.2 Möglichkeiten der Erwerbstätigkeiten für Frauen

In den Jahren nach dem 2. Weltkrieg galt Deutschland als ein Land der Frauen. Laut einer Statistik gab es 1945 sieben Millionen mehr Frauen als Männer und im Jahr 1950 waren es immerhin noch vier Millionen mehr Frauen. Grund dafür war der 2. Weltkrieg, dem viele Männer zum Opfer gefallen sind. Somit waren etliche Frauen auf sich alleine gestellt (Seidl, 2012).

Am 31. Juli 1945 wurde von der Regierung die „Verordnung über die Leistung von Pflichtarbeit“ verabschiedet. Um die Produktion schnellstmöglich wieder anzukurbeln, die durch die Verluste auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des 2. Weltkrieges zu verzeichnen waren, sind Frauen zwischen dem 16. und 45. Lebensjahr in Berufen eingesetzt worden, in denen bislang nur Männer arbeiteten. Diese Verordnung, aber auch hartes Training im Alleinsein und Alleinhandeln unter schwierigen Umständen, trug dazu bei, dass Frauen sich eine neue Existenz aufbauten (Seidl, 2012).

Frauen übernahmen Berufe im Eisen-, Metall- und Maschinenbau, sowie im Bergbau oder als LKW-Fahrerin oder Putzerin. All diese Berufe wurden oftmals ohne eine vorherige Ausbildung der Frau ausgeführt, da hierzu die Zeit fehlte. Mit dem Einsatz in der Arbeitswelt waren die Frauen einer Doppelbelastung ausgesetzt, die sich aus Kindererziehung und Haushalt und der eigentlichen Arbeit zusammensetzte (Seidl, 2012).

In den 60er Jahren wurde die Berufstätigkeit der Frau in der Gesellschaft allerdings nicht gerne gesehen. Vielmehr hielt die Gesellschaft eher an der klassischen Rollenverteilung fest: Frauen gehörten „an den Herd“ und sollten ausschließlich für die Kindererziehung verantwortlich sein (Seidl, 2012).

So sah beispielsweise Franz-Josef Wuermeling, Familienminister in den 50er/60er Jahren, keine Notwendigkeit, die Frauen bei der Kindererziehung zu entlasten und einen Ausbau von Kindertagesstätten oder Krippen voranzutreiben. Seiner Meinung nach gab es keinen vollwertigen Ersatz für ein „mütterwirkendes Handeln“ (Seidl, 2012). Eine mangelnde Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen in den 50er und 60er Jahren führte oftmals dazu, dass Mütter aufgrund ihrer Arbeit ihre Kinder vernachlässigten und die Kinder somit meist auf sich alleine gestellt waren. Diese Kinder galten als sogenannte „Schlüsselkinder“ (Nachkriegszeit und Wirtschaftswunder / 1950-1968).

Erst Anfang der 80er Jahre nahm die Erwerbstätigkeit der Frauen kontinuierlich zu, was auch nachstehende Abbildung über die Erwerbsquote von Männern und Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren in der Zeit von 1972 bis 2006 zeigt (Dressel & Wanger, 2010, S. 489-498).

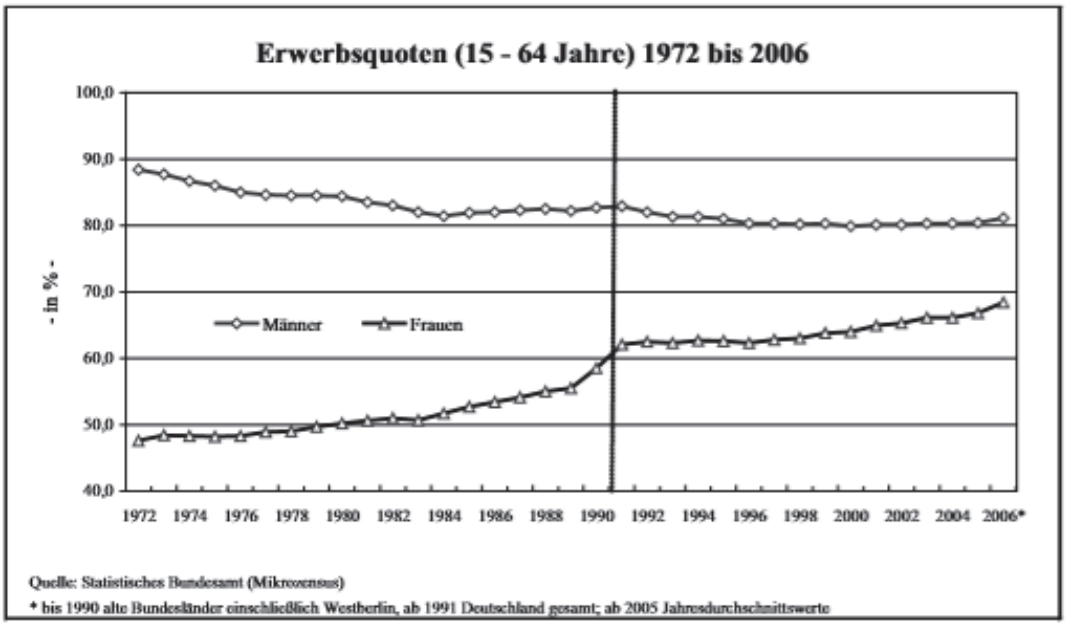

Abbildung 4: Erwerbsquote Männer und Frauen 1972 -2006
Quelle: (Dressel & Wanger, 2010)

Dieser Anstieg ist sicherlich auch dem Eherechtsreformgesetz von 1976 zu verdanken, das innerhalb der Gesellschaft zu einem Umdenken hinsichtlich der Werte und Normen führte. Die Reform eröffnete den Frauen letztendlich die Berufswelt. Bis zu dem Zeitpunkt war es verheirateten Frauen nur dann erlaubt, ihrem Beruf nachzugehen, wenn „dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war.“ (Dressel & Wanger, 2010).

Es folgten viele Gesetzesänderungen und Maßnahmen, wie beispielsweise der Frauenförderplan, die den Frauen den Weg in die Erwerbstätigkeit ermöglichten. Hierauf wird im Kapitel „politische Maßnahmen“ explizit eingegangen.

2.2.3 Berufsfelder der Frau in der Agrarwirtschaft

Der heutige Beruf „Landwirt/in“ nimmt laut einer Umfrage der „Information Medien Agrar e.V.“ zur „zukünftig gesellschaftlichen Bedeutungen von Berufen“ den zweiten Platz ein (i.m.a e.V., 2017). Wie folgende Skala zeigt, wird ausschließlich dem Beruf „Arzt“ den Frauen von der Gesellschaft die größte Bedeutung mit 54 Prozent beigemessen.

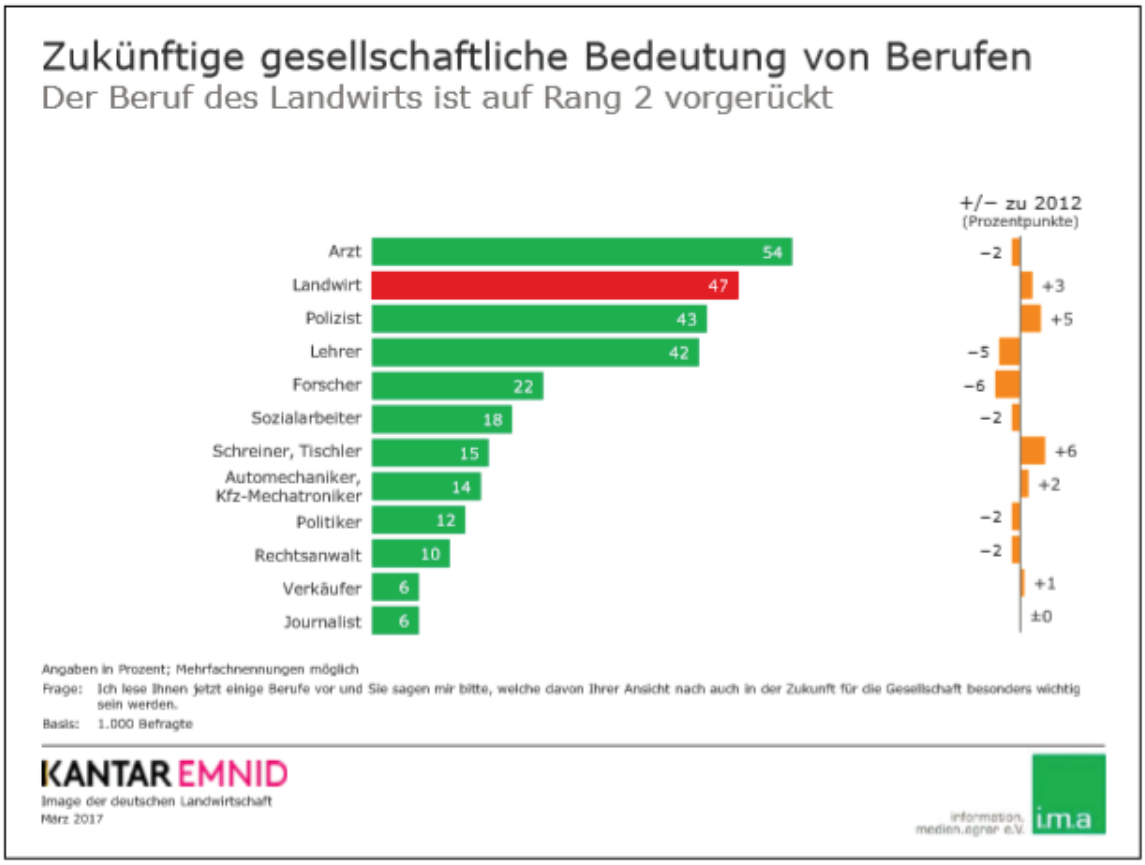

Abbildung 5: Zukünftige gesellschaftliche Bedeutung von Berufen 2017
Quelle: (i.m.a e.V., 2017)

Im Jahr 2016 existierten laut Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft 275.400 landwirtschaftliche Betriebe, die 16,7 Millionen Hektar landwirtschaftlich genutzte Fläche bewirtschafteten, wovon weniger als die Hälfte ihren Betrieb noch im Haupterwerb führten. Die Arbeitskräftezahl lag zu dem Zeitpunkt bei 940.100 Menschen. Davon gehörten 48 Prozent zu Familienangehörigen (BMEL, 2017, S. 5ff.).

Laut einer Studie von „agrarheute“ aus März 2019 haben von rund 341.000 der in der Landwirtschaft tätigen Frauen 40 Prozent kein vertragliches Arbeitsverhältnis, da sie beispielsweise zu den Familienangehörigen gehören (Krenn, Das leisten Frauen in der Landwirtschaft, 8. März 2019).

Eine Studie „zur Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen“, die von den „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbänden“ 2016 durchgeführt wurde, gibt Aufschluss über die nachfolgenden aufgeführten Aspekte.

Als Befragungsstichprobe der Studie „liegt eine repräsentative Verteilung landwirtschaftlicher Betriebe in Nordrhein-Westfalen nach Regionen, Betriebsgrößenklassen und Betriebsschwerpunkten zugrunde.“ (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016) Sie basiert ausschließlich auf Stichproben der Privatwirtschaft und lässt den öffentlichen Dienst außen vor.

Insgesamt haben 288 Frauen aus Nordrhein-Westfalen im Alter von 18 bis 65 Jahren an der Studienbefragung teilgenommen. Das Forschungsdesign wurde mittels telefonischer Befragung, Einzelinterviews und Fokusgruppen konzipiert. Die 259 Teilnehmerinnen wurden beliebig zu vorher festgelegten repräsentativen Kriterien telefonisch befragt. Mit neun Teilnehmerinnen, die aus unterschiedlichen Regionen von Nordrhein-Westfalen stammen und in verschiedensten Betriebs- und Haushaltssituationen arbeiten, ist ein Einzelinterview durchgeführt worden. Die Fragen der Fokusgruppen, die sich aus insgesamt 18 Teilnehmerinnen zusammensetzen, konzentrierten sich auf die Themenbereiche „Mehrfachbeschäftigung“, „Belastungen und Kraftquellen“, sowie „Zukunftsaussichten“. (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Diese Studie zeigt, dass es kein fest definiertes Arbeitsfeld für Frauen in der Agrarwirtschaft gibt. Die Rolle als „Frau, (Schwieger-)Tochter und Mutter“ ist nur Nebensache eines „breit gefächerten Aufgaben- und Rollenspektrums“. (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016). So können Frauen in Familienbetrieben oder auch in externen Betrieben die Aufgaben des Mannes übernehmen und beispielsweise als Betriebsinhaberin, Betriebsleiterin, Agrarbürofachfrau, Mitarbeiterin eines Betriebes, Haus- und Familienmanagerin oder Pflegekraft beschäftigt sein oder aber auch eine außerlandwirtschaftliche Betriebsanstellung innehaben (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016).

Die Ergebnisse der Umfrage der „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbände“ zu den verschiedensten Aufgabenfeldern der Frau in der Agrarwirtschaft fasst nachstehende Abbildung zusammen. Hier wird deutlich, dass Frauen zu fast 100% die Aufgabe des Familien- und Haushaltsmanagements übernehmen, dennoch aber auch auf den landwirtschaftlichen Betrieben mitarbeiten. Lediglich 10 Prozent der befragten Frauen, sind Betriebsleiterinnen und 11 Prozent Betriebsinhaberinnen.

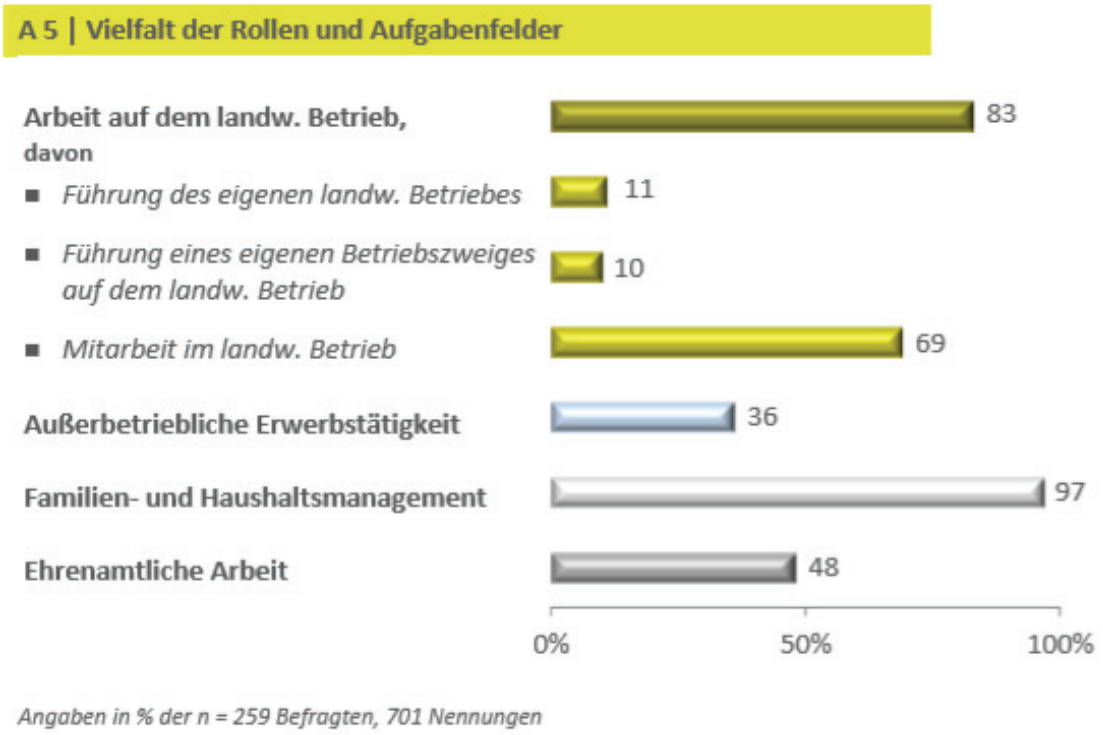

Abbildung 6: Vielfalt der Rollen und Aufgabenfelder
Quelle: (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Die Funktionen, die laut der „Studie zur Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen“ den Frauen im landwirtschaftlichen Betrieb außerhalb der Familien- und Haushaltstätigkeit zugeschrieben werden, veranschaulicht das folgende Balkendiagramm. Es zeigt, dass die in den landwirtschaftlichen Betrieben tätigen Frauen mit 77 Prozent für die Büroarbeiten zuständig sind.

Eine wichtige Aufgabe, die in der Gesellschaft oftmals nicht gesehen wird, ist die sogenannte „Springerfunktion“, die von den Frauen im landwirtschaftlichen Betrieb zu 74 Prozent ausgeübt wird. Hier verrichten die Frauen diverse Arbeiten und springen in den Positionen ein, in denen sie gerade gebraucht werden. Letztendlich lässt sich daraus schließen, dass hier die Frauen auch alle Arbeiten des Mannes übernehmen können, sei es die Arbeit auf dem Feld und im Stall oder das Treffen von Entscheidungen bzw. die Organisation der betriebswirtschaftlichen und innerbetrieblichen Strukturen oder das Führen von Arbeitskräften.

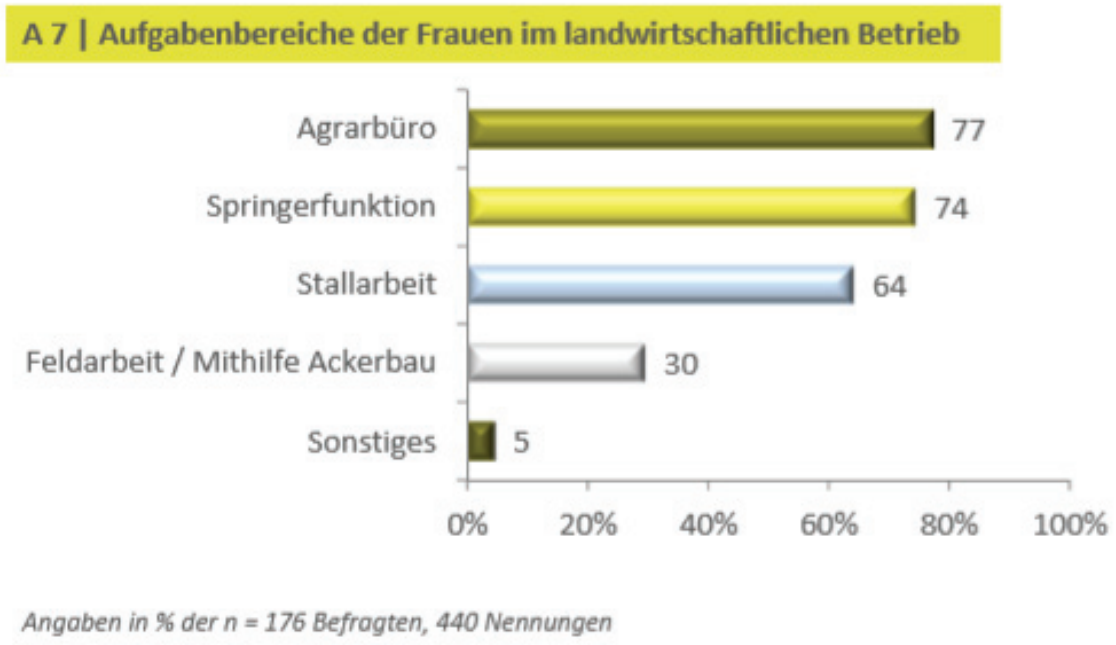

Abbildung 7: Aufgabenbereiche der Frauen im landwirtschaftlichen Betrieb
Quelle: (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Die aktuelle Umfrage, die im März 2019 von „agrarheute“ veröffentlicht wurde, bestätigt die Ergebnisse der „Studie zur Lebens- und Arbeitssituation der Frauen in der Landwirtschaft“. Hieran nahmen 514 Frauen im Alter von 18-39 Jahren teil. Gemäß dieser Studie werden beispielsweise folgende Tätigkeiten der Frauen, die in einem familiengeführten Betrieb arbeiten, genannt (Krenn, 8. März 2019):

- 67 Prozent Stallarbeit/Tierversorgung
- 62 Prozent Büromanagement / Buchführung
- 43 Prozent Betriebsmanagement
- 24 Prozent Feldarbeit
- 14 Prozent Öffentlichkeitsarbeit
- 12 Prozent Direktvermarktung
- 10 Prozent sonstiges (Krenn, 8. März 2019).

25 Prozent der insgesamt 514 befragten Frauen gaben an, in Teil- und Vollzeitstellen auf den Betrieben zu arbeiten. 29 Prozent sagten aus, in einem Selbstständigkeitsverhältnis auf den Betrieben angestellt zu sein (Krenn, 8. März 2019).

Laut den „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbänden“ gaben ca. 70 Prozent der Befragten an, dass alle wichtigen betrieblichen Entscheidungen von beiden Ehepartnern / Lebensgefährten getroffen werden. Rund 25 Prozent der Befragten sagten aus, dass die letztendliche Entscheidungsbefugnis bei den Ehepartnern / Lebensgefährten lag. Lediglich ein verschwindend geringer Teil der befragten Frauen gab an, alleine wichtige Entscheidungen zu treffen.

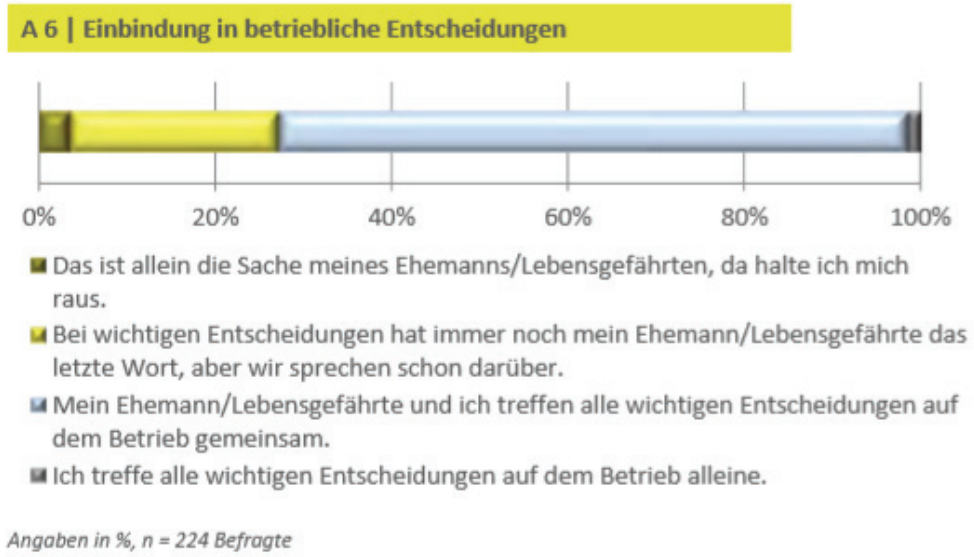

Abbildung 8: Einbindung in betriebliche Entscheidungen
Quelle: (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Ferner haben die „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbände“ herausgefunden, dass die meisten der befragten Frauen, die außerbetrieblich arbeiten und einen Hochschulabschluss besitzen, zu knapp 40 Prozent in den sogenannten „grünen Berufen“ beschäftigt sind. Hierzu zählen land- und hauswirtschaftliche Berufe sowie Gärtnerin, Pferdewirtin, Fachkraft Agrarservice etc. Dicht gefolgt, mit rund 35 Prozent, arbeiten die Frauen in kaufmännischen, medizinischen und pflegerischen Berufen. Technische Berufe werden von nur knapp 10 Prozent und Verwaltungsberufe von rund 5 Prozent der Frauen außerbetrieblich ausgeübt (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016).

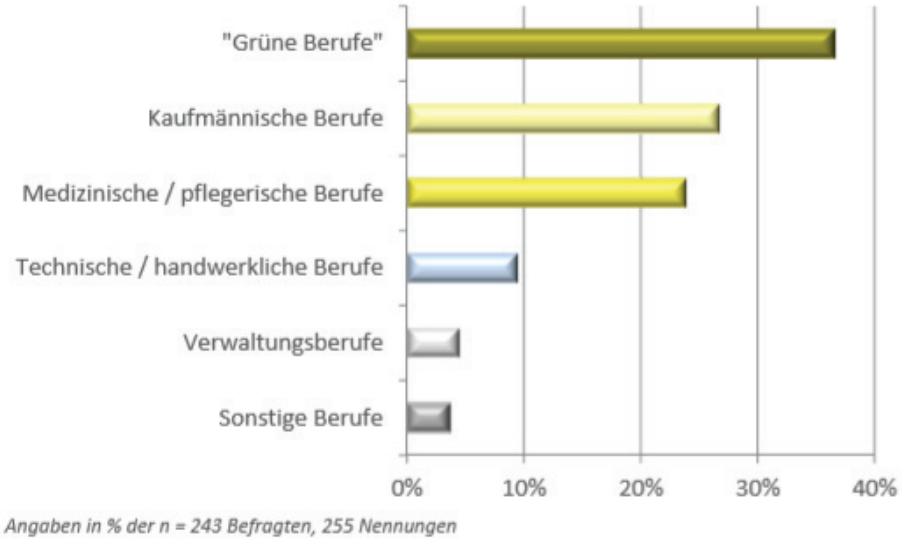

Abbildung 9: Berufsvielfalt
Quelle: (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Die Studie zeigt auch, dass ein Hochschulabschluss bei jüngeren Frauen weiterverbreitet ist als bei Älteren.

Neben der Studie der „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbände" geht die Studie des „agrarheute"-Journals ebenfalls auf die Berufsfelder der Frauen außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes ein. Laut „agrarheute" gehen immerhin 36 Prozent der befragten Frauen einer außerbetrieblichen Arbeit nach und sind mithin nicht auf dem eigenen Betrieb angestellt (Krenn, Das leisten Frauen in der Landwirtschaft, 8. März 2019).

In der Agrarbranche gibt es allerdings auch Arbeitsfelder, in denen Frauen nur teilweise vertreten sind und damit in einer mehrheitlichen Männerdomäne arbeiten. Dazu gehören insbesondere Landmaschinenhersteller, Futter-, Dünger- und Spritzmittelhersteller.

Des Weiteren besteht für Frauen mit einer agrarwirtschaftlichen Ausbildung neben einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft auch die Möglichkeit, im öffentlichen Dienst, wie beispielsweise in Instituten, Bildungseinrichtungen, öffentlichen Verwaltungen usw., zu arbeiten.

2.3 Karrierebarrieren für Frauen auf dem Weg in verantwortungsvolle Positionen

Im Folgenden soll wissenschaftlich erläutert werden, welche möglichen Hemmnisse und Belastungsgrenzen den berufstätigen Frauen in der Agrarwirtschaft auf ihrem Karriereweg zu verantwortungsvollen Positionen entgegenstehen.

2.3.1 Gender Pay Gap

Die sogenannte „Gender Pay Gap“, zu Deutsch die „Geschlechter-Einkommenslücke“, gibt die prozentuale Differenz des durchschnittlichen Bruttoverdienstes zwischen Männern und Frauen an und wird deutschland- und europaweit als Strukturindikator verwendet (Haffner, 2019).

Für die Gender Pay Gap gibt es folgende Ursachen:

1. Unterschiedliche Berufswahl von Männern und Frauen

   Während Männer eher in Berufen mit höheren Gehältern, wie Bergbau, Baugewerbe oder in der Energie- und Wasserversorgung arbeiten, sind Frauen vermehrt in sozialen, Gesundheits-, Erziehungs- und Lehrberufen tätig. Diese Branchen weisen ein niedrigeres Gehalt auf als die, in denen eine Männerdomäne vorherrscht (Haffner, 2019, S. 7-8).

2. Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit durch familienbedingte Faktoren

   Frauen unterbrechen bzw. reduzieren ihre Erwerbstätigkeit deutlich länger und öfter als ihre männlichen Kollegen. Fast die Hälfte aller arbeitenden Frauen ist in Teilzeit beschäftigt. Das wird bei der Betrachtung der wöchentlichen Arbeitszeit deutlich: Während Männer durchschnittlich 39,9 Stunden pro Woche arbeiten, liegt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Frauen bei 30,5 Stunden. Hier ist allerdings auch zu erwähnen, dass Frauen im Gegensatz zu Männern 31 Stunden pro Woche ehrenamtliche, sprich unbezahlte Arbeit leisten. Dagegen sind Männer nur knapp 20 Wochenstunden ehrenamtlich tätig (Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen, 2016).

   Der Wiedereinstieg für Frauen in den Arbeitsmarkt ist nicht nur Grund für die Gender Pay Gap, sondern auch ein Grund für die hohe Anzahl von Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind (Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen, 2016).

3. Karrierehemmnisse

   Die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen wird u.a. durch die teilweise erheblichen Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern begründet. Die Ursache davon liegt in der mangelnden Vereinbarung von Familie und Beruf (Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen, 2016).

4. Unterschiedliche Rollenbilder

   Die geschlechterstereotypischen Rollenbilder in der Gesellschaft schaffen einen großen Einfluss auf das Denken und Handeln. Sie wirken ebenso auf die Bewertung von Arbeit und Leistungen (Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen, 2016).

5. Individuelles und kollektives Lohnverhandeln

   Schlechtere Einkommensaussichten führen zu niedrigeren Erwerbsneigungen und längere Erwerbsunterbrechungen führen zu einer höheren Entgeltungleichheit (Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen, 2016). Die finanzielle Situation stellt auch für Frauen, die in landwirtschaftlichen Betrieben arbeiten eine weitere Belastungsgrenze dar (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016)

Neben der „Gender Pay Gap“ gibt es ein weiteres Hemmnis, und zwar das sogenannte „Glass Ceiling“ Phänomen.

2.3.2 Glass Ceiling Phänomen

Das sogenannte „Glass Ceiling“ Phänomen hat sich in den vergangenen Jahren mehr und mehr etabliert und wird immer noch kontrovers diskutiert. Diese Anomalie beschreibt unsichtbare, horizontale und vertikale Grenzlinien in Organisationen, die Frauen den Weg erschweren oder gar daran hindern, in Geschäftsführungspositionen zu gelangen (Ohlendieck, 2003). Mithin umfasst das Phänomen sichtbare und unsichtbare Barrieren, die den Aufstieg für weibliche Führungskräfte in der Hierarchie nach oben beschränken. Hierzu gehören Abläufe und Vorgehensweisen in einem Unternehmen, die sowohl „Rekrutierung, Förderung und Entlohnung regeln sowie verhaltens- und kulturell bedingte Barrieren in Form von Stereotypen, Vorurteilen, informellen Netzwerken, Führungsverhalten und Beziehungen innerhalb der Geschlechter.“ (U.S Glass Ceiling Commission, 1995).

Die „gläserne Decke“ hat sich aus Normen, Werten und Annahmen gebildet, die sich in den Leitbildern und anderen Strukturen verschiedenster Unternehmen widerspiegeln. Somit werden sie als Unternehmenskultur wahrgenommen. Aufgrund dessen können sich Barrieren für Karrierechancen von Frauen ergeben (Weissenrieder & et. al., 2017).

Neben den Studien, die besagen, dass es eine „gläserne Decke“ in Unternehmenskulturen gibt, existieren auch Studien, die eine Unterrepräsentanz von Frauen mit einer Selbstselektion der Studiengänge sowie der Familiengründung von Frauen begründen (Kaup, 2015).

Folgende Aspekte einer Unternehmenskultur können das Phänomen der „gläsernen Decke“ unterstützen oder sogar verursachen:

1. Beziehungen und Netzwerke

   Es gibt sogenannte In-Groups und Out-Groups, die sich in den Beziehungen, die Führungskräfte und Beschäftigte miteinander führen, unterscheiden. Die Beziehung zwischen Führungskräften und In-Groups basiert auf einem hohen Grad des Vertrauens und des Respekts. Beschäftigte einer In-Group gelangen somit öfter an Wunschaufgaben und haben eher die Möglichkeit sich im Gegensatz zu den Out-Group Beschäftigten zu profilieren. In welche Gruppe die Beschäftigten gelangen, hängt von ihrer Übereinstimmung der Normen, Werte und Geschlechter mit der jeweiligen Gruppe ab (Lussier & Achua, 2012).

   Des Weiteren gibt es das sogenannte „Old-Boys Netzwerk“ (Collins Dictionary). Hierunter ist eine Bevorzugung von – zumeist männlichen – Personen für bestimmte Positionen zu verstehen, die zur gleichen Schule oder Universität gegangen sind (Collins Dictionary). Dieses Netzwerk ist damit ein weiteres mögliches Hindernis für Frauen, Zugang zu hohen Managementpositionen zu erreichen.

2. Stellenbesetzung und Rekrutierung

   In vielen Unternehmen sind für die Stellenbesetzung verschiedenste Auswahlkriterien aufgestellt worden. Weibliche und männliche Bewerber, die den Auswahlkriterien des Unternehmens am besten entsprechen, sollten somit gleichermaßen eine Chance auf eine Einstellung haben. Jedoch spiegelt sich das oftmals nicht in der Praxis wider. Ausschlaggebend in der Praxis sind häufig Netzwerke und Sympathien, die die Bewerber mit sich bringen, die aber nicht zwangsläufig mit den Auswahlkriterien der Unternehmen übereinstimmen müssen.

   Die Auswahl der Bewerber entspricht somit nicht immer dem Auswahlkriterien der Unternehmen, deren Qualifikation und der Abdeckung der Stellenkriterien (Kirchmeyer, 2002).

3. Präsenz am Arbeitsplatz

   Mit der Präsenz am Arbeitsplatz wird auf Teilzeitstellen hingedeutet, die überwiegend von Frauen besetzt sind. Teilzeitstellen tendieren dazu, ein Grund für eine eingeschränkte Mobilität und Flexibilität zu sein und reduzieren somit Karriere- bzw. Aufstiegschancen (Kirchmeyer, 2002).

2.3.3 Emotionale und psychische Aspekte

Neben den genannten Hemmnissen gibt es auch emotionale und psychische Aspekte, die eine Frau daran hindern, eine verantwortungsvolle Position in Erwägung zu ziehen.

Hierzu gehören Vorurteile der Medien aber auch der Gesellschaft sowie fehlender Mut und geringes Selbstbewusstsein der Frauen und vor allem die Doppelbelastung, Familie und Beruf zu verbinden.

1. Vorurteile der Medien

   Laut der Studie der „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbände“ sehen die befragten Frauen eine negative mediale Berichterstattung als Belastungsgrenze (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016).

   So wird fehlendes und inkorrektes Wissen über die moderne Landwirtschaft oftmals durch Medien vom Verbraucher missinterpretiert. Das führt dazu, dass die landwirtschaftlichen Arbeiten nicht mehr wertgeschätzt werden und den Verbraucher stetig von der Landwirtschaft entfremden (Rheinländischer LandFrauenverband e.V & Westfälisch-Lippischer LandFrauenverband e.V., 2016).

2. Vorurteile der Gesellschaft

   Als weitere mögliche Hürden und emotionale Belastungen werden die immer noch bestehenden traditionellen, gesellschaftlichen Rollenbilder genannt. Diese verweisen eher auf eine Zurückhaltung bis Ablehnung von Frauen in Führungspositionen (Kaup, 2015).

   Die fehlenden Möglichkeiten, Familie und Beruf erfolgreich zu kombinieren, sind mehrfach Grund für eine Nichtbesetzung weiblicher Managementpositionen. Diese Barrieren hindern „Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und sie langfristig zu binden.“ (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

Der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen wird auch damit begründet, dass Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Eigenschaften oder Verhaltensweisen ein geringeres Interesse an diesen verantwortungsvollen Positionen haben und generell als weniger dafür geeignet angesehen werden (Littmann-Wernli & Renate, 2001).

Außerdem wird in den oberen Führungsriegen eine hohe Risikobereitschaft vorausgesetzt. Da Frauen im Vergleich zu Männern allgemein als risikoaverser gelten, werden oftmals die männlichen Bewerber bei der Besetzung von Führungspositionen bevorzugt (Littmann-Wernli & Renate, 2001).

Ferner wird Frauen eine geringere Durchschnittsproduktivität unterstellt, schließlich seien sie infolge familiärer Verpflichtungen zeitlich nur eingeschränkt verfügbar und weisen mithin eine höhere Fluktuationsrate auf (Littmann-Wernli & Renate, 2001).

Lewis definiert das „Dilemma“ einer Frau mit Kindern so, dass „die ideale Mutter, sozial gesehen, eine, die nicht außerhalb des Hauses arbeitet bzw. deren bezahlte Arbeit eingegrenzt ist, während die Werte und Normen der Arbeitswelt traditionell männliche Werte darstellen und die Verantwortung für Kindererziehung und Vorsorge ausschließen“. Dies führt zu Schuldgefühlen und täglichen emotionalen Konflikten jeder einzelnen Frau, die außerhalb des Hauses erwerbstätig ist (Lewis, 1997).

3. Scheu vor Verantwortung

   Ein weiteres Hemmnis, warum Frauen oft nicht in Führungspositionen von Unternehmen tätig sind, ist der fehlende Mut (Littmann-Wernli & Renate, 2001). Hierzu gehören auch die unzureichende Selbstvermarktung und das mangelnde Selbstbewusstsein der Frauen gegenüber den männlichen Kollegen aber auch die fehlende Courage, die durch Vorurteile jeglicher Art hervorgerufen werden kann (Littmann-Wernli & Renate, 2001).

4. Doppelbelastung bei Familiengründung

   Im Jahr 2016 waren laut Familienreport der Bundesrepublik Deutschland von 1,6 Millionen Alleinerziehenden 1,4 Millionen alleinerziehende Mütter (BMFSFJ, Familienreport - Leistungen, Wirkungen, Trends, 2017, S. 18f). Ein solch hoher weiblicher Anteil lässt darauf schließen, dass größtenteils Frauen für die Erziehung der Kinder zuständig sind.

   Entscheiden sich Frauen trotz Familie für ihren Beruf, bedeutet dieses, dass sie von ihrer Haus- und Familienarbeit oftmals nicht entlastet werden, sondern eine Doppelbelastung in

Kauf nehmen. Dieser „weibliche Lebenszusammenhang“ beeinflusst immer noch die Lebensplanung der Frau (Rau, 1995, S. 60 f). Eine berufliche Karriere bedeutet somit für die Frau, entweder der Verzicht auf Familie und Kinder oder die Inkaufnahme einer Doppelbelastung.

Mithin gehört die Doppelbelastung, die durch die Gründung einer Familie und der damit verbundenen anschließenden Vereinbarkeit des Alltags mit dem Beruf entsteht, zu den nicht zu unterschätzenden emotionalen Hemmnissen (Lewis, 1997).

Die Doppelbelastung der Frauen und die fehlende Unterstützung von Seiten der Politik ist möglicherweise ein Grund dafür, dass die Geburtenrate, wie in der nachfolgenden Abbildung zu erkennen ist, in den Jahren 1960 bis 1980 rückläufig ist.

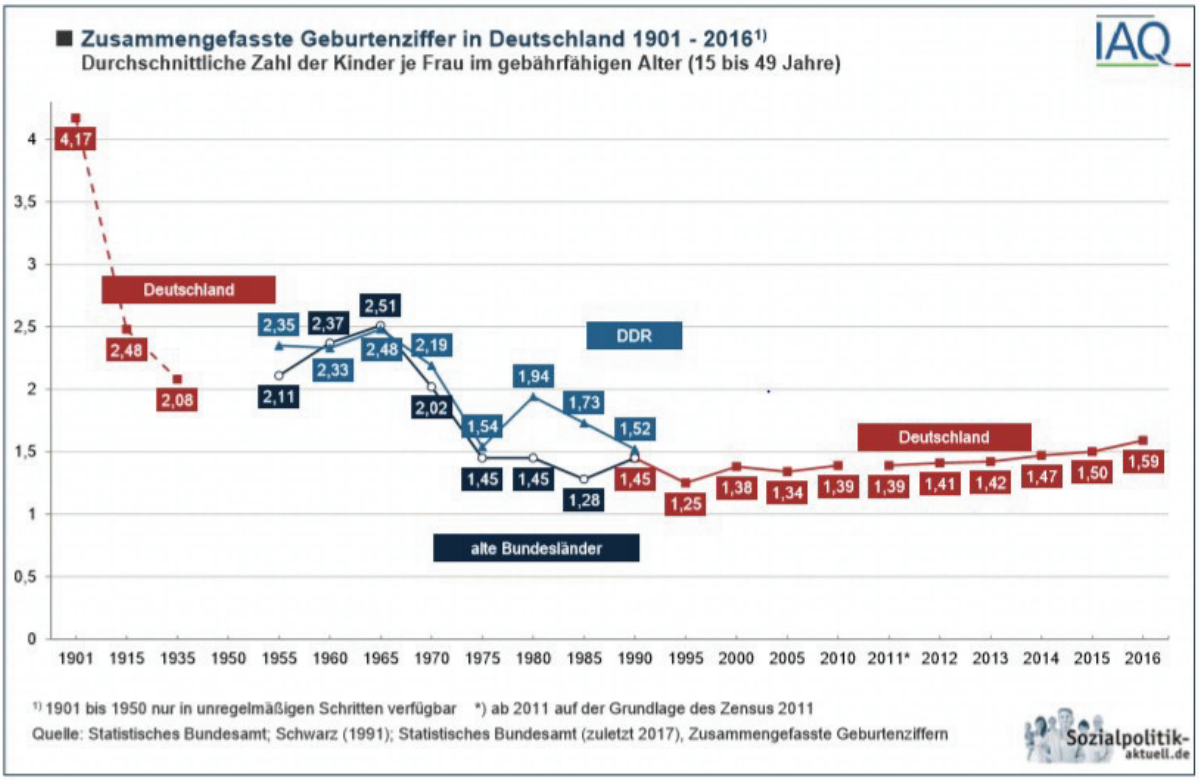

Abbildung 10: Geburtenrate in Deutschland 1901 bis 2016
Quelle: (Statistisches Bundesamt, Zusammengefasste Geburtenziffer in Deutschland 1901- 2016, 2017)

2.4 Chancen und Perspektiven für Frauen in männerdominierenden Berufen

Im Folgenden werden Möglichkeiten und Perspektiven für alle berufstätigen Frauen aufgezeigt, von denen durchaus auch die Frauen in verantwortungsvollen Positionen im Agrarsektor profitieren können.

2.4.1 Bildungspolitische Maßnahmen

Bereits im Schulalter werden Mädchen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz in den sogenannten „MINT“-Fächern, damit sind Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik gemeint, gefördert. So werden speziell für die weibliche Jugend Konzepte wie Girls Day, Techniker-Camps und spezielle Aktionstage für Mädchen entworfen.

Zudem werden oftmals die Abschlussarbeiten des weiblichen Geschlechts in naturwissenschaftlichen Bereichen von Unternehmen gesondert unterstützt und gefördert. Mentoring Programme, Stipendien und Praktika sind weitere Fördermaßnahmen, die von verschiedenen Einrichtungen bzw. Unternehmen ausschließlich jungen Frauen angeboten werden (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

2.4.2 Politische Maßnahmen zur Stärkung der Chancen und Perspektiven für Frauen

- Eherechtsreformgesetz

Durch die Neuregelung im Grundgesetz wurde das Leitmodell der „Hausfrauenehe“ durch das Partnerschaftsprinzip ersetzt. Seither gibt es für die Ehe keine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung mehr. Vielmehr sind die Ehepartner gehalten, gleichermaßen für die Familie verantwortlich zu sein (John & Stutzer, 2002). Dieses Gesetz trat 1976 in Kraft und wurde seitdem mehrfach angepasst. Hier wurde neben dem Eherecht auch das Scheidungsrecht neu geregelt (Bundesgesetzblatt Teil 1 Nr. 67, 1976).

- Gleichbehandlungs-, Gleichstellungs- und Frauenfördergesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde in 2006 erlassen und hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (Bundesamt für Justiz, 2006).

Dieses Gesetz baut auf dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) auf, dass 5 Jahre zuvor eingebracht wurde. Das Bundesgleichstellungsgesetz wurde erlassen, um allgemeinen Vorurteilen von stereotypischen Rollenbildern, die in der Gesellschaft auftreten können, entgegenzuwirken. Hier wird vorgeschrieben, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen verwirklicht wird und jede Art von geschlechtlicher Diskriminierung zu vermeiden bzw. zu verhindern ist (BMJV, 2015).

Ergänzend dazu ist am 1. Mai 2015 das Gesetz für die „Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ (FüPoG) in Kraft getreten. Da eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in den deutschen Führungsetagen der Unternehmen nicht befriedigend war, sollte das nun mit Hilfe dieses Gesetzes bewirkt werden (BMJV, 2015).

Seit dem 1. Januar 2016 gelten für die Privatwirtschaft folgende Regelungen:

1. Die gesetzliche 30 Prozent Quote: Diese besagt, dass zu besetzende Aufsichtsratspositionen in Unternehmen, die börsennotierend und voll mitbestimmungspflichtig sind, mit 30 Prozent des unterrepräsentativen Geschlechts zu besetzen sind. Wird dieses nicht beachtet, muss die zu besetzende Position unbesetzt bleiben, was mit dem Stichwort „leerer Stuhl“ bezeichnet wird (BMFSFJ, Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft, 2017).

2. Zielgrößenverpflichtung: Unternehmen, die börsennotierend und mitbestimmungspflichtig sind, haben die Verpflichtung, eine „eigene Zielgröße zur Erhöhung des Frauenanteils zu geben“. (BMFSFJ, Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft, 2017). Ihnen wird vorgeschrieben, dass sie in ihren unternehmerischen „Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen Ziele bestimmen und darüber öffentlich in ihren Lageberichten informieren.“ (BMFSFJ, Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft, 2017).

Für den öffentlichen Dienst hat der Gesetzgeber in den 90-er Jahren in fast allen Bundesländern die Erstellung eines Frauenförderplans zur Einhaltung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtend erlassen. Diese Pflicht zur Aufstellung und Weiterentwicklung des Frauenförderplanes, die Ländersache ist, findet sich im Landesgleichstellungsgesetz verankert (Service- und Vernetzungsstelle, 2019).

Hierfür ist jede Behörde aufgefordert, eine Berichterstattung zur Umsetzung der Chancengleichheit von beiden Geschlechtern zu veröffentlichen und darzulegen. Dazu gehören Auskünfte über die „gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an den besser dotierten Ämtern und Leitungspositionen“, die Umsetzung der „verbesserten Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit“ sowie die Berichterstattung über die „Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung ohne Nachteile.“ (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, 2018).

Der Frauenförderplan stellt ein personalwirtschaftliches Instrument dar und soll nach festgelegten Zielvorstellungen und einer systematischen Zusammenfassung von Maßnahmen, eine fortlaufende strukturelle Verbesserung der Situation der Frauen im Berufsleben gewährleisten (Service- und Vernetzungsstelle, 2019). Folglich ist die Aufgabe des Frauenförderplans, die Vorurteile, Hemmnisse und Widerstände, denen die Frauen gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern ausgesetzt sind, weitestgehend abzustellen (Rau, 1995).

Die Frauenförderung soll eine gleiche berufliche Chance für Männer und Frauen eröffnen und somit ein tatsächliches Gleichgewicht zwischen ihnen herstellen. Des Weiteren wird die „Frauenförderung als eine Sonderform der betrieblichen und überbetrieblichen Entwicklung der Organisation und des Personals“ dargestellt (Rau, 1995, S. 28). Ein weiteres Ziel der Frauenförderung ist, die Situation der erwerbstätigen Frau insgesamt zu verbessern. Dazu zählt nicht nur die Förderung im Beruf, sondern auch eine familienfreundliche Gestaltung des Berufslebens (Rau, 1995).

- Familienpolitik

Im Rahmen der Familienpolitik wurden vielfältige Maßnahmen bis zum heutigen Tag geschaffen. So wurde im Bundesgleichstellungsgesetz auch die Verbesserung der „Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarung von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“ von Mann und Frau verankert (BMJV, 2015).

Die Politik ist laut einer Studie von Kienbaum und BDI aus dem Jahr 2016 aufgefordert, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit eine „Entfaltung der individuellen Fähigkeiten und Lebensentwürfe“ ermöglicht wird, ohne die Freiheit der Unternehmen unangemessen einzuschränken (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016). Die Gesellschaft hingegen soll ihrerseits - laut Kienbaum und BDI – die neuen Rollen sowie andere Lebensstile und Lebensformen akzeptieren (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

Ferner befasst sich die Studie mit der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben in den Unternehmen und macht deutlich, dass die Politik dafür zuständig ist, den Ausbau von Kindertagesstätten und Ganztagsschulen zu forcieren, um eine familienfreundliche Infrastruktur zu erzielen (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

Derzeit gibt es circa 150 unterschiedliche Maßnahmen, mit denen die Familienpolitik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Dazu gehört insbesondere der Ausbau der

Kindertagesstätten, der nach Einführung eines Rechtsanspruches auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr erforderlich wurde (Wissenschaftl. Dienste des Deutschen Bundestages, 2017).

Daneben wurde das „Elterngeld Plus“ eingeführt, das beiden Elternteilen ermöglicht, schon während des Elterngeld-Bezuges in Teilzeit arbeiten zu können. Ferner erfahren (berufstätige) Alleinerziehende durch die Reform des Unterhaltsvorschusses und durch die Verankerung familienfreundlicher Bedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft weitere Unterstützung (Wissenschaftl. Dienste des Deutschen Bundestages, 2017).

2.4.3 Chancen und Perspektiven für die Frauen der „Generation Y“

Insbesondere die Frauen, die der sog. „Generation Y“ angehören, haben heute eine große Chance in verantwortungsvolle Positionen zu gelangen. Mit „Generation Y“ wird die „neue“ Generation der Arbeits- und Führungskräfte bezeichnet. Hierzu zählt die Generation, die nach 1980 geboren ist und nun stark auf den Arbeitsmarkt drängt und zurzeit die „Spielregeln von Recruiting, Talentmanagement, Karriereplanung und Personal- und Führungskräfteentwicklung umschreibt.“ (Huber & Rauch, 2013, S. 11f).

Frauen der „Generation Y“ werden als deutlich ehrgeiziger gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern beschrieben. Grund für diesen Ehrgeiz ist, dass Frauen ihre Lebensgestaltung eigenständig und selbstbestimmend wählen und finanziell unabhängig sein möchten (Huber & Rauch, 2013).

Laut einer Umfrage von Huber und Rauch sehen drei von zehn Frauen sich sogar in (naher) Zukunft in einer Unternehmerinnenrolle. In der Vergangenheit wäre das bei Frauen eher weniger in Frage gekommen (Huber & Rauch, 2013).

Auf der anderen Seite weist der Bericht von Huber und Rauch aber auch darauf hin, „dass im Berufsleben der Frau“ im Gegensatz zu dem des Mannes „heute noch mit mehr Brüchen und Unterbrechungen gerechnet wird.“ (Huber & Rauch, 2013, S. 23).

Des Weiteren gehört die Work-Life Balance zu einem der wichtigsten Themen der „Generation Y“. Für diese Generation gelten keine typischen Rollenmuster mehr, vielmehr ist das berufliche Qualifikationsniveau für beide Charaktere gleich. Zu einem der höchst angesehensten Werte dieser Generation gelten auch die „Planbarkeit und Vereinbarkeit von Job und Familie.“ (Huber & Rauch, 2013, S. 25). So ziehen Männer es immer öfter in Betracht, Teilzeit zu

arbeiten und andere Aufgaben, die früher fast ausschließlich zu den Tätigkeiten der Frau gehörten, zu übernehmen (Huber & Rauch, 2013).

Nicht nur die „Generation Y“, sondern auch Unternehmen setzen darauf, weitere Maßnahmen zu schaffen, damit eine steigende Frauenquote vor allem auch in Managementpositionen erreicht wird. Dabei werden verschiedenste Methoden zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt, wie zum Beispiel ein geschlechtersensibles Talent-Management oder ein dediziertes Konzept für die Karriereentwicklung von Frauen. Zur Durchsetzung solcher Förderprogramme bedienen sich die Unternehmen oftmals auch externen Personalberatern (Kienbaum & Bundesverband der Deutschen Industrie e.V., 2016).

2.5 Definitionen

An dieser Stelle werden die für den empirischen Teil dieser Masterthesis relevanten Termini definiert. Nach der Begriffsbestimmung der „Führungskraft“ erfolgt die Vorstellung des Agrarwirtschaftsstudiums sowie die Definition der Berufskategorien denen die Probandinnen, die für diese Masterarbeit interviewt wurden, angehören.

2.5.1 Führungskraft

In der Literatur finden sich unterschiedliche Definitionen für den Begriff „Führung“ wieder. Die Definitionen variieren von Erhebung zu Erhebung. Sogar in annähernd gleichen Definitionen gibt es dennoch Abweichungen.

Alle Definitionen sagen allerdings aus, dass der Begriff „Führung“ im „wissenschaftlichen Sinn eine zielbezogene Einflussnahme innerhalb eines sozialen Gefüges ist.“ (Tonn, 2014, S. 36 ff.). In einem Unternehmen ist eine Führungskraft die Person, die aufgrund von ihrer hierarchischen Stellung über anderen Personen steht. Sie dient im Unternehmen zur „zielorientierten, sozialen Einflussnahme zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben in einer strukturierten Arbeitsstation.“ (Wunderer & Grunwald, 1980, S. 62). Führungskräfte sind Beschäftigte, die sowohl Personalverantwortung haben als auch Entscheidungen über Sachvorgänge treffen (Wunderer & Grunwald, 1980).

Als ein beliebtes Synonym für den Begriff „Führung“ wird häufig auch der Begriff „Management“ verwendet. Oftmals werden in Unternehmen Manager als Führungskräfte und Management als Unternehmensführung verstanden (Kaup, 2015, S. 7f).

Die Begriffe „Führung“ bzw. „Management“ beinhalten unterschiedliche Perspektiven. So kann hierbei in Institutionen, Funktionen und Instrumenten von Führung unterschieden werden (Kaup, 2015).

Zu der Kategorie „Institutionen“ gehören Gremien und Einzelpersonen, die als Träger der Unternehmensführung verstanden werden. Diese Personen werden als Führungskräfte oder Manager bezeichnet (Kaup, 2015).

Unter „Funktionen“ sind alle Tätigkeiten, die eine Führungsposition mit sich bringt, zu verstehen. Dazu zählen die Planung, Organisation und Kontrolle sowie die Leitung und Sicherstellung des Personal- und Informationswesens eines Unternehmens. Die Aufgaben der Führungskräfte variieren je nach Unternehmensbereich und Hierarchieebene (Kaup, 2015).

Die letzte Kategorie „Instrument“ befasst sich mit den Methoden, Verfahren und Modellen, die den Führungspersonen zur Verfügung stehen, um ihre jeweiligen Funktionen im Unternehmen durchzusetzen und ihre Aufgaben und Ziele zu erfüllen (Kaup, 2015, S. 8f).

2.5.2 Agrarwirtschaftsstudium

Der Begriff „Agrarwirtschaft“ ist ein Synonym für Landwirtschaft. In der Landwirtschaft werden pflanzliche und tierische Produkte durch planmäßige Bewirtschaftung von Boden und Vieh von Landwirten und Landwirtinnen erzeugt. Ziel der Landwirtschaft ist es, effizient ressourcenschonend und bedarfsdeckend zu wirtschaften (Mörstedt & Sauerborn, 2012).

Die Landwirtschaft lässt sich in zwei Hauptkategorien unterteilen: Zum einen in den „Pflanzenbau“, mit dem alle „systematischen Anbauten von Getreide, Kartoffeln, Zuckerrüben, Gemüse, Zierpflanzen, Bäumen, sowie Obst und Wein“ gemeint sind. Das zweite Gebiet ist die „Tierhaltung“. Hierzu gehört hauptsächlich das Halten von „Rindern, Schweinen, Geflügel, Schafen, Ziegen und Pferden.“ (Mörstedt & Sauerborn, 2012).

Im weitesten Sinne zählen aber auch “landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen und auch die gewerbliche Jagd“ zu der Landwirtschaft (Mörstedt & Sauerborn, 2012).

Ein „Studium“ wird als eine akademische Ausbildung an einer Universität oder Hochschule nach wissenschaftlichen Maßstäben bezeichnet. „Ein Studium kann mit dem Erwerb der Hochschulreife, meist dem Abitur, begonnen werden“. (o.V., o.J.). Für das eigentliche Studium ist eine Immatrikulation an der jeweiligen Universität oder Hochschule erforderlich. Zur Erlangung des Bachelor- oder Master-Abschlusses sind in jedem Studiengang verschiedenste

Seminare, Vorlesungen und teilweise auch Praktika zu absolvieren. Letztendlich wird der jeweilige Studiengang mit einer Abschlussarbeit des jeweiligen Studenten zur Erlangung des Grades beendet. Die Dauer eines jeden Studiums variiert je nach gewünschtem Abschluss. So gelten als Regelstudienzeit für ein Bachelorstudium an Universitäten beispielsweise 6 Semester und im Master vier Semester. An Hochschulen verlängert sich das Bachelorstudium um ein Semester, dafür reduziert sich das Masterstudium auf drei Semester.

Im Agrarwirtschaftsstudium wird im Bachelorstudium grundlegendes Wissen vermittelt. Im Masterstudium kann ein Schwerpunkt gewählt werden. Je nach Universität und Hochschule können die Schwerpunkte verschieden sein. Die meisten Institutionen bieten allerdings einen Wirtschafts-, Pflanzen-, Tier-, oder Qualitätsschwerpunkt an.

2.5.3 Betriebsleiter / Betriebsleiterin

Die Europäische Union definiert den Betriebsleiter, respektive die Betriebsleiterin, als „die natürliche Person, die für die laufenden täglichen Finanzierungs- und Produktionstätigkeiten im Rahmen der Betriebsführung zuständig ist.“ (Verordnung (EG) nr. 1200/2009 der Kommission vom 30. November 2009).

2.5.4 Verkaufsleiter / Verkaufsleiterin

Ein Verkaufsleiter / eine Verkaufsleiterin in einem (agrartechnischen) Unternehmen ist das Bindeglied zwischen den Mitarbeitern und dem Produkt, das zum Verkauf steht. Verkaufsleiter/innen haben die Aufgabe, Mitarbeiter zu fördern, zu koordinieren und zu überwachen. Des Weiteren sind sie bei der Preisgestaltung beteiligt. Somit gehören zu den Qualifikationen eines Verkaufsleiters / einer Verkaufsleiterin sowohl Führungs- als auch betriebliche Kompetenzen sowie ein Geschick für Verhandlungen. Ferner sind sie zuständig für die Vermarktungen und die Erstellung von Verkaufsförderstrategien der Produkte (Personal-Wissen, 2010).

2.5.5 Geschäftsführer / Geschäftsführerin

Der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin vertritt als „Head of“ die Firma bzw. das Unternehmen nach außen. Ihm bzw. ihr werden alle technischen sowie kaufmännischen Aufgabengebiete, die in dem Unternehmen erarbeitet werden, unterstellt. Dabei besitzt er / sie ein hohes Maß an Verantwortung (REFA Bundesverband e.V.).

Der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin ist dafür verantwortlich, dass ein qualitatives als auch quantitatives Wachstum eines Unternehmens unter Einhaltung der Vorgaben, erfolgt. Zu

seinen / ihren Hauptaufgaben gehören das Überwachen, Leiten und Delegieren von Personal und die Kontrolle der Organisationsabläufe. Mithin ist er/ sie für die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zum Erreichen der Unternehmensziele, das Setzen von Prioritäten bis hin zum Führen der Beschäftigten inklusive Nachwuchsförderung und Steigerung der Mitarbeiterbindung zuständig (REFA Bundesverband e.V.).

Ebenso ist der Geschäftsführer / die Geschäftsführerin mit dem Controlling bzw. den Finanzen betraut, damit er / sie immer einen aktuellen Stand seines / ihres Unternehmens hat, um Entwicklungspotenzial zu erkennen und dementsprechend Entscheidungen treffen zu können. Seine / ihre Kompetenz sollte des Weiteren darin liegen, für eine positive Entwicklung des Unternehmens zu sorgen und unnötige Kosten zu vermeiden (REFA Bundesverband e.V.).

3 Empirische Untersuchung

Im vorherigen Teil dieser Arbeit lag das Augenmerk auf der theoretischen Erörterung von Hemmnissen, Belastungsgrenzen aber auch Perspektiven und Chancen von Frauen in den verschiedensten führenden (agrarwirtschaftlichen) Bereichen früher und heute. Hierzu wurde eine intensive Literaturrecherche mit dem Ziel vorgenommen, Hintergrundwissen für die empirische Analyse und die Forschungsfragen zu schaffen.

Dieser Teil befasst sich nun mit einer empirischen Analyse, in der das Ziel verfolgt wird, ein konkretes Bild der heutigen Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaft zu ermitteln und beispielhaft herauszufinden, inwieweit sich das Frauenbild im Laufe der Zeit in Westdeutschland verändert hat.

Hierzu wird die Forschungsmethode der qualitativen Sozialforschung gewählt.

Als Grundlage für den empirischen Teil wurde im Vorfeld ein Interviewleitfaden konzipiert und unterschiedliche weibliche Charaktere in der Agrarwirtschaftsbranche mittels eines persönlichen Interviews befragt und ausgewertet.

Letztendlich werden die theoretisch ausgewerteten Forschungsstudien den empirischen Forschungsresultaten der Befragten gegenübergestellt, mit dem Ziel, einen Vergleich zwischen Theorie und Praxis herzustellen.

Der empirische Teil dieser Masterarbeit ist in folgende drei Hauptabschnitte gegliedert:

1. Vorstellung der gewählten Methode

Hier erfolgt die Erörterung der gewählten Methode für die empirische Untersuchung. Des Weiteren gibt dieser Abschnitt Aufschluss über die Konzipierung des Leitfadens, der für die einzelnen Interviews erstellt wurde. Zum Schluss wird die Fallauswahl konkretisiert und der rechtliche Umgang mit den erhobenen Daten dargelegt.

2. Vorstellung der Interviewpartnerinnen und Durchführung der Interviews

In diesem Abschnitt erfolgt die Vorstellung der Interviewpartnerinnen, die an der Befragung teilgenommen haben. Dazu werden Informationen über ihren bereits erfolgten beruflichen Werdegang dargelegt sowie persönliche und familiäre Gegebenheiten aufgezeigt. Anschließend wird auf die Vorgehensweise der Interviewdurchführung eingegangen.

3. Datenerhebung und Ergebnisse

Die Datenerhebung mit der darauffolgenden Auswertung sowie eine Präsentation der Ergebnisse runden den empirischen Teil dieser Masterthesis ab.

3.1 Methode der Untersuchung

Bevor eine bestimmte Forschungsmethode gewählt wird, sollten im Vorfeld kritisch die Eigenschaften der unterschiedlichen, in Erwägung zu ziehenden Methoden betrachtet werden. Außerdem gilt, dass eine Methode auch immer dem Forschungsgegenstand anzupassen ist. Des Weiteren sollte für eine Auswahl der Methode der aktuelle Stand der wissenschaftlichen Forschung berücksichtigt werden. Als zu verwendende Techniken bieten sich für diese Masterthesis entweder die quantitative oder die qualitative Sozialforschung an.

3.1.1 Wahl der bevorzugten Methode: quantitative oder qualitative Sozialforschung

Die quantitative Sozialforschung basiert zumeist auf einer bestehenden Hypothese, die durch eine Datenerhebung in Form von standardisierten und strukturierten schriftlichen Befragungen oder Interviews, überprüft wird. Dieser Befragungstechnik liegen gleichlautende Fragebögen zu Grunde, wobei die Fragen in gleicher Reihenfolge gestellt und nach gleichen Bewertungskriterien ausgewertet werden (Winter, 2000). Hauptsächlich eignet sich diese Methode für die Messung und Quantifizierung von Sachverhalten sowie die Überprüfung von Hypothesen und die Kontrolle von statistischen Zusammenhängen. Sie wird oftmals zum Zwecke der Waren- und Produkttests, der Marktforschung und der Kundenzufriedenheitsanalyse angewendet. Vorteil der quantitativen Sozialforschung ist, dass eine große Stichprobenzahl untersucht wird, die somit zu repräsentativen Ergebnissen führt. Ferner ist diese Methode kostengünstiger und schneller durchzuführen als die qualitative Sozialforschung. Des Weiteren weist sie im Gegensatz zur qualitativen Sozialforschung eine größere Objektivität und Vergleichbarkeit der Ergebnisse auf (Winter, 2000).

Die eingeschränkte Flexibilität stellt allerdings ein großes Manko der quantitativen Methode dar. Die festgelegten Fragen erlauben es nicht, auf die Probanden individuell einzugehen. Mithin bleiben Wünsche und Verbesserungen unberücksichtigt. Eine Ursachenforschung kann ebenfalls nicht betrieben werden (Winter, 2000).

Die qualitative Sozialforschung geht hingegen von einer induktiven Perspektive aus. Das heißt, dass das Verfahren vom besonderen Einzelfall auf das Allgemeine projiziert wird

(Lamnek & Krell, 2016). Die Stichprobengröße ist bei der qualitativen Sozialforschung wesentlich geringer als bei der quantitativen Methode. Außerdem wird hier im Gegensatz zur quantitativen Forschung ein individueller Leitfaden konzipiert, der es durch die Abweichung seiner Befragungsstruktur ermöglicht, auf Einzelheiten der Probanden einzugehen (Winter, 2000). Dies bewirkt, dass eine größtmögliche Offenheit und Flexibilität gegenüber dem Untersuchungsgrad erreicht wird. Beides sind Prinzipien der qualitativen Forschung. Erwähnenswert ist auch, dass sich die Ergebnisse der qualitativen Sozialforschung nicht logisch begründen lassen (Lamnek & Krell, 2016).

Nachteil der qualitativen Sozialforschung ist, dass sie relativ zeit- und kostenintensiv ist und, dass aus den qualitativen Daten keine arithmetischen Mengenangaben abgeleitet werden können. Gleichwohl können aufgrund der individuellen Befragungsweise Hintergründe erfragt und Schlüsse für die Ursachen gezogen werden (Winter, 2000).

Da im Rahmen dieser Arbeit nicht an repräsentativen Stichproben geforscht wurde, sondern an Einzelfällen mit geringer Fallzahl, hat vieles für die Wahl der qualitativen Sozialforschung gesprochen. Im Gegensatz dazu hätte sich die Methode der quantitativen Sozialforschung weniger auf eine detaillierte Befragung fokussiert.

Die qualitative Sozialforschung berücksichtigt, so wie im ersten Teil dieser Arbeit bereits dargelegt, die theoretischen Forschungsstudien. Allerdings ist zu beachten, dass das Ziel des empirischen Teils nicht die Theorieprüfung, sondern die Erkenntnis ist (Atteslander, 2010).

Im Mittelpunkt der Untersuchung steht jede einzelne Interviewpartnerin, mit ihren subjektiven Sichtweisen auf die Realitätssituationen sowie ihre Deutungsmuster und Alltagstheorien. Sie sollte somit als sog. Expertin wahrgenommen und verstanden werden (Helfferich, 2005). Theorien und Hypothesen werden überwiegend induktiv und erst im Forschungsprozess anhand des qualitativen Materials entwickelt, erweitert und anschließend überprüft (Lamnek & Krell, 2016).

Mithin wurde in dieser Masterthesis aufgrund der bereits vorhandenen theoretischen Wissensbestände aus der Literatur und früherer empirisch belegter Zusammenhänge die Methode der qualitativen Sozialforschung als Forschungsdesign für die empirische Untersuchung gewählt (Flick, 2014).

3.1.2 Konzipierung der Leitfäden

Da die Befragten aus verschiedensten Bereichen der Agrarwirtschaft stammen und die gewählten Fragen auf jede Interviewpartnerin angepasst werden mussten, wurde für jede befragte Teilnehmerin ein eigener Interviewleitfaden erarbeitet.

Die finalen Leitfäden, die im Anhang dieser Masterthesis beigefügt sind, gliedern sich in die Themen:

- gesellschaftliche Aspekte
- Familien- und Haushaltsmanagement
- politische Förderungen für Frauen in der Agrarwirtschaft
- Konflikte und Herausforderungen für Frauen in der Agrarwirtschaft
- Chancen und Perspektiven zur Erlangung von verantwortungsvollen Positionen in der Agrarbranche
- Wünsche und Anregungen von Seiten der Interviewpartnerinnen an Unternehmen, Staat und Gesellschaft
- sozialdemographische Informationen über die jeweilige Interviewpartnerin.

Die Anzahl der Fragen variierten zwischen den verschiedenen Interviews. So wurde eine Agrarstudentin beispielsweise nicht nach den beruflichen Erfahrungen gefragt, wohingegen die Fragen zu Frauen in der Agrarwirtschaft und zur demographischen Situation bei allen befragten Teilnehmerinnen gleich waren.

3.1.3 Fallauswahl

Bei der Auswahl der potentiellen Interviewpartnerinnen wurde darauf geachtet, dass Frauen aus heterogenen Bereichen der Agrarbranche befragt wurden.

Insgesamt haben sich vier Frauen der verschiedensten Altersgruppen und Berufszweige für die Teilnahme an den Einzelinterviews bereit erklärt. Die eigentliche Vorstellung der Interviewpartnerinnen findet in einem späteren Abschnitt statt.

In Vorbereitung auf die Interviews erfolgte eine erste telefonische Kontaktaufnahme, in der neben der Vorstellung des Moderators ein Termin sowie ein Ort für die Durchführung des Interviews festgelegt wurde.

3.1.4 Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten ist in dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), das 2018 aktualisiert wurde, und in der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verankert. Die DSGVO besagt, „dass derartige Daten nur nach Treu und Glauben für festgelegte Zwecke und mit der Einwilligung des Betroffenen oder auf Grundlage einer gesetzlichen Grundlage verarbeitet werden dürfen.“ (BfDI, 2018).

Zur Einhaltung des Datenschutzes wurde daher jede einzelne Interviewpartnerin vorab gefragt, ob ihre anonymisierten, persönlichen Daten in dieser Arbeit verarbeitet und verwendet werden dürfen. Zu den datenschutzwürdigen Informationen, die abgefragt wurden, gehören ausschließlich personenbezogene Daten wie Alter, Bildungsweg, Familienstand und Anzahl der Kinder. Alle weiteren Fragen, die für die Beantwortung der Forschungsfragen von Relevanz sind, fallen aus den gesetzlichen Strukturen und erfordern somit keine separate Datenschutzerklärung.

3.2 Vorstellung der Interviewpartnerinnen

Vor der eigentlichen Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde überlegt, welche Berufssparten interessant für die zu erforschenden Fragestellungen sind und beispielhaft für den empirischen Teil der vorliegenden Masterarbeit genutzt werden können. Außerdem ist darauf geachtet worden, dass verschiedene Altersgruppen, wie nachfolgende Tabelle zeigt, berücksichtigt wurden.

Tabelle 3: Altersstruktur der Probandinnen

	20-30 Jahre	31-40 Jahre	41-50 Jahre	über 50 Jahre
Agrarwirtschaftsstudentin	x			
Betriebsleiterin				x
Verkaufsleiterin		x		
Geschäftsführerin			x	

Quelle: eigene Darstellung

Letztendlich sind nachfolgend aufgeführte Probandinnen für ein Interview ausgewählt worden. Als Betrachtungsregion wurde ausschließlich Westdeutschland gewählt. Darüber hinaus

sind ausnahmslos Interviewteilnehmerinnen ausgesucht worden, die im privatwirtschaftlichen Bereich arbeiten.

Person 1

Diese Probandin ist Agrarstudentin an einer Hochschule in Niedersachsen. Sie ist 23 Jahre alt, hat derzeit keine Kinder und befindet sich im letzten Semester ihres Masterstudiums.

Nach ihrem Studium möchte sie den großväterlichen Ackerbaubetrieb mit ihrem jetzigen Lebensgefährten übernehmen. Der Betrieb hat eine Betriebsgröße von 1.800 ha reinem Ackerbau mit acht Angestellten, von denen fünf festangestellt sind.

Sie hat 2014 an einer Universität in Nordrhein-Westfalen Agrarwissenschaften mit dem Schwerpunkt Agribusiness studiert und wechselte im Anschluss an ihren Bachelorabschluss in die Nähe ihres Heimatbetriebs, um ihr Masterstudium mit Schwerpunkt Agrarökonomie zu absolvieren. Ihre berufliche Zukunft sieht sie in den Bereichen Human Ressource und Marketing / Kommunikation.

Person 2

Die ausgewählte 57-jährige Probandin ist gelernte Bürogehilfin und arbeitete seit 1977 bei einer Versicherung als Sachbearbeiterin, bevor sie 1985 in die Verwaltung auf einem Schlachtbetrieb wechselte. Dort war sie hauptsächlich für das Finanzwesen und für die Buchhaltung zuständig. 1986 heiratete sie und gründete 1991 ihre Familie.

Obwohl sie nie den Beruf „Landwirtin“ erlernt hatte, machte sie sich 1995 mit einer Ferkelaufzucht selbstständig. Sie hatte zu der Zeit bereits zwei Kinder. Ihr Mann war außerhalb des Betriebs beruflich angestellt. Ihre Aufgaben auf ihrem Betrieb umfassten nahezu alle Aufgaben die bei einer Ferkelaufzucht anfallen.

Heute hat sie fünf Angestellte und ist ausschließlich für die finanziellen und buchhalterischen Arbeiten zuständig. Momentan weist ihre Ferkelaufzucht 6.350 Plätze auf. Der jüngere Sohn soll nach seinem Bachelorabschluss den Betrieb übernehmen.

Person 3

Die Interviewpartnerin ist 32 Jahre alt und hat einen dreijährigen Sohn. Sie arbeitet seit 2012 bei einem renommierten deutschen Landmaschinenhersteller in Nordrhein-Westfahlen und bekleidet seit einem Jahr die Position der Verkaufsleiterin deutschlandweiter Zuständigkeit.

Nach ihrem Abitur im Jahr 2002 und einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung als Bürokauffrau bei einem Landmaschinenhändler in Nordrhein-Westfahlen, begann sie 2005 ihr Agrarwirtschaftsstudium.

Ihren Bachelorabschluss mit dem Schwerpunkt Ökonomie erwarb sie 2009 und wurde zunächst bei einem anderen Landmaschinenhändler im Vertriebsinnendienst angestellt. Hier gehörten die Zuarbeit für die Außendienstler (Verkäufer), die Erstellung von Angeboten sowie die Ausarbeitung von Verkaufsförderprogrammen und die Garantieabwicklung zu ihren Aufgaben. Sie war das Bindeglied zwischen Händler und Landmaschinenhersteller.

Durch ihre Arbeit im Vertriebsinnendienst konnte sie sehr viele Kontakte zu Landmaschinenproduzenten knüpfen, welche sie 2012 als Sprungbrett nutzte und ihre Karriere weiter fortführte. Sie wechselte letztendlich das Unternehmen und stieg im Vertriebsinnendienst bei einem Landmaschinenproduzenten ein.

2014 wurde ihr in diesem Unternehmen eine Position im Außendienst angeboten, mit der Möglichkeit, ihre Arbeit im Home-Office zu erledigen. So konnte sie ihre Familienplanung ausweiten.

Person 4

Diese 41-jährige Interviewpartnerin ist seit 13 Jahren Geschäftsführerin eines mittelständischen Landmaschinenunternehmens in Niedersachsen. Sie ist verheiratet und hat einen 14-jährigen Sohn und eine 6-jährige Tochter. Nach ihrem Realschulabschluss absolvierte sie eine Ausbildung zur Steuerfachangestellten und stieg anschließend mit in das familiengeführte landwirtschaftliche Unternehmen ihrer Eltern ein. Ihr Mann erweiterte dieses Unternehmen mit einem Stahl- und Metallbaubereich und ist auch heute noch in dieser Sparte tätig.

Beide sind Geschäftsführer des mit 68 Mitarbeitern starken Unternehmens, wobei jeder von ihnen seinen eigenen Zuständigkeitsbereich hat. So ist die Interviewpartnerin für alle Personalangelegenheiten der beiden Sparten Metallbau und Landtechnik zuständig. Ferner gehören neben dem Finanzwesen in der Landtechniksparte der Verrieb von gärtnerischen Klein- und landwirtschaftlichen Großgeräten sowie die jeweilige Service-Werkstatt zu den von ihr geführten Abteilungen.

3.3 Durchführung der Interviews

Zunächst wurden die erstellten Interviewleitfäden durch einen Pretest mit zwei weiblichen Testpersonen, aus unterschiedlichen agrarwirtschaftlichen Unternehmen, erprobt. Somit konnten die Verständlichkeit der Fragen getestet und eventuell auftretende Unklarheiten aufgedeckt werden. Nach Beendigung des Pretests sind geringe Korrekturen vorgenommen und die Leitfäden in ihre endgültige Fassung gebracht worden.

Nach einer ersten telefonischen Kontaktaufnahme, die zu einem Kennenlernen und der Schaffung einer Vertrauensbasis diente, wurde mit allen Interviewpartnerinnen ein fester Termin des persönlichen Interviews festgelegt.

Die eigentliche Durchführung der Interviews erfolgte im April / Mai 2019.

Da das Interview auf die Spontanität der Teilnehmerinnen ausgerichtet sein sollte, erhielten die Interviewteilnehmerinnen im Voraus keinen Einblick in die Leitfäden. Nur so konnte gewährleistet werden, dass die Probandinnen nicht von anderen Personen beeinflusst wurden und sich nicht auf die Interviews vorbereiten konnten.

Die Orte der Interviews variierten. Das erste Interview erfolgte bei der Interviewpartnerin im Wohnheim. Die beiden nächsten Interviews wurden in den jeweiligen Büros der Interviewpartnerinnen durchgeführt. Hier ist ebenfalls, wie bei dem ersten Interview, auf die Vermeidung von Störquellen und auf einen problemlosen Ablauf des Interviews geachtet worden.

Das letzte Interview fand auf einem landwirtschaftlichen Betrieb in der Nähe von Osnabrück statt. Zur Vermeidung von jeglichen Störquellen und zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs des Interviews, ist ein Raum im Wohnhaus ausgesucht worden.

Als Einstieg in die Befragung erläuterte die Moderatorin kurz die Hintergründe des Interviews sowie das Ziel der Befragung. Gleichzeitig war es unumgänglich, nochmals vor dem Interview die Freiwilligkeit der Teilnehmerinnen herauszuheben und auf die Anonymisierung der Daten hinzuweisen.

Zu Beginn des Interviews wurden die demographischen Fragen gestellt. Diese setzten sich aus Alter, Familienstand, beruflichen Werdegang und abgeschlossene Ausbildung/Studium zusammen.

Anschließend folgten Fragen zur Motivation und zu den Hintergründen der jeweiligen ausgeübten Berufe sowie geschlechtsspezifische Fragen zu möglichen Vorteilen aber auch Hemm-

nissen im Beruf, Förderungsmaßnahmen für Frauen in Unternehmen, die möglicherweise von den Probandinnen in Anspruch genommen wurden, und zu Wünschen für die Zukunft von Frauen in verantwortungsvollen Position in jeglicher Hinsicht.

3.4 Auswertung

Da die Antworten zu den demographischen Fragen bereits bei der Vorstellung der Interviewpartnerinnen eingearbeitet sind, erfolgt hier ausschließlich die Auswertung der geschlechterspezifischen Fragen sowie die der beruflichen Motivation, Chancen und Perspektiven aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und zukünftigen Wünsche der Befragten.

Dabei wird zunächst das Interview der Agrarwirtschaftsstudentin separat betrachtet. Im Anschluss daran folgen einzeln und nacheinander die Auswertungen der Betriebsleiterin, der Verkaufsleiterin und der Geschäftsführerin.

3.4.1 Auswertung der Agrarwirtschaftsstudentin

Die Auswertung der Agrarwirtschaftsstudentin enthält die Themen

- persönliche Studienwahl,
- mögliche Wahrnehmung von geschlechterverschiedenen Interessen,
- Hemmnisse, Zufriedenheit und Wünsche aus Sicht der Studentin.

3.4.1.1 Persönliche Studienwahl

Die Agrarwirtschaftsstudentin gibt an, dass bereits die damaligen Schulfächer ihre Wahl der Studienrichtung stark beeinflusst haben. Für sie war klar, Agrarwissenschaften zu studieren, zumal ihre Leistungskurse Physik und Biologie sowie der Grundkurs Chemie gewesen sind und diese Fächer auch im Studium relevant sind.

Während ihrem Bachelorstudium legte sie ihren Schwerpunkt auf Betriebswirtschaftslehre und Direktvermarktung regionaler Produkte und im Masterstudium auf Marketing und Kommunikation.

3.4.1.2 Wahrnehmung von geschlechterverschiedenen Interessen

Auf die Frage, welche Wahlpflichtmodule innerhalb des Agrarwirtschaftsstudiums ihrer Meinung nach am Ehesten von männlichen bzw. weiblichen Studenten belegt werden, antwortet

sie, dass Pflanzen-, Technik- und Mathematikmodule eindeutig eher von Männern belegt werden, wohingegen Frauen lieber Marketing-, Sprach- und Tiermodule bevorzugen.

Allerdings gibt sie auch an, dass mittlerweile ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beiden Geschlechtern bei der Wahl des Agrarwirtschaftsstudiums besteht. Somit ist es definitiv kein männerdominierendes Studium mehr. Sie merkt zudem an, dass sie nicht genau weiß, ob das bei einer landwirtschaftlichen Ausbildung mittlerweile genauso ist.

3.4.1.3 Hemmnisse, Zufriedenheit und Wünsche

Die Agrarwirtschaftsstudentin sieht keine direkten Nachteile und Hemmnisse gegenüber ihren männlichen Kommilitonen: „Manchmal ist es nur so, dass die Wahrnehmung der Fähigkeiten, in männerdominierenden Studienmodulen, von Frauen nicht gleich der der Männer ist.“ Sie ist außerdem der Auffassung, dass ein, wenn auch mittlerweile zurückgegangenes, „altbäuerliches“ Denken immer noch ein Nachteil sei und, dass es einen zu geringen Anteil weiblicher Führungskräfte in landwirtschaftlichen Unternehmen gibt.

Gleichsam äußert sie, dass es auch Vorteile für die Frauen gibt: „Frauen denken differenzierter als Männer und sind daraus schlussfolgernd oftmals geübter im Umgang mit Auszubildenden und Mitarbeitern. Sie haben außerdem überwiegend andere Sichtweisen und ein anderes Durchsetzungsvermögen, welches sie meistens gut wissend einsetzen.“

3.4.2 Auswertung der Betriebsleiterin

Die Auswertungen der Betriebsleiterin, aber auch die der Verkaufsleiterin und der Geschäftsführerin, werden einzeln dargelegt und gliedern sich in

- berufliche Motivation,
- mögliche Hemmnisse, Chancen und Perspektiven auf Basis der beruflichen Erfahrungen,
- Wünsche und Anregungen für die Zukunft der Frauen in verantwortungsvollen Positionen im Agrarsektor.

3.4.2.1 Berufliche Motivation

Die Betriebsleiterin gab an, dass sie schon als Kind gerne in der Natur war und ihre Großeltern einen kleinen landwirtschaftlichen Betrieb mit nur sieben Kühen und einer geringen Anzahl an Hühnern hatten. Damit legte sie den Grundstein, später in der Landwirtschaft arbeiten zu wollen.

Nach ihrem Ausbildungsabschluss zur Bürogehilfin wagte sie im Jahr 1995 mit einer Ferkelaufzucht den Schritt in die Selbstständigkeit und machte damit ihr Hobby zum Beruf. Sie hatte schon immer eine Affinität zu Tieren und wollte zudem auf sich selber gestellt sein.

Jedoch kam es für sie schon damals nicht in Frage nach der Hochzeit weniger zu arbeiten und sich finanziell abhängig zu machen. 1991 gründete sie ihre Familie und entschied sich für den Weg der Doppelbelastung. Gleichwohl war es für sie immer wichtig Familie und Beruf in einer gesunden Balance zu halten.

3.4.2.2 Hemmnisse, Chancen und Perspektiven aufgrund von beruflichen Erfahrungen

Als weiterer Themenkomplex wurde erfragt, welche Hemmnisse aber auch Chancen und Perspektiven die Betriebsleiterin sieht, wie beispielsweise ihre Einstellung zu politischen Frauenförderprogrammen ist und welche Unterschiede bzw. Vor- und Nachteile sie gegenüber ihren männlichen Kollegen in ihrem Berufsfeld wahrnimmt.

Hinsichtlich der Frauenförderprogramme antwortet sie, dass solche Programme zu der Zeit, in der sie sich selbstständig gemacht hat, insbesondere in der Landwirtschaft nicht weit verbreitet waren. Sie selber hat aus Förderprogrammen, die speziell für Frauen eingeführt worden sind, wenig profitiert.

Ein weiterer Grund für ihren Wunsch nach Eigenständigkeit lag in der finanziellen Unabhängigkeit von ihrem Mann und an dem Ehrgeiz, auch ohne Frauenförderprogramme den Weg zu gehen, den sie letztendlich auch eingeschlagen hat.

Als Chance und Vorteil in ihrem Beruf nennt sie ganz klar den Umgang mit Mensch und Tier. Ihrer Meinung nach sind Frauen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen toleranter und haben eine ausgeprägtere emotionale bzw. gefühlvollere Kompetenz mit Mensch und Tier umzugehen. „Das Wohl meiner Mitarbeiter und Ferkel stand mit dem Wohl meiner Familie und Kinder immer auf gleicher Ebene.“

Als Benachteiligung, die sie gegenüber ihren männlichen Mitarbeitern in ihrem Beruf empfand, nannte die Betriebsleiterin die enorme körperliche Anstrengung. Hier war sie auf die Hilfe der Männer angewiesen. Sie berichtet, in den Anfängen ihrer Betriebsleitertätigkeit einige wenige schlechte Erfahrungen mit den Mitarbeitern der Viehtransportunternehmen gemacht zu haben, da sie sie zuerst nicht als Betriebsleiterin akzeptierten.

Für sie war immer wichtig, dass alle Aufgaben, die in ihrem Betrieb angefallen sind, von ihr selbst erledigt werden konnten und, dass die innerbetrieblichen Strukturen bekannt sind. Nur so, sagt sie, bekommt man auch den nötigen Respekt und die entsprechende Anerkennung.

Die Betriebsleiterin gibt zu bedenken, dass es damals wenige Frauen gab, die einen landwirtschaftlichen Betrieb alleine geführt haben. Meistens wurde der Betrieb von dem Mann oder gemeinsam von den Eheleuten geführt. Es war eher eine Seltenheit, dass nur die Frau den Betrieb führte. Es gab aber nie unangebrachte Bemerkungen und sie erfuhr nie Vorurteile. Auch die Gesellschaft respektierte sie als Betriebsleiterin wie jeden anderen.

Im weiteren Interviewverlauf wurde gefragt, ob es ihrer Ansicht nach weniger Frauen als Männer gibt, die einen landwirtschaftlichen Betrieb führen. Ihrer Meinung nach ist das so. Sie begründet den geringeren Frauenanteil in der Landwirtschaft mit der schweren körperlichen Arbeit und in landwirtschaftlichen Führungspositionen mit der Nicht-Vereinbarkeit von Familiengründung und Beruf.

Auf die Frage, ob es Aspekte oder Punkte gibt, die ihres Erachtens speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen, antwortet die Betriebsleiterin, dass Frauen oft nicht in der Verantwortung stehen möchten und Konflikte vermeiden wollen und, dass die Frauen, die eine Familie gründen, zumeist nicht mehr voll einsetzbar sind. Allerdings sagt sie auch, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie nie ein Problem darstellte. Sie hat zwei Kinder und ist damals nicht in Elternzeit gegangen, da sie hierfür nicht die Notwendigkeit sah. „Ich war ja auf dem Hof und habe die Kinder, wenn es nicht anders ging, immer mitgenommen, ansonsten waren meine Eltern oder die Eltern meines Mannes immer bereit auf die Kinder aufzupassen.“ Sie gibt an, dass sie die Büroarbeit mit Kindern auch als weniger schwierig empfand, da sie diese oftmals erledigt hat, wenn die Kinder ihren Mittagsschlaf gehalten haben oder abends im Bett waren. „Beide Kinder sind mit drei Jahren halbtags in den Kindergarten gegangen und bei einem Ferkelbetrieb ist es oftmals so, dass ab 15 Uhr die Arbeit im Stall beendet war.“

3.4.2.3 Zukünftige Wünsche und Anregungen

Zum Abschluss des Interviews wurde die Frage nach zukünftigen Wünschen gestellt, die die Betriebsleiterin in Bezug auf die Thematik „Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Landwirtschaft“ hat.

Die Interviewteilnehmerin wünscht sich noch mehr Anerkennung von der Gesellschaft und, dass mehr Frauen den Mut und den Ehrgeiz haben, in Führungspositionen der agrarwirtschaftlichen Betriebe oder in agrarwirtschaftlichen Großkonzernen zu arbeiten.

3.4.3 Auswertung der Verkaufsleiterin

3.4.3.1 Berufliche Motivation

Die Verkaufsleiterin hat sich erst nach einer abgeschlossenen Ausbildung entschieden, Agrarwirtschaft (Bachelor) zu studieren. Sie arbeitet heute bei einem renommierten deutschen Landmaschinenhersteller in Nordrhein-Westfalen.

Für sie war es bis zum Schulabschluss nicht klar, in welche Richtung sie Karriere machen wollte. Allerdings war die Verkaufsleiterin immer sehr naturverbunden und von großen, hoch motorisierten Maschinen sehr fasziniert. Dabei interessierte sie nicht, wie hoch der Frauenanteil in der Agrarbranche war, schließlich konnte sie laut ihren Aussagen „sowieso besser mit Männern als mit Frauen arbeiten."

3.4.3.2 Hemmnisse, Chancen und Perspektiven aufgrund von beruflichen Erfahrungen

Die Verkaufsleiterin hatte nie den Ehrgeiz eine führende Position zu erreichen. Das war nicht der Beweggrund für ihr Studium. Vielmehr studierte sie, weil ihr der theoretische Inhalt und das Grundgerüst zur Problemlösung oftmals in der Praxis fehlten.

Ihren Äußerungen zur Folge hat sie während ihrer Tätigkeit als Verkäuferin im Außendienst bei einem Landmaschinenhändler viele indirekte Hemmnisse und Belastungsgrenzen erfahren müssen. „Ich habe nicht direkt negative Erfahrungen gemacht. Zudem war es oftmals so, dass ich im Gegensatz zu meinen männlichen Arbeitskollegen weniger verkauft habe und weniger Anfragen hatte."

Im Innendienst verhielt es sich anders. Hier waren häufig ihre erstellten Angebote „attraktiver", als die ihrer männlichen Kollegen. Die Verkaufsleiterin merkt außerdem an, dass auch die Garantieabwicklung, die sie mit den Herstellern verhandeln musste, deutlich schneller und einfacher von statten ging als die der männlichen Kollegen. Das begründet sie mit einer geschickteren Verhandlungskompetenz von Frauen in einer männerdominierenden Branche.

Als sie später das Jobangebot bei dem Landmaschinenhersteller angenommen hatte, waren ihrer Ansicht nach die Belastungsgrenzen deutlich geringer. Eine Begründung dafür konnte sie allerdings nicht nennen.

Im Jahr 2014 ergab sich die Möglichkeit eine führende Position bei dem Landmaschinenhersteller anzunehmen. „Mir wurde die Stelle angeboten und ich habe keine Benachteiligungen bezüglich dieser Stelle erfahren. Über eine zu große Doppelbelastung aufgrund einer möglichen Familienplanung machte ich mir seinerzeit keine Gedanken."

Die Verkaufsleiterin entschied sich nach einem Jahr in einer führenden Position für den Weg der Doppelbelastung von Familie und Beruf. Für sie war allerdings klar, dass, falls sie in eine relativ lange Elternzeit gehen würde, sie möglicherweise ihre bis dahin erreichte Karriere auf das Spiel setzen könnte. Daher entschloss sie sich dazu, solange wie möglich zu arbeiten. „Ich habe bei beiden meiner Kinder eine Elternzeit von insgesamt sechs Wochen genommen. Mein Mann, der als verbeamteter Berufsschullehrer tätig ist, nahm eine Elternzeit von drei Jahren."

Dennoch, sagt sie, war bzw. ist es schwierig einen Kompromiss zwischen Beruf und Familie einzugehen. „Mir macht mein Job sehr viel Spaß und für mich bringt der Job auch Abwechslung in mein Leben. Ich könnte mir mein Leben als nur Hausfrau und Mutter nicht vorstellen. Dennoch kommt durch meinen verantwortungsvollen Job die Familie manchmal auch zu kurz. Ich bin daher ziemlich oft auf meinen Mann angewiesen, der das Familienmanagement dann übernimmt." Desweitern erwähnt sie, „ist es in einer so männerdominierenden führenden Position wie im Bereich der Agrarwirtschaft für Frauen immer schwieriger mit den männlichen Kollegen und Mitarbeitern mitzuhalten. Wir Frauen müssen uns in dieser Branche in einer solchen Position immer wieder neu beweisen und den männlichen Kollegen zeigen, dass wir genauso wie sie dem Amt einer Führungsposition gerecht werden. Somit ist es offensichtlich, dass Frauen oftmals mehr arbeiten müssen, als ihre männlichen Kollegen." Die Befragte hat schon mehrfach erlebt, dass ihr Aufgaben teilweise zunächst nicht zugetraut wurden, die sie letzten Endes aber gemeistert hat.

Ihre Erfahrungen in ihrer Position haben die Verkaufsleiterin dazu bewogen, ihre Karriere weiter auszubauen und somit ein Vorbild für alle Frauen zu sein. Ihr ist bewusst, dass sie dabei neue Herausforderungen mit möglichen Hemmnissen und Belastungsgrenzen auf sich nehmen muss. Sie merkt an, dass sie allerdings einen starken familiären Rückhalt durch ihren

Mann erfährt, der sie „voll und ganz unterstützt und zeitgleich den Job des Familienmanagements souverän meistert.“

Die Verkaufsleiterin denkt, dass jede Frau die Möglichkeit bekommen sollte, eine führende oder verantwortungsvolle Position zu übernehmen. Selbstverständlich ist nicht jede Frau für eine Führungsposition geeignet. Aber die Karriere einer Frau sollte nicht schon an den Gedanken der Belastungen, der auftretenden Probleme oder den Vorurteilen der Gesellschaft scheitern.

3.4.4 Auswertung der Geschäftsführerin

3.4.4.1 Berufliche Motivation

„Ich habe drei Schwestern, aber ich habe das landwirtschaftliche Unternehmen weitergeführt. Das haben meine Eltern von Anfang an festgelegt.“ Die Geschäftsführerin hat von klein auf mitbekommen, wie es ist, selbstständig zu sein. Nach ihrem Realschulabschluss begann sie eine Ausbildung und half aber nebenbei immer mit im eigenen Unternehmen. Sie erklärt, letztendlich nichts Anderes kennen, als immer für das Unternehmen da zu sein. Die Geschäftsführerin berichtet, dass sie „Schlepper fahren kann und auch weiß, in welcher Jahreszeit welche Tätigkeit im Ackerbau betrieben werden muss.“ Jedoch hat sie im technischen Bereich noch keine Erfahrung gemacht, was sie aber auch nicht möchte.

Ihre Aufgabe als Geschäftsführerin ist es, das Unternehmen mit ihren Mitarbeitern so zu führen, dass Mitarbeiter und Kunden zufrieden sind und der Umsatz stimmt. Das Unternehmen vertreibt als Hauptprodukt eine namhafte Landmaschinenmarke und beschäftigt geschulte Landmaschinenmechaniker und Verkäufer, die die Maschinen bis ins kleinste Detail kennen. Die Stärken der Interviewpartnerin liegen laut ihrer Aussage im Bereich des Human Ressources und im Finanzbereich.

3.4.4.2 Hemmnisse, Chancen und Perspektiven aufgrund von beruflichen Erfahrungen

Aus ihrer bisherigen berufstätigen Zeit, kann die Geschäftsführerin sagen, dass männliche Geschäftsführer im technischen Bereich aktiver sind als weibliche Geschäftsführerinnen. Aus ihrer Sicht sind Frauen überwiegend für die kaufmännischen Aufgaben zuständig. Allerdings sieht sie keine Hindernisse, warum Frauen nicht auch in technischen Bereichen tätig sein können.

Sie sagt, dass sie, falls sich in ihrem Unternehmen beispielsweise eine Frau als Werkstattleiterin bewerben würde, diese dieselben Chancen haben würde, die ihre männlichen Mitbewerber auch hätten. Zugegebenermaßen ist es bei ihr bis jetzt noch nicht vorgekommen, dass sich eine Frau für den technischen Bereich oder für eine höhere Position im technischen Bereich beworben hat.

Die Geschäftsführerin merkt an, dass sie keine Belastungsgrenzen in ihrer Position gegenüber ihren männlichen Mitarbeitern oder Kollegen kennt. Sie nimmt eher die Personalführung als Belastungsgrenze wahr. Sie glaubt aber, dass diese aber vermutlich auch bei beiden Geschlechtern gleichermaßen auftritt und wahrscheinlich von jedem Einzelnen anders aufgenommen und bewältigt wird.

Auf die Frage, was ihrer Meinung nach Frauen daran hindert, verantwortungsvolle Positionen in einer „männerdominierenden“ Branche zu übernehmen, antwortet sie, dass auf der einen Seite eine eventuelle Familienplanung „im Weg“ steht, wobei das meistens „ein falsches Denken der Frau“ ist. Auf der anderen Seite kann es auch eine bereits schlechte Erfahrung sein oder aber auch Erfahrungsberichte, die Frauen davon abhalten, überhaupt einen Versuch zu starten, eine verantwortungsvolle Position zu bekommen.

Die Geschäftsführerin erläutert auf die Frage nach Problemen, die bei der Vereinbarkeit von Karriere / Beruf und Familie aufgetreten können, dass sie alle Frauen, die Karriere / Beruf und Familie miteinander vereinbaren, bewundert. Davor habe sie den allergrößten Respekt, da sie aus eigener Erfahrung weiß, wie oft man als Frau Abstriche im privaten Bereich machen muss, um die gesteckten beruflichen Ziele zu erreichen. Sie erklärt, dass der Verlass auf einen stabilen Familienkreis dabei nicht wegzudenken ist. Sie hat ihre beiden Kinder im Unternehmen mit aufgezogen, zumal die beiden Kinder erst mit drei Jahren den Kindergarten besucht haben. Vorher habe sie sie oft mit im Büro gehabt, wo sie entweder im Laufstall spielten oder im Bett schliefen. Das war für die Geschäftsführerin eine sehr anstrengende Zeit, in der sie sich nicht immer voll auf die Arbeit konzentrieren konnte. „Meine Mutter, die ebenfalls auf dem Grundstück der Firma wohnt, hat auch auf die Kinder mit aufgepasst und jeden Tag zu Mittag gekocht, da das für mich unmöglich war.“ Sie erklärt, dass, wenn ihre Eltern die Firma nicht gehabt hätten, sie sich den Stress mit einer Selbstständigkeit auch nicht angetan hätte. „Das Unternehmen nimmt sehr viel Zeit in Anspruch und manchmal fehlt auch die Zeit für einen selber. Man hat nicht nur eine Doppelbelastung, sondern auch den Druck, dass alles was

die Eltern aufgebaut haben auch fortgeführt werden muss und nicht aufgegeben werden kann."

Zu der Frage nach Vorteilen, die Frauen gegenüber ihren männlichen Mitstreitern haben, sagt sie: „Ganz eindeutig haben Frauen eine ausgeprägtere Kompetenz des Empathie-Vermögens. Sie haben mehr Fingerspitzengefühl und haben manchmal für Probleme oder Fehler anderer einen anderen durchdachteren Lösungsansatz als Männer. Außerdem handeln Frauen gleichermaßen aus Kopf- und Bauchgefühl."

Die Geschäftsführerin wurde ebenfalls nach Frauenförderprogrammen befragt, inwiefern solche Programme ihre Zustimmung erhalten und ob in ihrem Unternehmen Frauenförderprogramme existieren. Die Geschäftsführerin hält nicht viel von Frauenförderprogrammen. Sie begründet ihrer Antwort wie folgt: „Warum müssen Frauen gefördert werden? Wenn Frauen Interesse und Spaß an den Berufen in der Agrarbranche haben, werden sie sich immer durchsetzen und ihre Position und Tätigkeit auch ohne spezielle Förderprogramme erreichen. Sicher macht es Sinn, Frauen, die sich um Führungspositionen bewerben, zu unterstützen. Sicherlich muss man aber auch bedenken, dass genau wie bei männlichen Mitbewerbern nicht alle Frauen zum Führen geeignet sind. Deshalb halte ich es generell nicht für sinnvoll, Frauen speziell zu fördern."

3.4.4.3 Zukünftige Wünsche und Anregungen

„Die Möglichkeiten, die Frauen in der heutigen Zeit haben, nämlich ihre Kinder in Kindergärten oder Kinderbetreuungen zu bringen, ist definitiv eine Entlastung." Die Geschäftsführerin äußert, dass Frauen früher und heute eine Doppelbelastung haben, wenn es um die Gründung einer Familie geht. Allerdings heißt dies ihrer Ansicht nach nicht, dass der Mann - neben seiner beruflichen Arbeit - keine weiteren Aufgaben in einer Familie hat. „Er ist meines Erachtens genauso verpflichtet sich um die gemeinsamen Kinder zu kümmern wie ich es tue, und das macht er auch. Wir haben beide unsere Firma und die gemeinsamen Kinder und schaffen aufgrund der ausgewogenen Verteilung der Kinderbetreuung ein gutes Familien- und Berufsleben."

Mit Blick auf die Zukunft sagt sie, dass es immer eine Frage des Wollens ist, ob eine Frau Karriere oder Familie oder vielleicht beides haben möchte. Sie ist der Auffassung, wenn eine Frau etwas möchte, dann kann sie dieses auch ohne Frauenförderplan erreichen.

3.5 Ergebnisse der Erhebung

Obwohl jede der vier Interviewteilnehmerinnen die Fragen individuell beantwortet hat, ist auffällig, dass alle annähernd die gleichen Kernaussagen getroffen haben. Diese werden im Anschluss an die folgenden zusammengefassten Ergebnisse der Untersuchung aufgezeigt.

3.5.1 Zusammengefasste Ergebnisse

Bei den zusammengefassten Ergebnissen wird nach der Schul- und Ausbildung, den Hindernissen aber auch den Chancen sowie den in den Interviews herauskristallisierten Wünschen und Anregungen der Interviewteilnehmerinnen unterschieden.

3.5.1.1 Schul- und Ausbildung

Ungeachtet der Tatsache, dass die drei bereits im Beruf stehenden Probandinnen ihre individuelle verantwortungsvolle Position in der Agrarwirtschaft auf unterschiedliche Weise erreicht haben, ist ihnen inklusive der Agrarwirtschaftsstudentin eines gemeinsam: Alle haben entweder von Kind an oder seit der Ausbildung einen Bezug zur Landwirtschaft.

Drei der befragten Frauen besitzen einen Abiturabschluss und eine einen Realschulabschluss. Die Verkaufsleiterin weist als einzige eine Ausbildung und ein Studium auf. Die anderen zwei Befragten haben nach ihrem schulischen Abschluss eine Ausbildung abgeschlossen und nicht studiert.

Alle drei Frauen, die eine Ausbildung nachweisen können, haben ihren Schwerpunkt in einem kaufmännischen und eher agrarwirtschaftsfremden Bereich gewählt.

Tabelle 4: Schul- und Ausbildung der Probandinnen

	Fachoberschulreife	Allgemeine Hochschulreife	Ausbildung	Studium
Agrarwirtschaftsstudentin		x		x
Betriebsleiterin	x		x	
Verkaufsleiterin		x	x	x
Geschäftsführerin	x		x	

Quelle: eigene Darstellung

3.5.1.2 Hemmnisse, Chancen und Perspektiven

Alle befragten Frauen erwähnen und erläutern die Vor- und Nachteile, die sie in verantwortungsvollen Bereichen in Form von Hemmnissen, Chancen und Perspektiven erfahren haben.

Die Antworten der Interviewteilnehmerinnen bezüglich der Hemmnisse und Belastungsgrenzen im Studium und im Beruf lassen darauf schließen, dass sie definitiv vorliegen. Sie werden allerdings von allen Frauen als zu überwinden eingestuft. Von allen drei befragten, bereits arbeiteten Frauen wird eine Doppelbelastung von Beruf und Familie als Hemmnis empfunden. Die Betriebs- und Verkaufsleiterin sowie die Geschäftsführerin vertreten letzten Endes den gleichen Standpunkt, dass eine Doppelbelastung von Karriere und Familie ohne einen stabilen Familienrückhalt des (Ehe)-partners gar nicht bzw. schwer möglich ist. Die Aussagen der Befragten verdeutlichen, dass es sicherlich auch darauf ankommt, in welchen landwirtschaftlichen Bereichen die Frauen tätig sind. Wie am Beispiel der Betriebsleiterin aufgezeigt wird, lässt sich die berufliche Karriere mit dem Familienleben viel leichter auf einem landwirtschaftlichen Betrieb in Einklang bringen, als bei den Frauen, die in den (agrarwirtschaftlichen) Unternehmen beschäftigt sind.

Auch die Frage, ob eine Gleichstellung durch Förderprogramme als Chance bei den Interviewpartnerinnen gesehen wird, beantworten alle ähnlich. Drei von vier Interviewpartnerinnen gaben an, dass sie von den Frauenförderprogrammen nicht profitiert oder deren Beanspruchung nicht in Erwägung gezogen haben. Ferner hatten sich laut Aussagen der drei Probandinnen die Förderprogramme zu der Zeit, in der sie ihre Karriere gestartet haben, noch nicht durchgesetzt bzw. waren ihnen nicht bekannt. Sie haben die Einstellung, dass Frauen eine verantwortungsvolle Position auch ohne Anreiz der Politik und somit ohne Nutzung von Förderprogrammen erreichen können. Als zielführend sehen sie ein ausgeprägtes Selbstbewusstsein und genügend Ehrgeiz der jeweiligen Frau.

In allen geführten Interviews wird deutlich, dass die Interviewpartnerinnen die Meinung vertreten, dass die Gesellschaft zwar heute die Frauen in den Managementpositionen in der Agrarwirtschaftsbranche akzeptiert, allerdings weitestgehend noch ungewöhnlich findet. Die Agrarstudentin spricht immer noch von einer veralteten Denkweise der Gesellschaft, welches es Frauen ebenfalls erschwert, eine Führungsposition im Agrarsektor zu erreichen. Sowohl die Verkaufsleiterin als auch die Betriebsleiterin sagen indirekt, dass Frauen mehr arbeiten müssen als ihre männlichen Kollegen und im Betrieb alle Betriebsstrukturen genau kennen sollten

und keine Schwäche zeigen dürfen, um keine Vorurteile aufkommen zu lassen und von der Gesellschaft akzeptiert zu werden.

Letztendlich sind alle Interviewpartnerinnen der Ansicht, dass immer noch gesellschaftliche Barrieren vorhanden sind, diese aber im Laufe des 21. Jahrhunderts stetig abgenommen haben. Als Beispiel kann hier die Inanspruchnahme der Elternzeit von den männlichen Elternteilen genannt werden. Das zeigen auch die Stellungnahmen der Betriebsleiterin und der 20 Jahre jüngeren Verkaufsleiterin. So kam für die Betriebsleiterin eine Elternzeit des Partners nicht in Frage, während dieses für die Verkaufsleiterin als Selbstverständlichkeit angesehen wurde.

3.5.1.3 Wünsche und Anregungen

Alle Interviewteilnehmerinnen wünschen sich für die Frauen, die bereits in verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaft sind, aber auch für die Frauen, die Führungspositionen in der Agrarwirtschaft anstreben, dass sie eine noch höhere Anerkennung von Seiten der Gesellschaft erhalten. Gleichzeitig appellieren sie an die Frauen, dass sie die Initiative ergreifen, eine Führungsposition in agrarwirtschaftlichen Industrien und Großkonzernen auszuüben. Die Befragten vertreten den Standpunkt, dass Frauen sich nicht aufgrund von Vorurteilen oder negativen Erfahrungen von ihrem Ziel, eine verantwortungsvolle Position zu übernehmen, abhalten lassen sollten.

3.5.2 Kernaussagen der Interviewpartnerinnen

Aus der Befragung der einzelnen Interviewpartnerinnen können folgende Kernaussagen getroffen werden.

3.5.2.1 Kernaussagen der Agrarwirtschaftsstudentin

Als Resümee der Agrarwirtschaftsstudentin kann festgehalten werden, dass es ihrer Meinung nach immer noch Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Studium gibt. Dennoch ist es keinesfalls mehr ein männerdominierendes Studium wie früher. Es gibt noch Module, die eher von Männern und Frauen bevorzugt werden, was allerdings für jedes Studium gilt.

Des Weiteren zeigt das Interview, dass die Studentin auch heute noch die Doppelbelastung zwischen Karriere und Familie als ein Thema sieht. Gleichwohl weist sie darauf hin, dass es sehr gute staatliche Ansätze gibt, die eine Balance zwischen Familie und Karriere weitestgehend unterstützen. Für die Zukunft wünscht sich die Agrarwissenschaftlerin dieselben Chan-

cen für Frauen in den Berufsalltag zu starten und in Führungspositionen aufzusteigen wie die Männer sie bereits haben.

3.5.2.2 Kernaussagen der Betriebsleiterin

Als Ergebnis des mit der Betriebsleiterin geführten Interviews kann festgehalten werden, dass sie bislang keine nennenswerten Probleme mit der Vereinbarung von Familie und Karriere hatte. Ihre Eltern und Schwiegereltern passten auf ihre Kinder auf, so dass sie nicht der Doppelbelastung von Familie und Beruft ausgesetzt war. Sie macht aber auch deutlich, dass ein stabiler familiärer Rückhalt Grundvoraussetzung ist, damit eine Frau eine Führungsposition oder eine andere verantwortungsvolle Position ausüben kann.

Die Betriebsleiterin gibt während dem Interview zu, dass eine hohe körperliche Arbeit ein Nachteil in ihrem Beruf ist und dieses somit ein mögliches Hemmnis für Frauen sein kann, einen solchen Beruf auszuüben.

Allerdings ergibt sich aus dem Gespräch auch, dass ihrer Ansicht nach Frauen in der Position einer Betriebsleiterin in der heutigen Gesellschaft nahezu vollständig anerkannt und respektiert werden.

Als klaren Vorteil gegenüber den männlichen Kollegen nennt die Betriebsleiterin die Unterschiede in den Charaktereigenschaften. Aufgrund ihrer unterschiedlichen stereotypischen Eigenschaften, wie beispielsweise dem besseren Empathie- und Fingerspitzengefühl und dem Handeln aus dem Bauch und Kopf, können Frauen den männlichen Mitstreitern in verantwortungsvollen Positionen überlegen sein.

3.5.2.3 Kernaussagen der Verkaufsleiterin

Aus dem Interview mit der Verkaufsleiterin können folgende Kernaussagen gezogen werden: Auf der einen Seite verspürt sie in ihrem beruflichen Lebenslauf und ihrer heutigen führenden Position keine Belastungsgrenzen, Hemmnisse oder Auswirkungen einer „gläsernen Decke“. Auf der anderen Seite ist sie der Überzeugung, dass Frauen teilweise mehr arbeiten und sich immer öfter beweisen müssen als ihre männlichen Kollegen, um die gleiche Anerkennung im Beruf zu erhalten.

Aus dem Interview lässt sich außerdem herauskristallisieren, dass eine Doppelbelastung zunächst kein Problem für die Verkaufsleiterin darstellt. Im weiteren Verlauf des Interviews spricht sie aber sehr wohl davon, dass es schwierig ist, einen Kompromiss zwischen Karriere

und Familie zu finden. Nicht umsonst hat sie bis kurz vor der Geburt ihrer Kinder gearbeitet. Damit sie ihre Position nicht verliert, übernahm ihr Mann die Elternzeit, so dass sie nach der Geburt ihrer Kinder schnellst möglich wieder arbeiten konnte. Sie verdeutlicht aber, dass sie das nicht als Belastungsgrenze oder Hemmnis sieht. Demnach scheint sie eine Doppelbelastung anders zu definieren, als andere Frauen.

Des Weiteren lässt sich eine Doppelbelastung ihrer Meinung nach durch politisch und unternehmerische Einrichtungen und Modelle, wie Kinderbetreuung bereits ab dem dritten Monat, eine verlängerte Elternzeit oder die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, reduzieren oder gar ausschalten.

3.5.2.4 Kernaussagen der Geschäftsführerin

Die Quintessenz aus dem Interview mit der Geschäftsführerin lautet wie folgt:

Ihren Aussagen zur Folge gibt es keine Belastungsgrenzen, die aufgrund von männlichen Kollegen oder Mitarbeitern auftreten. Vielmehr verbirgt die Position an sich Belastungsgrenzen, mit denen die betroffene Person individuell und geschlechterunabhängig umgehen muss.

Ihrer Meinung nach hilft hier auch kein Frauenförderprogramm oder ähnliches. Schließlich kommt es auf den Typ Frau an, ob sie sich für eine verantwortungsvolle Position eignet.

4 Fazit

Als Fazit dieser Masterthesis, die sich mit der Rolle der Frau in verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaftsbranche befasst, kann festgehalten werden, dass sich das Bild der Frau im Wandel der Zeit grundlegend verändert hat. Die Generation, in der Vorurteile wie „Frauen gehören an den Herd“ herrschten, ist fast in Gänze ausgestorben.

Eine geschlechterbezogene Segregation liegt hingegen immer noch vor. Das kann definitiv aus den aufgeführten Statistiken des theoretischen Teils dieser Arbeit geschlossen werden. Allerdings wird auch deutlich, dass laut den genannten Statistiken der „Rheinländischen und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbände“ nach und nach mehr Frauen in den Agrarsektor drängen und vor allem auch in den verantwortungsvollen Positionen zu finden sind.

Hemmnisse und eine weiterhin bestehende Doppelbelastung sind bei Frauen, sobald sie eine Familie gründen, dennoch zu erkennen. Gleichwohl werden vielfältige Optionen vom Staat, von der Politik, den Unternehmen und der Gesellschaft, mit dem Ziel, die Doppelbelastung zu reduzieren, angeboten. So bietet der deutsche Staat beispielsweise die Möglichkeit der Betreuung für Kinder ab bereits drei Monaten in den Kindertageseinrichtungen. Eine Vorreiterrolle übernimmt mittlerweile der öffentliche Dienst als Arbeitgeber. Hier regelt der jeweilige Förderplan, dessen Aufstellung und Fortschreibung seit 1993 für jeden öffentlichen Arbeitgeber Pflicht ist, die gleichberechtigte Verteilung der Geschlechter in den Leitungsebenen. Die privatwirtschaftlichen Unternehmen bieten ebenfalls eine Reihe von Konzepten zur familienfreundlichen Arbeit an. Darunter fällt das Angebot im Home-Office zu arbeiten, die Möglichkeit einer verlängerten Elternzeit oder eine Wiedereinstellung für Frauen nach der Elternzeit in Teilzeitbeschäftigung.

Dennoch sind Staat, Unternehmen und Gesellschaft gefragt, ihre bisherigen Maßnahmen zu intensivieren und fortlaufend zu ergänzen. Hierzu gehört der Ausbau der Kindertagesstätten inklusive einer Verlängerung der Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen, idealerweise bis hin zur 24-Stunden Betreuung und Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder, Stichwort „offener Ganztag“. Aber auch die Ausweitung der job-Sharing- und familienfreundlichen Blockarbeitszeit-Modelle sowie die Schaffung von Anreizen für eine Gleichstellung der Frauen in Führungspositionen durch das Aufbrechen der „Old-Boys Netzwerke“ und Seilschaften, tragen zu einer Erhöhung des weiblichen Anteils in verantwortungsvollen Positionen bei.

In diesem Zusammenhang ist auch die Rolle der Gesellschaft nicht zu verachten. So sind die traditionellen Geschlechterrollen und die unterschiedlichen gesellschaftlichen Erwartungen an Jungen und Mädchen heute schon lange nicht mehr so gegeben wie vor 20 Jahren. Zudem verändert die junge Generation, die mittlerweile in den Führungspositionen zu finden ist, enorm die Denkweise der Gesellschaft und verringert dadurch stetig die klischeehafte Rollenverteilung der Frau.

Der Gedanke, als Frau eine verantwortungsvolle Position, nicht nur im landwirtschaftlichen Bereich, zu übernehmen, liegt im Auge des Betrachters. Am Beispiel der Verkaufsleiterin wird deutlich, dass eine Doppelbelastung bzw. Belastungsgrenzen und Hemmnisse immer anders definiert werden können. Für die Verkaufsleiterin liegen nach eigenen Aussagen keine Konflikte, Belastungsgrenzen oder ein nicht Erreichen der Position, die eine Frau ausüben möchte, durch eine „gläserne Decke“, oder ein „Old-Boys Netzwerk“ vor. Vielmehr sieht die Verkaufsleiterin das Ganze eher aus Sicht einer ehrgeizigen Frau, die es schaffen wollte, eine verantwortungsvolle Position zu erlangen. Andere Frauen würden ihre Sichtweise dagegen als Hemmnis und Belastung sehen.

Eine ständige Verfügbarkeit und die in dieser Masterthesis genannten Charaktereigenschaften sollten vorhanden sein, um souverän eine Führungsposition auszuüben. Dieses gilt jedoch für beide Geschlechter gleichermaßen. Wie aus den durchgeführten Interviews zu erkennen ist, kann eine Doppelbelastung der Frau überwunden werden und ist heutzutage kaum noch relevant, insbesondere aufgrund der Tatsache, dass auch die männlichen Elternteile von der Elternzeit Gebrauch machen. Als Resümee der Interviews ist ferner festzuhalten, dass ein stabiler Familienrückhalt Voraussetzung für eine gesunde Work-Life-Balance ist. Hier kommt es sicherlich auch darauf an, welche agrarwirtschaftlichen Berufsrichtungen die Frauen für ihre Karriere wählen. Eine Führungsrolle auf einem landwirtschaftlichen Betrieb oder in den öffentlichen Verwaltungen bzw. Institutionen kann gewiss besser mit dem Familienleben in Einklang gebracht werden, als die in den privatwirtschaftlichen Unternehmen.

Auch die Furcht vor Vorurteilen der Gesellschaft wurde durch die geführten Interviews bestätigt. Frauen werden zwar heutzutage von der Gesellschaft weitestgehend in den meisten Führungspositionen akzeptiert. Dennoch ist es auffällig, dass Frauen in der Agrarbranche eher seltener als in anderen Branchen in der Führungsriege vertreten sind, obwohl das Potential, Führungspositionen zu übernehmen, durch den gleich hohen Anteil an weiblichen Studentinnen im Agrarsektor, gegeben ist.

Letzten Endes muss jede Frau für sich die Entscheidung treffen, ob sie die notwendigen Abstriche, Anforderungen und Hürden, die eine verantwortungsvolle Position – nicht nur im agrarwirtschaftlichen Bereich – mit sich bringen, akzeptieren bzw. überwinden kann.

5 Zusammenfassung

Die vorliegende Masterthesis stellt sich der Kernfrage, wie sich das Berufsfeld der Frau in der Agrarwirtschaft seit dem 2. Weltkrieg in Westdeutschland verändert hat und inwieweit Frauen in Zukunft die Möglichkeit haben, verantwortungsvolle Positionen in der Agrarwirtschaft zu erreichen.

Dabei steht die Rolle der Frau in führenden Positionen der Agrarbranche mit ihren Hemmnissen, möglichen psychischen und physischen Belastungen aber auch Perspektiven und Karrierechancen im Fokus dieser Masterthesis. Die Karriereaussichten der Frauen sind häufig begrenzt durch die stereotypischen Charaktereigenschaften des weiblichen Geschlechts sowie durch die Hürde der Doppelbelastung und eventuelle Vorurteile der Gesellschaft. Die Statistiken zeigen, dass gerade im landwirtschaftlichen Bereich bis heute eine Führungsposition selten von einer Frau besetzt ist.

Diese Masterthesis geht im theoretischen Teil zunächst auf den Wandel der Agrarwirtschaft, mit den Stichworten „Vollmotorisierung“, „Vollmechanisierung“ und „Vollautomatisierung“, sowie auf die Rolle der Frau in der Landwirtschaft ab dem 2. Weltkrieg ein. Hier werden vorab die möglichen Schul- und Ausbildungswege für die Karrieremöglichkeiten der Frauen betrachtet und die verschiedensten Berufsfelder im Agrarsektor aufgezeigt. Dazu werden u.a. die Studien der „Rheinländischen- und Westfälisch-Lippischen LandFrauenverbänden“ herangezogen.

Die Erörterung der Frage nach den Ursachen für eine Unterrepräsentanz der Frauen in den verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaft erfolgt im Anschluss. Hier werden zum einen die verschiedensten Phänomene, wie „Glass Ceiling“, „Gender Pay Gap“ und „Old-Boys Netzwerk“, die von der Literatur als Hemmnis und Karrierebarriere für Frauen in Managementpositionen gesehen werden, beleuchtet. Zum anderen werden aber auch die Chancen und Perspektiven am Beispiel der „Generation Y“ und die bis heute realisierten Projekte und Förderungen von Staat und Unternehmen aufgezeigt, die Frauen zur Stärkung ihrer Karriere in Anspruch nehmen können. Die für die empirische Forschung dieser Masterthesis benötigten Definitionen, wie „Führungskraft“, „Agrarwirtschaftsstudium“, „Betriebs- und Verkaufsleiterin“ sowie „Geschäftsführerin“ runden den theoretischen Hintergrund ab.

Im empirischen Teil der vorliegenden Masterthesis wird versucht, die aufgeführte Fragestellung anhand von Praxisbeispielen zu belegen. So wird zudem untersucht, wie sich der Einsatz

der Frau in verantwortungsvollen agrarwirtschaftlichen Bereichen bis heute verändert hat und inwieweit die Realität dem Wunschgedanken von Staat, Unternehmen und Gesellschaft entspricht.

Dazu wurden mittels der Methode der qualitativen Sozialforschung vier Frauen mit heterogenen Altersstrukturen aus verschiedenen Sparten der Agrarbranche einzeln interviewt. Unter den Probandinnen befanden sich eine Agrarwissenschaftsstudentin und drei bereits berufstätige Frauen, die allesamt in einer verantwortungsvollen Position in einem landwirtschaftlichen Betrieb bzw. Unternehmen arbeiten.

Die Ergebnisse der Untersuchung sind nach Themenblöcken wie „Schul- und Ausbildung“, „Hemmnisse, Chancen und Perspektiven“ und „Wünsche und Anregungen für die Zukunft der Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Landwirtschaft“ zusammengefasst. Die Auswertung der Interviews ergab, dass alle Befragten einen landwirtschaftlichen Hintergrund aufweisen und auf unterschiedliche Weise in ihre jetzigen verantwortungsvollen Positionen gelangten.

Als Quintessenz der Interviews kann festgehalten werden, dass die im theoretischen Teil dieser Masterthesis erwähnten Hemmnisse sowie psychische und physische Belastungsgrenzen, wie intensive körperliche und kognitive Arbeit, fehlender Mut und Selbstvertrauen und die Vorurteile der Gesellschaft von allen vier befragte Frauen, ungeachtet ihrer unterschiedlichen Altersstrukturen, bestätigt wurden.

Insbesondere wird unter dem Stichwort „Doppelbelastung“ die Vereinbarung von Karriere und Familie und die damit verbundenen Abstriche des Privatlebens auch heute noch von den Interviewteilnehmerinnen als Hürde für die Übernahme einer verantwortungsvollen Position gesehen, die bis zu einer Ablehnung der beruflichen Karriere führen kann. Die Probandinnen sind aber der Auffassung, dass die von ihnen erwähnten Hürden jedoch individuell bewältigt werden können. Aus den Interviews wird deutlich, dass die Probandinnen zur Reduzierung einer möglichen Doppelbelastung eher die familienfreundlichen Arbeitsmodelle von Staat und Unternehmen, wie beispielsweise Home-Office und Teilzeitarbeit sowie die Verlängerung der Elternzeit respektive die Nutzung der Elternzeit durch beide Elternteile in Erwägung ziehen, als reine Frauenförderprogramme oder die Einführung einer Frauenquote für die Besetzung der Managementebene.

In Bezug auf die von den Interviewteilnehmerinnen formulierten Wünsche und Anregungen hinsichtlich der Steigerung des weiblichen Anteils in den verantwortungsvollen Positionen der Agrarwirtschaft, wird klar, dass die Modelle des Staats und der Unternehmen immer noch nicht ausgereift sind und weiterhin intensiviert werden müssen. Gleichzeitig wird gewünscht, dass auch die Gesellschaft ihre Sichtweise dahingehend ändert, dass Frauen in den verantwortlichen Stellen – nicht nur in der Agrarwirtschaft – vollends akzeptiert werden.

6 Literaturverzeichnis

MONOGRAPHIEN

ATTESLANDER, P. (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung.* Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG.

DRESSEL, K., & WANGER, S. (2010). Erwerbsarbeit. In R. Becker, & B. Kortendiek, *Handbuch Frauen - und Geschlechterforschung* (S. 489-498). Wiesbaden: Springer Verlag.

FLICK, U. (2014). *Qualitative Sozialforschung* . Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

HAFFNER, Y. (2019). *Frauen in Technik und Naturwissenschaft: Eine Frage der Passung.* Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Buderich.

HELFFERICH, C. (2005). *Die Qualität qualitativer Daten.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

KAUP, J. (2015). *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen Eine Ursachenanalyse.* Wiesbaden: Springer Gabler.

KIRCHMEYER, C. (2002). *Gender* Differences in Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow. Springer Verlag.

LAMNEK, S., & KRELL, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (Bd. 6). Beltz.

LEWIS, S. (1997). Familiy Friendly Employment Policies: A Route to Changing Organizational Culture or Playing About at the Margins? In *Gender, Work & Organization* (S. 64). London: Springer Verlag.

LUSSIER, R., & ACHUA, C. (2012). *Leadership: Theory, Application & Skill Development.* Cengage Learning.

OHLENDIECK, L. (2003). *Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass Ceiling Phänomens.* Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

RAU, I. (1995). *Weibliche Führungskräfte* (Bd. 5). Frankfurt am Main: Peter Verlag GmbH.

TONN, J. J. (2014). *Frauen in Führungspositionen Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen.* Mainz: Springer Verlag.

WUNDERER, R., & GRUNWALD, W. (1980). *Führungslehre Band 1.* Berlin: De Gruyter.

AUFSÄTZE / BROSCHÜREN

JOHN, B., & STUTZER, E. (März 2002). Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. *Zeitschrift für Familienforschung*, S. 215-233.

KIENBAUM, & BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN INDUSTRIE e.V. (2016). Frauen in Führungspositionen: Perspektiven aus der Praxis. Kienbaum und Bundesverband der Deutschen Industrie e.V.

LITTMANN-WERNLI, S., & RENATE, S. (2001). *Frauen in Führungspositionen - Ist die "gläsene Decke" diskriminierend?* (Bde. Band 10, Heft 2). Stuttgart: Lucius & Lucius.

RHEINLÄNDISCHER LANDFRAUENVERBAND e.V, & WESTFÄLISCH-LIPPISCHER LANDFRAUENVERBAND e.V. (2016). Frauen in der Landwirtschaft in Nordrhein-Westfalen. Münster.

INTERNETFUNDSTELLEN

BALK, L. (o.J.). *Lena Balk.* Abgerufen am 24. Juni 2019 von http://www.lenabalk.de/index-st12.html

BfDI. (25. Mai 2018). BDSG und DSGVO - Garanten der infromationellen Selbstbestimmung. (D. B. Informationsfreiheit, Hrsg.) Bonn, NRW, Deutschland. Abgerufen am 19. Juli 2019 von https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Ueberblick/Was_ist_Datenschutz/Artikel/DasBundesdatenschutzgesetzSichertPersönlichkeitsrechte.html

BMEL. (2015). *Agrarpolitischer Bericht der Bundesregierung.* Berlin: BMEL. Abgerufen am 11. April 2019 von https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/user_upload/monatsberichte/DFB-0010010-2015.pdf

BMEL. (2017). *Daten und Fakten Land-, Fortst- und Ernährungswirtschaft mit Fischerei und Wein- und Gartenbau.* Berlin: BMEL. Abgerufen am 10. April 2019 von www.bmel.de/SharedDocs/Downloads/Broschueren/DatenundFakten.pdf?_blob=publicationFile

BMEL. (2019). *Statistik und Berichte des BMEL - Landwirtschft - Archiv Ausbildungsstatistik.* Abgerufen am 19. Juli 2019 von https://www.bmel-statistik.de/landwirtschaft/ausbildung/archiv-ausbildung/

BMFSFJ. (2017). Familienreport - Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin: BMFSFJ. Abgerufen am 12. April 2019 von https://www.bmfsfj.de/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf

BMFSFJ. (5. Mai 2017). Quote für mehr Frauen in Führungspositionen: Privatwirtschaft. (S. F. Bundesministerium für Familie, Hrsg.) Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abgerufen am 8. April 2019 von https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwitschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562

BUNDESAMT, S. (9. September 2010). Landwirtschatliche Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer Landwirtschaftszählung/Agrarstrukturerhebung 2010. (S.

Bundesamt, Hrsg.) Wiesbaden. Abgerufen am 1. Juli 2019 von https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00012716/2032801109004.pdf;jsessionid=87EECE31E3938F88E0624E681C19DA7C

COLLINS DICTIONARY. (kein Datum). Abgerufen am 22. Mai 2019 von https://www.collinsdictionary.com/de/worterbuch/englisch/old-boy-network

DEINGRUBER, M. a. (kein Datum). Geschlechter(un)gerechtigkeit im deutschen Bildungssystem. n.B. Abgerufen am 5. April 2019 von https://www.frauenbeauftragte.uni-muenchen.de/frauenbeauftr/berichte/berichte_veranstalt/gugimdtbildungssys.pdf

DEUTSCHER BAUERNVERBAND. (2014). Situationsbericht. Abgerufen am 12. April 2019 von https://media.repro-mayr.de/87/595587.pdf

FACT SHEET: Der Gender Pay Gap und die Ursachen. (8. Juni 2016). Deutschland. Abgerufen am 1. Mai 2019 https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/user_upload/20160609_Fact_Sheet_GPG.pdf

HUBER, T., & RAUCH, C. (2013). *Generation Y - Das Selbstverständnis der Manager von morgen.* Frankfurt: Zukunftsinstitut GmbH. Abgerufen am 13. April 2019 von https://www.zukunftsinstitut.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Auftragsstudien/studie_generation_y_signium.pdf

i.m.a e.V. (2017). *Das Image der deutschen Landwirtschaft.* Kantar EMNID. Abgerufen am 11. April 2019 von https://media.repro-mayr.de/79/668279.pdf

i.m.a.e.V. (2016). *Landwirtschaft im Wandel.* Berlin: i.m.m.- informationen.medien.agrar. e.V. Abgerufen am 23. Mai 2019 von https://informationen-medien-agrar.de/webshop/mediafiles/PDF/104-104_landwirtschaft-im-wandel.pdf

KOMMISSION, E. (kein Datum). Verordnung (EG) nr. 1200/2009 der Kommission vom 30. November 2009. (E. Kommission, Hrsg.) Deutschland. Abgerufen am 4. April 2019 von https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/ALL/?uri=CELEX%3A32009R1200

KRENN, K. (2019). *Das leisten Frauen in der Landwirtschaft.* Agrarheute Jornal. Abgerufen am 21. Mai 2019 von https://www.agrarheute.com/land-leben/leisten-frauen-landwirtschaft-552185

KRENN, K. (8. März 2019). *Das leisten Frauen in der Landwirtschaft.* Agrarheute. Abgerufen am 30. Mai 2019 von https://www.agrarheute.com/land-leben/leisten-frauen-landwirtschaft-552185

LEHMANN, S. (20. Februar 2016). Frauen an den hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland in den 1950er und 1960er Jahren. Uni Heidelberg. Abgerufen am 23. Mai 2019 von https://books.ub.uni-heidelberg.de/heibooks/reader/.../66-4-399-1-10-20160222.pdf

MÖRSTEDT, G., & SAUERBORN, D. (2012). *Haack Weltatlas-Online*. Von www.2.klett.de/sixcms/list.php?page=infothek_artikel&extra=Haack Weltatlas-Online&artikel_id=88807&inhalt=klett71prod_1.c.133609.de abgerufen

NACHKRIEGSZEIT UND WIRTSCHAFTSWUNDER / 1950-1968. (kein Datum). Abgerufen am 23. Mai 2019 von www.dgb.de/thueringen/themen/++co++2073640c-15db-11e1-6a7f-00188b4dc422

o.V. (o.J.). *definitionen*. Von https://definition.cs.de/studium/ abgerufen

o.V. (November 2018). Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen 2018. Abgerufen am 23. Juni 2019 von https://de.statista.com/statistik/daten/studie/575509/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-deutschland-nach-branchen/

PERSONAL-WISSEN. (2010). Abgerufen am 4. April 2019 von www.personal-wissen.de/663/anforderungsprofil-fur-einen-verkaufsleiter-oderverkaufsleiterin/

REFA BUNDESVERBAND e.V. (kein Datum). Aufgaben Geschäftsführer. Darmstadt. Abgerufen am 23. Juni 2019 von https://refa.de/berufe/geschaeftsfuehrer

SCHMITT, M. (2008). Ein klarer innerer Trieb zur Wissenschaft. Pionierinnen in Agrarstudium und Agrarforschung. DLG Verlag. Abgerufen am 1. Juni 2019 von https://www.dlg-verlag.de/misc/filePush.php?id=703&name=leseprobe_ZAA-1-2008.pdf

SEIDL, A. (10. Juli 2012). Landwirtschaft (19./20. Jahrhundert). Bayern, Bayern: Historisches Lexikon Bayerns. Abgerufen am 23. Mai 2019 von https://historisches-lexikon-bayerns.de/Lexikon/Landwirtschaft_(19./20._Jahrhundert)#Die_Zeit_des_Wandels_.28ab_1945.29

SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND FAMILIE. (Januar 2018). Personalentwicklung. Richtlinien f̧r die berufliche Gleichstellungvon Frauen und M‰nnern im Schuldienst Fortschreibung des Frauenf̈rderplans 2017-2023 Region Spandau . Berlin, Berlin. Abgerufen am 19. Juli 2019 von file:///C:/Users/TOBIAS~1/AppData/Local/Temp/ffpl-spandau-1.pdf

SERVICE- UND VERNETZUNGSSTELLE. (2019). Gleichstellungspläne. Rheinland-Pfalz, Rheinland-Pfalz. Abgerufen am 19. Juli 2019 von http://www.gleichstellungsbeauftragte-rlp.de/?page_id=199

STATISTIKA GmbH. (30. Oktober 2018). Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland nach Branchen im Jahr 2018. Deutschland. Abgerufen am 19. Juli 2019 von https://de.statista.com/statistik/daten/studie/575509/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-deutschland-nach-branchen/

STATISTISCHES BUNDESAMT. (2017). Zusammengefasste Geburtenziffer in Deutschland 1901-2016. Abgerufen am 20. Mai 2019 von http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Bevoelkerung/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVII1b.pdf

STATISTISCHES BUNDESAMT. (2017/2018). Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität,. Abgerufen am 20. Juni 2019 von https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0003

STATISTISCHES BUNDESAMT. (2018). Pressemitteilung Nr. 362 vom 24. September. Abgerufen am 5. April 2019 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_362_122.html

STATISTISCHES BUNDESAMT. (2019). Abgerufen am 12. April 2019 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-insgesamt-faechergruppe.html

U.S GLASS CEILING COMMISSION. (November 1995). *Digital Commons.* Abgerufen am 22. Mai 2019 von https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/do/search/?q=author_lname%3A"Glass Ceiling Commission" author_fname%3A"U.S."&start=0%context=36020&facet=

WEISSENRIEDER, C. O., & et. al. (2017). Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen. (N. F.-u. NRW, Hrsg.) *Budrich Journals*, S. 115-132. Abgerufen am 22. Mai 2019 von https://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/27561

WINTER, S. (15. Mai 2000). Quantitative vs. Qualitative Methoden. Universität Mannheim. Abgerufen am 19. Juli 2019 von http://nosnos.synology.me/MethodenlisteUniKarlsruhe/imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative_vs_qualitative_methoden_b.html

WISSENSCHAFTL. DIENSTE DES DEUTSCHEN BUNDESTAGES. (23. November 2017). Überblick über familienpolitische Leistungen in Deutschland. Berlin, Deutschland. Abgerufen am 23. Juni 2019 von https://www.bundestag.de/resource/blob/537342/05df3d8a088c84075637ffbe8aab5f99/WD-9-051-17-pdf-data.pdf

INTERNETFUNDE RECHTSQUELLEN

BMJV. (2015). Bundesgleichstellungsgesetz. Berlin. Abgerufen am 13. April 2019 von https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html

BUNDESAMT FÜR JUSTIZ. (14. August 2006). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Bundesrepublik Deutschland: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. Abgerufen am 23. Juni 2019 von https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html

BUNDESGESETZBLATT Teil 1 Nr. 67. (15. Juni 1976). Bonn, NRW, Deutschland: Bundesregierung. Abgerufen am 23. Juni 2019 von https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl176s1421.pdf#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl176s1421.pdf%27%5D__1562245738622

7 Anhang

Interviewfragen an eine Agrarwirtschaftsstudentin

- **Demographische Fragen:**

1. Alter?
2. Familienstand?
3. Kinder?
4. Vorher abgeschlossene Ausbildung oder vorher abgeschlossenes Studium?

- **Berufliche Motivation / Studienspezifische Fragen:**

1. Was hat Sie dazu bewogen, Agrarwirtschaft/ Agrarwissenschaft zu studieren?
2. Haben Sie einen landwirtschaftlichen oder agrarwirtschaftlichen Hintergrund?
3. Welche Berufswahl streben Sie nach Ihrem Studium an?
4. Haben Ihre damaligen Schulfächer (Naturwissenschaften) Ihre Wahl der Studienrichtung beeinflusst?
5. Welchen Schwerpunkt haben Sie in Ihrem Agrarwirtschafts-/ Agrarwissenschaftsstudium gewählt?
6. Welche Module interessieren Sie am Meisten?

- **Hemmnisse, Chancen und Perspektiven für Frauen im Agrarwirtschaftsstudium:**

1. Welche Wahlpflicht-Module werden Ihrer Meinung nach am ehesten von Frauen belegt? Welche von Männern?
2. Nehmen Sie Unterschiede bei der Modulwahl zwischen Männern und Frauen wahr?
3. Wie viel Prozent Frauen studieren mit Ihnen in einem Semester?
4. Schätzen Sie das Agrarwirtschaftsstudium im Vergleich zu anderen Studiengängen als ein eher „Männerdominierendes“ Studium ein?
5. Sehen Sie Nachteile oder mögliche Hindernisse für Frauen in Ihrem Studium?
6. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Studienwahl?
7. Haben Sie Wüsche, die Ihrer Meinung nach ein Agrarwirtschaftsstudium für Frauen noch interessanter macht?

Stichpunkte Interview: _____

_____

_____

Interviewfragen an eine Betriebsleiterin

- **Demographische Fragen:**

1. Alter?
2. Position?
3. Familienstand?
4. Kinder?
5. Beruflicher Werdegang / Ausbildung?

- **Berufliche Motivation und derzeitige Aufgabenbereiche:**

1. Was verbinden Sie mit der Thematik „Frauen in der Landwirtschaft“?
2. In welcher Betriebsgröße arbeiten Sie?
3. Was sind Ihre Aufgabengebiete?

- **Hemmnisse, Chancen und Perspektiven für Frauen in Ihrer Position:**

1. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar?
2. Sehen Sie Unterschiede gegenüber Ihren männlichen Kollegen?
3. Welche Herausforderungen sehen Sie als weibliche Betriebsleiterin, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben?
4. Welche Nachteile sehen Sie in Ihrer ausgeführten Position bzgl. Ihres Geschlechts? Sehen Sie möglicherweise auch Vorteile?
5. In welchen agrarwirtschaftlichen Positionen sollte oder könnte es Ihrer Meinung nach mehr Frauen geben, in denen es momentan wenig bis keine Frauen gibt?
6. Gibt es Aspekte oder Punkte, die Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran hindern, verantwortungsvolle Positionen zu übernehmen?
7. Was sind Ihrer Meinung nach mögliche Gründe dafür, dass wenige Frauen in Ihrer Position arbeiten?
8. Wie empfinden Sie die politischen Förderungspläne für Frauen (Frauenförderplan, Frauenquote etc.)
9. In wie fern sollte die Politik Ihrer Meinung nach weiter eingreifen?
10. Aus Ihrer Erfahrung heraus: Was wünschen Sie sich für eine bessere Gleichstellung der Frauen in der Zukunft?

Stichpunkte Interview: _____

_____

Interviewfragen an eine Verkaufsleiterin

- **Demographische Fragen:**

1. Alter?
2. Position?
3. Familienstand?
4. Kinder?
5. Abgeschlossene Ausbildung / Studium?

- **Berufliche Motivation und derzeitige Aufgabenbereiche:**

1. Was verbinden Sie mit der Thematik „Frauen in der Agrarwirtschaft“?
2. Haben Sie einen familiären landwirtschaftlichen Hintergrund?
3. In welcher Unternehmensgröße sind Sie angestellt?
4. Welchen alltäglichen Arbeiten gehen Sie nach?
5. Gibt es bei Ihren Aufgaben Unterschiede zu denen Ihrer männlichen Kollegen?

- **Hemmnisse, Chancen und Perspektiven für Frauen in Ihrer Position:**

1. Stellte die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie für Sie bisher ein Problem dar?
2. Können Sie aus Ihren bisherigen Erfahrungen mögliche Hemmnisse/ Hindernisse nennen, die Ihre männlichen Kollegen eventuell nicht haben/hatten?
3. Wie werden Sie von Ihren Kunden wahrgenommen? Stellen Sie für sich fest, als Frau anders angenommen zu werden?
4. Warum glauben Sie, findet man verhältnismäßig wenige Frauen in Ihrer Position / Tätigkeit?
5. Würden Sie sich mehr Frauen in Ihrem Bereich wünschen?
6. Bietet das Unternehmen in dem Sie beschäftigt sind Frauenförderpläne an? Wenn ja welche?
7. Wie ist Ihre Einstellung zu Frauenförderprogrammen?
8. Aufgrund Ihrer Erfahrungen, was würden Sie Frauen für Ihren weiteren Werdegang empfehlen?
9. Können Sie drei Charaktereigenschaft nennen, die Frauen haben sollten, damit Sie erfolgreich in Ihrer Tätigkeit arbeiten können.

Stichpunkte Interview: _____

_____

Interviewfragen an eine Geschäftsführerin

- **Demographische Fragen:**

1. Alter?
2. Position?
3. Familienstand?
4. Kinder?
5. Beruflicher Werdegang: Ausbildung / Studium?

- **Berufliche Motivation und derzeitige Aufgabenbereiche:**

1. Was verbinden Sie mit der Thematik „Frauen in der Agrarwirtschaft“?
2. Welcher Unternehmensgröße ist Ihr Unternehmen zuzuordnen?
3. Gibt es Unterschiede in Ihren Arbeitsaufgaben zu denen Ihrer männlichen Kollegen? Haben sie dabei besondere Hemmnisse erfahren?
4. Gibt es in Ihrer Position mögliche Belastungsgrenzen, die Sie bewältigen mussten?

- **Hemmnisse, Chancen und Perspektiven für Frauen in Ihrer Position:**

1. Kommen Ihrer Meinung nach bei der Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie Probleme auf? Wenn ja, welche?
2. Was hindert Ihrer Meinung nach speziell Frauen daran, verantwortungsvolle Positionen in einer „Männerdominierenden“ Branche zu übernehmen?
3. Welche Vorteile haben Frauen Ihrer Meinung nach gegenüber ihren männlichen Kollegen?
4. Kommen Ihrer Meinung nach bei der Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie Probleme auf? Wenn ja, welche?
5. Was halten Sie von Frauenförderprogrammen?
6. Gibt es in Ihrem Unternehmen Förderprogramme, die speziell für Frauen entwickelt worden sind?
7. Was empfehlen Sie Frauen bzgl. ihres Werdegangs?

Stichpunkte Interview: _____

_____

_____

_____

Eidesstattliche Erklärung

Ich, Gina Katharina Maak, erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Master-Arbeit mit dem Thema „Die Rolle der Frau in der Agrarwirtschaft. – Wenn der Chef weiblich ist – Chancen und Perspektiven für Frauen in verantwortungsvollen Positionen in der Agrarwirtschaft“ selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher in gleicher und ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Rommerskirchen, 8. August 2019

Ort, Datum Unterschrift