



## ► Policy Brief

September 2022

### Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland: Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der bundesweiten Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“

Dr. Susanne Padel<sup>a</sup>, Janna Luisa Pieper<sup>b</sup>, Imke Edebohls<sup>a</sup>, Dr. Zazie von Davier<sup>a</sup>

#### Das Wichtigste in Kürze

Frauen leben Landwirtschaft! Das tun sie auf vielfältigste Weise. Die erste gesamtdeutsche Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft seit der Wiedervereinigung macht die unterschiedlichen Rollen und bedeutenden Leistungen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben und für die ländlichen Räume sichtbar. Die Studie verdeutlicht aber auch, dass Gleichstellung aller Geschlechter auf den landwirtschaftlichen Betrieben noch nicht erreicht ist. Eine leichte Tendenz zu mehr weiblicher Hofnachfolge und Frauen, die eigenständig landwirtschaftliche Betriebe gründen, gibt allerdings Anlass zu vorsichtiger Hoffnung.



- Geschlechtergerechtigkeit stellt eine große Herausforderung für die Landwirtschaft in Deutschland dar; nur 11 %<sup>1</sup> der Betriebe werden von Frauen geleitet, bei der vorgesehenen Hofnachfolge liegt der Frauenanteil bei rund 18 %<sup>2</sup>, damit rangiert Deutschland im europäischen Vergleich auf den letzten Plätzen<sup>3</sup>.
- In der Landwirtschaft gibt es erhebliche Zugangsbarrieren für Frauen. Veraltete Geschlechterbilder und traditionelle Vererbungspraxen stellen noch immer strukturelle Hindernisse für Frauen in der Landwirtschaft dar. Existenzgründungen sind nahezu unmöglich.
- Die soziale Absicherung der Frauen fürs Alter oder im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod der Betriebsleitung sind unsicher. Auch in der Gesundheitsvorsorge zeigen sich Schwachstellen.
- Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen vielfältige Rollen und erbringen vielfältige Leistungen. Dies ist in der Agrarstatistik jedoch nicht sichtbar. Die faktische gemeinsame Betriebsführung wird in Deutschland – im Gegensatz zu vielen anderen Ländern – nicht statistisch erfasst. Es fehlen auch statistische Erhebungen zur Verteilung des Grundbesitzes sowie des Gender Care und Pay Gap in der Landwirtschaft.

## Die Studie „Frauen.Leben.Landwirtschaft“

Bäuerin, Landwirtin, mitarbeitende Familienangehörige, Landfrau – genauso vielfältig wie die Bezeichnungen, sind auch die Positionen von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland. Über ihre Lebensentwürfe, Wünsche und Sorgen war bisher jedoch wenig bekannt. So gibt auch die umfangreiche Agrarstatistik hierzu keine Auskunft.

Das vom Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) geförderte Projekt „Die Lebenssituation von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben in ländlichen Regionen Deutschlands – eine sozio-ökonomische Analyse“ hat sich zum Ziel gesetzt, diese Forschungslücke zu schließen. Wissenschaftlerinnen des Thünen-Instituts für Betriebswirtschaft und des Lehrstuhls für Soziologie Ländlicher Räume der Georg-August-Universität Göttingen führten hierzu von 2019 bis 2022 deutschlandweit qualitative und quantitative Untersuchungen durch, dabei wurden sie vom Deutschen LandFrauenverband e.V. (dlv) als Kooperationspartner unterstützt.

Das Projekt arbeitete mit einem Mixed-Methods-Forschungsdesign, bestehend aus elf regionalen Auftakt-Workshops mit insgesamt 128 Teilnehmerinnen (Winter 2019/20), qualitativen Einzelinterviews (insg. ca. 80 narrativ-biografische Interviews), drei Case Studies und einer bundesweiten Online-Befragung (November 2020 bis Mai 2021, 7.345 Teilnehmerinnen). Im Winter 2021/22 fanden anschließend Ergebnis-Workshops statt.

Die Studie befasste sich mit folgenden zentralen Fragestellungen:

- Wie ist die Lebens- und Arbeitssituation der Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben (Status quo)?
- Wie verändert die Transformation in Landwirtschaft und Gesellschaft das Leben der Frauen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in den ländlichen Regionen?
- Welche Schlussfolgerungen sind aus den gewonnenen Erkenntnissen für die Politik und für die Landfrauenvertretungen zu ziehen?

## Geschlechtergerechtigkeit?

Im Jahr 2020 wurden fast 90 % der landwirtschaftlichen Betriebe von Männern geleitet. Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern im europäischen Vergleich<sup>3</sup>. Daran hat sich in den vergangenen 20 Jahren nicht viel geändert. Auch der Anteil von Frauen als designierte Hofnachfolgerinnen ist mit 18 %<sup>2</sup> sehr niedrig. Die empirischen Untersuchungen geben zudem Hinweise auf einen Gender Pay Gap bei landwirtschaftlichen Arbeitnehmerinnen. Statistische Erhebungen zum Gender Pay und Care Gap in der Landwirtschaft und zur Verteilung des Grundbesitzes bzw. -eigentums fehlen.<sup>4</sup>

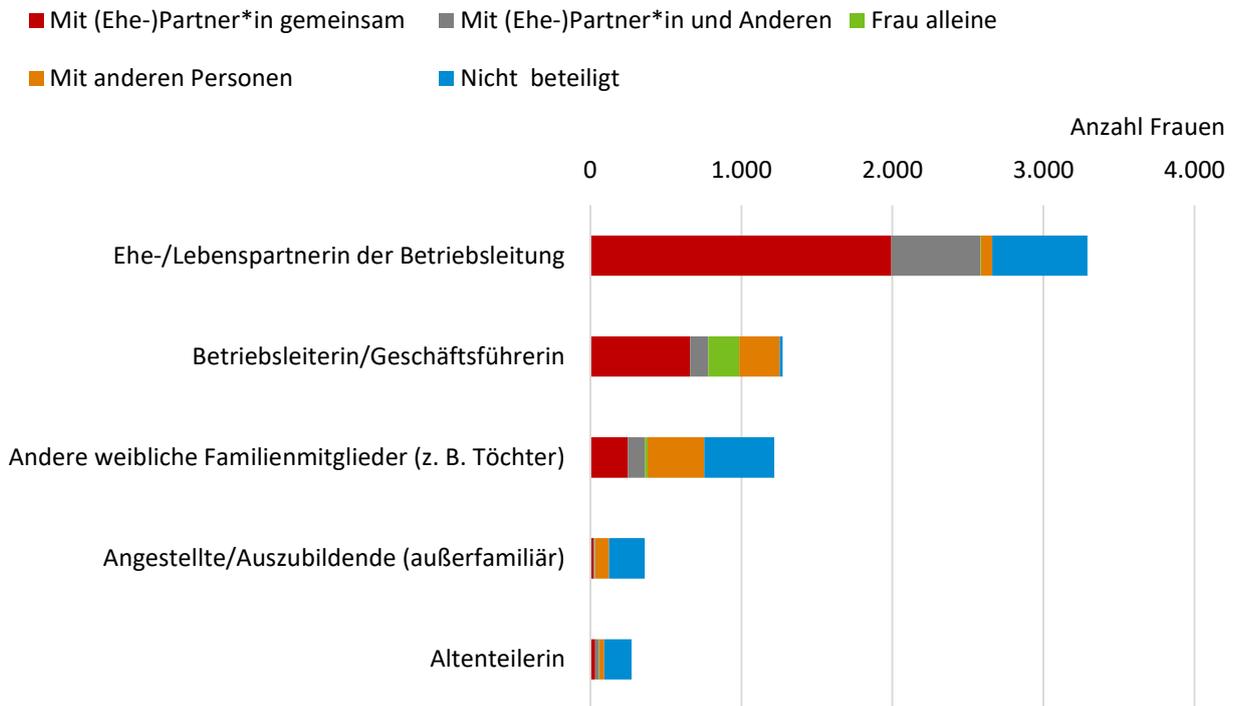
Gründe für die fehlende Geschlechtergerechtigkeit in der Landwirtschaft liegen unter anderem in verinnerlichten Vorstellungen von traditionellen Rollenbildern (z. B. Familienbetrieb mit Mann als Betriebsleiter), geschlechterspezifischer Sozialisation, patrilinear vererbter Praxis (nur sehr wenige Frauen werden Hofnachfolgerinnen) und erschwerter Zugang zu Land und Kapital für Existenzgründer\*innen in der Landwirtschaft.

## Sichtbarkeit der Leistungen von Frauen

Die Ergebnisse der Onlinebefragung zeigen, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben vielfältige Aufgaben übernehmen: 83 % der befragten Frauen arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb und 52 % in dazugehörigen Nebenbetrieben (z. B. Direktvermarktung, Tourismusangebote). Knapp 40 % sind außerbetrieblich erwerbstätig. Fast alle der befragten Frauen (83 %) sind zusätzlich im Haushalt tätig. Diese vielfältigen Tätigkeiten sind in der Agrarstatistik nicht sichtbar.

Die Frauen tragen auf den Betrieben Mitverantwortung. 72 % gaben an, an strategisch-unternehmerischen Entscheidungen beteiligt zu sein, 62 % sind für Buchhaltung, Finanzen und Büro verantwortlich. Die Frauen verstehen sich als (Mit-)Unternehmerin, aber das bedeutet nicht, dass sie auch rechtlich am Betrieb beteiligt sind. Denn nur 11 % der Befragten gehört der gesamte Betrieb, weiteren 24 % gehört ein Teil der Flächen oder Gebäude. Demnach gibt es deutliche Unterschiede zwischen der gefühlten und rechtlichen Position auf dem Betrieb.

## Wer trifft auf dem Betrieb hauptsächlich wichtige strategisch- unternehmerische Entscheidungen? (n = 6.609)



Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021.

### Position und Arbeitssituation

Die Ergebnisse der Online-Befragung zeigen die Vielfalt der Positionen und Tätigkeiten: Die Mehrzahl der befragten Frauen sind (Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung (49 %), gefolgt von Betriebsleiterinnen/Geschäftsführerinnen (19 %), anderen weiblichen Familienangehörigen (19 %), Angestellten/Auszubildenden (6 %) und Altenteilerinnen (4 %).

Häufige Tätigkeiten im landwirtschaftlichen Betrieb sind Buchhaltung und auch soziale Aufgaben (z. B. Ansprechpartnerin für Mitarbeiter\*innen). Auch die Tierhaltung ist ein wichtiger Bereich, den fast zwei Drittel der Frauen übernehmen. Feldarbeit und Maschineninstandhaltung werden dagegen etwas weniger häufig von den Befragten genannt aber öfter von Betriebsleiterinnen und den überwiegend jungen anderen Familienangehörigen. In den Nebenbetrieben, die auf ca. der Hälfte der Betriebe der Studienteilnehmerinnen einen deutlichen Beitrag zum Einkommen leisten, werden die Direktvermarktung

und hofeigene Verarbeitung häufig von Frauen übernommen.

Viele Frauen sehen sich selbst in der Rolle der »Springerin«, d. h. sie sind kurzfristig in den verschiedensten Arbeitsbereichen auf dem Betrieb tätig. Außerdem übernehmen sie Tätigkeiten wie das Aushelfen oder die Pflege des Betriebsgeländes – Aufgaben, die für den Gesamterfolg des Betriebes wichtig sind, aber häufig nicht wirklich anerkannt werden.

Interviews mit weiblichen Angestellten zeigen eine oft starke Motivation und hohe Belastbarkeit dieser Frauen. Allerdings sind weibliche Angestellte mit mangelnder Anerkennung ihrer Kompetenzen und Leistungsfähigkeit sowie mit ungleicher Entlohnung bei vergleichbaren Anforderungen und Qualifikationen konfrontiert.

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auf den landwirtschaftlichen Betrieben ist es nicht immer einfach Beruf und Familie zu trennen. Häufig leben auf Familienbetrieben mehrere Generationen zusammen, was bereichern kann, aber auch oft zu Konflikten führt. Je nach Position der Frau auf dem Betrieb ergeben sich Unterschiede im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Studienergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen, andere Familienangehörige und Betriebsleiterinnen ein großes Arbeitspensum bewältigen und zusätzlich die überwiegende Verantwortung für die Care-Arbeit tragen. Insbesondere für junge Betriebsleiterinnen ist eine Vereinbarkeit von Betrieb und Familie nur möglich, wenn sie sich einen Ausfall ihrer Arbeitskraft finanziell leisten können und (familiäre) Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten. Manche der befragten Frauen entschieden sich deshalb gegen eine Hofübernahme oder gegen Kinder. Gerade nach der Geburt von Kindern findet häufig eine Retraditionalisierung von landwirtschaftlich ausgebildeten Frauen hin zu Hausarbeit und weg von Leitungsaufgaben statt. Einige Frauen schätzen hingegen besonders die Vereinbarkeit von Beruf und Familie am Arbeiten in der Landwirtschaft, da die Kinder auf dem Hof aufwachsen können.

Für Betriebe mit angestellten Frauen stellen Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Elternzeit oder zur Beaufsichtigung erkrankter Kinder über einen längeren Zeitraum eine große Herausforderung dar. Angestellte Frauen berichten von Problemen mit Arbeitsschutz während und erschwertem Wiedereinstieg nach einer Schwangerschaft. Interviews mit Angestellten und Auszubildenden zeigen die Wichtigkeit von verlässlichen Arbeitszeiten, planbaren freien Wochenenden und Urlaubszeiten sowie Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung für die Vereinbarkeit vom Beruf Landwirtschaft mit der Familie.

Das Wirtschaften mit und in der Natur und die Verantwortung für Tiere bedingen viele Planungsunsicherheiten. Freie Tage sind daher in der Regel ein „knappes Gut“. Die Onlineumfrage ergab, dass sich (Ehe-)Partnerinnen und Betriebsleiterinnen nach eigenen Angaben im Durchschnitt 10 Urlaubstage und die Angestellten und Auszubildenden 20 Urlaubstage im Jahr nehmen.

## Rollenkonflikte

In der Landwirtschaft existieren sektorspezifische Herausforderungen und Stressoren, wie bspw. Kostendruck, Existenzängste oder Familienkonflikte, die als physische und psychische Belastung wahrgenommen werden. Die Studienergebnisse zeigen, dass Frauen von hoher Arbeitsbelastung und zum Teil von Erschöpfung betroffen sind. Zudem legt die Onlinebefragung offen, dass die Frauen auch unter dem von ihnen als schlecht empfundenen Image der Landwirtschaft leiden. Zu den besonders belastenden Faktoren gehören auch Generationen- und Familienkonflikte. Die vielfältigen Aufgaben und Anforderungen an Frauen, die auf landwirtschaftlichen Betrieben leben und/oder arbeiten, sind hoch. Nicht selten geraten diese Rollen – Mutter, Betriebsleiterin, Ehefrau u. v. m. – in Konflikt miteinander. Diese spannungsreichen Differenzen und Diskrepanzen zwischen den einzelnen Rollen können im schlimmsten Fall zu einer Burnout-Erkrankung führen<sup>5</sup>. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass 21 % der Frauen als Burnout gefährdet einzuschätzen sind.<sup>6</sup>

## Soziale Absicherung

Die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) für Landwirt\*innen, ihre Ehegatten und die auf den landwirtschaftlichen Betrieben beschäftigten Mitarbeitenden Familienangehörigen gehört zu den öffentlich-rechtlichen Pflichtsystemen. Sie stellt aber nur eine Teilsicherung dar, d. h. die Versicherten sind gehalten, weitere Formen der Altersvorsorge zu nutzen. Die Hälfte (50 %) der befragten Frauen geben an, Pflichtbeiträge in die LAK zu entrichten. 71 % haben gemäß ihrer Angaben Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung (z. B. aus außerlandwirtschaftlicher Tätigkeit oder Erziehungs- und Pflegezeiten) erworben. Diese Frauen können sich unter Umständen von den Pflichtbeiträgen zur LAK befreien lassen, verzichten dann aber auf diese Altersrente und auf weitere Sozialleistungen der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (u. a. spezifische Gesundheitsangebote für die Landwirtschaft).

Eine zusätzliche betriebliche Altersvorsorge wird nur von 20 % der Antwortenden genannt. In der Regel haben diese Frauen solche Ansprüche aus anderer beruflicher Tätigkeit außerhalb des Betriebs erworben.

Fast 80 % der befragten Frauen sorgen privat für das Alter vor, wie z. B. in Form von Lebens- und Rentenversicherungen oder durch Eigentum. Auch ein lebenslanges Wohn- und Barzahlungsanrecht (Alten- teil), das Hofübernehmer\*innen der abgebenden Generation vertraglich zusichern können, kann zur Absicherung der Frauen beitragen.

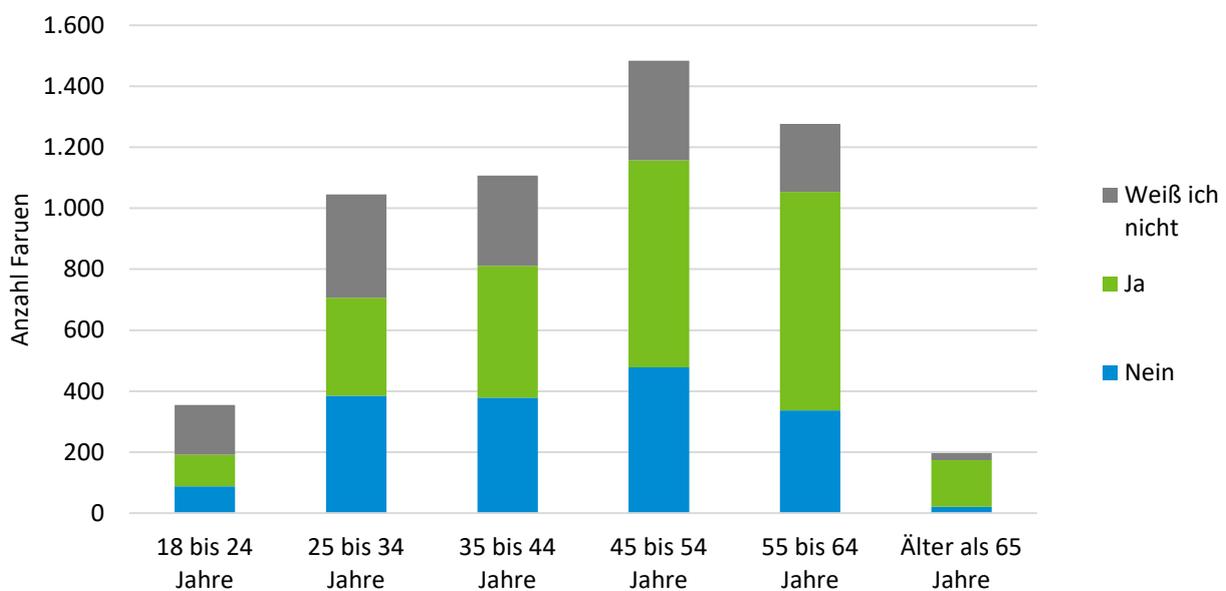
Insgesamt wird das Niveau ihrer Alterssicherung von einem Drittel der Frauen als nicht ausreichend angesehen. Bei Menschen mit gemischten Erwerbs- biografien — das gilt in besonderem Maße für in die Landwirtschaft einheiratende Frauen — besteht die Gefahr des Verlustes von Ansprüchen, wenn Pflicht- beitragszeiten von anderen Rentenversicherungs- trägen nicht oder nur teilweise anerkannt werden.

Ein weiterer Kritikpunkt, den Frauen äußern, ist, dass sich ihr Anrecht auf Altenteil nicht durch ihre Mitarbeit im Betrieb, sondern nur durch ihren Sta- tus als Ehefrau des Betriebsinhabers begründet ist.

Für (Ehe-)Partnerinnen der Betriebsleitung bzw. der betriebsinhabenden Person stellen Scheidung/Tren- nung oder Tod ein Risiko dar. Die Interviews mit Frauen zeigen, dass dies ein sehr sensibles oder so- gar ein Tabu-Thema in den Familien sein kann.

Nur 18 % der befragten Ehepartnerinnen gaben an, durch einen Ehe- oder Partnerschaftsvertrag vor den finanziellen Folgen einer Scheidung geschützt zu sein. 29 % verfügen über ein Testament zu ihren Gunsten und 17 % gaben an, über eine Lebensversi- cherung für den Fall des Todes des Betriebsinha- bers/der Betriebsinhaberin abgesichert zu sein.

Fühlen Sie sich im Alter ausreichend abgesichert?  
Nach Alter der Teilnehmerinnen (n = 5.812)



Quelle: Eigene Erhebung, Online-Befragung 2020/2021.

## Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die Landwirtschaft ist nach wie vor ein Sektor, in dem viel und anstrengende körperliche Arbeit geleistet wird. Dies kann zu körperlicher Be- und Überlastung, zu Erkrankungen und Verschleißerscheinungen und zu Unfallgefahr führen.

Die empirischen Untersuchungen haben ergeben, dass nur ein geringes Bewusstsein und wenig Aufklärung über die Gefahren für Frauen durch landwirtschaftliche Tätigkeiten vorhanden sind. Der richtige Umgang, bspw. mit fruchtbarkeitsrelevanten Substanzen sowie die Gefahren, die von Zoonosen (insb. für Frauen) ausgehen, sind nicht in ausreichendem Maße Bestandteil der Curricula der Berufsschulen, Fachhochschulen und Universitäten. Mitarbeitende werden oft nicht oder nur unzureichend über berufliche Risiken durch Vorgesetzte aufgeklärt. Hieraus können Unfälle oder Gesundheitsgefährdungen von Frauen durch einen z. B. unsachgemäßen Umgang mit hormonwirksamen Substanzen resultieren. Ein besonderes Risiko besteht dabei für Quereinsteigerinnen oder Auszubildende, die mit den Gefahren am Arbeitsplatz noch nicht vertraut sind. Darüber hinaus wurde deutlich, dass Bestimmungen zur Arbeitssicherheit bei den Betrieben der Interviewpartnerinnen oft nur lasch umgesetzt werden.

## Leben in ländlichen Räumen

Die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen (90 %) wohnen in sehr ländlichen (51 %) oder eher ländlichen (39 %) Regionen<sup>7</sup>. Auch wenn die meisten Befragten diese ländliche Wohnlage schätzen, so geht dies doch mit hohen Anforderungen an die Alltagsgestaltung und Mobilität einher: Die Wege zu hausärztlichen Versorgung sind für die befragten Frauen fast doppelt so lang wie für den Bundesdurchschnitt (6,9 km zu 3,7 km)<sup>8</sup>. Fast zwei Drittel (57 %) der Befragten bewerten ihren Wohnort als »überhaupt nicht« oder »schlecht« ans öffentliche Verkehrsnetz angebunden. Somit werden Frauen oft, wie selbstverständlich, zur „Taxifahrerin“, da sie Kinder oder Ältere zu Arztterminen, Behördengängen und Freizeitaktivitäten fahren und abholen.

Trotz aller alltäglichen Herausforderung nehmen sich 60 % der Befragten Zeit für ein Ehrenamt und wirken so als wichtige Stützen bei der Gestaltung ländlicher Räume.



## Was kann getan werden, um die Landwirtschaft geschlechtergerecht zu gestalten?

Als Betriebsleiterinnen, als mitarbeitende (Ehe-)Partnerinnen und Familienangehörige, als familienfremde Angestellte, als Altenteilerinnen und in anderen Positionen leisten Frauen wesentliche Beiträge in der Landwirtschaft und in den ländlichen Räumen. Die Tatkraft und das Engagement der Frauen sind für eine zukunftsfähige Landwirtschaft unentbehrlich.

Ziel einer zukunftsgerichteten Landwirtschaftspolitik sollte es daher sein, Lebens- und Verwirklichungschancen von Mädchen und Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben zu verbessern. Die Studie will Impulse geben, wie die Politik, die Frauen selbst, ihre Partner\*innen und Familien, öffentliche und private Beratungs- und Bildungsträger sowie Berufs- und Interessenverbände dazu beitragen können. Dazu gehören unter anderem:

- Um den Gender Gap bei den Betriebsleitungen und Hofnachfolgen zu schließen, braucht es Empowerment von Hofnachfolgerinnen und potenziellen leitenden Angestellten in Form von speziellen Lehrgängen und Netzwerkangeboten der Bildungs- und Beratungsträger sowie Mentoring-Programmen (Betriebsleiterin und (potenzielle) Hofnachfolgerin/leitende Angestellte).
- Ohne einen Hof zu erben ist Existenzgründung in der Landwirtschaft nur schwer umsetzbar. Daher werden niedrigschwellige Förderprogramme und Beratungsangebote für landwirtschaftliche Existenzgründer\*innen benötigt, z. B. in Form von Gründerinnen-Netzwerken, Mentoring-Programmen und die Unterstützung von Flächen- bzw. Hofvermittlungsbörsen.
- Die Arbeitssituation der Frauen kann durch erhöhte Aufmerksamkeit für geschlechtsspezifische Rollenmuster von allen Beteiligten verbessert werden. Dies gilt für die Frauen und für ihre Partner, für die Interessensvertretungen aber auch für andere Organisationen in der Landwirtschaft.
- Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben sollten sich gemeinsam mit Ihren Partner\*Innen frühzeitig um ihre soziale Absicherung fürs Alter oder im Falle von Scheidung, Trennung oder Tod der Betriebsleitung kümmern. Dazu gibt es vielfältige Beratungsangebote von diversen Trägern in ganz Deutschland. Die Versicherungsträger sollten das Risiko möglicher Versorgungslücken für Frauen mit unterschiedlichen Erwerbsbiographien prüfen und auf Möglichkeiten der Schließung aktiv aufmerksam machen.
- Für alle landwirtschaftlichen Arbeitgeber\*innen ist eine umfassende Aufklärung über die Risiken für Frauen am Arbeitsplatz Landwirtschaft, und zu Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit und Kinderkrankentage unumgänglich. Ein umfassendes Angebot von Bildungs- und Beratungsträgern, auch für Angestellte, Selbständige und Familienarbeitskräfte, kann dazu beitragen, Unsicherheiten und Vorbehalte abzubauen.
- Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Ehrenamt für Frauen in der Landwirtschaft zu erreichen, kann neben gut erreichbaren Angeboten der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum auch eine andere Verteilung der Aufgaben im Haushalt durch alle Beteiligten einen Beitrag leisten.
- Damit insbesondere junge Frauen das Arbeiten in der Landwirtschaft und das Leben im ländlichen Raum weiterhin attraktiv finden, braucht es eine gute öffentliche Infrastruktur (Gesundheit, Bildung, Digitalisierung, Verwaltung), und für alle Frauen, die außerbetrieblich arbeiten wollen, ein gutes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen.
- Für die Geschlechtergerechtigkeit ist es von großer Bedeutung, auch die vielfältigen bezahlten und unbezahlten Aufgaben von Frauen in der Landwirtschaft durch regelmäßige Erhebungen (z. B. in Rahmen der Agrarstatistik) sichtbar zu machen. So können Indikatoren der Gleichstellung, wie der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap, auch für die Landwirtschaft berechnet und Maßnahmen zur Verbesserung geplant werden.

## Endnoten

- <sup>1</sup> DESTATIS (2021a). Arbeitskräfte und Berufsbildung der Betriebsleiter/Geschäftsführer. Landwirtschaftszählung 2020
- <sup>2</sup> DESTATIS (2021b). Hofnachfolge in landwirtschaftlichen Betrieben der Rechtsform Einzelunternehmen. Landwirtschaftszählung 2020.
- <sup>3</sup> Europäische Kommission (2019). [https://ec.europa.eu/info/foodnews/queens-frontage-women-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance\\_de.2019-mar-08\\_en](https://ec.europa.eu/info/foodnews/queens-frontage-women-farming-fisheries/key-policies/common-agricultural-policy/cap-glance_de.2019-mar-08_en). Zugriff am 20.02.2021
- <sup>4</sup> Siehe Tietz u. a. (2021). Untersuchung der Eigentumsstrukturen von Landwirtschaftsfläche in Deutschland, Braunschweig: Thünen-Institut, Bundesforschungsinstitut für Ländliche Räume, Wald und Fischerei. Thünen Rep 85
- <sup>5</sup> Vgl. Burisch, M. (2010). Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Berlin: Springer Verlag.
- <sup>6</sup> Nach Screening-Fragen des CBI (Copenhagen Burnout Inventory), siehe Stöbel-Richter et al. (2013) DOI: 10.1055/s-0032-1331704.
- <sup>7</sup> Ländlichkeit nach Landatlas (2020) <https://www.landatlas.de/laendlich/laendlich.html>
- <sup>8</sup> <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/unser-plan-fuer-deutschland-1647006>

## Impressum

Der Policy Brief beruht auf Ergebnissen der ersten gesamtdeutschen Studie zur Lebens- und Arbeitssituation von Frauen in der Landwirtschaft, die im Rahmen des Bundesprogramms Ländliche Entwicklung durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft und durch den Projektträger Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung finanziert wurde.

### Kontakt

<sup>a</sup> Thünen-Institut für Betriebswirtschaft,  
Braunschweig  
[zazie.davier@thuenen.de](mailto:zazie.davier@thuenen.de)  
[www.studie-frauen-landwirtschaft.de](http://www.studie-frauen-landwirtschaft.de)

**Laufzeit:** 4.2019–10.2022

**Projekt-ID:** 2129

<sup>b</sup> Georg-August-Universität Göttingen  
Department für Agrarökonomie und  
Rurale Entwicklung  
Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume  
[jannaluisa.pieper@uni-goettingen.de](mailto:jannaluisa.pieper@uni-goettingen.de)

### Bildnachweis

© Victoria Bassenge (S. 1)

© Anna Tiessen (S. 1, 6)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages