

Unterscheiden sich die Bedürfnisse in der Weiterbildung und Beratung zwischen Frauen und Männern?

Empirische Analyse am Beispiel der agrarischen Unternehmensführung in Österreich

Leopold Kirner und Andrea Payrhuber¹

Zusammenfassung

Etwa 40 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich werden von Frauen, rund 60 Prozent von Männern geleitet. Ob sich die Bedürfnisse in der Weiterbildung und Beratung nach dem Geschlecht unterscheiden, wurde einerseits mit Hilfe einer Telefonbefragung (Computer Assisted Telefon Interviews – CATI) im Frühling 2015 untersucht; die Stichprobe umfasste 376 Betriebe. Um die Lebensphasen von Frauen und Männern besser abzubilden, wurde zusätzlich nach drei Alterskategorien differenziert: bis 39, 40-54 und 55 Jahre und älter. Ergänzend zur quantitativen Analyse wurden Gruppendiskussionen mit Landwirtinnen und Landwirten in der ersten Jahreshälfte 2015 durchgeführt. Die Bedürfnisse in der Weiterbildung und Beratung weichen teilweise zwischen Männern und Frauen ab. Die Abweichungen nehmen jedoch deutlich zu, wenn gleichzeitig nach Alterskategorien differenziert wird. Insbesondere jüngere Landwirtinnen demonstrierten ein besonders großes Interesse für Weiterbildung und Beratung. Sie nutzen mit Abstand am häufigsten die verbreiteten Informationsquellen zur Unternehmensführung und fragen in ähnlicher Weise wie junge Landwirte zahlreiche Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach. Schließlich leiten sich aus der vorliegenden Studie Empfehlungen für eine zielgruppenorientierte und gendergerechte Weiterbildung und Beratung in der agrarischen Unternehmensführung ab.

Do educational and extension needs differ by gender?

Empirical analyses with the example of agrarian entrepreneurship in Austria

Abstract

Women comprise around 40 percent and man roughly 60 percent of principle farm operators in Austria. On the one hand, Computer Assisted Telephone Interviews (CATI) were conducted in spring 2015 to meet the educational and extension needs by gender in the field of agrarian entrepreneurship; the random sample included 376 farms. Additionally, the sample was divided into three age categories: 39, 40-54 and 55 years and older. Supplementary to the quantitative approach, group discussions with farmers were implemented in the first half year 2015. The educational and extension needs differ partially by gender. The discrepancies increase significantly by taking the age categories into account. Especially young female farmers were particularly interested in further education and extension. They used most frequently the common information sources for entrepreneurship and ask for – similar to young male farmers – many educational and consulting topics. Finally, we derived recommendations from the study in hand for target group oriented and gender sensitive education and extension in the agrarian entrepreneurship.

Schlüsselwörter:

Weiterbildung und Beratung
Weibliche und männliche Betriebsleiter
Agrarische Unternehmensführung
Befragung

Keywords:

Further educational trainings and extension
Female and male farm operators
Agrarian entrepreneurship
Survey

¹ Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, Angermayergasse 1, 1130 Wien.

Korrespondierender Autor. E-Mail: leopold.kirner@agrarumweltpaedagogik.ac.at

1 Einleitung

Die Leitung land- und forstwirtschaftlicher Betriebe wird komplexer und anspruchsvoller. Zum einen als Folge von geänderten Rahmenbedingungen innerhalb und außerhalb der Agrarwirtschaft. So führen zunehmend liberalisierte Agrarmärkte zu schwankenden Produktpreisen und Reformen der EU-Agrarpolitik erfordern Anpassungsreaktionen der Landwirtinnen und Landwirte (u.a. Kirner, 2015; Reeh, 2015). Oder Konsumentinnen und Konsumenten werfen einen immer kritischeren Blick auf die agrarische Produktion, insbesondere auf jene von größeren und spezialisierten Betrieben (u.a. Vierboom et al., 2015). Zum anderen verändern sich auch die Verhältnisse in den bäuerlichen Familien und deren Betrieben. So werden beispielsweise die Betriebe laufend größer, gleichzeitig nimmt die Anzahl der Arbeitskräfte je Betrieb ständig ab, wie aus Ergebnissen der Buchführungsbetriebe abzulesen ist (BMLFUW 2016, S. 173). Volatile Märkte, Kostendruck und höhere gesellschaftliche Ansprüche bedeuten somit die Notwendigkeit zur laufenden Wandlung und Anpassung. Davon ist besonders auch die Bildung und Beratung für Landwirtinnen und Landwirte betroffen.

Weiterbildung und Beratung können einen essenziellen Beitrag dafür leisten, erhöhte Anforderungen zu meistern und entsprechende Lösungen zu entwickeln. Diverse Studien belegen den generellen Nutzen von Weiterbildung. Schmid (2008) verweist in seiner Studie darauf, dass durch Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Produktivität der jeweiligen Unternehmen gesteigert werden konnte. Auch Böheim und Schneeweis (2007) postulieren eine positive Korrelation zwischen betrieblicher Weiterbildung und Produktivität. Für die Land- und Forstwirtschaft finden sich im Agrarischen Bildungs- und Beratungsbericht (Fischer et al., 2012) sowie bei Mandl (2014) Hinweise auf positive Wirkungen von Bildungsmaßnahmen.

Die Weiterbildung und Beratung in der österreichischen Landwirtschaft wird überwiegend als Officialberatung über die Landwirtschaftskammern und deren ländlichen Fortbildungsinstituten (LFI) wahrgenommen (Fischer et al., 2012, S. 156). Die landwirtschaftliche Officialberatung bietet Weiterbildungen und Beratungen speziell für die Unternehmensführung an, die Angebote reichen von betriebswirtschaftlichen Kalkulationen bis hin zu umfassenden Betriebskonzepten und Arbeitskreisberatungen. Einige wenige dieser Bildungsprodukte fokussieren speziell auf Frauen, wie z. B. Angebote unter der Rubrik: „plötzlich Bäuerin“ (u.a. Landwirtschaftskammer NÖ 2016, S. 56).

Der Anteil der von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich nimmt stetig zu. Für 2015 zeigt sich folgendes Bild (BMLFUW, 2016, 66 f.): 80 Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe laut Integriertem Verwaltungs- und Kontrollsystem wurden von so genannten natürlichen Personen bewirtschaftet: davon 34 Prozent von Frauen und 66 Prozent von Männern. Weitere 14 Prozent wurden in diesem Zeitraum von Ehegemeinschaften geleitet, bei dieser Form wird die Betriebsleitung von Mann und Frau gemeinsam wahrgenommen. Somit ergibt sich ein Anteil von 41 Prozent an Betrieben, die entweder von einer Frau als alleinige Betriebsleiterin oder von einer Frau in Partnerschaft mit einem Mann geführt wurden; ein im europäischen Vergleich äußert hoher Anteil, wie Oedl-Wieser und Wiesinger (2010, S. 16) in ihrer Studie über landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen schon bestätigten. Die restlichen sechs Prozent der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich verteilen sich auf Personengemeinschaften und juristische Personen.

Um die Bildungs- und Beratungsprodukte noch besser auf ihre Zielgruppen abzustimmen, beauftragte die Landwirtschaftskammer Österreich die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien zur Durchführung einer Bedarfsstudie. Neben der Evaluierung von Angeboten zur Unternehmensführung sollten vor allem Hinweise zur Gestaltung und Verbesserung künftiger Weiterbildungs- und Beratungsprodukte in der Unternehmensführung gewonnen werden. Die Ergebnisse sind in einem Projektbericht der Hochschule zusammengefasst (Kirner et. al, 2015). Im vorliegenden Beitrag wird darüber hinaus analysiert, ob sich die Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Weiterbildung und Beratung im Bereich der Unternehmensführung unterscheiden. Die Untersuchung ist von der Überlegung geleitet, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zunehmen, wenn gleichzeitig nach Lebensphasen differenziert wird. Auf Basis dieser Erkenntnisse können geschlechterspezifische Bedürfnisse herausgearbeitet und künftige Bildungs- und Beratungsangebote noch besser auf den Bedarf potenzieller Zielgruppen abgestimmt werden.

2 Theoretische Überlegungen

Den typischen, von einer Frau geführten Betrieb gibt es nicht. Es existieren zahlreiche Zugänge, warum Frauen einen landwirtschaftlichen Betrieb in Österreich leiten. In der Studie von Oedl-Wieser und Wiesinger (2010, S. 112f; n=390) waren bei über 50 Prozent der Befragten sozial- und pensionsrechtliche Gründe ausschlaggebend,

die Erziehung zur Hofnachfolgerin war für etwa 20 Prozent sehr bedeutend. Diese Anteile weichen jedoch stark nach dem Alter der Betriebsleiterinnen ab. Auf Basis der Entscheidungsfindung und der speziellen Rolle der Frau am Betrieb leiteten die Autoren fünf Kategorien der von Frauen geführten Betriebe ab. Nur in einer dieser fünf Kategorien wurde der Betrieb von den Frauen selbständig geleitet und von ihnen weiterentwickelt. Diese Betriebsleiterinnen waren jünger und äußerten großes Interesse für Weiterbildung und Beratung. In den anderen vier Kategorien wurde keine dezidierte Identität als Betriebsleiterin entwickelt (ebenda, S. 139 ff.).

Nach der Betriebsgröße zeigt sich folgendes Bild: Je größer die Betriebe, desto seltener werden diese von Frauen geführt. In Betrieben unter 20 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche lag der Anteil der Frauenbetriebe im Jahr 2015 bei knapp 40 Prozent, in Betrieben mit über 100 ha nur noch bei etwa 15 Prozent. Gleiches gilt für den Viehbestand: 17 (Frauenbetriebe) versus 22 (Männerbetriebe) Großvieheinheiten. Kaum Unterschiede lassen sich hingegen nach dem Geschlecht beim Anteil an Bergbauern- und Biobetrieben ausmachen (BMLFUW, 2016, S. 66 f.). Ähnliche Tendenzen lassen sich auch für die USA feststellen: Frauen bewirtschaften dort kleinere Betriebe und sind deutlich weniger in den typischen amerikanischen Exportprodukten (Mais, Baumwolle, Sojabohne oder Milch) verankert. Sie sind aber deutlich öfter in Nischen (z. B. biologische Landwirtschaft) oder in der Direktvermarktung aktiv (Babercheck et al., 2009, s. p.). Letzteres lässt sich auch für die österreichische Landwirtschaft vermuten, umfassende Belege dazu fehlen jedoch.

Die vorliegende Studie thematisiert die Weiterbildung und Beratung in der landwirtschaftlichen Unternehmensführung. Die Grundannahme für das Konzept der Unternehmensführung liegt darin, dass Unternehmen einen Spielraum für die proaktive Gestaltung ihrer Ressourcen und Fähigkeiten haben mit dem Ziel, diese so einzusetzen, um unternehmerische Entscheidungen zu verbessern (verändert nach Odening und Bokelman, 2000, S. 34). Welche Bereiche die Unternehmensführung konkret umfassen, ist nicht exakt abgegrenzt. Von der Genese her zählen betriebswirtschaftliche Aspekte auf alle Fälle dazu: insbesondere das betriebliche Rechnungswesen (Buchführung, betriebswirtschaftliche Kalkulation einschließlich Förderungswesen etc.), Betriebsentwicklung, Recht, Steuer- und Sozialversicherungsrecht sowie Märkte, Marketing und Kommunikation. Andererseits schließt die Unternehmensführung das Management von Teams, Betrieben und Organisationen ein. In bäuerlichen Familienbetrieben inkludiert die Unternehmensführung daher auch Themen wie die strategische Ausrichtung der Betriebe, die Lebensqualität der am Hof arbeitenden Personen, die Arbeitswirtschaft oder Formen betrieblicher Kooperationen.

Bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungen und Beratungen in der Landwirtschaft nach Geschlecht und Alter zeigt sich laut Agrarischem Bildungsbericht (Fischer et al., 2012, S. 153) folgendes Bild: Bezüglich der Teilnahme an Weiterbildung konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern festgestellt werden. Die Beratung hingegen wurde statistisch eher von Männern (43 Prozent) als von Frauen (35 Prozent) in Anspruch genommen. Eine Abhängigkeit zeigte sich auch nach dem Alter: Je jünger die Betriebsleiterinnen bzw. Betriebsleiter waren, desto eher haben sie jemals an Weiterbildung teilgenommen. Für die Beratung zeigte sich eine ähnliche Tendenz, diese ist hier aber deutlich geringer ausgeprägt.

In Bezug auf Hemmnisse für Bildung und Beratung lassen sich ebenso geschlechterspezifische und altersbedingte Unterschiede ausmachen (Fischer et al., 2012, S. 158). Frauen gaben eher als Männer an, nicht über die notwendigen Voraussetzungen zu verfügen. Einerseits, weil sie aufgrund familiärer Verpflichtungen schwerer vom Betrieb wegkommen, andererseits weil sie sich nicht gebildet genug fühlten. Für ältere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter war der betriebliche Nutzen von Bildung und Beratung zum Zeitpunkt der Erhebung wichtiger als für jüngere. Auch die Vorstellung, wieder „in die Schule zu gehen“, war Älteren eher unangenehm als Jüngeren. Demgegenüber gaben jüngere Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter an, dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen weniger Zeit für Bildung und Beratung hätten.

3 Material und Methoden

Um die in die Studie gesetzten Ziele zu erreichen, wurden quantitative und qualitative Methoden konzipiert. Für die Methodenplanung und -entwicklung wurden zwei Planungssitzungen mit Stakeholdern durchgeführt und mit einer heuristischen Gruppendiskussion mit Projektverantwortlichen der Landwirtschaftskammern ergänzt.

3.1 Telefonbefragung auf der Basis eines quantitativen online-Fragebogens

Für die vorliegende Studie wurde ein quantitativer online-Fragebogen entwickelt. Die Erhebung erfolgte mittels Telefonbefragung, die Aussagen der Landwirtinnen und Landwirte wurden während des Telefongesprächs

direkt in den Fragebogen eingetragen (Computer Assisted Telefon Interviews - CATI). Die Befragung erfolgte im April und Mai 2015.

Grundlage der Betriebsauswahl waren die landwirtschaftlichen Betriebe in der InVeKoS-Datenbank (Integriertes Verwaltungs- und Kontrollsystem) im Jahr 2014. Die Grundgesamtheit umfasste in Anlehnung an den Grünen Bericht, der jährlich über die wirtschaftliche Lage der österreichischen Landwirtschaft informiert, Betriebe mit einer Betriebsgröße von 8 bis 350 Tausend Euro Gesamt-Standardoutput (Maß für die Größe eines landwirtschaftlichen Betriebs). Von den 125.588 Betrieben im InVeKoS 2014 erfüllten 93.572 Betriebe diese Voraussetzung. Das heißt, dass, wie in den Auswertungen des Grünen Berichts, Kleinstbetriebe nicht in der Analyse berücksichtigt sind. Rückschlüsse auf die Gesamtheit aller landwirtschaftlichen Betriebe laut Agrarstrukturerhebung (146.000 im Jahr 2013; BMLFUW, 2016, S. 165) sind somit nicht zulässig.

Insgesamt wurden 380 Befragungen durchgeführt, Angaben zum Geschlecht liegen von 376 Befragten vor. Die statistische Auswertung erfolgte mit dem Statistikpaket SPSS, Version 23. Geprüft werden die Unterschiede bei den Aussagen nach Geschlecht sowie nach Alter und Geschlecht. Das Alter wird wie folgt kategorisiert: bis 39 Jahre, von 40 bis 54 Jahre und 55 Jahre und mehr. Zum Test von Gruppenunterschieden wurde der Chi-Quadrat Test im Rahmen von Kreuztabellen verwendet (vgl. Bühl 2012, S. 281 ff.).

Um die Relevanz der Informationsquellen und den Bedarf an Bildungs- und Beratungsthemen zu quantifizieren, wurden im Fragebogen mehrere solcher Quellen bzw. Themen aufgelistet. Diese konnten nach der Häufigkeit ihrer Nutzung (Informationsquellen) bzw. nach ihrer Bedeutung (Themen) von den Befragten in einer fünfteiligen Skala von 1 („häufig“ bzw. „sehr wichtig“) bis 5 („nie“ bzw. „nicht wichtig“) eingestuft werden. Für die folgenden Auswertungen, wurden sowohl die ersten beiden (1 und 2) als auch die letzten beiden Ausprägungen (4 und 5) der Skala zusammengefasst. Die mittlere Ausprägung (3) blieb unverändert und kennzeichnet eine neutrale Haltung der Befragten. Somit ergeben sich drei anstelle von fünf Ausprägungen: 1: „häufig bzw. eher häufig“ bei den Informationsquellen und „sehr wichtig bzw. wichtig“ bei den Bildungs- und Beratungsthemen; 3: „selten oder nie“ und „kaum bzw. nicht wichtig“. Die Einstufung 2 liegt dazwischen.

Aus den Einstufungen der Skala errechnet sich ein gewichteter Mittelwert, der den Grad der Zustimmung zu einem Statement ausdrückt. Auf diese Weise können die vorgegebenen Statements nach ihrer Relevanz für die Befragten gereiht werden. Der mögliche Wertebereich erstreckt sich von 1,0 bis 3,0. Der gewichtete Mittelwert berechnet sich wie folgt: Die Anzahl der Zustimmungen pro Abstufung der Skala wird mit der jeweiligen Einstufung (1, 2 oder 3) multipliziert. Die Summe aller drei Produkte wird durch die Summe aller Zustimmungen dividiert. Beispielsweise errechnet sich der gewichtete Mittelwert für die Informationsquelle (Statement) „BerufskollegInnen“ in Abbildung 1 wie folgt: $298 \text{ (Anzahl der Zustimmungen zur ersten Abstufung der Skala)} \times 1 \text{ (Skalenwert)} + 62 \times 2 + 20 \times 3 = 482$; $482 \text{ dividiert durch } 380 \text{ (Summe der Anzahl an Zustimmung zu allen drei Abstufungen)} = 1,28$.

3.2 Gruppendiskussionen

Insgesamt wurden fünf Gruppendiskussionen mit Landwirtinnen und Landwirten nach unterschiedlichen persönlichen und betrieblichen Merkmalen von Jänner bis Mai 2015 durchgeführt: Bäuerinnen, Junglandwirtinnen und Junglandwirte, Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter von größeren und spezialisierten Betrieben, Betriebsleiterinnen mit Diversifizierung und Nebenerwerbsbäuerinnen und Nebenerwerbsbauern. Für diesen Beitrag werden nur jene Aussagen herangezogen, die sich speziell auf Männer oder Frauen beziehen. Im Wesentlichen geht es um konkrete Anregungen für Frauen.

Mit Hilfe der Gruppendiskussionen sollten neue, im Fragebogen unvorhergesehene Aspekte aufgedeckt und transparent gemacht werden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppendiskussionen wurden begrüßt und nahmen in einem Sesselkreis Platz. Nach einer kurzen Einführung in die Thematik wurden sie mittels einer Eingangsfragestellung gebeten, die Diskussion zu beginnen. Diese diskussionsinitiiierende Eingangsfragestellung hat sich dabei auf erwartete zukünftige Entwicklungen in der Landwirtschaft und den damit verbundenen Weiterbildungs- und Beratungsbedarf gerichtet.

Ziel dieser Methode war es, statt einem Frage-Antwort-Spiel eine selbstläufige Diskussion zu anzuregen, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern wichtige Themen sichtbar macht und auf den Punkt bringt. Gemeinsame und sich unterscheidende Sichtweisen kommen bei dieser Methode zu Tage. Die Interviewer lassen die Thematisierung verschiedenster Gebiete zu und unterbrechen die Diskussion nicht. Erst wenn alles für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Relevante besprochen ist, stellt die Interviewerin bzw. der Interviewer Fragen, die für sie bzw. ihn bzw. für die umfassende Beantwortung der Forschungsfragen wichtig sind oder die sich aus der Diskussion noch ergeben haben (zur Methode der Gruppendiskussion siehe unter anderen Schirmer 2009, 197 ff).

Der gesamte Diskussionsverlauf dauerte je Gruppendiskussion ca. 1,5 Stunden, er wurde aufgezeichnet und später verschriftlicht. Die Auswertung der Gruppendiskussionen orientierte sich an Bohnsack (2010). Dabei werden Zusammenhänge zwischen verschiedenen Themen und thematischen Begründungen hergestellt. Es geht darum, das Zustandekommen von Einstellungen und Verhalten sinnverstehend zu erfassen. Das bedeutet, dass es nicht nur um die augenblickliche Einstellung geht, sondern auch darum, wie es zu dieser gekommen ist: Welche Erfahrungen, Informationen, und Rahmenbedingungen haben dabei eine Rolle gespielt und was beschäftigt die Probanden im Zusammenhang mit dem Thema?

4 Ergebnisse der quantitativen Telefonbefragung

Nach der Beschreibung der Stichprobe werden die Ergebnisse der 376 quantitativen Telefonbefragungen präsentiert. Thematisiert werden die bevorzugten Informationsquellen sowie der Bedarf an Bildungs- und Beratungsthemen in der agrarischen Unternehmensführung aus Sicht der befragten Landwirtinnen und Landwirte.

4.1 Merkmale der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter in der Stichprobe

Die 376 Probanden in der Stichprobe verteilten sich auf 142 Frauen (38 Prozent) und 234 Männer (62 Prozent). 25 Prozent der Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung jünger als 40 Jahre, 54 Prozent waren zwischen 40 und 54 Jahre und 21 Prozent waren 55 Jahre und älter. Die entsprechenden Werte für die Männer: 29, 50 bzw. 21 Prozent.

Die Männer in der Stichprobe bewirtschafteten deutlich größere Betriebe (siehe Tabelle 1): Der Gesamt-Standardoutput lag im Schnitt um ein Fünftel höher, an landwirtschaftlich genutzter Fläche wurden um 3,5 Hektar je Betrieb mehr kultiviert. Die Frauen in der Stichprobe hingegen bewirtschafteten wesentlich häufiger einen Bergbauernbetrieb als ihre männlichen Kollegen (51 vs. 39 Prozent). Der niedrigere Ackerflächenanteil und der etwas höhere Besatz an Rindern sind ebenso ein Indiz dafür, dass die Frauen in der Stichprobe häufiger im Berggebiet wirtschafteten als die Männer.

Jüngere Frauen wirtschafteten überproportional im Berggebiet und hielten von allen Gruppen im Schnitt die meisten Rinder je Betrieb. Frauen mit 55 und mehr Jahren wirtschafteten am häufigsten im Berggebiet und hatten einen vergleichsweise niedrigen Rinderbestand bei relativ guter Flächenausstattung. Frauen mittleren Alters hatten sowohl den höchsten Standardoutput als auch den höchsten Ackerflächenanteil sowie den niedrigsten Anteil an Bergbauernbetrieben unter den von Frauen geführten Höfen.

Die betrieblichen Merkmale unterschieden sich in den von Männern bewirtschafteten Betrieben etwas weniger nach dem Alter als bei den Frauen. Männer mittleren Alters (40-54) bewirtschafteten im Schnitt die größten Betriebe und hatten den niedrigsten Ackerflächenanteil. Bei den Männern mit 55 und mehr Jahren war es genau umgekehrt: Sie bewirtschafteten die kleinsten Höfe und hatten den höchsten Ackerflächenanteil. Die jüngeren Männer lagen zwischen diesen beiden Polen.

Kennzahl	Einheit	Alle	Frauen gesamt	Männer gesamt	Frauen nach Alter			Männer nach Alter		
					<=39	40-54	>=55	<=39	40-54	>=55
Betriebe	Anzahl	376	142	234	35	77	30	68	118	48
Gesamt-SO	1.000 €	53,2	46,5	56,7	46,4	50,3	36,7	53,3	60,4	52,0
LF	ha	23,8	21,7	25,2	19,5	22,4	22,4	25,6	26,5	21,4
Ackerland	%	56,0	47,2	60,3	42,3	49,9	45,9	56,5	48,7	67,1
Rinder	St.	21,5	23,0	20,3	27,0	22,5	19,2	20,5	22,1	16,3
Wald	ha	11,0	10,6	11,2	12,3	8,9	14,5	9,11	11,5	13,4
Bergbauernbetriebe	%	44,1	51,4	38,9	57,1	44,2	60,0	41,1	39,8	33,3

SO = Standardoutput; LF = landwirtschaftlich genutzte Fläche

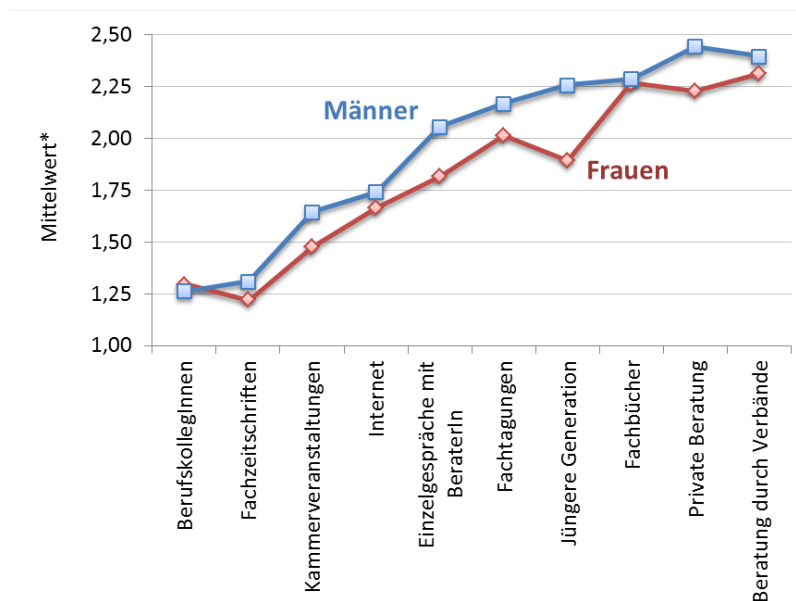
Tabelle 1: Merkmale der Betriebe in der Stichprobe nach Geschlecht und Alterskategorie.

Der Betriebsstruktur der Stichprobe deckt sich im Wesentlichen mit jener der ca. 2.200 Buchführungsbetriebe im Rahmen des Grünen Berichts (BMLFUW, 2015, S. 201ff). Die Betriebe im Grünen Bericht hatten im Jahr 2014 einen durchschnittlichen Gesamt-Standardoutput von 54.400 Euro (53.200 Euro in der Stichprobe) und sie bewirtschafteten im Schnitt 24,0 Hektar reduzierte landwirtschaftlich genutzte Fläche (RLF). Da in der Stichprobe Almflächen nicht abgefragt wurden, eignet sich die RLF besser für diese Gegenüberstellung. Von der

RLF wurden 57 Prozent als Ackerland kultiviert (56 Prozent in der Stichprobe), an Rindern wurden je Betrieb 20,1 Stück gehalten (21,5 St. in der Stichprobe). Nur der Anteil der Bergbauernbetriebe wich mit 52 Prozent etwas stärker gegenüber der Stichprobe (44 Prozent) ab.

4.2 Bevorzugte Informationsquellen zur Unternehmensführung

Zehn in der Praxis weit verbreitete Informationsquellen zur agrarischen Unternehmensführung, wurden im Fragebogen aufgelistet. Sowohl Frauen als auch Männer stufen zum Befragungszeitpunkt Gespräche mit Berufskolleginnen bzw. Berufskollegen und Fachzeitschriften als ihre mit Abstand wichtigsten agrarischen Informationsquellen ein, wie Abbildung 1 verdeutlicht. Die Einstufung zu diesen beiden Informationsquellen unterschied sich kaum zwischen Frauen und Männern. Mit etwas Abstand folgten die Informationsveranstaltungen der Landwirtschaftskammern und das Internet, auch hier waren die Abweichungen nach dem Geschlecht statistisch nicht signifikant. Demgegenüber nutzten Frauen nach deren Aussagen die drei folgenden Informationsquellen „Einzelgespräche mit einer Beraterin bzw. mit einem Berater“ ($p < 0,003$), „Fachtagungen“ ($p < 0,000$) und „Anregungen durch die jüngere Generation“ ($p < 0,001$) statistisch höchst signifikant häufiger als Männer. Auch die „Beratung durch Private“ wurde von den Landwirtinnen häufiger in Anspruch genommen als von Landwirten ($p < 0,012$). Keine Abweichungen nach dem Geschlecht konnte bei der Nutzung von Fachbüchern und der Beratung durch Verbände beobachtet werden. Generell zeigt sich, dass Frauen die im Fragebogen vorgegebenen Informationsquellen im Schnitt häufiger nutzten als ihre männlichen Kollegen.



* von theoretisch 1,0 bis 3,0; je niedriger der Wert, desto wichtiger die betreffende Informationsquelle für die Befragten (zur Berechnung siehe Abschnitt 3.1).

Abbildung 1: Relevanz von fachlichen Informationsquellen aus Sicht der befragten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.

Nun wird der Frage nachgegangen, ob Frauen bzw. Männer im Laufe ihres Lebenszyklus agrarische Informationsquellen unterschiedlich stark nutzen. Dazu wurden die Befragten nach drei Altersgruppen (siehe Abschnitt 3.1) differenziert: bis 39 Jahre, von 40 bis 54 Jahre und 55 Jahre und älter. Der gewichtete Mittelwert für jede Altersgruppe (weiblich und männlich) wird mit dem Durchschnitt der gesamten Stichprobe verglichen. Abweichungen, die eine häufigere Nutzung einer Informationsquelle für eine bestimmte Altersgruppe im Vergleich zur gesamten Stichprobe kennzeichnen, wurden in Tabelle 2 farblich markiert: je dunkler die Einfärbung, desto größer die Abweichung in diese Richtung. Bestätigt wird auch mit Tabelle 2, dass Frauen die im Fragebogen vorgegebenen agrarischen Informationsquellen häufiger nutzten als Männer, und zwar quer durch alle Altersgruppen. Darüber hinaus verweist diese Auswertung darauf, dass statistisch signifikante Unterschiede durch die Berücksichtigung der Altersklassen deutlich zunehmen.

Die Häufigkeit von Gesprächen mit Berufskolleginnen bzw. Berufskollegen weicht statistisch nicht signifikant zwischen Geschlecht und Alter ab. Tendenziell wurde diese Informationsquelle von Frauen ab 55 am häufigsten in Anspruch genommen. Die Abweichungen bei den Fachzeitschriften waren hingegen statistisch höchst signifikant. Fachzeitschriften wurden von Frauen bis 54 sowie von Männern ab 55 Jahren am häufigsten gelesen, Frauen ab 55 waren weniger lesefreudig. Informationsveranstaltungen der Landwirtschaftskammern wurden von Frauen und Männern ab 55 etwas weniger in Anspruch genommen als von den anderen Altersgruppen. Markante Unterschiede lassen sich naturgemäß bei der Nutzung des Internets feststellen: je jünger, desto häufiger und das sowohl bei Frauen als auch Männern. Einzelgespräche mit einer Beraterin bzw. einem Berater wurden von Frauen bevorzugt, insbesondere von jenen mittleren Alters. Für Fachtagungen interessierten sich Männer ab 55 signifikant weniger als Männer anderer Altersgruppen sowie Frauen. Anregungen und Ideen durch die jüngere Generation können naturgemäß in erster Linie von älteren Frauen und Männern in Anspruch genommen werden. Interessant: Frauen mittleren und höheren Alters sind deutlich offener gegenüber Anregungen von Jüngeren als Männer gleichen Alters. Die Abweichungen sind hier besonders stark nach dem Geschlecht ausgeprägt. Private Beratung wurde generell von Jüngeren genutzt, besonders aktiv zeigten sich hier die jüngeren Frauen. Bei der Beratung durch Verbände waren es vor allem die Frauen ab 55, die diese Form der Informationsbeschaffung nutzten.

Thema	Stichprobe		Mw Frauen nach Alter			Mw Männer nach Alter			Signifikanz
	Anzahl	Mw	<= 39	40 - 54	>= 55	<= 39	40 - 54	>= 55	
Gespräche mit BerufskollegInnen	378	1,28	1,34	1,35	1,10	1,23	1,24	1,37	0,072
Fachzeitschriften	373	1,28	1,15	1,10	1,62	1,38	1,33	1,15	0,000
Veranstaltungen der Kammer	371	1,58	1,52	1,44	1,53	1,60	1,62	1,77	0,015
Internet	378	1,71	1,51	1,60	2,00	1,58	1,63	2,25	0,000
Einzelgespräche mit BeraterIn	375	1,97	2,06	1,68	1,90	2,09	2,05	2,02	0,005
Fachtagungen	375	2,11	2,03	2,00	2,03	2,09	2,10	2,44	0,000
Jüngere Generation	369	2,12	2,24	1,89	1,52	2,50	2,25	1,94	0,000
Fachbücher	374	2,28	2,55	2,25	2,00	2,12	2,34	2,40	0,054
Private Beratung	374	2,36	1,97	2,35	2,20	2,21	2,54	2,54	0,012
Beratung durch Verbände	373	2,36	2,21	2,46	2,07	2,51	2,32	2,40	0,008

Mw = gewichteter Mittelwert, von theoretisch 1,0 bis 3,0; je niedriger der Wert, desto wichtiger die betreffende Informationsquelle für die Befragten (zur Berechnung siehe Abschnitt 3.1).

Einfärbung: dunkelgrün: mind. 0,3; mittelgrün: mind. 0,2; hellgrün: mind. 0,1 niedriger als der Mittelwert in der Stichprobe

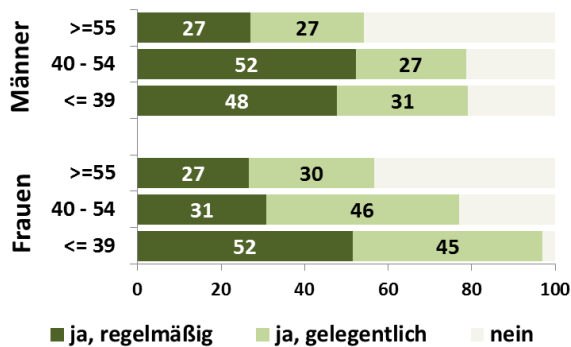
Tabelle 2: Relevanz von fachlichen Informationsquellen aus Sicht der befragten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersgruppen.

4.3 Internetnutzung und Interesse für Webseminare und Online-Schulungen

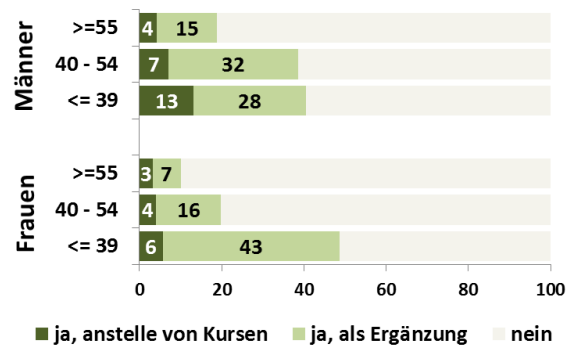
Aufgrund der zunehmenden Bedeutung wurde das Internet als Informationsquelle für die Betriebs- und Unternehmensführung zusätzlich in einer eigenen Frage thematisiert. Demnach nutzten zum Befragungszeitpunkt drei von vier Betriebsleiterinnen bzw. Betriebsleitern das Internet für Zwecke der Unternehmensführung, 42 Prozent regelmäßig und 34 Prozent gelegentlich. Für ein Viertel war das Internet als fachliche Informationsquelle zum Befragungszeitpunkt kein Thema.

Die Abweichungen zwischen Frauen und Männern waren bei der Nutzung des Internets nur gering ausgeprägt. Statistisch höchst signifikante Unterschiede zeigen sich jedoch, wenn zusätzlich die Altersgruppen einbezogen werden (Abbildung 2, linke Seite). Demnach nutzten jüngere Frauen das Internet von allen Altersgruppen am häufigsten, gefolgt von Männern bis 54 Jahre. Rund die Hälfte der Frauen und Männer mit 55 und mehr Jahren nutzten das Internet nicht zu Zwecken der Betriebs- und Unternehmensführung.

Nutzen Sie das Internet im Rahmen der Betriebs- und Unternehmensführung?



Hätten Sie Interesse für Webseminare oder Online-Schulungen?



Zustimmung in Prozent

Abbildung 2: Internetnutzung und Interesse für Webseminare und Online-Schulungen der Befragten im Bereich der Unternehmensführung.

In einer weiteren Frage wurde das Interesse von Landwirtinnen bzw. Landwirten für Webseminare bzw. Online-Schulungen im Bereich der Unternehmensführung erkundet. Sechs Prozent konnten sich Webseminare oder Online-Schulungen anstelle von Kursen mit fixen Anwesenheitszeiten vorstellen. Für weitere 24 Prozent waren zum Befragungszeitpunkt solche Seminare als Ergänzung zu Präsenzkursen denkbar. 70 Prozent hatten kein Interesse für entsprechende Angebote.

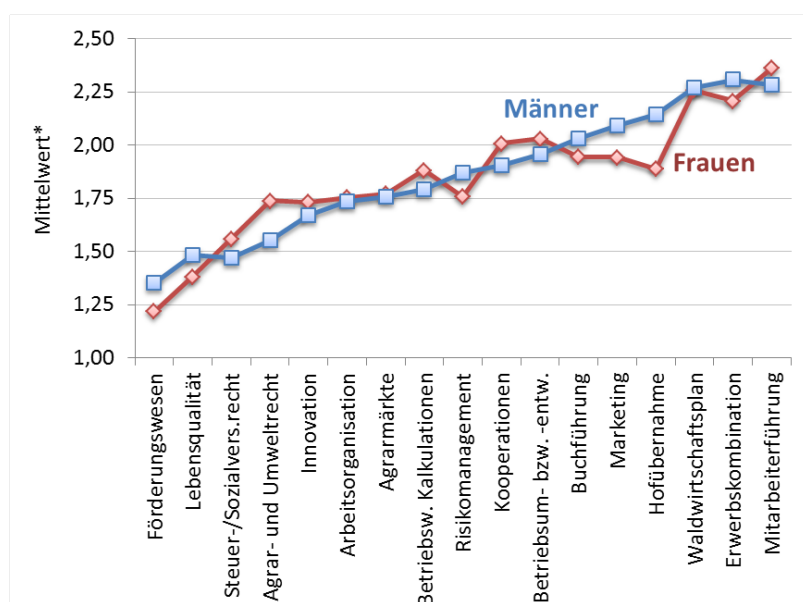
Folgende Tendenzen zeigen sich je nach Geschlecht und Altersgruppen (Abbildung 2, rechte Seite): Während die Unterschiede nach dem Geschlecht zufälliger Natur waren, errechnen sich bei Differenzierung nach Altersgruppen statistisch höchst signifikante Unterschiede. Jüngere Männer weisen die mit Abstand höchste Affinität für Webseminare und Online-Schulungen als Ersatz von Kursen auf (13 Prozent). Dahinter folgten Männer mittleren Alters und jüngere Frauen. Jüngere Frauen zeigten das mit Abstand größte Interesse für Webseminare und Online-Schulungen, wenn diese als Ergänzung und nicht anstelle von Kursen angeboten würden. Frauen und Männer mit 55 und mehr Jahren hatten das geringste Interesse für solche Angebote.

4.4 Bedarf an Weiterbildungs- und Beratungsthemen in der Unternehmensführung

Im Fragebogen wurden 17 mögliche Bildungs- und Beratungsthemen in der Unternehmensführung aufgelistet, die Relevanz des jeweiligen Themas konnte von den Befragten in einer fünfteiligen Skala eingestuft werden: von 1 („sehr wichtig“) bis 5 („nicht wichtig“). Aus den Einstufungen errechnete sich wiederum ein gewichteter Mittelwert, der die Relevanz des jeweiligen Themas ausdrückt (je niedriger, desto relevanter aus Sicht der Befragten).

Mehr als drei Viertel der Befragten stuften das Förderungswesen, also Themen wie Direktzahlungen, ÖPUL oder Ausgleichszulage für benachteiligte Gebiete, als sehr wichtig bzw. wichtig ein (Mittelwert von 1,30). Mit etwas Abstand folgt das Thema „Lebensqualität“: Über zwei Drittel der Befragten stuften dieses Thema als sehr wichtig bzw. wichtig ein (Mittelwert von 1,45). Dahinter folgen rechtliche (Steuer- und Sozialversicherungsrecht sowie Agrar- und Umweltrecht) und betriebswirtschaftliche Themen der Unternehmensführung (Innovation, Arbeitsorganisation etc.). Themen zur Erwerbskombination oder Mitarbeiterführung wurden am wenigsten nachgefragt.

Ob die im Fragebogen aufgelisteten Themen von Frauen und Männern unterschiedlich nachgefragt wurden, beantwortet Abbildung 3. Der Großteil der Weiterbildungs- und Beratungsthemen wurde von Frauen und Männern in etwa gleicher Weise nachgefragt. Bei folgenden drei Themen gab es statistisch signifikante Abweichungen in Abhängigkeit vom Geschlecht: „Förderungswesen“ ($p < 0,036$), „Agrar- und Umweltrecht“ ($p < 0,008$) und „Hofnachfolge“ ($p < 0,035$). Themen zum Förderungswesen und zur Erwerbskombination wurden von Frauen, Inhalte zum Agrar- und Umweltrecht von Männern häufiger nachgefragt.



* von theoretisch 1,0 bis 3,0; je niedriger der Wert, desto wichtiger die betreffende Informationsquelle für die Befragten (zur Berechnung siehe Abschnitt 3.1).

Abbildung 3: Bedarf an Weiterbildungs- und Beratungsthemen aus Sicht der Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter.

Deutlich größere Unterschiede treten hervor, wenn Frauen und Männer nach ihrem Alter differenziert werden: 11 von 17 Weiterbildungs- und Beratungsthemen unterscheiden sich statistisch signifikant nach dem Geschlecht. In Tabelle 3 wird der gewichtete Mittelwert für jede Altersgruppe (weiblich und männlich) wieder mit dem Durchschnitt der gesamten Stichprobe verglichen und Abweichungen, die eine größere Wichtigkeit je Gruppe im Vergleich zur gesamten Stichprobe kennzeichnen, farblich markiert: Je dunkler die Einfärbung, desto größer die Abweichung in diese Richtung.

Thema	Stichprobe		Mw Frauen nach Alter			Mw Männer nach Alter			Signifikanz
	Anzahl	Mw	<= 39	40 - 54	>= 55	<= 39	40 - 54	>= 55	
Förderungswesen	370	1,30	1,03	1,22	1,43	1,35	1,27	1,55	0,007
Lebensqualität	373	1,45	1,12	1,37	1,70	1,49	1,44	1,58	0,043
Steuer-/Sozialversicherungsrecht	377	1,50	1,40	1,45	2,03	1,32	1,51	1,58	0,000
Agrar- und Umweltrecht	376	1,62	1,50	1,71	2,07	1,57	1,58	1,46	0,002
Innovation	373	1,69	1,47	1,77	1,93	1,61	1,62	1,90	0,000
Arbeitsorganisation	370	1,74	1,44	1,70	2,23	1,66	1,74	1,83	0,000
Agrarmärkte	374	1,76	1,74	1,73	1,93	1,65	1,81	1,77	0,351
Betriebsw. Kalkulationen	373	1,83	1,57	1,99	1,97	1,70	1,77	1,98	0,360
Risikomanagement	376	1,83	1,74	1,72	1,87	1,59	1,97	2,02	0,000
Kooperationen	375	1,94	1,91	2,05	2,00	1,78	1,97	1,91	0,784
Betriebsumstellung/-entwicklung	374	1,98	1,86	2,05	2,16	1,80	2,04	2,00	0,660
Buchführung	373	2,00	1,83	1,99	1,97	2,07	2,04	1,94	0,004
Marketing	365	2,04	1,88	1,92	2,08	1,84	2,13	2,37	0,021
Hofübernahme	375	2,05	2,41	1,74	1,67	2,43	2,29	1,40	0,000
Waldwirtschaftsplan	371	2,26	2,29	2,22	2,31	2,28	2,37	2,02	0,001
Erwerbskombination	372	2,27	2,18	2,12	2,47	2,32	2,22	2,50	0,039
Mitarbeiterführung	372	2,31	2,34	2,35	2,41	2,32	2,23	2,33	0,222

Mw = gewichteter Mittelwert, von theoretisch 1,0 bis 3,0; je niedriger der Wert, desto wichtiger das betreffende Thema für die Befragten (zur Berechnung siehe Abschnitt 3.1).

Einfärbung: dunkelgrün: mind. 0,3; mittelgrün: mind. 0,2; hellgrün: mind. 0,1 niedriger als der Mittelwert in der Stichprobe

Tabelle 3: Nachfrage nach Weiterbildungs- und Beratungsthemen aus Sicht der befragten Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter nach Altersgruppen.

Frauen und Männer bis 39 Jahre zeigten das größte Interesse für Weiterbildungs- und Beratungsthemen. Themen zum Förderungswesen, zur Lebensqualität, zu Innovationen, zur Arbeitsorganisation, zur Buchführung und zu betriebswirtschaftlichen Kalkulationen wurden von jungen Frauen am häufigsten nachgefragt. Überdurchschnittlich war das Interesse jüngerer Frauen auch für rechtliche Themen, sowie Inhalte zu Betriebsumstellung bzw. Betriebsentwicklung sowie Marketing. Junge Männer lagen bei den Themen Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Agrarmärkte, Risikomanagement, Marketing, Kooperationen und Betriebsumstellungen bzw. Betriebsentwicklungen vorne. Frauen und Männer ab 40 Jahren fragten mit zwei Ausnahmen deutlich weniger oft die im Fragebogen vorgegebenen Weiterbildungs- und Beratungsthemen nach. Die Hofnachfolge wurde von Frauen mit über 40 Jahren und von Männern mit 55 und mehr Jahren deutlich häufiger genannt als von Jüngeren; ebenso der Waldwirtschaftsplan, und zwar von Betriebsleitern mit 55 und mehr Jahren.

5 Ergebnisse der Gruppendiskussionen

In zwei von fünf Gruppendiskussionen wurden spezielle Aspekte und Anliegen von und für Frauen thematisiert: in jener mit ausschließlich Bäuerinnen und in jener mit Leiterinnen diversifizierter Betriebe (Urlaub am Bauernhof, Direktvermarktung). In den drei anderen Gruppendiskussionen (mit Junglandwirtinnen und Junglandwirten, mit Betriebsleiterinnen und Betriebsleitern größerer Betriebe und mit Nebenerwerbsbäuerinnen und Nebenerwerbsbauern) wurde nicht auf geschlechterspezifische Bedürfnisse und Unterschiede eingegangen.

5.1 Gruppendiskussion mit ausschließlich Bäuerinnen

Hineinwachsen ermöglichen

Die teilnehmenden Frauen empfinden es als Herausforderung, in die Landwirtschaft einzusteigen. Vor allem wenn (oftmals „selbstverständliches“) Grundlagenwissen fehlt, auf das sie aufbauen können. Am Anfang einer neuen Förderperiode sehen sie mehr Möglichkeiten, sich dieses Wissen anzueignen, da viele Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, in einer laufenden Periode fehlen dazu Weiterbildungsmöglichkeiten.

„Eine Herausforderung ist auch, wenn Frauen nicht aus der Landwirtschaft kommen, oder aber auch aus landwirtschaftlichem Kontext kommen, aber mit Förderprojekten, ÖPUL und den ganzen Förderprogrammen nichts zu tun haben. Dann fehlen Grundlagen. Wenn man ganz aus einem anderen Bereich kommt, dann ist das ein Dschungel wo man sich gar nicht durchsieht.“

„Bei Schulungsangeboten wird aber auch auf viel Wissen aufgebaut. Da sitzt man als Frau dann zwar in der Infoveranstaltung drinnen, aber aufzeigen tut ma nicht.“

Es wird von allen Bäuerinnen eine Möglichkeit gewünscht, als Einsteigerin in die Landwirtschaft Basiswissen zu erlangen, gemeinsam mit Personen, die ebenfalls Grundwissen benötigen. Unter „Seinesgleichen“ ist die Hemmschwelle geringer, Fragen zu stellen und sich aktiv einzubringen.

„Es wird auf viel Altem aufgebaut, als Neueinsteiger kennt man sich dann auch nicht aus.“

„Ich kann mir gut vorstellen das über die Bäuerinnen zu spielen, weil dann die Hemmschwelle weg ist. Da bin ich unter Frauen, die haben vielleicht dasselbe Problem, und ich muss mich nicht outen, dass ich da nicht firm bin und Wissenslücken habe.“

Spezielle Angebote für Frauen

Die teilnehmenden Frauen sehen Bildungsangebote nicht nur als persönliche Weiterbildung sondern auch als frischen Input für den ganzen Betrieb. Allerdings ist es für viele Frauen in der Landwirtschaft immer noch problematisch, Fortbildung zu konsumieren. Bei manchen Betrieben ist es auch heute noch nicht selbstverständlich, dass Frauen den Hof verlassen um sich weiter zu bilden. Einerseits, weil es die Arbeitsteilung nicht zulässt (Pflege der älteren Generation, Erziehung der Kinder) oder andererseits auch, weil das klassische Rollenbild es nicht erlaubt.

„Der Mann geht sowieso weg, der Mann geht außer Haus, der hat seine bestehenden Freundeskreise und der geht sowieso. Als Frau muss ich mir die Zeit stehlen, damit ich fort komme und damit ich andere Perspektiven habe, das tut dem Betrieb auch gut, wenn ich woanders hinkomme. Das ist eine Auffrischung des Ganzen.“

„Fortbildung ist wichtig. Da kommt man mit anderen Leuten zusammen und mit anderen Sichtweisen, das ist wichtig; und ich bin gern fort.“

„Wichtig ist, über den Tellerrand zu schauen. Wenn man sich den Betrieb aufbaut, dann ist man eh im Außen und schaut sich etwas anders an, aber dann rennt es so, und dann hat man den eigenen Betrieb und die eigene Arbeit und holt sich kein Wissen mehr und wird betriebsblind.“

Die Rolle der Frau als Nebenerwerbsbäuerin

Die Bäuerinnen sehen die Tatsache, dass sie im Nebenerwerb tätig sind als positiv für den Betrieb. Dadurch können sie andere Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Betrieb einbringen. Das öffnet den Blick für andere Herangehensweisen und Lösungsansätze.

„In der Landwirtschaft hat man halt auch einen Tunnelblick, wenn man es schon daheim am Hof so gemacht hat, macht man es jetzt auch so und dann hinterfragt man es nie – wenn ich aus einem anderen Bereich komme, dann schon.“

Vereinbarkeit von Landwirtschaft mit Urlaub, Erholung und Freizeit – soziale Faktoren in der Weiterbildung

Das Thema Urlaub abseits des Betriebes rückt laut Teilnehmerinnen mehr ins Bewusstsein. Bis vor einer Generation wurde Urlaub gar nicht thematisiert, heute ist er oft ein Diskussionspunkt.

„In den Urlaub fahren, ein paar Tage fort, das haben auch viele von außerhalb in die Landwirtschaft mitgebracht, weil da war es ja oft gar kein Thema, da hat es geheißen, das geht eh nicht und jetzt wird es auch oft anders gesehen.“

Als Einschränkung wird das Vertrauensverhältnis zur Vertretungsperson gesehen, viele Möglichkeiten für organisierte Vertretung außerhalb der Nachbarschaftshilfe bestehen auch nicht (Dorfhelferinnen und Dorfhelfer, Maschinenring) und diese sind oft auf Monate hinaus ausgebucht. Aushilfe für mehr als ein paar Tage ist sehr schwer zu finden. Gewünscht wird eine Stelle, bei der man anrufen kann und eine qualifizierte Aushilfe vermittelt bekommt.

„Es wird die Verantwortung ja auch immer größer, die Betriebe immer spezialisierter. Mit der Fütterungsanlage zum Beispiel, da kann ich mir vorstellen, dass die Hemmschwelle immer größer wird.“

„Wer fährt denn dann ein paar Tage weg und lässt den Betrieb einem Fremden? Das ist schon in der Familie schwierig.“

5.2 Gruppendiskussion mit Leiterinnen diversifizierter Betriebe

Betriebswirtschaft

Die Diskussionsteilnehmerinnen sind der Meinung, dass Kenntnisse der Betriebswirtschaft in der Landwirtschaft ein großes Zukunftsthema sind, das zurzeit aber noch generell unterschätzt wird. Sie sehen einen Mehrwert darin, Frauen gezielt mit Weiterbildungsangeboten zu diesen Themen anzusprechen.

„Betriebswirtschaft ist ein großes Thema in der Landwirtschaft, gehört viel mehr verstärkt. Und generell gehört bei den Frauen angesetzt.“

Ausbildungen über e-learning Angebote von zu Hause werden von den Diskussionsteilnehmerinnen teilweise kritisch gesehen. Einerseits ist das Rollenbild der Frau noch oft sehr traditionell.

„Damals bei BFU (Bäuerliches Familienunternehmen; Anmerkung) war es so, das ist bei uns direkt im Ort angeboten worden, da hat es geheißen, das braucht man jetzt sonst bekommt man den Jungunternehmer nicht. Da hat mich der Schwiegervater dann gleich geschickt, sonst wäre das eh eine Streiterei gewesen. Weil sonst hieß das immer... bist scho wieder furt?“

„Auch in der heutigen Zeit bin ich trotzdem noch für einen Kurs in der Kammer, von Mensch zu Mensch. Nur Ausbildung über das Internet... nein.“

„Wie es bei uns ist, wir sind ein vier Generationen-Betrieb, wenn da irgendwer vorm Computer hockt, ist er sowieso faul .. da hast du mit der älteren Generation gleich mal einen Krieg. Von zu Hause aus, das geht in einem bäuerlichen Betrieb einmal gar nicht.“

Andererseits sehen es die Diskussionsteilnehmerinnen als Vorteil, den heimischen Betrieb zu verlassen um sich ungestört der Fortbildung widmen zu können.

„Ich glaube, man kann ja auch mehr abschalten, wenn man von zuhause weg fährt. Du hast keine kleinen Kinder, die da nebenbei herum wurschteln, keine Schwiegereltern oder Großeltern und es läutet kein Telefon... Und wenn du dich erst am Abend dazu setzt, hast du den Schädel auch schon so voll, dass du dich nicht mehr konzentrieren kannst. Wenn ich nachhause komme, dann sind ja alle neugierig, was ich gelernt habe und Neues erfahren habe, da lernen sie ja auch was dazu.“

Frauen und ihre Rolle im Betrieb

Die teilnehmenden Frauen sehen es als ganz wesentlich an, dass sie sich ein eigenes Aufgabengebiet am Betrieb schaffen und nicht nur ihrem Mann als Hilfskraft zuarbeiten. Sie meinen auch, dass viele von außerhalb der Landwirtschaft auf einen Bauernhof kommen und dadurch auch andere Sichtweisen einbringen. Für ihre Rolle und für ihr Selbstverständnis ist es wesentlich, eine eigene Expertise aufzubauen. Dadurch dass Kindererziehung vorwiegend in der Hand der Bäuerin ist, sehen die Diskussionsteilnehmerinnen eine gute Chance auf fundierte Aus- und Weiterbildung während der Kindererziehungs-Zeiten.

„Ich habe den landwirtschaftlichen Meister und den Facharbeiter im zweiten Bildungsweg gemacht, immer wenn ich zwischen den Kindern zuhause war in Karenz, ich finde das als ein großes Plus. Frauen hätten ein großes Potenzial, wenn sie zuhause sind in Karenz, auch außerlandwirtschaftlich... macht eine Ausbildung!“

„Ich habe einen Bauern geheiratet und gerade dann, dann muss man viel mehr lernen. Und das musst du lernen, sonst bist du ewig der Hilfs-Butler am eigenen Betrieb.“

„Bei Frauen ist das eine Chance, wenn sie zuhause sind in Karenz, damit sie was lernen. Es sollte viel mehr bei den Frauen angesetzt werden und es ist auch gut, weil da können sie ihr eigenes Standbein aufbauen, das ist ganz wichtig, die eigene Rolle am Betrieb finden.“

6 Diskussion der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Ähnlich wie für die Gesamtheit der landwirtschaftlichen Betriebe in Österreich bewirtschafteten Frauen in der Stichprobe kleinere Betriebe als ihre männlichen Kollegen. Deutlich Unterschiede gab es jedoch nach der natürlichen Erschwernis der Betriebe. Der Anteil der Bergbauernbetriebe lag in der Stichprobe bei Frauenbetrieben signifikant höher als bei Männerbetrieben; in der Grundgesamtheit waren die Unterschiede marginal. Dieses Faktum ist deshalb relevant, weil Landwirtinnen und Landwirte im Berggebiet generell weniger Weiterbildungs- und Beratungsangebote nachfragen als jene in Gunstlagen (Kirner et al., 2015, S. 86).

Laut der quantitativen Analyse nutzten Frauen tendenziell häufiger die im Fragebogen dargebotenen Informationsquellen zur Unternehmensführung. So präferierten Frauen im Schnitt deutlich häufiger als Männer Einzelgespräche mit einer Beraterin bzw. einem Berater. Und zwar, weil Frauen ab 40 Jahren eine besonders hohe Affinität zu dieser Form der Informationsbeschaffung zeigten. Das könnte unter anderem daran liegen, dass Frauen geschützte und vertraute Räume eher bevorzugen als Männer. Denn manche Frauen fühlen sich laut Fischer et al. (2012, S. 158) nicht gebildet genug, wodurch persönliche Hemmschwellen in größeren Gruppen eher hervortreten als in kleineren. Auch die Anregungen durch die jüngere Generation wurden signifikant häufiger von Frauen ab 40 Jahren wahrgenommen und genützt, ein Hinweis auf die soziale Sensibilität und Kompetenz der Landwirtinnen.

Frauen und Männer setzten das Internet als Informationsquelle für die Unternehmensführung in gleicher Weise ein; jüngere Frauen und Männer sind hier besonders aktiv. Großes Interesse äußerten zudem jüngere Frauen für online-Schulungen. Zum einen zeichnet sich diese Gruppe durch ein besonders großes Bildungsinteresse aus, zum anderen könnten solche Angebote mit familiären Pflichten kombiniert werden. Denn laut Oedl-Wieser und Wiesinger (2010, 122 f.) liegt die familiäre Versorgungsleistungen in landwirtschaftlichen Haushalten nach wie vor fast alleine in der Hand von Frauen. Einschränkend kommt laut Gruppendiskussionen hinzu, dass online-Angebote für Frauen nicht von allen Familienmitgliedern (vor allem der älteren Generation) goutiert werden. Auch in ähnlich gelagerten Studien werden mangelnde Zeit und

familiäre Strukturen als Gründe für das Fernbleiben von Bildungsveranstaltungen genannt (u.a. Diesenreiter und Sukitsch, 2008).

Frauen und Männer fragten Weiterbildungs- und Beratungsangebote in ähnlicher Weise nach. Nur bei drei der 17 im Fragebogen vorgegebenen Themen gab es statistisch signifikante Unterschiede nach dem Geschlecht. Differenziert man zusätzlich nach dem Alter, treten deutlichere Unterschiede zu Tage. Die meisten Themen werden von jüngeren Frauen und Männern am stärksten nachgefragt. Wenig überraschend präferieren jüngere Frauen das Thema der Lebensqualität. Interessant ist jedoch, dass sie auch Weiterbildungen und Beratungen in den Bereichen Förderungswesen, Innovation, Arbeitsorganisation, betriebswirtschaftliche Kalkulation und Buchführung signifikant häufiger nachfragten als Personen in allen anderen Gruppen (auch gegenüber jüngeren Männern); somit wurden sechs der 17 im Fragebogen vorgegebenen Themen am häufigsten von jüngeren Frauen nachgefragt (35 Prozent). Hier spiegelt sich die Rolle als multifunktionale Betriebsleiterin wider. Oedl-Wieser und Wiesinger (2010, S. 139) sprechen in diesem Zusammenhang vom „flexible gender“ und belegen in ihrer Studie, dass Betriebsleiterinnen den Großteil betrieblicher Entscheidungen selbst oder zumindest zusammen mit dem Partner treffen und überwiegend auch die Förderanträge zum Erhalt der öffentlichen Gelder abwickeln (ebenda, S. 116 ff.).

Weitere sechs Themen werden von jüngeren Männern am häufigsten nachgefragt: Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Agrarmärkte, Risikomanagement, Kooperationen, Betriebsentwicklung bzw. Betriebsumstellung sowie Marketing. Die positive Abweichung ist vor allem beim Risikomanagement und Marketing ausgeprägt. Männer ab 55 Jahre lagen bei den Themen Agrar- und Umweltrecht, Hofübernahme und Waldwirtschaftsplan vorne. Interessant: Kein einziges der 17 Themen wurde von Männern zwischen 40 und 54 Jahren am häufigsten unter allen sechs Gruppen nach Geschlecht und Alter nachgefragt. Die Erwerbskombination wurde stärker von Frauen bis 54 Jahre nachgefragt. Ein Indiz dafür, dass Frauen in der Diversifizierung stärker engagiert sind bzw. häufiger in diversifizierten Betrieben tätig sind.

Somit zeigt sich vor allem bei den Frauen eine extrem starke Differenzierung bei der Nachfrage nach Bildungs- und Beratungsthemen in Abhängigkeit von ihrer Lebensphase. Jüngere Frauen äußern zumindest den gleichen Bildungs- und Beratungsbedarf wie jüngere Männer, demgegenüber wurde keines der 17 Themen von älteren Frauen am häufigsten nachgefragt. Das große Potenzial jüngerer Frauen als Kundinnen für Bildungs- und Beratungsangebote wird besonders hervorgehoben durch den Umstand, dass diese im Schnitt kleinere Betriebe mit einem deutlich höheren Anteil an Bergbetrieben bewirtschafteten.

Die Nachfrage nach einem Bildungs- und Beratungsthema (insbesondere von jüngeren Frauen und Männern) führt naturgemäß nicht automatisch zu einer Inanspruchnahme von entwickelten Angeboten. Neben allgemeinen Voraussetzungen (Bedarf, fachliche Exzellenz, methodische Umsetzung, Bewerbung etc.) müssen Bildungs- und Beratungsangebote vermehrt die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen treffen und erfassen. Eine verstärkte Differenzierung zwischen Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen dürfte nach den vorliegenden Ergebnissen geboten sein; gleichzeitig stellt eine klare Zielgruppenorientierung ein großes Potenzial für zufriedene Kunden in der Bildungs- und Beratungsarbeit dar. Um dieser gerecht zu werden, braucht es die Wertschätzung jeder Zielgruppe sowie spezielle Formate und Angebote seitens der Bildungs- und Beratungsanbieter. Ein wesentlicher Baustein dafür ist eine gleichstellungsorientierte Weiterbildung und Beratung (u.a. Fuxjäger, 2014, S. 134 ff.): Prozesse, Änderungen und Auswirkungen sollen zunehmend aus dem Blickwinkel aller betroffenen Familienmitglieder eines bäuerlichen Betriebs analysiert und evaluiert werden. Barbercheck et al. (2009, s. p.) verweisen in ihrer Arbeit auf das große Bedürfnis von Landwirtinnen, so ernst genommen zu werden wie ihre männlichen Kollegen. Ein weiteres Puzzle bestünde darin, noch mehr geschlechterspezifische Angebote zu schnüren, insbesondere für Neu- bzw. Quereinsteigerinnen in die Landwirtschaft. Damit könnten persönliche Hemmnisse insbesondere von Frauen für die Teilnahme an Bildungs- und Beratungsangeboten verringert werden. Ein weiteres Element läge darin, den Austausch unter den Landwirtinnen und Landwirten zu forcieren. Diese Form der Informationsbeschaffung lag in der vorliegenden Studie ganz vorne, es gilt zu überlegen, ob hier neben der Betriebsausrichtung auch nach Geschlecht und Alter differenziert werden soll. Eventuell könnten Methoden der aktiven Beteiligung in Weiterbildungskursen den Aufbau von Netzwerken forcieren. Nicht zuletzt braucht es in den bäuerlichen Familien eine offene und wertschätzende Haltung für den Nutzen von Bildung und Beratung, insbesondere gegenüber jüngeren Frauen und Männern. Vor allem jüngere Frauen brauchen hier die Unterstützung der Eltern bzw. der Partner, um neben den familiären Verpflichtungen Freiräume für ihre Bildungs- und Beratungsambitionen leben zu können.

Literatur

- Barbercheck, M., Brasier, K.J., Kiernan, N.E., Sachs, C., Trauger, A., Findeis, J., Stone, A. & Moist, L.S. (2009). Meeting the Extension Needs of Woman Farmers: A Perspective from Pennsylvania. *Journal of Extension*. Volume 47/3. URL: <https://joe.org/joe/2009june/a8.php> [4 Nov. 2016].
- Bohnsack, R. (2010). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. 8. Aufl. Budrich: Opladen & Farmington Hills.
- Bühl, A. (2012). *SPSS 20. Einführung in die moderne Datenanalyse*. Pearson: München.
- Böheim, R. & Schneeweis, N. (2007). *Renditen betrieblicher Weiterbildung in Österreich*. Forschungsbericht der Johannes Kepler Universität Linz.
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (2015). *Grüner Bericht*.
- Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (2016). *Grüner Bericht*.
- Diesenreiter, C. & Sukitsch, A. (2007). „Was bringt Bildung?“ KundInnen allgemeiner Erwachsenenbildung reflektieren ihren persönlichen Bildungsnutzen. *Forschungsbericht des Österreichischen Instituts für Erwachsenenbildung und des BM für Unterricht, Kunst und Kultur*. Wien.
- Fischer, M., Gruber-Rotheneder, B. & Payrhuber, A. (2012). *Struktur- und Wirkungsforschung in der agrarischen Bildung, Weiterbildung und Beratung*. In Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik (Hrsg.). *Agrarischer Bildungs- und Beratungsbericht*. Wien.
- Fuxjäger, R. (2014). Gleichstellungsorientierte Beratung in der Ländlichen Entwicklung. In: Larcher, M., Oedl-Wieser, T., Schmitt, M. und Seiser G. (Hrsg.): *Frauen am Land. Potentiale und Perspektiven*. Studienverlag: Innsbruck. 133-144.
- Kirner, L. (2015). Implementierung der GAP bis 2020 in Österreich: Ökonomische Konsequenzen für typische Betriebe und beabsichtigte Anpassungsreaktionen von Landwirtinnen und Landwirten. *Tagungsband zur Jahrestagung der Schweizerischen Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie*. Bellinzona, 30-31.
- Kirner, L., Payrhuber, A. & Winzheim, M. (2015). *Weiterbildung und Beratung im Bereich der Unternehmensführung in Österreich. Evaluierung bestehender Angebote und Erhebung künftiger Bedarfe aus Sicht potenzieller Kunden*. Forschungsbericht der Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik. Wien.
- Landwirtschaftskammer Niederösterreich (2016). *Die Landwirtschaft*, 11/2016.
- Mandl, C. (2014). *Bildungsevaluierung Ländliche Entwicklung LE07-13. Ländlicher Raum*, Online-Fachzeitschrift des BMLFUW, 01/2014, 1-9.
- Odening, M. & Bokelmann, W. (2000). *Agrarmanagement Landwirtschaft und Gartenbau*. Eugen Ulmer: Stuttgart.
- Oedl-Wieser, T. & Wiesinger, G. (2010). *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich. Eine explorative Studie zur Identitätsbildung*. Forschungsbericht 62 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- Reeh, M. (2015). *Entwicklung der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) mit Schwerpunkt Märkte und Direktzahlungen*. In: Egartner, S. und Resl, T. (Hrsg.): *Einblicke in Österreichs Landwirtschaft seit dem EU-Beitritt*. Schriftenreihe Nr. 108 der Bundesanstalt für Agrarwirtschaft, 121-154. Wien.
- Schirmer, D. (2009). *Empirische Methoden der Sozialforschung*. Fink: München.
- Schmid, K. (2008). *Zum Nutzen der Weiterbildung. Internationaler Literaturreview & individuelle Weiterbildungserträge von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an WIFI-Kursen*. Ibw Forschungsbericht Nr. 144.
- Vierboom, C., Härten, I. & Simons, J. (2015). *Kommunikation im Perspektivenwechsel – Eine Analyse der Chancen zum Dialog zwischen Landwirten und Verbrauchern*. In: *Schriftenreihe der Rentenbank* (Hrsg.): *Die Landwirtschaft im Spiegel von Verbrauchern und Gesellschaft*. 97-134.