

austauschen
verstehen
weiterkommen

Beteiligung von Frauen in den Strukturen des Schweizer Bau- ernverbands SBV

Bericht zur Pilotmassnahme mit dem Schweizer Bauernverband
im Rahmen des Projekts PFO - Partizipation von Frauen in land-
wirtschaftlichen Organisationen



agridea

ENTWICKLUNG DER LANDWIRTSCHAFT UND DES LÄNDLICHEN RAUMS
DÉVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE ET DE L'ESPACE RURAL
SVILUPPO DELL'AGRICOLTURA E DELLE AREE RURALI
DEVELOPING AGRICULTURE AND RURAL AREAS

Impressum

Herausgeberin AGRIDEA
Eschikon 28 • CH-8315 Lindau
T +41 (0)52 354 97 00 • F +41 (0)52 354 97 97
kontakt@agridea.ch • www.agridea.ch

Schweizer Bauernverband
Laurstrasse 10 • CH-5001 Brugg
T +41 (0)56 462 51 11
info@sbv-usp.ch • www.sbv-usp.ch

Autorin Ruth Moser, AGRIDEA
Mitarbeit Christine Badertscher, SBV
François Monin, SBV
Simon Degelo, AGRIDEA
Übersetzung Peter Muster, AGRIDEA
Titelbild Peter Muster, AGRIDEA
Gestaltung Peter Muster, AGRIDEA
Druck AGRIDEA

Inhaltsverzeichnis

1	Dank.....	4
2	Einleitung	4
3	Zusammenfassung	5
4	Bestandsaufnahme Beteiligung von Frauen in Vorständen des SBV	7
4.1	Bestandsaufnahme auf kantonaler Ebene.....	7
	Bestandsaufnahme auf regionaler Ebene für einzelne Kantone.....	8
5	Interviews mit engagierten Frauen.....	10
5.1	Persönliche Angaben zu den interviewten Frauen.....	10
5.2	Arbeitsteilung am Hof, Ausbildung und Erwerbstätigkeit	10
5.3	Motivation für die Arbeit im Gremium	10
5.3.1	Wie gelang nun der Einstieg ins Engagement?.....	11
5.3.2	Perspektiven für das eigene Engagement.....	11
5.4	Vereinbarkeit von Familie und Engagement.....	11
5.5	Persönliches Erleben der eigenen Arbeit und der Zusammenarbeit im Gremium.....	12
5.6	Bedeutung von Ausbildung und Zuständigkeiten auf dem Betrieb für das Engagement.....	13
5.7	Einschätzung des Engagements von Frauen	14
5.7.1	Bereitschaft anderer Frauen sich zu engagieren.....	14
5.7.2	Was ändert sich durch mehr Frauenbeteiligung im Gremium?	14
5.8	Welche Faktoren verhindern ein Engagement von Frauen?	15
5.8.1	Individuelle, familiäre und betriebliche Faktoren	15
5.8.2	Strukturelle Faktoren auf Ebene der landwirtschaftlichen Organisationen	16
5.9	Ansatzpunkte zur Förderung der Frauenbeteiligung.....	17
5.9.1	Welche Ansatzpunkte gibt es auf individueller Ebene der Frauen?	17
5.9.2	Ansatzpunkte auf Ebene der Strukturen und Abläufe in den Organisationen	18
5.9.3	Bewertung von vorgeschlagenen Massnahmen durch die Frauen.....	18
5.10	Diskussion der Ergebnisse und Fazit	19
6	Anhang	21
6.1	Interviewleitfaden.....	21

1 Dank

Ein herzliches Dankeschön an alle, die zum Zustandekommen dieses Berichts beigetragen haben. Allen voran allen Frauen, die für ein Interview zur Verfügung gestanden sind – für ihre Zeit und ihre Bereitschaft, ihre Erfahrungen als in einer landwirtschaftlichen Organisation engagierte Frau mit uns zu teilen. Diese Interviews waren zentrale Basis für den vorliegenden Bericht.

Ein herzliches Dankschön auch an den Schweizer Bauernverband (SBV) für die Mitarbeit als Partner in diesem Teilprojekt, insbesondere an Christine Badertscher und François Monin, die zur Datenerhebung wesentlich beigetragen haben. Dank gebührt ausserdem allen Organisationen, die uns bereitwillig Daten zur Frauenbeteiligung in ihren Vorständen zur Verfügung gestellt haben.

2 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der Erhebungen aus der Pilotmassnahme „Bestandsaufnahme der Beteiligung von Frauen in den Strukturen des Schweizer Bauernverbandes (SBV)“ zusammen, die im Rahmen des Projekts Partizipation von Frauen in landwirtschaftlichen Organisationen (PFO) durchgeführt wurden.

Das Projekt PFO will zur vermehrten Übernahme von Verantwortung und Mitbestimmung durch Frauen in landwirtschaftlichen Organisationen beitragen. Dafür sollen einerseits die landwirtschaftlichen Organisationen sensibilisiert und geschlechtergemischte Gremien gefördert werden sowie die Zusammenarbeit zwischen Bäuerinnen-Organisationen und landwirtschaftlichen Organisationen gestärkt werden. Andererseits sollen Frauen darin bestärkt werden, in landwirtschaftlichen Organisationen Verantwortung zu übernehmen (individuelle Förderung von Bäuerinnen). Um diese Ziele zu erreichen, werden gemeinsam mit landwirtschaftlichen Organisationen in der Schweiz insgesamt sieben Pilotmassnahmen umgesetzt. Eine davon ist die vorliegende Bestandsaufnahme der Beteiligung von Frauen in den Strukturen des SBV.

Bisher fehlte ein Überblick über die Beteiligung der Frauen beim Bauernverband auf den unterschiedlichen Niveaus (Kantonal, Regionen, Bezirke...). Aus diesem Grund wurde im Rahmen dieser Pilotmassnahme in einem ersten Schritt eine Bestandsaufnahme für die Beteiligung von Frauen in Vorständen auf kantonaler Ebene sowie für einzelne Kantone auf regionaler Ebene bzw. auf Ebene der Fachkommissionen durchgeführt. Die Daten wurden durch Internet-/Telefonrecherche erhoben bzw. von Verbänden zur Verfügung gestellt.

Um fördernden und hindernden Faktoren für die Beteiligung von Frauen genauer auf den Grund zu gehen, wurden ausserdem insgesamt neuen Leitfadeninterviews mit Frauen durchgeführt, die in Vorständen von Verbänden des SBV aktiv sind. Ziel der Interviews war es mehr über die Beweggründe und Perspektiven für das Engagement, über die Vereinbarkeit von Familie und Engagement, das Erleben und die Wahrnehmung des Engagements sowie über mögliche Einflüsse von Strukturen und Abläufen zu erfahren. Ausserdem wurden die interviewten Personen auch zu möglichen Massnahmen befragt, die zu einer Verbesserung der Situation beitragen könnten. Sechs der Interviews wurden aufgezeichnet, bei weiteren drei Interviews wurde direkt beim Interview mitgetippt. Für die aufgezeichneten Interviews liegen zumindest Zusammenfassungen, teilweise auch genauere Transkriptionen vor. Für die drei nicht aufgezeichneten Interviews liegen detaillierte Mitschriften vor. Die Interviews bzw. Zitate wurden für den vorliegenden Bericht anonymisiert, die in Klammern angegebenen Kürzel (I1 bis I9) verweisen auf das jeweilige Interview.

Die Ergebnisse der Erhebungen geben einen Eindruck vom aktuellen Stand der Beteiligung von Frauen in den Strukturen des SBV auf kantonaler Ebene. Zudem vermitteln sie einen Einblick in die Erfahrungen und Sichtweisen von Frauen, die in Vorständen dieser Organisationen engagiert sind. Der vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der Bestandserhebung und der Interviews vor. Zudem enthält er Handlungsansätze sowie Massnahmenvorschläge, die dazu beitragen können, die Frauenbeteiligung in den Vorständen der Organisationen des SBV zu erhöhen.

3 Zusammenfassung

Derzeit engagieren sich nur wenige Frauen in den Vorständen von landwirtschaftlichen Organisationen. Die in den bäuerlichen Familien häufig noch gepflegte traditionelle Aufgabenteilung setzt sich in den Strukturen der landwirtschaftlichen Organisationen und in der konkreten Aufgabenverteilung der Organisationen sowie innerhalb der Organisationen fort. Frauen engagieren sich mehrheitlich für die „klassischen“ Frauenthemen – etwa Bäuerinnen, Soziales oder Bildung, während betriebstechnische oder agrarpolitische Themen häufig von Männern bearbeitet werden.

Engagement wird positiv wahrgenommen

Die für den vorliegenden Bericht interviewten engagierten Frauen erleben ihr Engagement positiv und als Bereicherung. Sie alle fühlen sich von ihrer Familie unterstützt, wobei die Rollenaufteilung zuhause in der Regel traditionell bleibt. Dies bringt für die Frauen die Herausforderung, Engagement und Hof sowie familiäre Verpflichtungen gut miteinander zu vereinen und setzt voraus, dass sie Prioritäten setzen und manche Bedürfnisse zurückstellen.

Auch in den Gremien selbst fühlen sich die Frauen unterstützt, wertgeschätzt und können sich und ihre Positionen einbringen. Sie schätzen die Kontakte und das Netzwerk, die ihnen das Engagement bringt, sprechen aber auch Herausforderungen an: etwa neue Themen, Rollen und Aufgaben oder auch der Umgang mit der hohen Arbeitsbelastung und die fehlende Zeit. Die Frauen können mit diesen Herausforderung in der Regel gut umgehen und sie entwickeln Strategien, um sich im Umfeld der landwirtschaftlichen Organisationen gut bewegen zu können. Dabei gehen sie in der Regel mit Feingefühl vor und setzen auf ihre kommunikativen Fähigkeiten.

Gründe für die Partizipation von Frauen

Die interviewten Frauen waren **meist bereits vor ihrem jetzigen Engagement schon engagiert** und daher sichtbar. Sie wurden bis auf einzelne Ausnahmen für das Amt persönlich angefragt. Einige der Frauen sind aufgrund ihrer Funktion bei der Bäuerinnen-Vereinigung im Vorstand des Bauernverbands. Sie verstehen sich damit auch als Vertreterinnen der Bäuerinnen im SBV.

Die **Ausbildung der Frauen bzw. ihre Zuständigkeiten** am Hof wirken sich auch auf ihr Engagement in landwirtschaftlichen Organisationen aus: Wenn Fachwissen (betriebs- und produktionstechnisches Wissen) und Erfahrung (aufgrund nicht übernommener Zuständigkeiten oder anderer Kompetenzbereiche) fehlen, dann sehen die Frauen keine **Legitimation** für ein Amt. Damit sind sie häufig bereits auf lokaler/regionaler Ebene nur wenig in landwirtschaftlichen Organisationen vertreten. Zudem gibt es nach Einschätzung der Frauen insgesamt nur wenige Frauen, die sich politisch engagieren wollen und diese entscheiden sich oft eher für die Gemeindepolitik.

Wirkung einer höheren Frauenbeteiligung

Auch wenn eine Mehrheit der Frauen grundsätzlich der Meinung ist, dass mehr Frauen im Gremium gut wären, wird die **Bedeutung einer höheren Frauenbeteiligung insgesamt unterschiedlich beurteilt**: So betonen die einen, dass Frauen andere Perspektiven einbringen und mehr auf Themen wie Soziales, Familie, Finanzielles, Arbeitsbelastung etc. achten. Auch mehr gegenseitiges Verständnis und eine bessere Stimmung im Gremium werden als Vorteile einer höheren Ausgewogenheit erwähnt. Frauen, die diese Sichtweise vertreten, sind meist für klassisch den Frauen zugeordnete Themen zuständig. Andere Frauen sehen das aber anders und messen einer höheren Frauenbeteiligung weniger Bedeutung bei. Wichtig sind aus ihrer Sicht v.a. Persönlichkeit, Ausbildung und Erfahrung. Die Frauenperspektive spiele bei vielen Themen keine Rolle. Dies spiegelt sich auch in ihren Zuständigkeiten, z.B. für die Themen Stadt-Land, Ökologie oder Raumplanung.

Auf Ebene der landwirtschaftlichen Organisationen selbst wird nach Aussage der Frauen der **Handlungsbedarf insgesamt gering** eingeschätzt. Zwar wird die geringe Frauenbeteiligung wahrgenommen und fallweise gehen Verantwortliche aktiv auf Frauen zu, insgesamt wird aber eher wenig unternommen, um die Situation aktiv zu verändern.

Hindernisse für mehr Frauenpartizipation

Faktoren, die ein Engagement von Frauen verhindern, gibt es auf unterschiedlichen Ebenen. **Auf individueller Ebene** werden fehlender Mut, fehlendes Selbstvertrauen, fehlendes Bewusstsein für das eigene Potenzial, fehlendes Interesse sowie fehlendes Wissen, fehlende Erfahrung und Ausbildung genannt. Zudem steht ein mögliches Engagement auch in Konkurrenz mit anderen Freizeitangeboten. **Auf familiärer Ebene** sind es v.a. kleine Kinder, die fehlende Unterstützung durch die Familie oder ein Engagement des Mannes, die ein Engagement verhindern. **Als betriebliche Faktoren** wurden fehlende Zeit bzw. fehlendes Geld – und damit verbunden die Notwendigkeit eines Nebenerwerbes sowie die zeitliche Belastung durch eine Hofübernahme (v.a. bei jüngeren Frauen/Familien) genannt.

Darüber hinaus gibt es **gesellschaftliche Faktoren**, die ein Engagement verhindern können: Dazu gehören der Wandel der ehrenamtlichen Arbeit, das konservative Umfeld und damit verbundene Rollenvorstellungen und -zuschreibungen sowie die negative Bewertung von engagierten Frauen.

Auch auf **Ebene der Strukturen und Organisationen** werden von den Frauen Faktoren genannt, die ein Engagement von Frauen verhindern können. Dazu gehört, dass Gleichstellung und Chancengleichheit in den Organisationen in der Regel kein Thema sind. Delegationsmechanismen führen dazu, dass von den wenigen Frauen, die auf regionaler Ebene vertreten sind, noch weniger auf höherer Ebene ankommen. Erwähnt wurde auch das fehlende Engagement der Branchen für eine höhere Frauenbeteiligung.

Zudem setzt die **Arbeitsaufteilung zwischen den Organisationen** die traditionelle Rollen- bzw. Themenaufteilung auf dem Betrieb tendenziell fort und die unterschiedliche finanzielle Situation der Organisationen führt dazu, dass Frauen für ihr Engagement auch finanziell eine andere Ausgangslage vorfinden. Nicht entlohnte Milizarbeit erschwert es – aus finanzieller Sicht – Engagement, Familie und Betrieb miteinander zu vereinbaren und wirkt sich auch auf die Möglichkeiten der Frauen aus, sich in Netzwerken einzubringen und ihr Netzwerk zu erweitern. Auffallend ist auch die durchgängige **Ablehnung einer Frauenquote**, da diese offenbar bei den Frauen durchwegs negativ konnotiert ist.

Vorschläge für Förderungsmaßnahmen

Genannte **Massnahmen**, die zu einer Verbesserung der Situation beitragen könnten, **setzen häufig bei den Frauen** an: So sollen Frauen zum Engagement ermutigt werden sowie ihr Selbstvertrauen und ihr Durchsetzungsvermögen gestärkt werden. Frauen sollten die positiven Seiten des Engagements aufgezeigt werden, ausserdem soll die stärkere Vernetzung von Frauen unterstützt bzw. gefördert werden.

Auf Ebene der Organisationen vorgeschlagene bzw. befürwortete Massnahmen sind: Frauen direkt anzusprechen, Sitzungszeiten anzupassen, den Nachwuchs aktiv zu fördern, Frauen explizit zu Veranstaltungen einzuladen und den gesamten Betrieb als Mitglied zu führen. Vereinzelt werden auch strukturelle Massnahme wie die Schaffung einer Frauenkommission erwähnt, wobei diese Massnahme unterschiedlich bewertet wird.

Zudem gibt es einzelne Ansatzpunkte für Massnahmen, die zwar von den Frauen nicht explizit erwähnt wurden, die sich aber aus den Aussagen der Frauen ableiten lassen. Ein möglicher Weg wäre zum Beispiel, **die Rollenaufteilung im Vorstand** sowie die eigene Rolle (z.B. als Präsidentin) zu reflektieren und gemeinsam neu zu definieren. Kompetenzen müssen nicht alle in der Person der Präsidentin/des Präsidenten vereint sein. Vorstandsmitglieder bringen unterschiedliche fachliche und soziale/persönliche Kompetenzen ein und können einander gut ergänzen. Eine klare Reflexion der Rollen und Kompetenzen im Vorstand könnte dabei helfen, Aufgaben neu zu verteilen und Frauen möglicherweise ein Engagement erleichtern. Auch die aktive Bewerbung der **Ausbildung zur Landwirtin** für Frauen könnte allenfalls langfristig dazu beitragen, die Situation zu verändern.

4 Bestandsaufnahme Beteiligung von Frauen in Vorständen des SBV

4.1 Bestandsaufnahme auf kantonaler Ebene

Die Bestandsaufnahme der Beteiligung von Frauen in den Vorständen des SBV auf kantonaler Ebene ergibt folgendes Bild:

- Insgesamt ist die Frauenbeteiligung gering. Anteilsmässig ist sie in den Bauernverbänden in den Kantonen Jura und Beider Basel mit 33% am höchsten, gefolgt von Genf (26.7%), Waadt (23.5%), Thurgau und St. Gallen (je 22.2%), Bern (21.6%) sowie Luzern (20%). In allen anderen Kantonen liegt die Frauenbeteiligung unter 20%.
- In den drei Kantonen Appenzell Innerrodern, Obwalden und Nidwalden ist keine einzige Frau im Vorstand vertreten.
- Oft ist **nur eine Frau im Vorstand** vertreten.
- Häufig ist die **Vizepräsidentin eine Frau**.
- Oft sind Frauen für Themen zuständig, die traditionell eher den Frauen zugeordnet sind: In Fachkommissionen, in denen es um die Produktion geht, sind Frauen kaum vertreten. Im Bereich Soziales und Agrotourismus sind die Frauen hingegen sehr stark vertreten.

Tabelle 1: Anteil Frauen in den Vorständen der kantonalen Bauernverbände

Kanton	Anzahl Vorstände	davon Frauen	Prozent	Bemerkungen
Bern	37	8	21.6%	(1 Vizepräsidentin)
Aargau	7	1	14.3%	
Solothurn	13	2	15.4%	
Beide Basel	6	2	33.3%	(1 Vizepräsidentin)
Luzern	10	2	20.0%	(1 Vizepräsidentin)
St. Gallen	9	2	22.2%	
Zürich	22	2	9.1%	
Appenzell Interrodern	7	0	0.0%	
Appenzell Ausserrodern	7	1	14.3%	
Thurgau	9	2	22.2%	(1 Vizepräsidentin)
Schaffhausen	8	1	12.5%	
Zug	19	2	10.5%	
Schwyz	17	1	5.9%	
Nidwalden	6	0	0.0%	
Obwalden	7	0	0.0%	
Graubünden	11	1	9.1%	
Uri	8	1	12.5%	
Glarus	10	1	10.0%	
Waadt	17	4	23.5%	
Fribourg	23	4	17.4%	
Jura	9	3	33.3%	(1 Vizepräsidentin)
Neuenburg	22	2	9.1%	(1 Vizepräsidentin)
Unterwallis	16	2	12.5%	
Oberwallis	7	1	14.3%	(1 Vizepräsidentin)
Genf	15	4	26.7%	
Tessin	11	2	18.2%	(1 Vizepräsidentin)

Bestandsaufnahme auf regionaler Ebene für einzelne Kantone

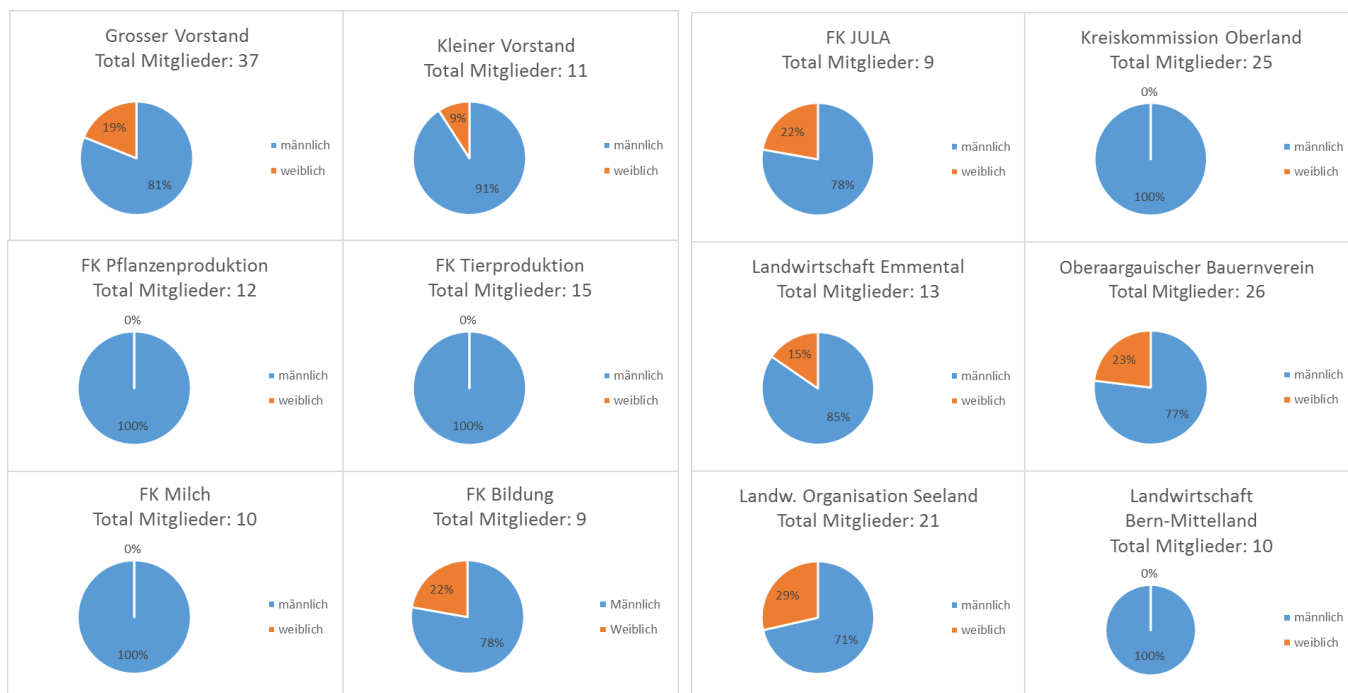
Um ein Bild von der Frauenbeteiligung auf regionaler Ebene bzw. in den Fachkommissionen zu bekommen, wurden für die Kantone Bern, Zürich und Thurgau auch Zahlen dazu erhoben.

Kanton Bern

Grundsätzlich bestätigt sich auf regionaler Ebene das Bild, das bereits die Erhebung auf kantonaler Ebene ergeben hat. Insgesamt ist es aber auch so, dass es zwischen den Regionen grosse Unterschiede in der Frauenbeteiligung geben kann. So sind in der Kreiskommission Oberland und in Bern-Mittelland keine Frauen im Vorstand vertreten, während die Frauenbeteiligung im Seeland mit 29% und im Oberaargauischen Bauernverein mit 23% höher ist als auf kantonaler Ebene.

In den Fachkommissionen ergibt sich ein typisches Bild: Während in den produktionsbezogenen Kommissionen keine Frauen vertreten sind, ist ihre Beteiligung im Bereich Bildung mit 22% höher. Auch in der Fachkommission Junglandwirtinnen und Junglandwirte sind mit 22% relativ viele Frauen vertreten.

Grafik 1: %-Anteil Frauen und Männer in Gremien des Berner Bauern Verbandes



Kanton Zürich

Im Kanton Zürich ist die Frauenbeteiligung mit 9.1% relativ tief. Da Zahlen auf regionaler Ebene nicht verfügbar waren, wurde die Frauenbeteiligung nur auf Ebene der Fachkommissionen erhoben. Auch hier ergibt sich ein typisches Bild: Die höchste Frauenbeteiligung ist mit 38% in der Kommission Kommunikation und Marketing, gefolgt von der Kommission Bildung und Soziales mit 18%. In allen anderen Kommissionen ist die Frauenbeteiligung geringer.

Tabelle 2: Anteil Frauen in den Vorständen in den Fachkommissionen im Zürcher Bauernverband

Kommissionen im Zürcher Bauernverband	Männer	Frauen	Total	Anteil %
Agrarpolitik und Agrarwirtschaft	11	1	12	8%
Administration und Dienstleistungen	7	1	8	13%
Bildung und Soziales	9	2	11	18%
Kommunikation und Marketing	5	3	8	38%
Ländlicher Raum und Gesellschaft	12	1	13	8%
Ökologie und Kontrolle	12	0	12	0%
Produktion und Absatz	6	1	7	14%

Kanton Thurgau

Auch im Kanton Thurgau wurde ausschliesslich die Frauenbeteiligung in den Fachkommissionen erhoben. Es ergibt sich ein ähnliches Bild wie im Kanton Bern, wobei die Frauenbeteiligung in einzelnen Kommission insgesamt höher ist. In der Kommission Agrotourismus und Direktvermarktung liegt sie bei 57%, gefolgt von der Kommission Soziales mit 50% und den Kommissionen Landjugend und Regionale Entwicklung mit je 43%. Auffallend ist, dass in den technischen/produktionsbezogenen Kommissionen häufig keine einzige Frau vertreten ist. Eine Besonderheit im Kanton Thurgau ist die Frauenkommission, die sich ausschliesslich aus Frauen zusammensetzt.

Tabelle 3: Anteil Frauen in den Vorständen in den Fachkommissionen im Kanton Thurgau

Kanton Thurgau	Männer	Frauen	Total	Anteil %
Vorstand	7	2	9	22%
Delegierte SBV	12	6	18	33%
Kommissionen				
Agrotourismus und Direktvermarktung	3	4	7	57%
Landjugend	4	3	7	43%
Erneuerbare Energien	10	0	10	0%
Pflanzenbau	7	0	7	0%
Viehwirtschaft	12	0	12	0%
Gemüse	10	0	10	0%
Weinbau	6	2	8	25%
Obstbau	8	0	8	0%
Frauen in der Landwirtschaft	0	6	6	100%
Soziales	3	3	6	50%
Regionale Entwicklung	4	3	7	43%
Naturschutz	8	3	11	27%
Berufsbildung	7	2	9	22%
Weiterbildung	9	3	12	25%
Landtechnik	7	0	7	0%

Auswertung statistischer Daten

Die Auswertung statistischer Daten ergibt, dass der Anteil der Frauen unter den Betriebsleiter/innen sehr gering ist – für die Gesamtschweiz ergibt sich ein Anteil von 5%. Die Unterschiede zwischen den Kantonen sind relativ klein, nur in den Kantonen Genf, Wallis und Tessin liegt der Anteil an Betriebsleiterinnen im zweistelligen Bereich. Demgegenüber ist der Anteil der hauptberuflich (>75%) in der Landwirtschaft beschäftigten Frauen mit 31% wesentlich höher (je nach Kanton schwankt der Anteil zwischen 25 und 36%). Der Anteil der teilzeitlich auf dem Familienbetrieb arbeitenden Frauen liegt mit 61% sogar über dem der Männer. Er liegt in allen Kantonen über 50%.

Der Frauenanteil bei den Lernenden ist mit 13% wesentlich höher als bei den Betriebsleitenden. Allerdings lässt sich daraus noch nicht ableiten, dass der Anteil der Frauen an den Betriebsleitenden in Zukunft allenfalls steigen wird, wenn man davon ausgeht, dass die Lernenden auch anstreben, einen Betrieb zu übernehmen. Hierfür wäre zumindest ein Vergleich der Entwicklung des Frauenanteils bei den Lernenden und bei den Betriebsleitenden in den vergangenen Jahren notwendig. Dies war jedoch aufgrund fehlender Daten nicht möglich.

Bemerkenswert ist auch, dass der Anteil der Betriebsleiterinnen die unterschiedliche Beteiligung von Frauen in den Kantonen nicht erklärt. Im Gegenteil: In allen Kantonen, in denen der Frauenanteil in den Vorständen des kantonalen Verbandes bei 20% oder mehr liegt, liegt der Anteil an Betriebsleiterinnen im nationalen Schnitt oder darunter (3-5%). Daher sind die Unterschiede wohl eher in den Strukturen und Abläufe der Verbände oder in sozialen Faktoren begründet.

5 Interviews mit engagierten Frauen

Ergänzend zur Bestandsaufnahme der Beteiligung von Frauen in den Vorständen des SBV wurden Interviews mit neun Frauen durchgeführt, die sich in Vorständen von landwirtschaftlichen Organisationen in der Deutschschweiz engagieren. Ziel der Interviews war es, mehr zu den Beweggründen, der Vereinbarkeit von Engagement und Beruf, zum persönlichen Erleben des Engagement, zur Bedeutung von Strukturen und Abläufen für ein Engagement von Frauen sowie zu möglichen Handlungsansätzen für eine Verbesserung der Situation – aus der Perspektive der Frauen – zu erfahren. Die Interviews basieren auf einem Leitfaden, ausserdem wurden die Frauen gebeten, unterschiedliche Massnahmen nach ihrer Eignung für die Förderung des Engagements von Frauen zu bewerten.

5.1 Persönliche Angaben zu den interviewten Frauen

Insgesamt wurden neun Frauen interviewt, die Funktionen in Vorständen von kantonalen Organisationen des Bauernverbandes, bzw. in je einem Fall bei der kantonalen Junglandwirtekommission und bei der kantonalen Bio-bauernvereinigung innehaben. Zwei der Frauen sind Präsidentinnen ihrer Organisation, fünf sind Vize-Präsidentinnen, zwei Frauen sind Mitglieder im Vorstand. Fünf der Frauen sind aufgrund ihrer Funktion in der kantonalen Bäuerinnen- und Landfrauenvereinigung (in der Regel Präsidentinnen, eine Vize-Präsidentin) auch in der Funktion beim kantonalen Bauernverband. Die anderen vier Frauen wurden für das Amt angefragt (zwei der vier Frauen), haben sich selbst gemeldet (eine Frau) oder wurden vorgeschlagen (eine Frau).

Sechs der interviewten Frauen sind zwischen 50 und 60 Jahre alt, zwei Frauen sind zwischen 30 und 50, eine Frau Mitte 20. Sieben der interviewten Frauen sind verheiratet, eine ist ohne Partner und eine Frau verwitwet. Bis auf eine Frau haben alle mehrere Kinder (zwei bis sechs). Die Frauen haben Grossteils auf den Betrieb eingeheiratet, Betriebsleiter ist in den meisten Fällen der Mann. In zwei Fällen ist die Frau die Betriebsleiterin. Eine Frau übernahm den Hof von ihrem Vater, die andere Frau von ihrem verstorbenen Mann.

Die Wohnsituationen sind unterschiedlich. Teilweise wohnt nur die Kernfamilie am Hof, zum Teil essen die Schwiegermütter mit, haben aber eine eigene Wohnung. Die Kinder sind z.T. bereits ausser Haus.

5.2 Arbeitsteilung am Hof, Ausbildung und Erwerbstätigkeit

In drei Fällen geben die Frauen an, dass die Hauptarbeiten am Hof miteinander gemacht werden. In einem Fall ist die Frau gemeinsam mit dem Sohn für einen Betriebszweig zuständig. Meist bleibt die Arbeitsteilung am Hof aber traditionell und für die Frauen ist das so in Ordnung. Sie sind vorwiegend für den Haushalt zuständig, machen den Garten, sorgen für die Verpflegung der Familie, machen die Buchhaltung und Administration. Einzelne Frauen haben für den Haushalt eine Unterstützung (Haushaltshilfe).

Zwei der interviewten Frauen haben keine landwirtschaftliche Ausbildung. Drei der Frauen haben zuerst eine nicht-landwirtschaftliche (zumeist kaufmännische) Ausbildung und danach eine landwirtschaftliche Ausbildung absolviert. Insgesamt haben sieben der neun interviewten Frauen eine landwirtschaftliche Ausbildung: Zwei sind ausgebildete Landwirtinnen, eine der beiden ist ausserdem Agronomin, die andere ausserdem diplomierte Bäuerin. Weitere vier Frauen haben die Bäuerinnenschule absolviert, eine Frau hat unterschiedliche landwirtschaftliche Weiterbildungskurse an der Landwirtschaftsschule besucht.

Die Erwerbssituation ist sehr unterschiedlich: Zwei der Frauen sind vorwiegend ausserlandwirtschaftlich tätig, in drei weiteren Fällen haben die Frauen ein zusätzliches Erwerbseinkommen (ausserhalb des Betriebs). Teilweise geht auch der Mann einem Nebenerwerb nach, zum Teil leben die Frauen auf Vollerwerbsbetrieben. In einem Fall zeigt sich, dass sich dies im Laufe des Lebens auch ändern kann: Die Frau arbeitete zu Beginn hauptsächlich ausserbetrieblich, dann mit zunehmendem Alter immer mehr auf dem Betrieb.

5.3 Motivation für die Arbeit im Gremium

Die Beweggründe der Frauen für ein Engagement in landwirtschaftlichen Organisationen sind vielfältig: Immer wieder genannt wird der Wunsch, Verantwortung zu übernehmen und sich in der Politik und für die Landwirtschaft einzubringen. Einzelnen Frauen ist es ein Anliegen, dass Frauen in den Gremien vertreten sind, eine Frau betonte, dass sie auch „aufzeigen (möchte), dass Frauen solche Positionen besetzen können. Vielen Frauen fehlt der Mut mitzumachen, Vorbilder sind wichtig.“ Während ihrer Zeit als Präsidentin der Landfrauen sei bei ihr das Bewusstsein gestiegen, dass die Bäuerin im Bauernverband zu wenig vertreten ist. Bäuerinnen machen sehr viel auf den Betrieben und in der Öffentlichkeit, doch das Bewusstsein dafür fehle. (17)

Einzelne Frauen betonen, dass sie sich für das Engagement entschieden haben, weil sie sich kompetent fühlten und überzeugt waren, dass sie die Aufgabe gut machen können und ihr gewachsen sind. Eine Frau hob hervor, dass sie viel Lebenserfahrung einbringen könne. Zudem komme sie von ausserhalb der Landwirtschaft und bringe

daher auch eine Aussenperspektive ein. (I7) Das Engagement bietet den Frauen die Möglichkeit, sich auszutauschen und interessante Themen zu diskutieren, kann aber auch Chancen für die eigene politische Karriere beinhalten. Auch die angenehme Zusammenarbeit im Gremium und die Tatsache, dass sich Frau „in diesen Kreisen wohl fühlt“ wurden als motivierend für das Engagement genannt.

5.3.1 Wie gelang nun der Einstieg ins Engagement?

In der Regel waren die Frauen auch vor ihrem Engagement im Vorstand der kantonalen Bauernorganisation bereits auf unterschiedlichen Ebenen engagiert: im Maschinenring, als Kantonsrätin, im Bäuerinnen und Landfrauenverein, im Gemeinderat bzw. in der Gemeinde, in einer politischen Partei. Ihr Engagement wurde wahrgenommen und führte dazu, dass sie für ein weiteres Engagement angefragt wurden. Sie waren dem Präsidenten der jeweiligen Organisation bereits bekannt. „Wenn du schon wo drinnen bist, musst du dich nicht mehr irgendwo präsentieren, dann ist die Nachfrage schon da. Wenn man dich dann kennt, dann läuft das.“ (I9) In einem Fall hat sich eine Frau einer Kampfwahl gestellt und wurde so in das Gremium gewählt. Sie ist nach wie vor die einzige Frau in diesem Gremium. „Wir suchen immer wieder Frauen, aber wir finden keine.“ (I6)

5.3.2 Perspektiven für das eigene Engagement

Die Mehrheit der Frauen ist mit ihrem Engagement zufrieden und wünscht nicht unbedingt eine Weiterentwicklung bzw. neue Aufgaben. Zwei Frauen – beide Vizepräsidentinnen beim Bauernverband – betonen, dass sie selbst nicht das Amt des Präsidenten/der Präsidentin übernehmen würden, da dies einen hohen zusätzlichen Aufwand bedeuten würde und sie dann auch ihre Arbeiten auf dem Betrieb nicht mehr machen könnten. „Der aktuelle Präsident hat z.B. eine Person anstellen müssen und betont immer wieder, dass das Amt ohne seine Frau nicht möglich wäre.“ (I2) In einigen Fällen hängt das Engagement in der Bauernvereinigung auch vom Engagement bei den Bäuerinnen und Landfrauen ab: „Für mich ist auch klar: Wenn ich das Präsidium bei den Bäuerinnen abgebe, dann bin ich auch nicht mehr im Vorstand der Bauernvereinigung. Das ist ja miteinander verbunden.“ (I8)

Einzig eine Frau erzählt im Interview, dass sie sich eventuell auch ein politisches Engagement vorstellen könnte. Eine andere Frau erzählt, dass sie mit Jahresende (2017) von ihrer Funktion als Präsidentin zurücktreten werde, um sich voll und ganz auf den Betrieb konzentrieren zu können, den sie gerade übernommen hat. Aus ihrer Sicht ist sie selbst hier kein Einzelfall. Auch andere Vorstandsmitglieder in ihrer Organisation seien mit diesem Problem konfrontiert und stünden davor, sich zwischen Betrieb und Engagement entscheiden zu müssen. (I1)

5.4 Vereinbarkeit von Familie und Engagement

Die interviewten Frauen betonen durchwegs, dass der Mann (in einem Fall der Vater) hinter dem Engagement stehe und das Umfeld unterstützend sei und Verständnis für das Engagement habe. Teilweise nennen die Frauen Personen, die bei Bedarf aushelfen können – etwa eine Grossmutter, Betriebsangestellte oder Haushaltshilfen. Dennoch ändert das Engagement in der Regel nichts an der klassischen Rollenaufteilung. Der Haushalt und die Kinder liegen im Aufgabenbereich der Frauen und in der Regel ist dies für die Frauen selbstverständlich.

Einzig eine Frau beschreibt im Interview, dass ihr Mann in einem Haushalt aufgewachsen sei, „wo die Rollenverteilung bereits nicht so klar war. Mein Schwiegervater hat gekocht, die Schwiegermutter gemolken.“ Diese Frau hat sich bereits engagiert, als die Kinder klein waren. Ihr Mann habe in dieser Zeit oft die Zubereitung des Mittagessens übernommen. (I5) Ansonsten stellen kleine Kinder eher ein Hindernis für ein Engagement in landwirtschaftlichen Organisationen dar. Eine Frau erzählt, dass sie sich erst für ein Engagement entschieden habe, als ihre Kinder grösser waren. Auch die Tatsache, dass ihr Mann selbst nicht engagiert sei, habe ihr dafür genügend Spielraum gegeben. (I2).

Sich zu engagieren, bedeutet für die Frauen auch zu akzeptieren, dass sie nicht alles alleine und perfekt machen können. „Auf dem Betrieb gibt es immer viele helfende Hände. Auch im Haushalt, alleine ginge es nicht. Ich muss offen sein, Hilfe zu holen und akzeptieren, dass jemand im Haushalt ist. (...) Muss auch akzeptieren lernen, wie es andere machen. Alles kann man nicht und es muss nicht immer alles perfekt sein.“ (I7)

Zudem bedeutet ein Engagement auch Prioritäten setzen zu müssen, nicht überall dabei sein zu können und teilweise auch andere Bedürfnisse zurückzustellen: „Manchmal habe ich Mühe, dass ich zu Hause Dinge verpasse. Die Familie organisiert sich selber, ohne mich. Das muss ich akzeptieren und muss loslassen können. Aber manchmal verpasse ich Dinge, wo ich gerne dabei gewesen wäre.“ (I7) „Der Haushalt (ist) aufgrund des Mandats nicht perfekt. Melken und Mandat haben Priorität.“ (I2) „Zuerst kommen die Tiere, dann der Beruf, dann der Bauernverband und zuletzt Zeit für mich. Aber ich mache es mit Freude, es ist abwechslungsreich. Der Ausgleich ist mir wichtig.“ (I6)

5.5 Persönliches Erleben der eigenen Arbeit und der Zusammenarbeit im Gremium

Das Engagement wird als persönliche Bereicherung erlebt

Wie erleben die Frauen ihr Engagement? Grundsätzlich positiv – so lässt es sich in kurzen Worten zusammenfassen. Sie erleben es als angenehm, fühlen sich ernst genommen, unterstützt und wertgeschätzt und haben Gelegenheit, ihre Ansichten und Kompetenzen einzubringen und ihre Positionen zu vertreten. Eine Frau erwähnt explizit, dass sie „als Vertreterin der Jungen“ im SBV aktiv gefördert wird. Das Engagement wird als Abwechslung und Bereicherung erlebt und bringt Kontakte mit vielen Leuten sowie wertvolle persönliche Erfahrungen und Einblicke in die Organisation des SBV. Eine Frau betont explizit, dass sie ihr Engagement“ als persönliche Bereicherung an Beziehungen und Netzwerken“ sieht, die ihr auch für ihr politisches Engagement etwas bringen. (I3)

Strategien im Umgang mit Herausforderungen

Die Frauen erwähnen jedoch auch Herausforderungen, die das Engagement mit sich bringt. Dazu gehören neue Themen wie die Raumplanung, in die sie sich einarbeiten müssen, das Leiten von Sitzungen oder auch fehlendes produktionstechnisches Wissen. Auch die Arbeitsbelastung bzw. die fehlende Zeit werden als Herausforderung erlebt und können im Einzelfall auch zu Gewissenskonflikten führen: „Ich mache es gerne, doch ich sollte mehr Zeit investieren, das gibt manchmal Schuldgefühle. Man muss Prioritäten setzen, zeitliche Grenzen respektieren und ehrlich kommunizieren.“ (I5)

Für einzelne Frauen ist es selbstverständlich, sich in der „Männer-Welt“ der landwirtschaftlichen Organisationen zu bewegen: „Ich habe diesbezüglich nie Probleme. Aber ich bin das natürlich auch gewohnt, mich in diesen Männerdomänen zu bewegen. Seit der Lehre. Wenn du Landwirtin lernst, vor 30 Jahren, da war das normal.“ (I9) Andere Frauen entwickeln für sich Wege, um sich in diesem Umfeld gut bewegen zu können. Sie setzen dabei eher nicht auf Konfrontation, sondern auf subtilere Strategien, um sich durchzusetzen: „Wichtig ist, nicht zu stark auf etwas zu beharren, ich kann mehr erreichen, wenn ich nicht die harte Linie fahre.“ (I5) „Oft wende ich einen „Trick“ an: viele Fragen stellen, damit die Männer das Gefühl haben, sie sind gescheitert. Zudem merken wir mit den Fragen, was in ihnen vorgeht. Das ist ein Vorteil der Frauen, viele Fragen zu stellen.“ (I7)

Manche Frauen definieren ihre Rolle auch dementsprechend, so erzählt eine Frau, dass sie sich v.a. als Moderatorin und Repräsentantin des Verbandes verstehe. Ausserdem gelte es zu akzeptieren, dass man nicht in jedem Thema sattelfest sein kann. Weitere erwähnte Strategien sind, sich gut vorzubereiten und sich selbst aktiv um Informationen zu kümmern: „Vieles ist eine Holschuld, aber über die Geschäftsstelle bekomme ich viele Informationen. Aber ich muss lernen, mir die Informationen zu holen, Fragen zu stellen. Oft denkt man als Frau, dass wir nicht stören wollen und wir fragen uns, ob auch wirklich jemand Zeit hat. Das machen die Männer weniger.“ (I7)

Kompetenzen und Themen der Frauen

Insgesamt sind sich die Frauen der Kompetenzen und Erfahrungen durchaus bewusst, die sie einbringen können. Dabei geht es häufig um die Perspektive der Frauen: „Meine Kompetenz ist die Erfahrung von einem vielseitigen grossen Betrieb und einer grossen Familie. Auch meine Lebenserfahrung kann ich einbringen. Oft kann ich Inputs aus der Sicht der Frauen einbringen, Sachen, an welche die Männer nicht denken.“ (I7) Ähnlich wie diese Frau, sehen viele der interviewten Frauen ihre Rolle darin, die Belange und Sichtweisen der Frauen zu vertreten.

Viele übernehmen Themen, die traditionell eher den Frauen zugeordnet sind – dazu gehören neben der Arbeit der Bäuerinnen auch die Öffentlichkeitsarbeit, die Bildung oder soziale Themen. Manche Frauen richten ihr Engagement aber auch anders aus: Eine Frau betont, dass sie sich v.a. als Brückenbauerin zwischen Stadt und Land verstehe. Eine andere Frau erzählt, dass die Frauen im Verband keine geschlechtstypischen Ressorts unter sich hätten: In ihrem Verband seien die Frauen zuständig für die Themen Bildung, Ökologie, Raumplanung und Marketing, jedoch nicht für „Frauenthemen“ wie „Soziales“, da diese Themen von vom kantonalen Bäuerinnenverein bzw. vom Schweizerischen Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) bearbeitet würden. (I3)

Meist entsprechen die Themen den Wünschen und Vorstellungen der Frauen und sie übernehmen sie gerne. Dies hat sicher auch damit zu tun, dass einige der Frauen über ihre Funktion bei der Bäuerinnen und Landfrauenorganisation in ihre Funktion bei der Bauernorganisation gekommen sind. Sie verstehen sich als Vertreterin der Bäuerinnen im Bauernverband und werden wohl auch von den anderen Vorstandsmitgliedern so gesehen. Eine Frau erzählt, dass ihr das Engagement in der Bauernorganisation auch wertvolle Informationen und Erfahrungen für die Arbeit als Präsidentin der Bäuerinnen und Landfrauen bringe: „Man ist schon viel mehr drinnen. Und ich kann das auch für die Bäuerinnen brauchen. Da informiere ich dann auch immer wieder.“ (I8)

Kaum kritische Töne

Nur in wenigen Interviews klingen bzgl. Zuständigkeiten oder Stimmung im Gremium einzelne kritische Töne an: Etwa wenn eine Frau erzählt, dass sie die typischen Aufgaben übernehme, weil die anderen bereits vergeben waren. „Werde mehr als Bäuerin gesehen, statt als Vizepräsidentin. Das liegt daran, dass der Präsident immer anwesend ist. Ich kann dort Grussbotschaften überbringen, wo es weniger „wichtig“ ist. Für das Netzwerk ist dies allerdings wertvoll. Grundsätzlich bekomme ich als Vizepräsidentin zu wenig mit, aber das ist nicht nur ein Frauenproblem.“ (I7) Dieselbe Frau erwähnt auch, dass sie vorsichtig sei, zu viel zu fordern, denn: „Wenn wir Frauen zu viel fordern, heisst es plötzlich: Was will sie jetzt noch alles?“ (I7) Eine andere Frau erzählt, dass es schon auch mal einen „Spruch“ oder vielleicht ein Sticheln gebe, aber das sei in ihrem Umfeld normal. (I8)

5.6 Bedeutung von Ausbildung und Zuständigkeiten auf dem Betrieb für das Engagement

Fehlendes Fachwissen und Legitimation

Die Ausbildungen, die die Frauen absolviert haben, ebenso wie ihre Zuständigkeiten auf Betrieb beeinflussen auch ihr Engagement in landwirtschaftlichen Organisationen. Immer wieder angesprochen wurde die Frage, wer überhaupt legitimiert ist, den Betrieb zu vertreten. Dabei wird die Bedeutung von Fachwissen von vielen Frauen hoch eingeschätzt. Zwar müsse es nicht unbedingt der Betriebsleiter sein, aber notwendig sei entsprechendes Fachwissen, welches den Frauen teilweise fehle – aufgrund ihrer Ausbildung oder auch aufgrund ihrer Zuständigkeiten auf dem Betrieb. Die Frau müsse daher zumindest entsprechend auf dem Betrieb involviert sein (I8). Den Frauen fehle das betriebs- bzw. produktionstechnische Wissen, daher bräuchten sie sich zu diesen Fragen wenig ein: „Im kleinen Vorstand bin ich die einzige Frau. Im grossen Vorstand gibt es ein paar Frauen. Bei den Diskussionen dreht sich vieles um die Produktion. Dazu sagen die Frauen leider nicht viel. Ansonsten bringen sich die Frauen ein und werden auch gehört.“ (I7)

Nur zwei der interviewten Frauen sind ausgebildete Landwirtinnen. Zudem bewirkt die Arbeitsteilung auf dem Hof, dass die Frauen in betriebstechnischen Belangen zu wenige eigene Erfahrungen sammeln und sich nicht ausreichend Wissen aneignen. Das gilt, selbst dann, so eine der Interviewpartnerinnen, wenn Frauen im Stall mitarbeiten: „Ja, weil es gibt viele Bäuerinnen, die voll im Stall sind, die Kälber tränken und all das. Aber das theoretische Fachwissen fehlt ihnen dann vielleicht auch. Sie wissen dann, wie sie es machen. Aber ob das der Lehre entspricht, ob das wirklich Fachwissen ist oder das Wissen vom Betrieb, das ist dann schon auch die Krux. Das muss nicht fachlich am aktuellen Stand sein. Das ist schon ein Problem. Das produktionstechnische Wissen fehlt vielen, auch wenn sie die Arbeit machen. (...) Aber wenn eine Bäuerin die Kälber unter sich hat, heisst das ja nicht, dass sie die Fachpresse zum Thema liest. Das ist dann ja vielleicht auch wieder der Mann. Sie macht die Arbeit, aber das Fachwissen hat vielleicht trotzdem mehr der Mann. Wenn es um Richtlinien erarbeiten geht, dann reicht das nicht.“ (I9) Fachwissen sei insbesondere für die Präsidentin bzw. den Präsidenten sehr wichtig, da diese bzw. dieser sehr viel mit Regierungsräten direkt zu tun habe und es wichtig sei, rasch reagieren zu können. (I9)

Neudefinition der Rollen als Weg?

Dass dies nicht unbedingt immer so sein muss, zeigt das Beispiel einer anderen Frau, die Präsidentin ihres Verbandes ist. Sie hat eine ausserlandwirtschaftliche Ausbildung absolviert und arbeitet auch mehrheitlich ausserhalb des Betriebes. Zwar betont auch sie, dass ihr das produktionstechnische Wissen fehle und dass sie hier Unterstützung vom Vorstand brauche. Offenbar ist es für sie aber möglich, mit Unterstützung des Vorstandes ihr Amt gut auszufüllen: So meint sie, dass ihr das Amt der Präsidentin mehr liege, als Vorstandsmitglied zu sein, da sie gerne Verantwortung übernehme, Leute verbinde und mitgestalte. (I5)

Status auf dem Betrieb

Hinzu kommt, dass in der Regel der Betriebsleiter den Hof im lokalen Bauernverband vertritt und in der Regel nur die Präsidenten der lokalen Verbände die Chance auf ein Amt auf kantonaler Ebene haben: „Wobei, es gäbe auch gute Frauen. Aber die sind nicht so drinnen. Es wäre interessant, was passieren würde, wenn man da jetzt eine Frau suchen würde. Aber das wäre dann ja auch nur eine Quotenfrau. Wenn es in der Präsidentenkonferenz eine Frau hätte und diese nachrutscht, dann wär das ja schon möglich. Es ist ja nicht so, dass man es grundsätzlich nicht will. Aber das Prinzip ist halt so, dass man zuerst eine Bauernvereinigung führt.“(I8)

Ausbildung und Zuständigkeiten bzw. Status auf dem Hof führen also dazu, dass Frauen bereits auf lokaler/regionaler Ebene im Bauernverband kaum vertreten sind – und damit in jenen Organisationen, die Vertreter/innen auf

die höheren Ebenen bzw. in die Dachverbände delegieren. Es verwundert daher nicht, dass es auf höherer Ebene nur wenige Frauen gibt.

Generationswechsel als Chance für Veränderungen?

Veränderung könnte der Generationenwechsel auf den Höfen bringen. Wenn Paare sich entscheiden, den Betrieb partnerschaftlich zu führen und Frauen eigene Betriebszweige vollumfänglich übernehmen, wenn die junge Generation mit einer anderen Selbstverständlichkeit ihre Rechte einfordert, dann bringt das neue Verantwortlichkeiten und Erfahrungen für Frauen, die längerfristig auch zu einer Veränderung der Beteiligung von Frauen in landwirtschaftlichen Organisationen führen könnten: „Ich habe das Gefühl, dass die jungen Frauen, die sich dafür entscheiden und in der Landwirtschaft tätig sein wollen, die wollen selbständig erwerbend sein, die wollen einen Betriebszweig haben. Dann sind sie automatisch in dem Betriebszweig, den sie dann wirklich betreuen, und nicht nur auf dem Papier, dann sind sie da produktionstechnisch stark und dann kommen sie in die Gremien rein. Und ich habe das Gefühl, so könnte es gehen. Das sieht man bei den Poulet-Mästern. Die haben Frauen im Vorstand. Die neueren Betriebszweige, die auch wirtschaftlich sind, das sind z.T. Frauen, die damit beginnen oder da ist dann die Frau im Vorstand dieser neueren Organisationen. Das ist wie eine neue Generation, die da kommt.“ (I9)

5.7 Einschätzung des Engagements von Frauen

5.7.1 Bereitschaft anderer Frauen sich zu engagieren

Ist es leicht, Frauen für ein Engagement zu finden und zu gewinnen? Hier sind sich die Frauen einig: Nein. Selbst in Verbänden, wo Frauen aktiv angesprochen werden, ist es offenbar schwierig, Frauen zu finden, die sich engagieren wollen. „Wir suchen immer wieder Frauen, aber wir finden keine.“ (I6) Eine der Frauen erzählt, dass in den beiden Verbänden, in denen sie engagiert ist, junge Frauen bereits bei der Diplomfeier angesprochen werden, um ihnen bewusst zu machen, dass es wichtig ist, sich für die Landwirtschaft einzusetzen. Ausserdem würden Weiterbildungsanlässe organisiert, z.B. zu sicherem Auftreten. Dennoch sei es schwierig, kompetente Frauen für die Mandate zu finden. (I4)

Zudem wird in den kantonalen Bäuerinnen und Landfrauenverbänden wenig politische Arbeit gemacht und die interviewten Frauen betonen, dass es schwierig wäre, Frauen für die eher politische Arbeit im SBV zu finden. Bei den Bäuerinnen-Verbänden gehe es eher darum, Veranstaltungen und Kurse zu organisieren, den politischen Teil mache eher der Bauernverband. Auch sei es schwierig, Frauen dafür zu finden: „Die machen im Vorstand (der Bäuerinnen-Verbände, Anm.) mit, das ist kein Problem, aber auch an ein Regionalseminar kommen sie nicht, das ist ihnen dann wie nicht wichtig genug. Daher gibt es auch diese Aufteilung und darum fehlt das den Präsidentinnen manchmal. Und ich sage dann, wir müssen uns auch dort (gemeint ist im SBV, Anm.) äussern. Da muss man ihnen die Sicht dafür manchmal auf tun.“ (I9)

Hinzu kommt, dass wenn Frauen sich politisch engagieren, dann eher auf Ebene der Gemeindepolitik oder im Schulrat, also in Bereichen, die mit der Landwirtschaft nichts zu tun haben. (I9) Einzig Bio habe kein Problem, Frauen zu mobilisieren: „Bio ist dank den Frauen gross geworden! Viele Frauen haben sich engagiert. Deshalb hat es an der Mitgliederversammlung immer noch überdurchschnittlich viele Frauen. Der Betrieb hat ein Stimmrecht, aber Frauen kommen trotzdem.“ (I5) Auch in den Vorständen der kantonalen Bio-Verbände und von Bio Suisse ist die Frauenbeteiligung tendenzielle höher als im SBV. Sie liegt durchschnittlich bei etwa einem Drittel.

5.7.2 Was ändert sich durch mehr Frauenbeteiligung im Gremium?

Die Bedeutung geschlechtergemischter Gremien wird unterschiedlich eingeschätzt

Während einzelne Frauen eher nicht den Eindruck haben, dass sich durch geschlechtergemischte Vorstände etwas verändern könnte, betonen andere, dass sich der thematische Fokus dadurch verändere und das gegenseitige Verständnis besser werde. „Vor allem die soziale Sichtweise bzgl. Familie würde sonst fehlen. Dank der Frauen gibt es eine breitere Meinungsvielfalt.“ (I4) „Was ist mit der Familie? Was ist mit der Frau? Wie sind wir vertreten? Wie sind wir abgesichert? Was machen wir mit der Arbeit? Die ganzen finanziellen Aspekte, dass es nicht geht, einfach immer nur Geld zu brauchen. Einfach solche Sachen. An diese denken Frauen mehr. Da sind die Männer viel mehr auf das Produktionstechnische ausgerichtet.“ (I9)

Auch auf die Ausgewogenheit der Wortmeldungen und die Stimmung im Gremium würden Frauen mehr achten. Diese werde insgesamt besser und auch das Verhalten der Männer passe sich an: „Frauen und Männer ticken einfach anders. Die Präsenz der beiden Frauen verhindert, dass sich die Männer wie Machos verhalten. Deswegen spielt es eine Rolle, ob die Vorstandsmitglieder männlich oder weiblich sind.“ (I6)

Einzelne Frauen gehen zwar davon aus, dass es einen Unterschied macht, wenn mehr Frauen im Gremium sind, betonen aber zugleich, dass Aspekte wie Persönlichkeit, Ausbildung und Erfahrung der Personen ebenso wichtig seien wie das Geschlecht (I3, I1). Eine Frau stellt fest, dass eine grössere Ausgewogenheit zwar nicht schaden würde, aber auch nicht zu erzwingen sei (I2). Nicht bei jedem Thema spiele die Sicht der Frauen bzw. der Familie eine Rolle: „Wenn es um Gewässerschutz geht, oder um die Wasserinitiative, das sind dann übergeordnete Sachen, die eher der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband (SBLV) machen muss, gemeinsam mit dem Bauernverband.“ (I9)

Besteht Handlungsbedarf?

Ausserdem sehen es nicht alle Frauen so, dass eine höhere Frauenbeteiligung tatsächlich eine Veränderung bringt: „Nein, ich denke nicht, die Themen bleiben gleich. Wir achten darauf, dass wir Themen bringen, die Frauen auch ansprechen. Aber wir wollen kein Frauenprogramm.“ (I5) „Aber es gibt keinen Bedarf an einer erhöhten Anzahl an Frauen im Vorstand und daher auch nicht mehr Handlungsbedarf.“ (I3) „Eine grössere Ausgewogenheit würde nicht viel ändern, ausser dass die Unterstützung bei Themen der Frauen grösser wäre, aber sonst wären die Themen gleich.“ (I7)

Auch wenn die Mehrheit der interviewten Frauen eine etwas höhere Frauenbeteiligung im Vorstand befürworten würde und teilweise Handlungsbedarf feststellten, scheint insgesamt wenig für eine Veränderung der Situation getan zu werden: „Es wäre gut, wenn mehr Frauen im Vorstand sind. Das sehen alle so, es kümmert sich aber niemand explizit darum.“ (I5) Mit Ausnahme der direkten und frühzeitigen Ansprache von Frauen durch die Mitglieder des Vorstandes, erwähnen die Frauen von sich aus nur wenige Ansätze, die bereits verfolgt werden, um die Frauenbeteiligung im Gremium zu erhöhen. Manchmal klingt in den Interviews auch Ratlosigkeit durch: „Es wäre gut, wenn eine Frau mehr im Vorstand wäre. Aber ich habe kein Rezept, wie man die Frauen dazu bringen könnte. Die Frauen gehen lieber arbeiten.“ (I6) Eine andere Frau stellt fest, dass die Rekrutierung über den Präsidenten und die Geschäftsstelle laufe, „(...) oft im stillen Kämmerlein. Es wird vorsondiert. Bei Frauen wird eher gefragt: Kann sie das? Ist sie nicht zu emotional? (...) Bei Vakanzen werden oft Frauen angefragt, leider mit dem Ergebnis, dass diese das Amt nicht annehmen wollen. Doch es werden nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft.“ (I7)

5.8 Welche Faktoren verhindern ein Engagement von Frauen?

5.8.1 Individuelle, familiäre und betriebliche Faktoren

Der Betrieb setzt Grenzen

In den Interviews wurden zahlreiche Gründe angesprochen, warum Frauen sich nicht in landwirtschaftlichen Organisationen engagieren. Neben individuellen Gründen wie fehlendes Interesse oder fehlendes Wissen und Erfahrungen sind es v.a. auch familiäre und betriebliche Gründe, die ein Engagement von Frauen verhindern können: „Kinder und Betrieb setzen Grenzen. Wenn der Mann auswärts arbeitet, braucht es die Frauen auf dem Betrieb. Viele Betriebe brauchen einen Nebenerwerb. Dann stellt sich die Frage: Liegt ein Engagement noch drin? Es ist ein zeitliches Problem. Eine gute Entschädigung ist zwar sinnvoll, aber sie alleine reicht nicht aus, um sich für ein Amt zu entscheiden.“ (I5) Eine andere Frau meint, dass weniger die fehlende Zeit das Problem sei. „Man kann es organisieren, wenn man will. Allerdings liegen zum Beispiel Angestellte, welche einen entlasten nicht überall drin, also ist ein Amt manchmal auch eine finanzielle Frage.“ (I7) Für die junge Generation ist die Betriebsübernahme eine grosse Herausforderung, die viel Zeit und Engagement in Anspruch nimmt. Dies ist mit einem Engagement oft nicht vereinbar. Auch der zunehmende Druck auf die Betriebe kann dazu führen, dass wenig Zeit für ein Engagement bleibt. Zudem bleibt auch die Landwirtschaft vom Wandel der ehrenamtlichen Arbeit nicht verschont: „Heute geht die ehrenamtliche Arbeit verloren. Wenn die jungen Frauen Zeit haben suchen sie eher eine bezahlte Arbeit, damit sie ihr eigenes Geld verdienen. Für ehrenamtliche Tätigkeiten bleibt dann keine Zeit mehr.“ (I6)

Ausbildung, Erfahrung und Netzwerke

Die meist unterschiedlichen Ausbildungswege von Frauen und Männern in der Landwirtschaft führen auch zu unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Netzwerken. Die für ein Engagement im SBV hilfreichen Netzwerke fehlen den Frauen. „Und wir haben in der Regel nicht die Ausbildung. Wir haben nicht mit jemandem studiert. (...) Das sind die Sachen, die uns in die Quere kommen.“ (I9) Eine Frau erwähnt, dass hauptsächlich an agrotechnischen Schulen Werbung für ihre Kommission gemacht werde. Das könne vielleicht ein Nachteil sein, da so häufig nur Männer erreicht werden. Auch die fehlende Ausbildung als Landwirtin stehe einem Engagement entgegen. Zwar sei das nicht schriftlich festgehalten, aber de facto kommen die Frauen aus diesem Grund nicht in den Vorstand (I1). Zudem haben die Frauen meist nicht den Status als Betriebsleiterin und engagieren sich schon alleine

aus diesem Grund wenig in landwirtschaftlichen Organisationen. Aufgrund ihrer Zuständigkeiten auf dem Hof fehlen den Frauen ausserdem häufig das produktionstechnische Wissen und die professionelle Erfahrung in der Landwirtschaft oder in landwirtschaftlichen Gremien.

Familiäre Verpflichtungen

Hinzu kommen familiäre Gründe: Insbesondere wenn Frauen kleine Kinder haben, werde es schwierig mit einem Amt. Familie und Hof haben dann Priorität. Auch veränderte Familienstrukturen tragen ihren Teil dazu bei, da die Kinderbetreuung häufig nicht mehr von der (Gross-)Familie übernommen werden kann. (I5, I9) Die Sitzungszeiten seien zum Teil mit den familiären Verpflichtungen nicht kompatibel. Und auch das Engagement des Mannes oder die zeitliche Konkurrenz mit anderen Freizeitbeschäftigungen können einem Engagement im Wege stehen.

Traditionelle Rollenbilder

Erschwerend sind auch das zum Teil noch sehr konservative Umfeld der Frauen, traditionelle Rollenzuschreibungen und sozialer Druck: „Wenn eine Frau sich ausserbetrieblich engagiert, dann wir sofort gefragt: Und wer schaut dann zu den Kindern? Und wer kocht? Hingegen wenn ein Mann ausserbetrieblich engagiert ist, dann fragt niemand nach diesen Sachen.“ (I2) „Die Rollenbilder sind z.T. noch sehr konservativ, auch bei den Jungen! Frauen dürfen nichts, das ist zum Teil immer noch so. Auch wird zum Teil das Engagement lächerlich gemacht. (...) Männer müssen charakterlich stark sein, damit sie es aushalten eine erfolgreiche Frau zu haben. Alle brauchen Bestätigung im Leben“ (I5) Auch die Angst davor, dass selbstbewusstes, emanzipiertes Verhalten der Frauen negativ bewertet werden könnte, spielt eine Rolle: „Wenn das jetzt so ist und man das ändern will, dann hiesse es vielleicht, das ist jetzt das emanzipierte Frauenvolk. Für mich ist das nicht so schlimm. Aber wenn man sich das erarbeiten muss, dann spielt das wohl schon eine Rolle. Weil die Frauen müssen erst einmal in die Vorstände der Ortssektionen kommen. Sie müssten sich dann selbst anbieten, weil die Männer suchen immer wieder Männer.“ (I8) Das braucht Mut und Selbstvertrauen, was den Frauen teilweise fehle: „Oft sagen die Frauen: Das kann ich nicht. Das nervt mich immer, denn am Anfang konnte ich auch nichts, aber ich habe es gelernt. Bei anderen Dingen stellt man sich diese Frage auch nicht.“ (I7)

Fehlendes Bewusstsein für das eigene Potenzial

Einzelne Frauen stellen fest, dass Frauen oft nicht bewusst sei, dass sie das Potenzial für ein Engagement hätten. Oft zeige sich dieses erst, nachdem Frau den Schritt in ein Engagement gewagt hat: „Ich stelle fest, dass die Frauen, die man zu ihrem Engagement „zwingt“, die blühen darin dann auf. Das ist unglaublich, was die dann für Fähigkeiten entwickeln. Wir haben ja viermal im Jahr Präsidentinnenkonferenz, das ist schon spannend, wenn man die Entwicklung dieser Frauen sieht.“ (I9)

5.8.2 Strukturelle Faktoren auf Ebene der landwirtschaftlichen Organisationen

Gleichstellung ist in der Regel kein Thema

Welche Rolle spielen aus Sicht der Frauen die Strukturen und Abläufe in den Organisationen selbst für die Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien? Sind Gleichstellung und Chancengleichheit in den Organisationen überhaupt ein Thema? In der Regel scheint das nicht der Fall zu sein. „Es ist für die Männer kein Thema, aber wenn wir kommen von den Bäuerinnen und sagen: Hey, wir wollen gerne einen Sitz im Bauernverband, ist das, glaube ich, kein Problem. Aber man muss es einfordern.“ (I9)

In einzelnen Fällen werden auch strukturelle Hindernisse angesprochen, die es Frauen erschweren, sich in landwirtschaftlichen Organisationen zu engagieren: So läuft die **Rekrutierung** in manchen Verbänden über die Regionen. Auf kantonaler Ebene sehen die Frauen hier aber wenig Einflussmöglichkeiten. „Da kommen die Leute in der Regel als Ortspräsidenten in die Präsidentenkonferenz und von dort aus in den Vorstand der Bauernvereinigung. Das ist ein Nachrücken, zumindest war das jetzt immer so. (...)Aber ich wüsste jetzt auch nicht, wie Frauen sonst reinkommen könnten. Ausser politisch, wenn sich jemand politisch engagiert, im National- oder Ständerat ist. Diese Personen holen wir dann natürlich schon rein. Die werden auch an die Präsidentenkonferenz eingeladen, um sie für unsere Anliegen zu gewinnen“ (I8)

Eine der Frauen stellt fest, dass es auch Sache der unterschiedlichen landwirtschaftlichen Branchen wäre, Frauen zu fördern (I4). In den Fachorganisationen – etwas bei den Milchproduzenten – bestehe das Problem, dass nur der Betriebsleiter Mitglied ist, in der Regel ist das der Mann. Damit ist es schwierig in diesen Organisationen den Frauenanteil zu erhöhen. Ein Lösungsansatz wäre, dass der Betrieb anstelle des Betriebsleiters Mitglied ist. Die Korrespondenz ist in einzelnen Verbänden nur an den Betriebsleiter adressiert und selbst wenn die Korrespondenz

an den Betrieb adressiert ist, gäbe es teilweise Verbesserungspotenzial: „(...) da nicht immer beide im Mitgliederregister registriert sind“ (I2).

Arbeitsaufteilung zwischen den landwirtschaftlichen Organisationen

Die traditionelle Rollenaufteilung auf den Betrieben setzt sich mit der Aufteilung in „Frauen“- und „Männer“-Organisationen auch in den Verbandstrukturen und in der Arbeitsaufteilung zwischen den landwirtschaftlichen Organisationen fort. Während die Frauenverbände in der Regel eher soziale Themen behandeln, geht es im Bauernverband um betriebswirtschaftliche bzw. technische Fragen und um Agrarpolitik.

Verstärkt wird dieser Umstand noch dadurch, dass ein Teil der Mitglieder der Frauenverbände in der Regel keine Bäuerinnen sind („Landfrauen“) und sich daher auch weniger für agrarpolitische Themen interessieren. „Es gibt schon weniger Frauen, die sich überhaupt für politische Arbeit interessieren, und dann versucht man eher noch, sie in die Gemeinde bzw. kantonale Politik zu bringen.“ (I9)

Die Arbeitsaufteilung zwischen den Organisationen führt auch zu einer sehr unterschiedlichen finanziellen Situation der Frauen- und Männerverbände und wirkt sich zum Beispiel ganz konkret darauf aus, ob und wie ein Engagement entschädigt werden kann. So berichtete eine Frau, dass sie als eine im Milizsystem engagierte Frau in Kommissionen immer wieder mit Männer zu tun habe, die von Berufs wegen dort sitzen. Während die Kommissionsarbeit für die einen also Berufsalltag ist, bringt dieselbe Arbeit für diese Bäuerin die Herausforderung, Beruf und Engagement unter einen Hut zu bringen. (I9)

Quotendiskussionen

Auffallend ist, dass eine mögliche Massnahme in allen Interviews in unterschiedlichen Zusammenhängen von den Frauen angesprochen wird und durchwegs negativ eingeschätzt bzw. kategorisch abgelehnt wird: die Frauenquote. Viele der interviewten Frauen grenzen sich von der „Quotenfrau“ oder „Alibifrau“ ab und betonen die Bedeutung von Persönlichkeit und Qualifikation als Kriterien für die Eignung für ein Amt. Die Quote scheint für die Frauen durchwegs negativ konnotiert zu sein und sie wollen damit nicht in Verbindung gebracht werden: „Nur Frauen in einem Team ist auch nicht gut. Deshalb wäre es gut, wenn die Gremien gemischt wären. Aber jeder nach seinen Fähigkeiten, keine Quote!“ (I6) Gegen Quoten wird angeführt, dass dann möglicherweise nur inkompetente Frauen in den Vorstand kämen (I4) oder dass diese „künstlich“ seien (I5). Eine Frau erzählt, dass es in ihrem Verband keine explizite Quote gebe und das sei gut so, da die Kompetenzen entscheidend seien. Die beiden Frauensitze im Vorstand seien jedoch fix. (I2)

Auch einige der anderen Frauen sind aufgrund ihrer Funktion bei der Bäuerinnen-Organisation im Vorstand des kantonalen Bauernverbandes. Was dabei besonders erstaunt ist, dass es sich bei diesen fix für die Frauen reservierten Sitzen um eine implizite Quote handelt, was den Frauen aber entweder nicht bewusst zu sein scheint oder von ihnen nicht so bewertet wird: „Das Vizepräsidium gehört im Moment den Landfrauen, das ist gut. Aber es ist nicht zwingend, dass es die Vizepräsidentin ist. Sonst wäre es eine Quotenfrau und dann denken alle: Die haben ja ihren Sitz, jetzt wollen sie noch das und das. Das wäre schlecht.“ (I7)

5.9 Ansatzpunkte zur Förderung der Frauenbeteiligung

5.9.1 Welche Ansatzpunkte gibt es auf individueller Ebene der Frauen?

In den Gesprächen erwähnten die Frauen unterschiedliche Ansatzpunkte und fördernde Faktoren, die auf Ebene der Frauen ansetzen und dazu beitragen könnten, die Frauenbeteiligung in landwirtschaftlichen Organisationen zu erhöhen:

Frauen sollten **sich gegenseitig ermutigen und fördern**, sich selbst aktiv um Frauen als Nachfolgerinnen bemühen und einander Vorbild – auch für andere Rollenaufteilungen – sein, sind Ansatzpunkte die von einzelnen Frauen angesprochen wurden. Zudem sei es wichtig, das Selbstvertrauen der Frauen zu stärken und die **positiven Seiten des Engagements zu aufzuzeigen**: „Die Erkenntnis, dass ein solches Amt auch befriedigend sein kann und stolz macht, dass es gut ist, seine Position zu vertreten und überhaupt eine zu haben. Dass es nicht nur mühsam ist, sondern Spass macht, insbesondere wenn man Erfolge verbuchen kann.“ (I5) Vielen Frauen sei nicht bewusst, was die Verbandsarbeit beinhaltet und sie hätten ein negatives Bild von dieser Arbeit. „Dabei ist diese eine Bereicherung und nicht nur langweilig und mühsam. (...) Wir müssen andere Frauen ansprechen und dies thematisieren. Wir müssen ihnen sagen, dass man viel lernen kann, bei so einem Amt.“ (I6) „Wichtig sei, den Frauen zu sagen: „Was Männer können, können wir auch!“ (I7)

Ein wichtiger, von mehreren Frauen angesprochener Punkt ist die Bedeutung der **Vernetzung**: Frauen sollten ihr Netzwerk untereinander stärken und die Netzwerke von mehreren Frauen nutzen. „Und ich merke schon, dadurch, dass ich in vielen verschiedenen Organisationen bin oder durch den Verband an verschiedene Sitzungen

gehe, wird die Vernetzung und das Wissen breiter. (...) Die Vernetzung bringt das ganze Verständnis und das Wissen in dem ganzen System. Und das ist schwierig zu haben, wenn man nur an einem Ort ist.“ (I9) Auch die offizielle **Ausbildung als Landwirtin** oder der **Status als Betriebsleiterin** sowie **bereits gemachte Erfahrungen** in Gremien von Verbänden oder in der Politik sind hilfreich für ein Engagement. Zudem braucht es ein unterstützendes familiäres und soziales Umfeld bei der Haushalts- und Pflegearbeit. „Unterstützung der Männer ist wichtig, aber leider nicht immer selbstverständlich.“ (I5)

Was raten die Frauen anderen Frauen, um in einem Engagement gut bestehen zu können?

Fachwissen und Bildung seien notwendig für ein Engagement in landwirtschaftlichen Organisationen. Frauen könnten sich dieses auch selbst aneignen, z.B. über Fachzeitschriften oder Veranstaltungen. Zugleich sei es nicht notwendig und auch nicht möglich, von Beginn an alles zu wissen: Man könne gut „Schritt für Schritt in eine Organisation einsteigen“ und sich Kompetenzen nach und nach aneignen. (I2) Eine Frau rät: „Das Mandat als Weiterbildung sehen, man kann viel lernen.“ (C.G.) Zudem sollen Frauen mutig sein und selbst aktiv werden: „Einfach ausprobieren! Sonst kann man nicht wissen, wie es ist. Und man kann ja auch unten einsteigen und sich dann hocharbeiten in den Strukturen.“ (I3) „Es gibt nichts zu verlieren, wenn ich mich zur Verfügung stelle, es passiert nichts! (...) Wir verlieren nur, wenn wir nicht mitmachen. Wir dürfen keine Berührungängste haben.“ (I7)

Manchmal brauche es auch eine dicke Haut und man müsse sein Durchsetzungsvermögen stärken. (I2) Zudem helfe es authentisch zu bleiben und freundlich, aber bestimmt sein Anliegen zu vertreten: „Die Frauen sollen ihre Standpunkte vertreten, auch wenn es die Männer dazu zwingt zu überlegen. Wir müssen keine Querulanten sein, aber zu den eigenen Ansichten stehen. Der Ton macht es aus, wir müssen nett sein, aber bestimmt. Unsere Anliegen sympathisch und anständig vertreten, Verständnis haben für die andere Seite und dennoch die Sicht der Frauen einbringen. Die Arbeit der Frauen auf dem Betrieb muss besser anerkannt werden. Wir müssen den Mut haben aufzustehen und dies sagen.“ (I6)

5.9.2 Ansatzpunkte auf Ebene der Strukturen und Abläufe in den Organisationen

Wo können nun landwirtschaftliche Organisationen konkret ansetzen, um die Beteiligung von Frauen in ihren Gremien zu erhöhen? Insgesamt werden von den Frauen nur wenige Ansatzpunkte erwähnt, die bereits umgesetzt werden:

- Der am häufigsten erwähnte ist die **direkte Ansprache von Frauen**. Organisationen sollten bei der Suche nicht nur auf die Landwirte fokussieren, sondern auf das Potenzial der gesamten Familie achten. Sie sollten sich fragen, ob nicht auch die Frau für das Amt geeignet wäre (I9).
- Weitere von einzelnen Frauen erwähnte Ansatzpunkte sind **angepasste**, mit den familiären Aufgaben kompatible **Sitzungszeiten**, die aktive **Förderung des Nachwuchses**, **Mitgliedschaft des gesamten Betriebes** beim Verband, um auch den Bäuerinnen ein Mitspracherecht einzuräumen sowie **Frauen explizit zu den Versammlungen einzuladen**.
- Auch **fixe Sitze für Frauen** werden immer wieder als bestehende Praxis und möglicher Ansatzpunkt erwähnt.
- Vereinzelt werden auch **strukturelle Veränderungen** genannt, die zur Verbesserung der Situation beitragen können: Eine der Frauen erzählt, dass es in ihrem Verband seit der Umstrukturierung mehr Frauen gibt. (I2) In einem anderen Fall hat die Einführung neuer Fachkommissionen wie der **Fachkommission Bäuerinnen** dazu geführt, den Frauenanteil im Grossen Vorstand zu erhöhen. Dazu beigetragen habe auch, dass Frauen in verschiedenen Unterorganisationen Präsidentinnen sind, etwas bei den Biobauern, bei den Junglandwirten und beim OBV. (I7)

5.9.3 Bewertung von vorgeschlagenen Massnahmen durch die Frauen

Neben den von den Frauen erwähnten und bereits praktizierten Massnahmen wurden die Frauen bei den Interviews gebeten, weitere Massnahmen nach ihrer Eignung für die Förderung der Frauenbeteiligung in landwirtschaftlichen Organisationen zu bewerten. Neben den bereits oben erwähnten Massnahmen wurden folgende Massnahmen als sehr geeignet oder geeignet eingestuft:

- Die Möglichkeiten sich zu engagieren kommunizieren und aufzeigen, was das Engagement bringt;
- Kooperationen zwischen den Organisationen (Männer- und Frauenorganisationen) in die Wege leiten;
- Mentorinnen oder auch Mentoren für engagierte Frauen anbieten;
- Personen entschädigen, die sich engagieren
- ein System der Nachfolge etablieren, das auch für Frauen zugänglich ist.

Weitere relativ positiv bewertete Massnahmen waren: Frauen in ihrer Laufbahn in Organisationen begleiten, an der Generalversammlung zwei Stimmen pro Betrieb vergeben, gemeinsame Sitzungen von mehreren Organisationen organisieren, Debatten zur Stellung der Frau in landwirtschaftlichen Organisationen und zum Mehrwert gemischter Teams organisieren.

Bei der letztgenannten Massnahme fällt auf, dass eine Reflexion zum Nutzen von geschlechtergemischten Teams von den Frauen teilweise auch negativ bewertet wurde. Eine Frau weist darauf hin, dass die Initiative dazu nicht von der Frauenorganisation kommen sollte.

Negativ bzw. als wenig geeignet bewertet wurden von den Frauen insbesondere folgende Massnahmen: die Einführung einer Frauenquote wurde besonders häufig negativ bewertet (siehe auch oben). Wenig geeignet erscheint den Frauen auch das Anbieten einer Kinderbetreuung (eine Frau bezweifeln hier, dass das Bedürfnis besteht), die Anpassung der Statuten oder die Schaffung einer Frauenkommission. Eine Frau merkt hierzu an, dass dies eine Alibiaktion wäre, eine andere, dass der Kanton dafür zu klein sei (das erwähnte Beispiel aus dem Kanton Thurgau zeigt jedoch auch, dass die Schaffung einer Frauenkommission sehr wohl zu einer positiven Veränderung führen kann).

Weitere Massnahmen wurden von manchen Frauen als geeignet eingestuft, während andere Frauen diese wiederum als eher ungeeignet bewerteten. Dazu gehört die Begleitung von Frauen bei ihrer Laufbahn in Organisationen, die Etablierung von an die familiären Verpflichtungen angepassten Sitzungszeiten oder die Organisation von gemeinsamen Sitzungen von mehreren Organisationen.

5.10 Diskussion der Ergebnisse und Fazit

Die neun Interviews mit engagierten Frauen geben einen Einblick in die Beweggründe der Frauen für ein Engagement und in die Erfahrungen, die die Frauen damit jeweils machen. Die Interviews spiegeln die individuellen Erfahrungen und Einschätzungen der Frauen wieder. Es werden aber auch Gemeinsamkeiten sichtbar, die Rückschlüsse auf strukturelle und gesellschaftliche Hintergründe für die aktuell geringe Frauenbeteiligung in landwirtschaftlichen Organisationen zulassen.

So fällt zum Beispiel auf, dass die Frauen – trotz ihrer unterschiedlichen Persönlichkeiten – doch häufig **ähnliche Strategien** wählen, um als Frau in einem von Männern dominierten Verband gut bestehen zu können. Zumeist passen sie sich dabei ihrem Umfeld eher an bzw. vermeiden es, sich zu stark zu exponieren. Sie sind meist die einzige Frau im Gremium oder als Frauen stark in der Minderheit. Unter diesen Voraussetzungen sind offensive Strategien wenig aussichtsreich. Zudem belegen Studien zum Thema Frauenbeteiligung in Entscheidungsgremien, dass sich an der Kultur des Miteinanders im Gremium erst dann wirklich etwas ändert, wenn mindestens ein Drittel der Mitglieder Frauen sind. Aus diesem Grund verwundern die von den Frauen gewählten Strategien nicht, sie bieten den Frauen die beste Aussicht auf Erfolg und die Chance ihre Anliegen durchzubringen.

Dazu passt auch, dass ein grösserer Teil der vorgeschlagenen Massnahmen bei den Frauen selbst ansetzen und **bestehende Strukturen und Verhältnisse eher weniger hinterfragt** werden. Gleichstellung und Chancengleichheit sind in den Gremien, in denen die Frauen aktiv sind, kaum Thema und es werden auf Ebene der Organisationen nur wenige Massnahmen ergriffen, um Strukturen und Abläufe so anzupassen, dass Frauen die Beteiligung im Gremium bzw. in der Organisation erleichtert wird. Ein solches Umfeld ermuntert eher nicht dazu, sich zu exponieren und grössere Veränderungen anzustossen. Darauf verweist auch die ablehnende Haltung zur Frauenquote, v.a. wenn sie explizit so benannt wird. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass implizite (also nicht offensichtlich so benannte) Quoten – wie fixe Sitze für Frauen in Gremien – weit mehr Akzeptanz erfahren.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass im konservativ bzw. traditionell geprägten Umfeld der Frauen **Veränderungen v.a. in kleinen Schritten möglich** sind und dieser Umstand bei Massnahmen für eine höhere Beteiligung von Frauen auch berücksichtigt werden sollte.

Das wirft jedoch auch die Frage auf, mit welcher Geschwindigkeit die Frauenbeteiligung in landwirtschaftlichen Organisationen überhaupt verändert werden kann bzw. **welche Veränderungen und in welchen Ausmass** seitens der landwirtschaftlichen Organisationen überhaupt erwünscht sind. Grundsätzlich gibt es zwischen den beiden Polen „rasche aktive Veränderung anstreben“ und „die Veränderung kommt mit der Zeit von selbst“ viele mögliche Ansatzpunkte, um Veränderung – in unterschiedlicher Geschwindigkeit – zu bewirken. So könnten in einem veränderungsfreudigen Umfeld z.B. traditionelle Rollenvorstellungen und Rollenzuschreibungen aktiv hinterfragt werden, ebenso wie Strukturen und Abläufe, die zur Fortschreibung einer klassischen Rollenverteilung beitragen und das Wahlverhalten ebenso wie die konkreten Möglichkeiten der Frauen sich zu engagieren beeinflussen. Dazu gehört z.B. das landwirtschaftliche Ausbildungssystem oder die Arbeitsteilung zwischen den landwirtschaftlichen Organisationen (namentlich die Trennung in reine Frauenorganisationen und stark von Männern dominierte Organisationen) ebenso wie Wahl- und Delegationsmechanismen und die unterschiedliche Finanzierung der Organisationen.

Für den Erfolg ist es jedoch auch wichtig, dass seitens der entscheidenden Akteure ein **Konsens über die Notwendigkeit einer Veränderung und über deren Ziele** besteht und dass die gewählten Massnahmen auch

zur jeweiligen Organisation passen und damit Akzeptanz finden. Denn letztlich sind Gleichstellung und eine höhere Beteiligung von Frauen in Vorständen vor allem dann wirkungsvoll voranzubringen, wenn das Thema von Führungspersonen als wichtig eingestuft wird, als Teil ihrer sozialen Verantwortung erkannt sowie in der Organisation positiv verankert ist und konkret gelebt wird. Dafür braucht es insbesondere auch Männer, die sich für Gleichstellung und Chancengleichheit in landwirtschaftlichen Organisationen einsetzen.

6 Anhang

6.1 Interviewleitfaden

Einstieg

Kurz sich selbst, das Projekt PFO sowie die Pilotmassnahme Rekrutierung in landwirtschaftlichen Organisationen vorstellen.

Persönliche Angaben

- Alter
- Familienstand und familiäre Betreuungspflichten (Kinder, Anzahl, Alter jüngstes Kind, ...)
- Ausbildung (nicht-landwirtschaftliche Ausbildung, Bäuerin, Landwirtin, ...) / Weiterbildung
- Erwerbsarbeit (ausserbetrieblich / entlohnte Betriebsarbeit (angestellt, selbständig) / Mandate)
- Herkunft (landwirtschaftlich/nicht-landwirtschaftlich; geografisch)/persönlicher Hintergrund
- Wohnsituation (Haushaltsgrösse, Angestellte, Schwiegereltern ...)
- Betrieb (Typ, Grösse, Lage)
- Rolle auf dem Betrieb (Betriebsleiterin ja/nein, welche Tätigkeitsfelder, eigene Betriebszweige; Eigentumsverhältnisse ...)
- Partner (Ausbildung, ausserbetriebliche Erwerbstätigkeit)
- Funktion/Engagement in landwirtschaftlicher Organisation

Motivation für die Arbeit im Gremium

- Was sind Ihre Beweggründe für Ihr Engagement im Gremium (Vorstand, Kommission etc.)?
- Welche Perspektiven sehen Sie für Ihr Engagement?

Fragen zur Vereinbarkeit von Familie & Engagement

- Wie ist die Familienarbeit und Hauswirtschaft verteilt?
- Hat sich Ihr Engagement im Laufe des Verteilt verändert?
- Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Familie / Erwerbsarbeit / Engagement?
- Wie wird das Engagement in der Familie gesehen? Gibt es Unterstützung dafür?

Persönliches Erleben und Einschätzung der eigenen Arbeit im Gremium

- Wie wurden sie für das Amt rekrutiert? Welche Engagements/Ämter hatten sie zuvor bereits inne? Wie war der Einstieg in die Arbeit im Gremium? Was war förderlich/hinderlich?
- Für welche Themen/Aufgaben sind Sie verantwortlich? Wie erleben Sie Ihre Rolle/Arbeit im Gremium?
- Wie erleben Sie die Zusammenarbeit im Gremium?
- Haben Sie Gelegenheit, Ihre Positionen zu vertreten?
- Wie attraktiv und zufriedenstellend ist für Sie die Arbeit im Gremium?
- Können Sie Ihre Kompetenzen gut einbringen?
- Erhalten Sie ausreichend Unterstützung? Wo wäre mehr Unterstützung erwünscht?
- Können Sie sich durchsetzen (ebenso wie die anderen)?
- Habe Sie das Gefühl, etwas bewirken zu können als Frau oder als Mann?
- Würden Sie sich gerne weiterentwickeln – in ihrer jetzigen Position in der Organisation oder in einer anderen Organisation?

Wahrnehmung des Engagements von Frauen und der Zusammenarbeit Männer/Frauen (allgemein)

- Wer kümmert sich um das Engagement von Frauen im Gremium (Vorstand, Kommission)?
- Welche Kompetenzen (oder Themen/Schwerpunkte) bringen die Frauen ins Gremium ein? Werden sie wahrgenommen?
- Spielt es eine Rolle, ob Mitglieder männlich oder weiblich sind? Für die Arbeit im Gremium? Für die Entwicklung Ihrer Organisation?
- Denken Sie, dass eine grössere Ausgewogenheit von Frauen/Männern im Gremium etwas ändern könnte? Wenn ja, was? Wäre das positiv?

- Wie erleben Sie die Frauenbeteiligung in Ihrem Gremium im Vergleich zu anderen Kommissionen/Regionen?
- Haben Sie selbst schon versucht Frauen für ein Amt zu rekrutieren? Waren Sie erfolgreich, warum? Was waren Gründe für ein Nicht-Engagement?

Fragen zu den Strukturen und Abläufen in der Organisation

- Wie geschieht die Rekrutierung der Mitglieder von Kommissionen und Vorstand?
- Wer ist Mitglied (Betrieb oder Betriebsleiter), an wen ist die Korrespondenz adressiert?
- Wer kommt an Versammlungen? Wie gross ist dort der Frauenanteil?
- Wann finden die Sitzungen statt? Wird bei der Terminplanung auf familiäre Verpflichtungen von Kommissionsmitgliedern Rücksicht genommen?
- Für welche Aufgabenbereiche nehmen Frauen üblicherweise Positionen ein? Wird dies bewusst hinterfragt?
- Gibt es Schwierigkeiten und Barrieren, auf die Frauen stoßen, wenn sie sich engagieren (wollen)? Welche?
- Wie wird die Beteiligung von Frauen in Ihrer Organisation/im Gremium generell gesehen? Erleben Sie Benachteiligungen von Frauen im Vergleich zu Männern? Ist Chancengleichheit ein Thema?
- Werden Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen in der Organisation gesetzt? Welche? Wie sind die Erfahrungen damit?
- Hat sich die Beteiligung der Frauen im Laufe der Jahre verändert? Was hat dazu geführt?
- Sehen Sie einen Unterschied in der Dauer des Engagements von Frauen und Männern in landwirtschaftlichen Organisationen? Wenn ja, welchen und warum?
- Sehen Sie Handlungsbedarf? Sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten und wenn ja welche? Mögliche Massnahmen?

Schluss und Dank

- Welchen Tipp würden Sie anderen Frauen mit auf den Weg geben?
- Was möchten Sie uns mit auf den Weg geben?