PRESSEMITTEILUNG

Care-Arbeit und Altersvorsorge
Vinissima fordert zeitgemäße Arbeitsbedingungen für Frauen im Weinbau

***Vinissima Frauen & Wein e.V.* fordert bessere Arbeitsbedingungen für Frauen in Weinbaubetrieben. Winzerinnen mit eigenem Betrieb soll es leichter gelingen, Familie und Beruf zu vereinbaren. Mitarbeitende Familienmitglieder auf Weinbaubetrieben, häufig Frauen, brauchen bessere Absicherungen. So sind sie in der Altersvorsorge oft benachteiligt und von Altersarmut bedroht.**

Geisenheim, 19. April 2023. Selbstständige Frauen sind in den letzten Jahrzehnten zum selbstverständlichen Teil der Weinwelt geworden – sie arbeiten als Kellermeisterin, Sommelière und Winzerin – und sie leiten auch heute häufig Weinbaubetriebe. „Jungwinzerinnen sind heute super ausgebildet und wollen beides: Betrieb und Familie“, sagt Mara Walz. Walz ist Vorstandsmitglied bei *Vinissima Frauen & Wein e.V.* und weiß, wovon sie spricht. Sie leitet das Weingut Walz in Württemberg und ist Mutter einer jungen Tochter.

Familie und Beruf zu vereinen ist für Frauen an der Spitze eines Weinbaubetriebs oft eine Herausforderung. „Die Rahmenbedingungen haben sich bis heute nicht der Realität angepasst. Wir brauchen politischen Bedingungen, die Frauen unterstützen“, sagt Stefanie Herbst, 1. Vorsitzende von *Vinissima Frauen & Wein e.V.*

Dafür hat das Frauen-Netzwerk einen Forderungskatalog erarbeitet. Dazu zählt: **Förderung spezieller Kinderbetreuungsmöglichkeiten während Arbeitsspitzen.** Denn die Landwirtschaft bringt zu bestimmten Zeiten im Jahr besonders viel Arbeit – beispielsweise zur Erntezeit. Diese Arbeitsspitzen fallen oft in die Ferienzeiten von Kindern (Sommer- oder Herbstferien).

Grundsätzlich fehlt es im ländlichen Raum aber auch an Betreuungsplätzen für kleine Kinder, sodass nicht alle Familienmitglieder im gewünschten Umfang der Erwerbsarbeit nachgehen können. Hier ist dringend ein Ausbau erforderlich. Bis dahin fordert Vinissima einen **finanziellen Ausgleich für Betreuungspersonen vorschulpflichtiger Kinder.**

Gendergerechte Umbauten fördern

Weniger planbar als die Schulferien ist der Zeitpunkt einer Geburt. Die Arbeit in der Landwirtschaft pausiert dann trotzdem nicht. Zwar besteht um die Geburt eines Kindes und in Krankheitsfällen für Betriebsinhaber:innen Anspruch auf Unterstützung durch eine:n Betriebshelfer:in. Doch nicht immer bekommt man zur gewünschten Zeit die nötige Unterstützung. Wer sich dann selbst um betriebsfremden Ersatz kümmert, zahlt in der Regel

Pressekontakt: Christiane Meister-Mathieu
Mail: presse@vinissima-ev.de

Mehr Informationen: https://www.vinissima-ev.de

drauf. Deshalb fordert Vinissima **flexiblere Modelle ohne Mehrkosten, um Zeiten von Geburt und Krankheit zu überbrücken.**

Die Arbeitsrealität bedeutet schon lange, dass nicht mehr nur Männer auf Betrieben arbeiten. Unter dem Gesichtspunkt des „Gender-Mainstreaming" müssen Betriebe gendergerecht umgebaut werden – etwa getrennte Sanitär- und Umkleideräume. Oft fehlt es hierfür an Geld. Eine Forderung ist deshalb: **Finanzielle, kurzfristig abrufbare Unterstützung für arbeitnehmerfreundliche Betriebsumbauten.** Gleiches gilt für arbeitserleichternde Techniken, sodass die körperliche Belastung kleiner wird.

Mitarbeitenden Familienmitgliedern droht Altersarmut

Auch das Thema Altersarmut nimmt *Vinissima Frauen & Wein e.V.* in den Blick. Wie relevant es ist, zeigte eine kürzlich erschiene Studie zur Situation von Frauen in der Landwirtschaft des Thünen-Instituts und der Georg-August-Universität Göttingen. Demnach sind viele Frauen in landwirtschaftlichen Betrieben nicht ausreichend abgesichert – selbst wenn sie jahrzehntelang im Betrieb mitgearbeitet haben.

Das gilt auch für Frauen auf Weinbaubetrieben. Oft geben sie ihr (außenlandwirtschaftliches) Angestelltenverhältnis auf, um Zeit für Kindererziehung und/oder die Pflege der älteren Generation zu übernehmen. Frauen, die danach als sogenannte „mitarbeitende Familienangehörige" auf den Betrieben weiterarbeiten, zahlen in die Landwirtschaftliche Alterskasse ihre Pflichtbeiträge ein. Im Falle von Trennung oder Scheidung zeigt sich dann oft, dass die Altersabsicherung der Frauen kaum vorhanden ist. Hinzu kommt, dass auch bei gleichen Beiträgen Betriebsinhaber:innen eine höhere Rente ausgezahlt bekommen. **Deshalb fordert Vinissima eine Gleichstellung der Renten sowie die Förderung einer flexibleren oder anpassbaren (betrieblichen) Altersvorsorge.**

Um der Perspektive und den Bedürfnissen von Frauen in der Landwirtschaft mehr Platz zu geben, fordert Vinissima außerdem **Parität in weinbaupolitischen Gremien.** Diese sind bis heute männerdominiert besetzt.

Entnehmen Sie sämtliche Forderungen sowie Erläuterungen dazu dem angehängten Katalog.

Vinissima ist ein bundesweites, berufsbezogenes und generationsübergreifendes Netzwerk für Frauen aus der Weinbranche. Vinissima fördert den Austausch, die Weiterbildung seiner Mitglieder durch viele Aktivitäten auf Bundes- oder regionaler Ebene sowie den weiblichen Nachwuchs der Branche.

Pressekontakt: Christiane Meister-Mathieu
Mail: presse@vinissima-ev.de

Mehr Informationen: https://www.vinissima-ev.de

GAP-Forderungen Vinissima

Verantwortlich: Stefanie Herbst und Mara Walz

Altersvorsorge

Frauen der Betriebsinhaber geben oft ihr (außerlandwirtschaftliches) Angestelltenverhältnis auf, um Zeit für Kindererziehung und/oder die Pflege der Seniorengeneration zu übernehmen. Während dieser Zeit erlangen sie Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Frauen, die danach als sogenannte „mitarbeitende Familienangehörige" auf den Betrieben weiterarbeiten, zahlen in die Landwirtschaftliche Alterskasse ihre Pflichtbeiträge ein. Im Falle von Trennung oder Scheidung zeigt sich oft, dass die Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung beendet wurde und somit die Altersabsicherung der Frauen kaum vorhanden ist. Ein Problem entsteht auch, wenn Pflichtbeitragszeiten für die verschiedenen Versicherungsträger nicht erreicht oder bereits „gesammelte" Wartezeiten nicht angerechnet werden und entsprechende Ansprüche nicht entstehen. Das „Niveau der Alterssicherung" wird dadurch vielfach als nicht ausreichend empfunden. Dieses Problem haben vor allem Frauen mit einer „gemischten Erwerbsbiografie".

→ Förderung einer flexibleren oder anpassbaren (betrieblichen) **Altersvorsorge**

Gleiche Rente bei gleichen Beiträgen!

Gleiche Rente bei gleichen Beträgen. Mitarbeitenden Familienangehörige zahlen den gleichen Betrag zur Alterskasse der SVLFG wie der Betriebsinhaber selbst. Die ausbezahlte Rente ist jedoch geringer, da für die mitarbeitenden Familienangehörigen eine geringere "Wertigkeit" der Beiträge angenommen wird.

→ Gleichstellung der **Renten** zwischen Betriebsinhaber und mitarbeitenden Familienangehörigen

Betreuung gewährleisten!

In ländlichen Gebieten reichen oft Betreuungsplätze in Krippen, Kindertagesstätten und Kindergärten nicht aus. Elternteile können nicht im gewünschten Umfang ihrer Erwerbsarbeit nachgehen oder Großeltern und/oder andere Familienangehörige müssen einspringen.

→ Finanzieller Ausgleich für **Betreuungspersonen** für vorschulpflichtige Kinder

Betreuung in Arbeitsspitzen unterstützen!

Das Berufsbild des Landwirtes ist naturbedingt von zeitlichen Arbeitsspitzen geprägt. Oft fallen diese in die Ferienzeit der Kinder (Sommer- oder Herbstferien). Dies sorgt dafür, dass nicht beide Elternteile sich voll der unaufschiebbaren Arbeit auf dem Betrieb widmen können und/oder kostenpflichtige Betreuungsangebote in Anspruch genommen werden müssen.

→ Förderung spezieller **Kinderbetreuungsmöglichkeiten** dieser Arbeitsspitzen

Arbeit leichter machen!

Im Weinberg und Weinkeller fallen immer wieder Arbeiten an, welche mit viel Körperkraft verbunden sind und über längere Zeit viel Kraft erfordern. Beispielhaft seien hier die Säcke von Saatgut genannt oder der Anbau von Anbaugeräten. Hierbei können Unfälle geschehen und körperlichen Langzeitschäden entstehen. Es gibt Möglichkeiten der Krafteinsparung, welche jedoch mit Anschaffungskosten verbunden sind. Hier müssen Betriebe bei der Anschaffung solcher Hilfsmittel unterstützt werden, um ihre Mitarbeiter:innen zu schonen und als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

→ Förderung **arbeitserleichternder Techniken** zur körperlichen Entlastung

Betriebsumbauten unterstützen!

Unter dem Gesichtspunkt "Gender-Mainstreaming" müssen Betriebe auf gendergerechte Strukturen und Abläufe hingewiesen und verpflichtet werden (z. B. getrennte Sanitär- und Umkleideräume). Hierfür fehlen oft die finanziellen Mittel bzw. die Umbauten würden erst zeitlich verzögert in größere Umbauprojekte integriert werden.

→ Finanzielle, kurzfristig abrufbare Unterstützung für arbeitnehmerfreundliche **Betriebsumbauten**

Parität in Gremien!

Heute sind immer noch viele Frauen neben ihrer operativen Arbeit auf den Weinbaubetrieben hauptverantwortlich für Kinder und Haushalt. Viele der dort anfallenden Arbeiten sind zeitpunktgebunden und überschneiden sich mit Sitzungsterminen im Ehrenamt. Gremien und Ausschüsse im landwirtschaftlichen Umfeld sind männerdominiert besetzt. Dadurch werden Aspekte, welche Frauen in die Gremien einbringen, weniger berücksichtigt. Dies ist weder erstrebenswert noch zeitgemäss.

→ Forderung nach **paritätischer Besetzung** aller Gremien & Aufforderung an die Gremien, ihre Tagungsformate anzupassen

Hilfe durch SVLFG flexibler gestalten!

Um die Geburt eines Kindes und in Krankheitsfällen besteht für die Betriebsinhaberin Anspruch auf Unterstützung durch einen Betriebshelfer. Die Anzahl an Betriebshelfern ist begrenzt, jedoch für die Betriebe in diesen Zeit elementar. Wenn von der SVLFG oder dem Maschinenring kein Betriebshelfer gestellt werden kann, kann der Betrieb auch eine selbstbeschaffte, betriebsfremde Ersatzkraft abrechnen. Hierbei wird jedoch nur ein Stundenlohn auf Mindestlohniveau angenommen und die Lohnnebenkosten trägt der Betrieb selbst, nicht die SVLFG.

→ Unterstützung durch die SVLFG muss flexibler gestaltet werden. Bei vorhandenem Anspruch auf einen **Betriebshelfer** muss die Option der selbstbeschafften Ersatzkraft so gestaltet werden, dass für den beanspruchenden Betrieb keine Zusatzkosten anfallen.