



Theresia Oedl-Wieser, Georg Wiesinger

Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich

Eine explorative Studie zur Identitätsbildung

Bundesanstalt für
BERGBAUERNFRAGEN

Marxergasse 2
1030 WIEN

**LANDWIRTSCHAFTLICHE
BETRIEBSLEITERINNEN IN ÖSTERREICH**

EINE EXPLORATIVE STUDIE ZUR IDENTITÄTSBILDUNG

Theresia Oedl-Wieser und Georg Wiesinger

Forschungsbericht Nr. 62

Wien, April 2010



lebensministerium.at

Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber:
Bundesanstalt für Bergbauernfragen

A-1030 Wien, Marxergasse 2
<http://www.berggebiete.at>

Tel.: +43/1/504 88 69 - 0; Fax: +43/1/504 88 69 – 39
office@berggebiete.at

Layout: R. Neissl, M. Hager
Druck: BMLVS Heeresdruckerei

ISBN: 978-3-85311-094-2

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Summary	3
1. Problemstellung	5
1.1 Forschungsleitende Fragestellungen	6
1.2 Aufbau der Studie	8
2. Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben – eine thematische Einführung	11
2.1 Ausgangssituation Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben	12
2.2 Entwicklung feministischer Perspektiven in der ländlichen Sozialforschung	14
2.3 Betriebsleiterinnen in der europäischen feministischen ländlichen Sozialforschung	15
3. Methodisches Vorgehen	17
4. Ergebnisse der qualitativen Befragung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen	21
4.1 Beschreibung der qualitativen Stichprobe	21
4.2 Gründe für die Übernahme der landwirtschaftlichen Betriebsleitung durch Frauen	26
4.2.1 Sozialrechtliche Gründe	26
4.2.2 Ungeplante oder plötzliche Übernahme des Betriebes	30
4.2.3 Töchterbetriebe	32
4.2.4 Witwenbetriebe	33
4.2.5 Vererbung	34
4.2.6 Die Übriggebliebenen	35
4.2.7 Einsteigerinnen	36
4.3 Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen	37
4.3.1 Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen – Kategorie 1	37
4.3.2 Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft arbeiten, aber nicht die eigentliche Betriebsleitung innehaben – Kategorie 2	47
4.3.3 Betriebsleiterinnen, die zwar die Leitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen – Kategorie 3	54
4.3.4 Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb weiterentwickeln – Kategorie 4	58
4.3.5 Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen – Kategorie 5	67

5. Ergebnisse der quantitativen Befragung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen . . .	109
5.1 Beschreibung der Stichprobe und Auswahl der Befragten	109
5.2 Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung	111
5.3 Charakterisierung der Betriebsleiterinnen	114
5.4 Die Arbeitsverteilung auf den Betrieben	118
5.5 Entscheidungsstrukturen bei betrieblichen Investitionen	124
5.6 Arbeitserleichterungen seit der Übernahme des Betriebes	128
6. Lebensstilanalyse	131
6.1 Die Herausbildung von Lebensstilen	131
6.2 Lebensstile der Betriebsleiterinnen	132
7. Resümee und Schlussfolgerungen	139
8. Literatur	145

Vorwort

Die Landwirtschaft in Österreich hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielfacher Hinsicht gewandelt. Die einschneidenden strukturellen Veränderungen wie die Abnahme der Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe bei gleichzeitiger Vergrößerung und Modernisierung gingen mit einem Wandel der sozialen und familiären Verhältnisse einher. Die Zahl der Arbeitskräfte nahm kontinuierlich ab und auf vielen Betrieben ist mittlerweile tagsüber oft nur mehr eine Person tätig. Wie die Erfahrungen in Österreich zeigen, ist es vielfach der Mann, der außerbetrieblich arbeitet. Die Frau verbleibt am Betrieb, übernimmt während des Tages die betrieblichen Aufgaben und leistet die Versorgungsarbeit in der Familie.

In der wissenschaftlichen Literatur wird diese Entwicklung als Trend der „Feminisierung der Landwirtschaft“ diskutiert, in der Politik und in der Interessenvertretung wird vielfach argumentiert, dass „die Landwirtschaft weiblich ist“. Es ist daher zu fragen, inwieweit sich auf den Höfen nun tatsächlich die sozialen Strukturen ausdifferenziert und die Rollenbilder von Frauen und Männern verändert haben. Im Zentrum dieser Studie stehen Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich und es ist von großem Interesse zu untersuchen, ob durch eine de jure Übernahme der Betriebsleitung auch eine de facto Ausübung dieser Funktion durch die Frauen erfolgt. Daran knüpfen wichtige Fragen an, etwa wie diese Frauen ihre Identität als Betriebsleiterinnen entwickeln oder welche betrieblichen Strategien sie wählen. Feministische Wissenschaftlerinnen sind in den vergangenen Jahren angetreten, die Frauen in der Landwirtschaft aus ihrer Unsichtbarkeit herauszuholen und ihre Bedeutung für die bäuerlichen Familienbetriebe und die ländliche Entwicklung zu analysieren. Es wurde ein Bild der Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe und Arbeitsmuster auf den Höfen aufgezeigt. Wenngleich diese zu einem großen Teil selbstbestimmt waren, so sind die Frauen doch in das Milieu des landwirtschaftlichen Familienbetriebes eingebettet, das noch immer sehr stark von Traditionen und Normen der bäuerlichen Welt geprägt ist.

In diesem Bericht wird der Frage nachgegangen, ob die große Zahl der landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich auch mit einer „Ermächtigung“ der Frauen auf den Betrieben einhergeht und ihre Position in ökonomischer und sozialer Hinsicht dadurch gestärkt wird. Unter Anwendung qualitativer und quantitativer Methoden wird eine große Bandbreite an Betriebsleiterinnen in Österreich erfasst. Ziel der Studie ist es, ein realistisches Bild der Situation der Betriebsleiterinnen aufzuzeigen, ihre Arbeitsbereiche zu erkunden, die Entscheidungsstrukturen auf den Höfen zu erfassen und ihre Einstellungen in Hinblick auf Arbeit, ehrenamtliches Engagement, politische Partizipation und Lebensqualität darzulegen. Ergeben hat sich ein sehr vielschichtiges Bild. Die Betriebsleiterinnen üben ihre Tätigkeiten am Hof überwiegend mit großem Selbstbewusstsein, Interesse und Freude aus. Sie tragen eine hohe Verantwortung für den Betrieb und für die Familie und leisten einen wichtigen Beitrag für die österreichische Landwirtschaft.

Summary

In many European countries the number of female farm managers on family farm businesses is rather small whereas in Austria the share of female farm managers comprises about 40 percent. The intention of this study was to explore the reasons for this extraordinarily high rate of female farm managers on Austrian farms. The main responsibilities of a farm manager embrace the operation, decision making and representation of the farm. In a traditional gender order of family farm businesses all these responsibilities are held by male farmers while farm women are in charge of daily household chores and care work. But this gender distribution is not strict. As „flexible gender“, women are also working in the productive sphere of the farm if required. Due to structural change in society as a whole and also in agriculture – (increasing number of part-time farms, CAP, changes in the old age pension and social security system) gender roles are in motion and the living and working schemes became more heterogeneous on family farm businesses.

From a sociological point of view the issue of female farm managers in Austria is a research gap, which means that there hardly exists any empirical data. In applying the method of „grounded theory“, qualified and quantitative surveys were conducted amongst female farm managers. The research focused on three different levels: the individual level – *the female farm manager*, the farm level – *where the woman can build her own identity as female farm manager* and finally the societal level – *familial, educational and professional socialization by which attitudes and values are created*. Important questions in this context were: To what extent do women build an identity as farm managers and how do they really reveal a leading position in everyday farm work? How is labour division between female farm managers, their partners and further family members organized and how is the decision making process carried out on the family farm businesses?

The qualified interviews with female farm managers brought interesting insights on the reasons why women are taking over farms: in many cases women became farm managers because of old age pension and social insurance related reasons. Whenever the partner retires from work or is full-time off farm employed, women automatically take over the farm business by law. Other reasons are that there are just daughters in the family, misfortune, death or accident of the successor or the partner, withdrawal of the designated farm successor or the starting up of a (small-scale) farm. From a gender perspective it was a crucial issue to analyze to what extent female farm managers are in charge of the farm business not only from a legal point of view but in reality. Different categories of female farm managers were shaped according to the two main factors: the involvement of the women in the productive sphere and the decision making on the farms. To comply with the great variety of farms and agricultural production (wine, crops, milk and vegetables), face-to-face in depth interviews were conducted on farms in different Austrian regions on various farms (size, location, field of production).

The responses of 27 interviewees revealed a broad heterogeneity of living and working patterns on the farms. Although most of farm women are working permanently in the productive sphere of the farm only a few have built an own identity as farm managers. In the category „*Female farm managers, who operate and develop their farm self-reliantly, setting new trends and innovations*“ women are identified, who are female farm managers by law and in reality. The main issues which were considered crucial for identity

building of female farm managers are: socialization as farm successor, social relations within the farm family, the professional qualification of the women and a particular interest for the farm work.

Female farm managers within this category invented different strategies and life patterns to operate their farms: the environmental strategy, the economical efficiency strategy and the subsistence perspective. In this category women have crossed the borders of gender roles on family farm businesses very clearly, and although none of them has been socialized as farm successor, their professional qualification is very high. Most of the female farm managers in this category live without partner (working on the farm) and therefore they were forced to develop a tight network of familial and external workers who assist to cope with the challenges of farm work. Contrary to male farm managers they have to perform - in addition to their farm work – also daily household chores and care work.

The quantitative analysis indicates that three quarters of the 390 female interviewees are farm managers because of old age pension or social insurance reasons. Out of them only 20 percent were socialized as farm successors and 30 percent got an agricultural education. The quantitative data reveal that more than 40 percent of the interviewees operate the farm mainly by themselves and 48 percent together with their partners. The results of the quantitative survey also illustrate some gender specific working areas on the farms of female farm managers: particularly field work, work with big machinery and forest work is predominantly carried out by the partner, male family members or external labour (e.g. machinery rings). The quantitative results also reveal that female farm managers are more frequently crossing the borders of gender roles and gender specific work division on family farm businesses than their partners. Therefore this is a one-sided process.

Both the results of the qualified and quantitative survey illustrate, that there exists a huge variety of farm and live style patterns on Austrian farms. Summing up the results of the study it can be stated that most female farm managers in Austria are making the operational decisions on the farms together with their partners or other family members. Only a small part of the female farm managers has built an identity as farm manager and carries out the management effectively. Farm work is managed very pragmatically by the female farm managers, their partners and other family members, and if necessary also through external labour services. Education and training are the most determining factors for the farm management and also for the lifestyle patterns and values of the female farm managers.

1 Problemstellung

Die Intention dieser Studie war, die Ursachen für den hohen Anteil an Betriebsleiterinnen¹ auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich zu ergründen. Die Zahl der Betriebsleiterinnen ist im EU-Vergleich² mit etwa 40 %, laut Invekos Daten 2008 (BMLFUW 2009), herausragend hoch. Aus Sicht der Sozialwissenschaften sind neben der Erfassung der Gründe für diese große Zahl an Betriebsleiterinnen auch Fragen von Interesse, wie Frauen ihre Identität als Betriebsleiterin entwickeln und wie sie diese Funktion in der alltäglichen landwirtschaftlichen Praxis ausüben. Beim Idealtypus eines traditionellen bäuerlichen Familienbetriebes sind die Rollen von Bauer und Bäuerin dahingehend festgelegt, dass der Bauer eine starke berufliche Identität aus Besitz, Ausbildung und produktiver Arbeit entwickelt und den Betrieb nach außen vertritt. Für die Bäuerin ist die Position am Betrieb mit ihrem ehelichen Status, dem „sexual contract“ und ihrer reproduktiven Leistung verknüpft, unabhängig davon, wie viel Arbeit sie am Betrieb leistet (Brandth 2002, 184).

Die österreichische Landwirtschaft ist im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union kleinstrukturiert und in weiten Teilen von natürlichen Benachteiligungen (v.a. Berggebiet) betroffen. Der Anteil der Haupterwerbsbetriebe liegt bei 40 %, jener der Nebenerwerbsbetriebe bei 60 % (BMLFUW 2009, 67). Auf den Nebenerwerbsbetrieben gehen mehrheitlich die Männer einer außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung nach, während die Frauen tagsüber am Hof arbeiten (BMLFUW 2005, 67f). Eine Aufgabe der Studie ist es zu klären, inwieweit diese Umstände die Übernahme der Betriebsleitung durch Frauen begünstigen. Eine weitere Annahme ist, dass in den letzten Jahren aufgrund zahlreicher Novellen in der (Bäuerlichen) Sozialversicherung, die in Richtung einer Individualisierung des Versicherungsprinzips³ gehen, sich die Funktionen und Aufgaben der Betriebsleitung innerhalb der bäuerlichen Familie verlagerten. Darüber hinaus ist es von Interesse zu klären, ob sich Veränderungen im Hofnachfolgeprozess dahingehend zeigen, dass das Geschlecht oder die Geschwis-

1. Definition: Laut Statistik Austria ist ein Betriebsleiter: Jene Person, die die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes wahrnimmt. Der Betriebsleiter ist meistens, aber nicht immer mit dem Betriebsinhaber ident. Wenn der Betriebsinhaber nicht gleichzeitig Betriebsleiter ist, hat er eine andere Person, z.B. einen Familienangehörigen, mit der Leitung des Betriebes beauftragt (Statistik Austria 2008, 11). Formell gibt es in Österreich keine Vorbedingungen, um einen landwirtschaftlichen Betrieb führen zu können. Jede(r) kann Landwirtschaft betreiben. Es ist kein Befähigungsnachweis notwendig und es gibt keine gesetzlichen oder rechtlichen Beschränkungen. In der Realität ist es jedoch so, dass in den Grundverkehrsgesetzen der Bundesländer der Zugang zur Landwirtschaft geregelt wird. Die Grundverkehrskommission entscheidet, ob ein Landwirt oder ein nichtlandwirtschaftlicher Interessent beim Grundstückskauf zum Zug kommt. In der Regel wird dem Landwirt der Vorzug gegeben. Diese Praxis setzt Personen, die von außerhalb der Landwirtschaft kommen und in die Landwirtschaft einsteigen wollen, enge Grenzen.
2. Ein Vergleich von Eurostat der EU-15 weist aus, dass Österreich mit 29 % Betriebsleiterinnen im Jahr 1997 im europäischen Spitzenfeld lag, während in Dänemark oder den Niederlanden ihr Anteil bei etwa 6% lag (Eurostat 2001). Laut Ergebnissen der Betriebsstrukturhebung 2005 weist Eurostat (2007) einen Betriebsleiterinnenanteil von 33 % aus. Die Zahl der weiblichen Familienarbeitskräfte beträgt 44 %.
3. Wegfall der Subsidiarität in der Pensionsversicherung im Jahr 1980; Wegfall der Subsidiarität in der Krankenversicherung im Jahr 2000.

terstellung zunehmend weniger eine Rolle bei der Übergabe spielen, d.h. dass die landwirtschaftlichen Betriebe nun im Vergleich zur Vergangenheit auch vermehrt an Töchter weitergegeben werden.

Ein wesentliches Ziel der vorliegenden Studie ist, die Arbeitsverfassung auf den von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben zu ergründen und zu analysieren. Es stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit die idealtypischen geschlechterspezifischen Rollenzuschreibungen auf den landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich überhaupt noch von Bedeutung sind bzw. in welchem Ausmaß es bereits zu einer Verschiebung der Rollenbilder kam. Des Weiteren ist es in der gegenständlichen Studie von Interesse, in welchem Ausmaß die Betriebsleiterinnen in der Bewirtschaftung spezifische Akzente wie neue Wirtschaftsformen, Verbesserung der Arbeitstechnik, Mechanisierung oder Arbeitserleichterungen für die Weiterentwicklung ihrer Betriebe gesetzt haben. Weiterführende Fragen sind, ob die Übertragung der Betriebsleitung zu einer Statuserhöhung und Ausweitung der Entscheidungsmacht der befragten Frauen auf den Betrieben geführt hat. Und letztlich mündet dies in der wichtigen Frage, ob die Befragten überhaupt eine Identität als Betriebsleiterin herausgebildet haben.

1.1 Forschungsleitende Fragestellungen

Da es zum Thema „Betriebsleiterinnen in Österreich“ bis jetzt keine Untersuchungen gibt, ist dieser Themenbereich wissenschaftlich als exploratives Feld zu betrachten. Ausgehend von diesem Wissensstand wurde in der Methodenwahl ein gemischtes mehrstufiges Forschungsdesign gewählt und nach der Methode der Grounded Theory (Glaser und Strauss 1999) vorgegangen. Aufgrund der Heterogenität der landwirtschaftlichen Betriebe und Haushaltsstrukturen in Österreich ist es nicht leicht, verallgemeinernde Aussagen über Betriebsleiterinnen zu treffen. Die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsentwürfe in bäuerlichen Familien lassen daher den Blick auf die Differenz und Vielfalt richten, die auf den Betrieben gegeben ist. Es kann folglich auch nicht von *dem* bäuerlichen Familienbetrieb gesprochen werden. Um diese Vielfalt an Lebens- und Arbeitsentwürfen fassbar zu machen, wurden in den Analysen spezifische Kategorien der Betriebsleitung von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben herausgearbeitet.

Im Rahmen dieser Studie werden die Arbeits- und Lebensweisen der befragten Betriebsleiterinnen auf drei Analyseebenen betrachtet – auf der individuellen Ebene, der betrieblichen Ebene und der gesellschaftlichen Ebene. Im Zentrum steht die landwirtschaftliche Betriebsleiterin als *Individuum*, die im *Milieu des bäuerlichen Familienbetriebes* ihre *Identität als Betriebsleiterin* ausbildet und aufgrund ihrer familiären, schulischen und beruflichen Sozialisation *spezifische Werthaltungen* entwickelt hat. Für all diese Analyseebenen ergeben sich folgende forschungsleitende Fragestellungen:

Bäuerlicher Familienbetrieb in Zeiten von De-Traditionalisierung und Vielfalt

In der klassischen Form des bäuerlichen Familienbetriebs⁴ lassen sich klar getrennte Rollenbilder von Bauer – produktiver Bereich, Entscheidungsmacht, Repräsentation des Betriebes nach außen – und Bäuerin – Versorgungsarbeit, flexible Arbeitskraft am Hof – feststellen. In dieser Reinform sind die Rollenbilder aber vielfach nicht mehr gültig. Eine forschungsleitende Frage innerhalb dieser Studie lautet daher, inwieweit sich diese idealtypische Rollen- und Arbeitsverteilung auf den von Frauen geleiteten Höfen verändert bzw. umgekehrt hat. Weitere Erklärungsvariablen für die fortschreitende De-

Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben können neben der Veränderung vor allem des weiblichen Rollenbildes, in der zunehmenden Individualisierung in der Gesellschaft sowie in einem qualitativ sehr guten Bildungs- und Qualifizierungsangebot, in den Erwerbsmöglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft, in den sinkenden Erzeugerpreisen in der Landwirtschaft sowie in einer sich langsam verändernden Hofübergabepaxis gesehen werden.

Fragestellung 1

Verändert die fortschreitende De-Traditionalisierung auf den bäuerlichen Familienbetrieben die Arbeitsverfassung und das soziale Gefüge? Bewirkt diese Entwicklung, dass sich die Position von Frauen auf den Höfen kontinuierlich verändert und diese auch in vielen Fällen gestärkt wird?

Fragestellung 2

Birgt die Vielfalt und Ausdifferenzierung der Arbeits- und Lebensmodelle auf den Höfen unter weiblicher Betriebsleitung Chancen für neue Ansätze der landwirtschaftlichen Produktion und Innovationen auf den Betrieben?

Identitätsentwicklungen von Betriebsleiterinnen

Die Frage der Identitätsbildung von Frauen als Betriebsleiterinnen ist eng verknüpft mit den Gründen der Übernahme der Leitung des Betriebes sowie mit den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten auf den Höfen. In der traditionellen Ordnung des bäuerlichen Familienbetriebes ist die Bäuerin diejenige, die in ein bestehendes soziales Milieu einheiratet (z.B. Mehrgenerationenhaushalt) und im Laufe der Zeit ihre Position am Hof finden muss bzw. sich erkämpfen muss. Im Falle der Übernahme des Betriebes durch die Tochter steht diese vor der Aufgabe, die Identität als Betriebsleiterin in einem ihr bekannten Milieu zu entwickeln. Aufgrund der betrieblichen Verantwortung muss sie jedoch das Tochter-Eltern-Verhältnis immer wieder reflektieren. Im Zuge dieser Studie wird vor allem in der Auswertung der qualitativen Befragung von Betriebsleiterinnen auf den Aspekt der Identitätskonstruktion eingegangen und es werden insbesondere folgende Punkte eingehender betrachtet: Welche Strategien und Perspektiven haben Frauen als Betriebsleiterinnen für sich und den Betrieb entwickelt? Inwieweit praktizieren die Befragten alternative Bewirtschaftungsformen (z.B. Biolandbau) auf ihren Betrieben oder wo setzen sie mit betrieblichen Investitionen an? Wie wird die Arbeit organisiert und bewältigt? In welchem Ausmaß ist ein aktives Agieren von ihrer Seite gegeben, die Gestaltung der eigenen Erwerbs-/Biographie voranzutreiben? Daraus ergeben sich folgende forschungsleitende Fragestellungen:

4. Der Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs ist nicht unumstritten. Die einzelnen Definitionen sind abhängig von unterschiedlichen regionalen, historischen, kulturellen und sozialen Rahmenbedingungen (vgl. Vogel und Wiesinger 2003). In dieser Studie wird ein enger Ansatz verwendet. Der bäuerliche Familienbetrieb wird als Zwei- oder Mehrgenerationenhaushalt gesehen, dessen Mitglieder in einem verwandtschaftlichen Verhältnis stehen.

Fragestellung 3

Wie sehr ist die Entwicklung der Identität als Betriebsleiterin von den Gründen für die Hofübernahme und von den sozialen und ökonomischen Gegebenheiten auf dem landwirtschaftlichen Betrieb beeinflusst?

Fragestellung 4

Unterscheiden sich Frauen, die primär aus pensions- und sozialrechtlichen Gründen die Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes übernommen haben, signifikant von anderen Betriebsleiterinnen?

Lebensstile und Werthaltungen landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen

Die feststellbare De-Traditionalisierung des bäuerlichen Familienbetriebes und das Fortschreiten der Individualisierung in unserer Gesellschaft haben Auswirkungen auf das soziale Verhalten von Betriebsleiterinnen sowie auf ihre Einstellungen und Werte. Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang sind, welche Lebensstile die Befragten primär wählen und in welchem Ausmaß sie von ihnen praktiziert werden. Wie wichtig ist ihnen die Work-Life-Balance, die Verwirklichung eigenständiger Interessen und Perspektiven oder das ehrenamtliche und politische Engagement vor Ort? Diese vielfältigen Bereiche des Lebens der Betriebsleiterinnen zu ergründen, ist ein weiteres Anliegen der gegenständlichen Studie.

Fragestellung 5

Inwieweit hat die Pluralisierung der Lebensformen mittlerweile auch auf den bäuerlichen Familienbetrieben stattgefunden? Wie stark beeinflusst diese Ausdifferenzierung der Lebensformen das Verhältnis von Arbeit und Freizeit auf den Höfen?

Fragestellung 6

Wie stark beeinflusst die Strukturvariable „Alter“ die unterschiedlichen Lebensstile der Betriebsleiterinnen und inwieweit sind jüngere Betriebsleiterinnen einer Work-Life-Balance aufgeschlossener als die älteren?

1.2 Aufbau der Studie

Zu Beginn erfolgt in Form einer Literaturanalyse relevanter wissenschaftlicher Studien eine Einführung zum Thema „Frauen als Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben“. Die Arbeiten stammen überwiegend aus dem deutschsprachigen (Inhetveen und Blasche 1983; Schmitt 1997; Oedl-Wieser 1997; Inhetveen und Schmitt 2004; Contzen 2003), dem skandinavischen (Haugen 1998; Oldrup 1999; Brandt 2002; Melberg 2008) sowie aus dem angelsächsischen Raum (Shortall 1999; O’Hara 1998; Alston 2000; Ní Laoire 2002; Little und Panelli 2003; Pini 2005). Dabei sollen die unterschiedlichen Entwicklungen aber auch die Gemeinsamkeiten in Hinblick auf die Geschlechterordnungen auf den bäuerlichen Familienbetrieben, die Hofnachfolge unter geschlechterspezifischer Betrachtung sowie die Situation der weiblichen Betriebsleiterinnen dargestellt werden.

Im Vorfeld der Präsentation der Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Untersuchungen wird in einem kurzen Kapitel die methodische Vorgehensweise erläutert. In der gegenständlichen Studie wurde ein gemischtes Forschungsdesign nach der Methode der Grounded Theory (Glaser und Strauss

1999) gewählt. Die Erhebungen wurden mit der qualitativen Befragung von Betriebsleiterinnen in mehreren Bundesländern begonnen. Zwischen den einzelnen Befragungen wurden die Ergebnisse analysiert und der Gesprächsleitfaden bei Bedarf angepasst. Nach Abschluss der qualitativen Erhebungen wurde eine quantitative postalische Befragung von Betriebsleiterinnen durchgeführt. In diesen Fragebogen flossen einerseits die Ergebnisse der qualitativen Interviews ein, es wurden aber auch Fragen zu Lebensstilen, Alltagsverhalten und Wertewandel gestellt. Ergänzend erfolgten Interviews mit ExpertInnen der Landeslandwirtschaftskammern (E1–E9) in Bezug auf die Hofnachfolgepraxis in Österreich.

Die Ergebnisdarstellung wird in weiterer Folge die Erkenntnisse in Bezug auf die oben vorgestellten Analyseebenen des bäuerlichen Familienbetriebes in Zeiten von „De-Traditionalisierung“ und Vielfalt, der Identitätsentwicklung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen und ihren Lebensstile und Werthaltungen präsentieren. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

2 Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben – eine thematische Einführung

In vielen Ländern Europas stellen Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben eine Minderheit dar. Die lange Tradition patriarchal organisierter Landwirtschaft wies den Frauen bestimmte, eher untergeordnete Rollen und Arbeitsbereiche auf den Höfen zu. Dem Bauern als Familienoberhaupt oblag in der Regel die Betriebsleitung. Wenngleich sich die Verhältnisse auf den landwirtschaftlichen Betrieben im Laufe der Zeit verändert und stetig ausdifferenziert haben, sind diese Rollenzuschreibungen und Machtverhältnisse auf vielen Höfen bis heute wirksam. Im Folgenden soll ein Überblick über die wissenschaftliche Befassung mit dem Thema der Stellung der Frau/der Geschlechter in der Landwirtschaft und der Herausbildung von Geschlechteridentitäten in ländlichen Gesellschaften in der feministischen ländlichen Sozialforschung gegeben werden.

Einer der wichtigsten Diskurse in der feministischen ländlichen Soziologie befasst sich mit dem Modell des „bäuerlichen Familienbetriebes“ (Brandth 2002; Vogel und Wiesinger 2003). Im Wesentlichen ist diese Form der Landwirtschaft dadurch charakterisiert, dass die Arbeit auf dem Hof von der bäuerlichen Familie geleistet wird und dass es keine Trennung zwischen Arbeit und Leben auf dem Hof gibt. Es handelt sich dabei sowohl um eine wirtschaftliche als auch um eine soziale Einheit. Innerhalb der bäuerlichen Arbeitsorganisation gab es seit jeher symbolisch und tatsächlich „typisch weibliche und typisch männliche“ Räume und Trennlinien (Whatmore 1991). Im Zuge der Moderne kam es mit der Herausbildung der öffentlichen und privaten Sphäre zu einer Hierarchisierung der Arbeitsbereiche, die sich auch im bäuerlichen Familienbetrieb abbildet. Sie drückt sich vor allem in einer Höherbewertung der Arbeitsbereiche der Männer und in einer Minderbewertung der reproduktiven und produktiven Arbeit der Frauen aus (Goldberg 2003; Oedl-Wieser 1997; Haugen 1998; Shortall 2006a).

Im idealtypisch patriarchalisch organisierten bäuerlichen Familienbetrieb arbeiten die Männer meist nur im Betrieb und in der Außenwirtschaft und beteiligen sich kaum an der Versorgungsarbeit, während die Frauen für die Versorgungsarbeit, also für Haushalt und Familie verantwortlich sind und ihre Arbeitskraft flexibel in der betrieblichen Arbeit einsetzen. Diese Aufgabenverteilung wurde aufgrund von Geschlechterrollenzuweisungen über einen langen Zeitraum als die „natürliche“ Arbeitsteilung auf bäuerlichen Betrieben angesehen. Da die Arbeit der Frauen anpassungsfähig und flexibel ist, wird diese vielfach, auch in den amtlichen Statistiken, als Familienarbeitskraft oder Zuarbeiterin des Betriebsleiters – als „flexible gender“ – angesehen. Diese fälschlicherweise als Mithilfe bezeichnete Arbeitsleistung der Frau in der Produktion und in der Außenwirtschaft ist jedoch für die landwirtschaftlichen Höfe ökonomisch unentbehrlich.

Die Ambivalenz von „Unsichtbarkeit“ und der „Notwendigkeit“ der Frauenarbeit auf den landwirtschaftlichen Betrieben trifft jedoch nicht auf die Bauern zu (Goldberg 2003). Während die Bäuerinnen in allen Sphären des bäuerlichen Familienbetriebes arbeiten und die Trennlinie der geschlechterspezifischen Arbeitsbereiche überschreiten, hält die überwiegende Mehrheit der Bauern diese strikte Trennlinie ein, da sie kaum Arbeiten im Haushalt oder bei der Betreuung von Kindern und älteren Menschen übernehmen. Begünstigt wird diese Situation dadurch, dass andere weibliche Familienmitglieder – meist Schwieger-/Mütter – bei Bedarf diese Versorgungsarbeiten übernehmen und für die Bauern daher in der Regel keine Notwendigkeit besteht, sich hier zu engagieren. Aufgrund der gesell-

schaftlichen Veränderungen gibt es jedoch Anzeichen, dass auch die Identitätsbildung bei den Männern in der Landwirtschaft einem Wandel unterliegt, bzw. dass Männer zunehmend erkennen, dass sich die Arbeitsanforderungen in ihrem Beruf verändern und andere, auch soziale, Kompetenzen, immer wichtiger werden (Wichert von Holten 2007; Bjørkhaug und Blekesaune 2005; Ní Laoire 2002).

2.1 Ausgangssituation Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben

Durch die vielfältigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen in den letzten Jahrzehnten haben sich die Perspektiven für die Menschen in ländlichen Regionen erheblich erweitert. Das gestiegene Ausbildungsniveau von Jugendlichen und jungen Frauen und Männern, die Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft sowie die Mobilität großer Teile der ländlichen Bevölkerung, ob gewollt oder ungewollt, haben das Gesicht der Landwirtschaft und der ländlichen Regionen in Österreich stark verändert. Zahlreiche landwirtschaftliche Betriebe werden mittlerweile in der zweiten Generation, zum Teil auch schon in der dritten Generation, im Nebenerwerb geführt. Obwohl die Landwirtschaft in Österreichs eher kleinstrukturiert ist (2004: EU-15 18,7 LF⁵ – Ö 17 ha LF; 2009: EU-27 12,6 ha LF – Ö 19, 3 ha LF) und nur mehr 4,7 % der erwerbstätigen Bevölkerung in diesem Wirtschaftssektor arbeiten, hat sie aufgrund ihrer Multifunktionalität nach wie vor eine große Bedeutung im ländlichen Raum (BMLFUW 2004, 58; BMLFUW 2009, 80). Es leben auch wesentlich mehr Personen auf landwirtschaftlichen Höfen als tatsächlich dort arbeiten. Vor allem für die zahlreichen Tourismusgebiete ist der externe Effekt der Kulturlandschaftserhaltung sehr wichtig. Der Anteil an Nebenerwerbsbetrieben ist in Österreich mit 60 % sehr hoch und in vielen benachteiligten Regionen und Berggebieten ist die Aufrechterhaltung der Landwirtschaft nur durch außerbetriebliche Einkommen und Diversifizierung am eigenen Betrieb (u.a. Verarbeitung und Vermarktung landwirtschaftlicher Produkte, Urlaub am Bauernhof) erreichbar.

Wenngleich mittlerweile auch die jüngeren Bäuerinnen vermehrt außerlandwirtschaftlich berufstätig sind, so war es in Österreich bis jetzt eher die Regel, dass die Männer außerbetrieblich arbeiten und die Frauen zu Hause bleiben, den Hof bewirtschaften, den Haushalt führen und die Kinder- und Altenbetreuung wahrnehmen (BMLFUW 2005, 67). In anderen europäischen Ländern wie etwa Skandinavien, Großbritannien oder Irland ist eine gegenteilige Entwicklung festzustellen, wo überwiegend die Frauen außerbetrieblich arbeiten und dadurch zum landwirtschaftlichen Haushaltseinkommen wesentlich beitragen (O'Hara 1998; Oldrup 1999; Kelly und Shortall 2002).

Bis in die 1990er Jahre standen in feministischen Studien zur ländlichen Sozialforschung die untergeordnete Position von Frauen sowie die geschlechterspezifische Arbeitsverteilung auf landwirtschaftlichen Betrieben im Vordergrund. Ab Mitte der 1990er Jahre wurde allerdings der Fokus auf die Bildung von Geschlechteridentitäten und die Bedeutung der Konstruktion dieser durch Normen, Meinungen und dem täglichen „Doing gender“ gelegt (Brandth 2002, 182; Asztaloz-Morell und Bock 2008; Saugeres 2002; Shortall 2002; Shortall 2006a).

Unbestritten ist die Tatsache, dass Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben für den Wirtschaftssektor Landwirtschaft im engeren Sinn und für die ländlichen Regionen im weiteren Sinn unentbehrlich sind.

5. LF: landwirtschaftlich genutzte Fläche

Einerseits wird durch ihr Mitwirken bei der Bewirtschaftung der Höfe die Besiedlung aufrechterhalten und die Kulturlandschaft gepflegt. Andererseits tragen die Bäuerinnen und die Betriebsleiterinnen durch ihre vielfältige Arbeitsleistung im wirtschaftlichen und sozialen Bereich zum Haushaltseinkommen der Betriebe und zum sozialen Leben bei. Sie sind es, die vielfach tagsüber auf den Höfen anzutreffen sind, während ihre Partner einer Beschäftigung außerhalb des Betriebes nachgehen. Trotz dieser Präsenz auf den Höfen werden Bäuerinnen oder Betriebsleiterinnen in der Öffentlichkeit im Vergleich zu den Männern eher in einer untergeordneten Rolle wahrgenommen.

Diese ungleichen Verhältnisse liegen einerseits in der Geschichte der Landwirtschaft begründet, die über viele Jahrhunderte patriarchal organisiert war und ist. Andererseits war in der Landwirtschaft in den meisten Teilen Österreichs die patrilineare Vererbung vorherrschend, d.h. die Höfe wurden von den Vätern auf die Söhne übergeben, während die Frauen in ein ihnen meist unbekanntes bäuerliches Milieu einheirateten (Kretschmer 1980, 84ff; Brauneder 1980, 64). Sie mussten sich ihre Stellung im Familienverband und ihre Position am Hof erst erkämpfen. Die Struktur des bäuerlichen Familienbetriebes liegt in einer patriarchalen Ordnung begründet, wonach der Bauer das Oberhaupt der Familie, der Entscheider und der Vertreter nach außen ist. Wenngleich sich die Verhältnisse auf den Höfen in den letzten Jahrzehnten aufgrund der massiven gesellschaftlichen Veränderungen gewandelt haben, so wirken diese Muster auch heute noch nach.

In dieser Studie wird eine spezielle Gruppe von Frauen auf landwirtschaftlichen Betrieben untersucht, die aufgrund ihrer Funktion als Betriebsleiterinnen die traditionelle Rollen- und Arbeitsverteilung herausfordern. Es wird dabei sowohl auf die Verteilung der Arbeits- und Entscheidungsfindungsprozesse als auch auf die Konstruktion der Betriebsleiterinnenidentität eingegangen. Als ein Schwerpunkt in dieser Untersuchung wird das gesamte Arbeitsspektrum der befragten Betriebsleiterinnen thematisiert. In den Mainstream-Agrarwissenschaften wurde bislang das Bild des Bauern als Betriebsleiter und Entscheidungsträger hochgehalten, während den sozialen Konstellationen auf den Betrieben in Form des bäuerlichen Haushalts viel zu wenig Beachtung geschenkt wurde (Brandth 2002, 182; Vogel und Wiesinger 2003).

Aus der internationalen Literatur lassen sich bereits einige Erkenntnisse über die Entwicklungen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Hinblick auf Arbeitsverteilung, Entscheidungsfindung und betriebliche Strategien, die Geschlechterverhältnisse und Geschlechteridentitäten gewinnen (Bryant 1999; Little und Panelli 2003; Bock 2006b). So wurde u.a. untersucht, wie Frauen ihre eigenständige Identität als Bäuerin oder Betriebsleiterin entwickeln (Schmitt 1997; Haugen 1998; Contzen 2003; 2004) und welche Handlungs- und Gestaltungsräume sie für sich entdecken bzw. ausfüllen (O'Hara 1998; Bennett 2001), ob sich Entwicklungen hin zu neuen Weiblichkeiten und Männlichkeiten auf den Höfen feststellen lassen und wenn, wie sich diese äußern (Ní Laoire 2001; Ní Laoire 2002; Brandth und Haugen 2005; Wichert von Holten 2007). Diese Fragen werden im Folgenden eingehend diskutiert und wichtige Themenbereiche für die qualitative und quantitative Befragung im Rahmen dieser Studie herausgestellt.

2.2 Entwicklung feministischer Perspektiven in der ländlichen Sozialforschung

Seit den 1990er Jahren nimmt die Zahl der Forschungsarbeiten zu Frauen- und Geschlechterfragen in der ländlichen Sozialforschung kontinuierlich zu, wenngleich die Rezeption dieser Arbeiten in der Mainstream-Forschung noch viel zu wenig erfolgt (Whatmore et al. 1994; Little und Panelli 2003; Bock 2006a; Shortall 2006b; Oedl-Wieser 2009). Standen in den 1970er und 1980er Jahren eher die Position der Frauen sowie die Geschlechterrollen auf dem bäuerlichen Familienbetrieb im Mittelpunkt feministischer Betrachtung, so differenzierte sich das Themenspektrum im Laufe der letzten Jahre sichtlich aus. Der ländliche Raum rückte zusehends als Ganzes in den Vordergrund. Die vielfältigen Lebens- und Arbeitsverhältnisse in ländlichen Regionen wurden aufgezeigt, die ungleichen Geschlechterbeziehungen im ländlichen Kontext thematisiert, geschlechterspezifische Beteiligungsformen in der ländlichen politischen Öffentlichkeit diskutiert und schließlich die Identitätsbildung von Frauen und Männern ins Zentrum gerückt (Little und Morris 2005; Little und Panelli 2003; Shortall 2006a; 2006b; Oedl-Wieser 2006; Oedl-Wieser 2008). Ab Mitte der 1990er Jahren wurden neben den Geschlechterrollen- und Geschlechterverhältnistheorien verstärkt post-strukturalistische und postmoderne Theorien angewandt, um die Herausbildung, Ausverhandlung und Gestaltung von Geschlechteridentitäten in ländlichen Regionen zu analysieren (Brandth 2002; Bock 2006b; Little und Panelli 2003; Little 2006, 371ff).

Stand früher eher der bäuerliche Familienbetrieb mit seinen Machtverhältnissen und sozialen Konstellationen im Mittelpunkt der ländlichen Sozialforschung, so weitete sich im Laufe der Zeit der Fokus auf die gesamte ländliche Gesellschaft aus. WissenschaftlerInnen begannen damit, die Interaktionen zwischen Ländlichkeit, Geschlecht und der Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit – Stichwort „rural idyllic space“ – zu erforschen. Der Blick wurde nun zunehmend auch auf sozial Benachteiligte und Unterprivilegierte wie Armutsbetroffene, Menschen mit Behinderungen, Suchtkranke, Menschen mit anderen sexuellen Neigungen, MigrantInnen, ethnische Minderheiten oder Obdachlose geworfen (Cloke und Little 1997; Wiesinger 2000; Shortall 2003; Little 2006). Es wird zunehmend von multiplen und flexiblen Identitäten von Frauen und Männern in ländlichen Regionen ausgegangen, und es wird auch das Veränderungspotenzial für bäuerliche Familienbetriebe durch sich verändernde Geschlechteridentitäten diskutiert (Brandt 2002; Bock 2006b, 280; Rossier 2004).

In all diesen Studien wird die große Vielfalt an Arbeits- und Lebensentwürfen von Frauen und Männern sichtbar. Die Entfaltungsmöglichkeiten dieser Entwürfe in ländlichen Regionen sind sowohl von „harten“ Faktoren wie der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und dem Angebot an Arbeitsplätzen bestimmt und werden aber auch in hohem Maße von „weichen Faktoren“ wie der sozialen Infrastruktur, der Offenheit des regionalen Klimas und dem kulturellen Angebot beeinflusst. Ländlichkeit oder *Rurality*, wie es im Englischen heißt, wird als integraler Bestandteil für die Bildung von Geschlechteridentitäten angesehen. Die in ländlichen Regionen beschworene „ländliche Idylle“ stellt sich für Frauen oftmals als Falle heraus, da durch die gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen die Geschlechterungleichheiten und Beschränkungen sowohl in ihrem engeren Lebensumfeld als auch in der ländlichen politischen Öffentlichkeit fortgeschrieben werden (Little und Austin 1996, 110; Oedl-Wieser 2006).

In aktuellen Studien der ländlichen feministischen Sozialforschung wird die Gestaltbarkeit des eigenen Lebens und der eigenen Identität der Frauen in den Vordergrund gerückt, wenngleich die strukturellen Bedingungen nicht aus dem Blickfeld geraten sollen (O’Hara 1998; Shortall 2006a; Bennett 2001). Die teilweise Abkehr von Studien, in denen die Unterordnung und der „Opferstatus“ (victim) der Frauen untersucht wurde und die Hinwendung zu Arbeiten, die die Handlungsräume von Frauen in den Vordergrund stellen, brachte auch eine differenzierte Sicht auf die Vielfalt der Perspektiven für Frauen in ländlichen Regionen (Hoggart 2004, 2; Asztaloz-Morell und Bock 2008). Die Wahrnehmung der sozialen Vielfalt und das Erkennen der Potenziale der Frauen in ländlichen Räumen können wichtige Impulse für die Weiterentwicklung liefern und zur sozialen Öffnung ländlicher Räume führen.

2.3 Betriebsleiterinnen in der europäischen feministischen ländlichen Sozialforschung

Ausgehend von diesen vielfältigen Arbeits- und Lebensentwürfen von Frauen wird der Fokus in dieser Studie auf eine sehr spezifische Gruppe von Frauen gerichtet, nämlich auf die Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben. So sehr sich die bäuerlichen Familienbetriebe unterscheiden, so unterschiedlich gestalten sich auch die Arbeits- und Lebensverhältnisse und es zeigt sich vor allem bei der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung eine große Variationsbreite. Es haben sich in den 1990er Jahren europaweit unterschiedliche Trends in Hinblick auf die Verrichtung der landwirtschaftlichen Arbeit auf den Betrieben herausgebildet, die mit Maskulinisierung, Feminisierung und Pluriactivity beschrieben werden können (Oedl-Wieser 1997, 42).

Zur *Maskulinisierung der Landwirtschaft* kam es vor allem im Skandinavischen Raum, wo die Spezialisierung, Kapitalisierung und Mechanisierung der Landwirtschaft verstärkt einsetzte. Traditionelle Arbeitsbereiche der Frauen wurden wegrationalisiert oder von den Männern übernommen. Durch die wohlfahrtsstaatliche Entwicklung ab den 1970er Jahren kam es zu einem gestiegenen öffentlichen Arbeitsplatzangebot auch in den ländlichen Regionen, das v.a. von Frauen wahrgenommen wurde (Ålmas und Haugen 1991; Sireni 2003; Bjørkhaug und Blekesaune 2005). Eine *Feminisierung der Landwirtschaft* wurde vor allem in Süd- und Mitteleuropa konstatiert, wonach Frauen weniger schnell aus der Landwirtschaft abwandern und die Zahl der in der Landwirtschaft arbeitenden Frauen absolut sogar zunimmt. Die Männer gehen in vielen Fällen einer außerlandwirtschaftlichen Arbeit nach (Inheteen und Blasche 1983, 11; Inheteen und Schmitt 2004; Schmitt 2009). Die *Erwerbskombination auf landwirtschaftlichen Betrieben*, das heißt die Kombination verschiedener betrieblicher und außerbetrieblicher Tätigkeiten, ist seit den 1980er Jahren eine weitverbreitete Entwicklung in Europa (Dax et al. 2005; Knickel et al. 2004).

Für Österreich lässt sich feststellen, dass vor allem die Erwerbskombination auf den landwirtschaftlichen Betrieben eine zentrale Rolle spielt. Der Anteil an Nebenerwerbsbetrieben ist in Österreich mit 60 % sehr hoch. Frauen bleiben vielfach vor allem wegen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eher am Hof, während die Männer einer außerlandwirtschaftlichen Arbeit nachgehen (BMLFUW 2005, 67; Vogel und Wiesinger 2003). Aufgrund der besseren beruflichen Qualifizierung der jüngeren Frauen können sich in Zukunft hier verstärkt Veränderungen ergeben. Außerdem könnte die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise mit einer steigenden Arbeitslosigkeit dahingehend wirken, dass wieder verstärkt

außerlandwirtschaftlich tätige Männer in die Landwirtschaft zurückkommen. Was jedenfalls auffällt, ist der im europaweiten Vergleich sehr hohe Anteil an weiblichen Betriebsleiterinnen in Österreich (40%). Ziel dieser Studie ist es, die Gründe für diese Entwicklung zu analysieren.

In einigen europäischen Ländern wurden in den letzten Jahren Studien zum Thema Frauen als Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben durchgeführt (Schmitt 1997; Haugen 1998; Contzen 2003). Das Thema der Überschreitung traditioneller Geschlechtergrenzen auf landwirtschaftlichen Betrieben stand im Mittelpunkt dieser wissenschaftlichen Arbeiten. Schmitt (1997, 19) untersuchte in ihrer Studie Frauen in Deutschland, die sich ganz bewusst den Beruf der Landwirtin gewählt haben und sich durch ihre Ausbildungswahl gegen die traditionelle Frauenrolle in landwirtschaftlichen Familienbetrieben entschieden haben. Sie sind aufgrund dieser Entscheidung zu Grenzüberschreiterinnen geworden und erheben den Anspruch, einen Beruf zu dem ihren zu machen, der überwiegend von Männern ausgeübt wird. Haugen (1998) unterscheidet in ihrer Untersuchung von 187 norwegischer Betriebsleiterinnen drei Typen: die traditionelle Betriebsleiterin, die professionelle Betriebsleiterin und den intermediären Typ der Betriebsmanagerin. Das wichtigste Unterscheidungskriterium ist, dass ältere Betriebsleiterinnen ihre Tätigkeit eher als Lebensform sehen, während für die Jüngeren diese eine bewusste Berufswahl darstellt. Contzen (2003) wiederum hat in ihrer qualitativen Erhebung in der Schweiz Betriebsleiterinnen befragt, die den Betrieb weitgehend alleine und selbständig leiten, ihn nach außen vertreten und somit zu Grenzüberschreiterinnen in der Landwirtschaft werden.

3 Methodisches Vorgehen

Das Forschungsfeld „Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich“ ist noch kaum erforscht. Daher ist ein differenziertes Vorgehen mit explorativen Methoden erforderlich. Einerseits werden in dieser Studie grundlegende Fragestellungen zum Forschungsfeld abgesteckt und andererseits muss ein geeignetes methodisches Instrumentarium gefunden werden, um diese Fragestellungen zu bearbeiten. Es wird daher ein mehrstufiges Forschungsdesign mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen gewählt. Nach eingehender Rezension nationaler und internationaler Literatur wurden die forschungsleitenden Fragestellungen zur Situation von Betriebsleiterinnen auf österreichischen Betrieben erarbeitet. Dabei wurden sowohl die Funktion der Betriebsleiterinnen auf den Betrieben betrachtet als auch auf die vielfältigen externen Einflussfaktoren (Pensions- und Sozialrecht, Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft, Work-Life-Balance, etc.), die die Herausbildung von unterschiedlichen Arbeits- und Lebensmodellen auf den von Frauen geführten Höfen bedingen. Es wird also von der Person ausgegangen, die die Betriebsleitung innehat (Identitätsbildung als Betriebsleiterin), ihre Einbettung in Familie und soziales Umfeld analysiert und auf den Lebensstil eingegangen, der sich in bestimmten Werthaltungen (Familie, Arbeit, Freizeitverhalten, politisches Engagement, etc.) äußert.

Für die Untersuchung wurde daher ein Forschungsdesign gewählt, das eine Kombination aus qualitativen und quantitativen Analysen vorsieht. Qualitative Erhebungsmethoden sind mittlerweile zu einem wichtigen Bestandteil sozialwissenschaftlicher Forschungspraxis geworden. Dies gilt trotz der immer wieder vorgebrachten Skepsis hinsichtlich der methodischen Strenge, Zuverlässigkeit und Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse. Auf verschiedenen Ebenen lässt sich qualitative Forschung einerseits als eigenständige Ergänzung, andererseits als Gegensatz, Abgrenzung und besondere Akzentuierung im Verhältnis zur quantitativen Sozialforschung begreifen (Flick 2002; Flick et al. 2003).

Qualitative versus quantitative Forschung

Qualitative Forschung ist grundsätzlich von anderen Leitgedanken bestimmt als quantitative Forschung. In der quantitativen Forschung wird der Unabhängigkeit des Beobachters vom Forschungsgegenstand ein zentraler Stellenwert eingeräumt. Qualitative Forschung hingegen greift auf die methodisch kontrollierte, subjektive Wahrnehmung des Forschers als Bestandteil der Erkenntnis zurück. Sie hat besondere Bedeutung für die Untersuchung sozialer Zusammenhänge, da die Pluralisierung der Lebenswelten in modernen Gesellschaften eine neue Sensibilität für empirisch untersuchte Gegenstände erforderlich macht. Qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten „von innen heraus“ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen. In der qualitativen Forschung sind Forschungsstrategien gefragt, die zunächst genaue und dichte Beschreibungen liefern (Flick 2002; Flick et al. 2003).

Sie ist immer dort zu empfehlen, wo es um die Erschließung eines bislang wenig erforschten Wirklichkeitsbereichs mit Hilfe von „sensibilisierenden Konzepten“ geht. Durch den Einsatz etwa von teilnehmender Beobachtung, offenen Interviews oder Tagebüchern, lassen sich erste Informationen zur Hypothesenformulierung für anschließende, standardisierte und repräsentative Erhebungen gewinnen.

Hier bilden qualitative Studien wenn nicht eine Voraussetzung für, so zumindest eine sinnvolle Ergänzung zu quantitativen Studien. Oder sie können beispielsweise repräsentative quantitative Studien differenzieren und vertiefend ergänzen und Erklärungen für zu interpretierende statistische Zusammenhänge liefern.

Die Methode der Grounded Theory

In der gegenständlichen Studie wurde nach der Methode der „Grounded Theory“ (Glaser und Strauss 1999; Strauss 1998) vorgegangen, die nicht alleine von Hypothesenbildung ausgeht. Anselm Strauss und Barney Glaser schufen mit der Grounded Theory eine umfassende Konzeption des sozialwissenschaftlichen Erkenntnis- und Forschungsprozesses. Das wesentliche Ziel dieses Ansatzes ist die Generierung von Theorie durch eine systematische Auswertung aller erfassbaren quantitativer und qualitativer Daten. Sie stellt dabei keine einzelne Methode dar, sondern eine Reihe ineinandergreifender Verfahren. Es handelt sich um einen Forschungsstil, welcher eine pragmatische Handlungstheorie mit bestimmten Verfahrensvorgaben kombiniert. Dieses Verfahren basiert auf der Theorie des Symbolischen Interaktionismus (Blumer 1973; Mead 1995). Ziel ist es, eine realitätsnahe Theorie zu entwickeln, um diese für die Praxis anwendbar zu machen und insofern die Theorie-Praxis-Schere zu mindern. Grundlegendes Erkenntnisinteresse ist nicht die Rekonstruktion subjektiver Sichtweisen, sondern es sollen zugrundeliegende soziale Phänomene sichtbar gemacht werden. Ein weiteres Charakteristikum dieser Methode ist, dass die einzelnen Forschungsphasen nicht klar voneinander abgegrenzt werden. Neu auftauchende, wesentliche Aspekte können daher selbst am Ende der Untersuchung noch als Ergebnis einfließen, selbst wenn eine empirische Erhebung bereits abgeschlossen sein sollte.

Das Konzept der Grounded Theory beginnt mit der Forschungsfragestellung und reicht bis zum Erstellen des Ergebnisberichts. Die Datensammlung, die Datenanalyse sowie die Theoriebildung sind ineinander verschränkt. In den Daten werden Indikatoren für das interessierende Phänomen gesucht. Ziel der ersten Auswertungen sind Codes, die sich unmittelbar auf die Daten beziehen und diese „übersetzen“. Im Anschluss werden Memos geschrieben, in denen aufgrund der Codes (Konzepte, Kategorien) versucht wird, übergreifende Zusammenhänge darzustellen. Im Zuge eines zirkulären Prozesses werden die Daten sowie die Memos ständig neu bearbeitet. Die Rückkehr zu den alten Daten ist in jeder Projektphase möglich. Die Datensammlung und Datenauswertung ist abgeschlossen, wenn eine theoretische Sättigung erreicht ist, d.h. keine neuen Aspekte mehr zur Theorie hinzukommen (Böhm 2003, 475 f).

Konkret wurden in der Studie qualitative Interviews und eine quantitative Befragung von Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich durchgeführt. Ergänzend dazu erfolgten Telefoninterviews mit ExpertInnen der Landwirtschaftskammern in den österreichischen Bundesländern in Bezug auf Veränderungen in der Hofnachfolgepraxis in Österreich. Die qualitativen Interviews mit Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben zielen auf den Gewinn von exemplarischem Wissen ab und nicht auf repräsentatives Wissen. Es sollen dabei erst Merkmale, die über Einzelfälle hinaus signifikant sein könnten, aufgespürt werden. Die Inhalte der Interviews stellen dann als verbale Daten die Basis für die nachfolgenden vertiefenden Analysen und Kategoriebildung bei den Betriebsleiterinnen dar. Entlang dieser Kategorien werden die verbalen Daten der qualitativen Interviews ausgewertet und in weiterer Folge kontextualisiert.

Um statistisch gesicherte Daten über die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung, die Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben zu erhalten, wurde für die quantitative Erhebung österreichweit eine repräsentative Zufallsstichprobe von 2.000 Betriebsleiterinnen aus dem Pool der INVEKOS-Daten des Jahres 2007 gezogen. Der Fragebogen wurde in einem Pretest mit 100 Betriebsleiterinnen getestet und an wenigen Stellen etwas modifiziert. In der Hauptbefragung erhielt jede 22. von den insgesamt 44.637 Betriebsleiterinnen den Fragebogen auf postalischem Weg. Die Rücklaufquote lag bei 19,5 %. Die Auswertung der Fragebögen erfolgte über die Analysesoftware SPSS (Standard Package for Social Sciences). Der vierseitige Fragebogen umfasste insgesamt zwölf Fragenkomplexe betreffend die Beweggründe für die Übernahme der Betriebsleitung, Zeitpunkt der Übernahme des Betriebes, Entscheidungsfindung am Betrieb, Verteilung der Versorgungsarbeit, Arbeitsverteilung in der Innen- und Außenwirtschaft, Durchführung arbeitsleichternder Maßnahmen, Wünsche hinsichtlich der Veränderung der bestehenden Arbeitsverteilung, Investitionsverhalten und betriebliche Veränderungen sowie daran anknüpfende Entscheidungsprozesse. Darüber hinaus wurden betriebliche und persönliche Daten wie Alter, Familienstand, Schul- und Berufsausbildung erhoben.

Ein wesentlicher Punkt der quantitativen Befragung betraf Lebensstil- und Einstellungsfragen, Werthaltungen und persönliche Orientierungen. Um einen Referenzrahmen zu schaffen, wurde bei der Formulierung der insgesamt zwanzig Einstellungsitems auf die Life-Style-Typologien von Richter zurückgegriffen. Richter (2006) untersuchte anhand von Distinktionsmerkmalen österreichische Lebensstile für das Jahr 2000. In dieser Untersuchung werden insgesamt zehn verschiedene Lebensstile postuliert, die regional, nach Bildung, Geschlecht und Alter verschieden verteilt sind. In der ländlichen Bevölkerung sind laut Richter dabei der angepasste, stark außenorientierte und bewahrende (Typ 1), der auf Äußerlichkeiten wert legende, stark außenorientierte und aktive (Typ 4), der konventionell bewahrende (Typ 7) sowie der religiös, innenorientierte und bewahrende (Typ 9) überproportional häufig vertreten.

Alle Einstellungsfragen konnten von den Betriebsleiterinnen im Fragebogen mit einer linearen vierseitigen Ratingskala bewertet werden. Um Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Variablen festzustellen und um bestimmte Lebensstil-Cluster identifizieren zu können, wurden im Anschluss mit einem zweiseitigen Pearson χ^2 Test die Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen berechnet. Anhand einer Pfadanalyse (Denis und Legerski 2006) manifestierten sich bei den Betriebsleiterinnen verschiedene Lebensstiltypen, die in Folge analysiert wurden.

4 Ergebnisse der qualitativen Befragung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen

Die Betriebsleitung landwirtschaftlicher Betriebe obliegt in vielen europäischen Ländern mehrheitlich den Männern. In Österreich hingegen ist der Anteil an Betriebsleiterinnen mit 40 % sehr hoch. Im Rahmen dieser Studie werden die Ursachen für diese bemerkenswerte Situation analysiert. Als Teil des mehrstufigen Forschungskonzeptes wird mittels qualitativer Erhebungsmethoden das Feld für die quantitative Erhebung aufbereitet, indem die Identitätsbildung der befragten Betriebsleiterinnen sowie die Arbeitsverfassung und die Entscheidungsstrukturen auf ihren Höfen in Leitfadeninterviews erfasst werden. Ziel ist es, mit diesen qualitativen Interviews einen Einblick und ein realistisches Bild von der Situation der Betriebsleiterinnen in Österreich zu erhalten.

Aus geschlechterspezifischer Sichtweise ist es wichtig zu analysieren, inwieweit sich die befragten Betriebsleiterinnen in ihrer Arbeitsweise, Aufgabenverteilung und Entscheidungsmacht dem idealtypischen männlichen Betriebsleiter im bäuerlichen Familienbetrieb annähern und/oder welche eigenen Entwicklungswege und betrieblichen Strategien sie einschlagen. Des Weiteren war die Frage zentral, inwieweit die befragten Frauen durch die Wahrnehmung der Funktion der Betriebsleiterin und durch ihre produktive Arbeit die ideologisch festgeschriebenen Geschlechtergrenzen in der Landwirtschaft überschreiten.

Wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen, gibt es eine große Bandbreite von Lebens- und Arbeitsverhältnissen auf den Betrieben der befragten Betriebsleiterinnen. In einem ersten Schritt der qualitativen Ergebnispräsentation erfolgt die Beschreibung der Stichprobe. In weiterer Folge wird die Fragestellung nach den Gründen der Übernahme der Betriebsleitung behandelt. Darauf aufbauend erfolgt die Analyse der Identitätsbildung der Betriebsleiterinnen. Eine Verdichtung der verbalen Daten in Hinblick auf die Wahrnehmung des Betriebsmanagements sowie auf die Verrichtung der produktiven Arbeit durch die Frauen erfolgte in Form einer Kategorisierung von Betriebsleiterinnen.

Als Ausgangspunkte für eine mögliche Kategorisierung von Betriebsleiterinnen wird ihr Beitrag zur produktiven Arbeit am Hof und ihr Anteil an der Entscheidungsfindung und –macht im betrieblichen Geschehen festgelegt. Von großem Interesse sind in diesem Zusammenhang die betriebliche Entwicklung und die Frage, welche Schwerpunkte und Innovationen auf ihren Höfen gewählt und durchgeführt wurden. Analysiert wird weiters, welchen Anteil die Frauen selbst an diesen betrieblichen Weiterentwicklungen hatten, mit wem sie zusammengearbeitet haben und wie sie das für die Führung eines landwirtschaftlichen Betriebes notwendige Wissen erworben haben. In der folgenden Ergebnisdarstellung der qualitativen Interviews wird auf diese Fragen eingegangen.

4.1 Beschreibung der qualitativen Stichprobe

Bei der gegenständlichen Untersuchung von Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben handelt es sich um ein bisher kaum erforschtes Feld in Österreich. Das Sampling der zu befragenden Betriebsleiterinnen erfolgte durch bewusste Auswahl. Zum einen vermittelten die Landwirtschaftskammer Niederösterreich, die Bezirksbauernkammern Tamsweg und St. Johann im Pongau sowie die Österreichische Bergbauern- und Bergbäuerinnenvereinigung Kontaktdaten von Betriebsleiterinnen.

In weiterer Folge wurde nach dem Schneeballprinzip vorgegangen, d.h. es wurden die befragten Betriebsleiterinnen nach weiteren Interviewpartnerinnen gefragt. Infolge dieses methodischen Vorgehens wurden im Zeitraum von Jänner bis April 2008 insgesamt 27 qualitative Interviews in vier Bundesländern (Burgenland, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg) durchgeführt. Durch dieses bewusste Sampling sollte eine möglichst große Variationsbreite an Betriebsleiterinnen in Österreich erfasst werden. Die Interviews fanden daher in Weinbaugebieten im Burgenland und in Niederösterreich, im Südburgenland, im Niederösterreichischen Voralpengebiet, im Traunviertel in Oberösterreich sowie im Salzburger Innergebirg (Bezirke St. Johann und Lungau) statt. Die befragten Betriebsleiterinnen bewirtschaften Betriebe mit Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung, Schweinemast, Weinbau und Feldgemüsebau. Die betriebliche Ausstattung der Betriebe der Befragten ist sehr unterschiedlich und reicht von Kleinstlandwirtschaften, über einen 4 ha-Weinbaubetrieb bis zum 370 ha-Milchviehbetrieb mit Almwirtschaft.

Tabelle 1: Darstellung des Betriebs, Übernahme der Betriebsleitung und Besitzverhältnisse der Befragten

Interview	Betriebsleiterin seit	Besitz	Betrieb
1	1995	Alleineigentum	Feldgemüsebaubetrieb, Dauerkulturen, 17,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1997, ÖPUL-Teilnahme
2	2000	Alleineigentum	Weinbaubetrieb, 4 ha bewirtschaftete Fläche, Urlaub am Weinbauernhof, integrierte Wirtschaftsweise, ÖPUL-Teilnahme
3	1996	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Kräuteranbau, Streuobstnutzung, 2 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2008
4	2002	Alleineigentum	Ackerbau, Streuobstnutzung, 2,9 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2002, ÖPUL-Teilnahme
5	2000	Alleineigentum	Ackerbau, Streuobstnutzung, 2,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2000, ÖPUL-Teilnahme
6	2006	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Acker- und Weinbaubetrieb, 50 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
7	2005	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Acker- und Weinbaubetrieb, 30 ha bewirtschaftete Fläche, Heurigenbetrieb, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
8	1989	Alleineigentum	Feldgemüsebau, 7,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1996, ÖPUL-Teilnahme
9	1990	Alleineigentum	Ackerbau und Milchviehhaltung, Milchdirektvermarktung, 54 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
10	1976	Alleineigentum	Ackerbau und Schweinemast, 28 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1994, ÖPUL-Teilnahme
11	2005	Alleineigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 20 ha bewirtschaftete Fläche, 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1984, ÖPUL-Teilnahme
12	1990	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 18 ha bewirtschaftete Fläche, Urlaub am Bauernhof, biologische Wirtschaftsweise seit 1992, ÖPUL-Teilnahme
13	1993	Alleineigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 26,5 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Wirtschaftsweise, ÖPUL-Teilnahme

14	2003	Alleineigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 150 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 115 ha Alm und 21 ha Wald) biologische Wirtschaftsweise seit 2003, ÖPUL-Teilnahme
15	1991	Alleineigentum des Gatten	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 54 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 30 ha Alm), biologische Bewirtschaftung seit 1991, ÖPUL-Teilnahme
16	1998	Alleineigentum	Milchviehhaltung, Forstwirtschaft, Almwirtschaft, bewirtschaftete Almhütte, 366 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 280 ha Alm und 50 ha Wald), biologische Wirtschaftsweise seit 1994, ÖPUL-Teilnahme
17	1998	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 21 ha bewirtschaftete Fläche, 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1988, ÖPUL-Teilnahme
18	2004	Alleineigentum Gemeinsames Ehegatteneigentum	Betrieb 1: Bergbauernbetrieb mit Jungviehaufzucht, 52,5 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. Alm und Wald) Betrieb 2: Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 370,0 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 300 ha Alm und 43 ha Wald), Almkäserei, Forstwirtschaft, biologische Wirtschaftsweise seit 1992, ÖPUL-Teilnahme
19	1998	Alleineigentum des Gatten	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 168 ha bewirtschaftete Fläche (100 ha Alm und 40 ha Wald), 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1998, ÖPUL-Teilnahme
20	1974	Alleineigentum	Milchviehhaltung, 31 ha bewirtschaftete Fläche, bewirtschaftete Schihütte, biologische Wirtschaftsweise seit 2003, ÖPUL-Teilnahme
21	1998	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 8,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Bewirtschaftung seit 2005, ÖPUL-Teilnahme
22	1997	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 24,3 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1996, ÖPUL-Teilnahme
23	1992	Alleineigentum des Gatten	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 44 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Bewirtschaftung seit 1991, ÖPUL-Teilnahme
24	2002	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 22 ha bewirtschaftete Fläche, Ackerbau, biologische Wirtschaftsweise seit 2000, ÖPUL-Teilnahme
25	1971	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 10 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
26	1980	Gemeinsames Ehegatteneigentum	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 7 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, Öko-Punkte (NÖ)
27	1994	Alleineigentum	Milchviehhaltung, 60 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme

Quelle: Eigene Erhebungen, BABF 2010

Tabelle 2: Darstellung der Arbeitskräfte am Betrieb, Ausbildung und persönliche Daten der Befragten

Interview	Arbeitskräfte	Ausbildung	Geburtsjahr	Zivilstand	Kinder
1	Betriebsleiterin Vollzeit, Eltern Teilzeit, Partner Teilzeit, PraktikantInnen fallweise	Landwirtschaftliche Facharbeiterin	1976	Partnerschaft	-
2	Betriebsleiterin Vollzeit, Onkel fallweise	Weinbau- und Kellermeisterin, Diplomsommelier	1972	ledig	-
3	Betriebsleiterin alternierend Vollzeit und Teilzeit	Matura	1961	verheiratet	2
4	Betriebsleiterin Teilzeit	Studium an der Universität für Bodenkultur	1964	ledig	1
5	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise	Matura	1956	verheiratet	1
6	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit (in Pension)	Kindergärtnerin	1953	verheiratet	3
7	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit (in Pension), 2 Söhne Teilzeit	Industriekauffrau	1952	verheiratet	3
8	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Mutter fallweise, 2 Saisonarbeitskräfte	Meisterin der landwirtschaftlichen Hauswirtschaft, Fachkurse	1960	verheiratet	1
9	Betriebsleiterin Vollzeit, Mutter fallweise, Sohn fallweise	Landwirtschaftliche Facharbeiterin	1968	ledig	1
10	Betriebsleiterin Vollzeit, Betriebsgemeinschaft mit einem Kollegen	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Textilveredlerin	1958	ledig	-
11	Betriebsleiterin Vollzeit, Zivildiene fallweise, Sohn fallweise	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule	1960	verwitwet	4
12	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit, Kinder fallweise	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule, Diplomkrankenschwester	1960	verheiratet	4
13	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit, Kinder fallweise	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule	1967	verheiratet	3
14	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Bilanzbuchhalterin	1967	Partnerschaft	-
15	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit	Handelsakademie, Kurse auf der Landwirtschaftskammer	1963	verheiratet	2
16	Betriebsleiterin Vollzeit, Zivildiene Vollzeit, Vater Teilzeit, Söhne fallweise	Handelsschule	1973	verwitwet	2
17	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Schwiegervater Teilzeit	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Köchin	1969	verheiratet	3
18	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit, Lehrling Vollzeit	Landwirtschaftliche Meisterin	1968	verheiratet	3

19	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit, Kinder fallweise	Friseurin, Hotelfachschule, landwirtschaftliche Kurse (u.a. Bfu, Bus)	1968	verheiratet	4
20	Betriebsleiterin Teilzeit, Geschwister fallweise	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule	1954	ledig	-
21	Betriebsleiterin Teilzeit, Partner fallweise, Kinder fallweise	Handelsschule, landwirtschaftliche Weiterbildung	1960	verheiratet	5
22	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule, Familienhelferin	1975	verheiratet	2
23	Betriebsleiterin Vollzeit, Gatte Teilzeit, Schwiegervater fallweise	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Haushaltsschule	1965	verheiratet	1
24	Betriebsleiterin Teilzeit, Partner Teilzeit, Sohn fallweise	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Bürokauffrau	1971	verheiratet	3
25	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Tochter fallweise	Pflichtschule	1953	verheiratet	3
26	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Tochter fallweise	Landwirtschaftliche Facharbeiterin	1953	verheiratet	2
27	Teilzeit, Bruder fallweise, externe Arbeitskräfte bei Bedarf	Studium an der Universität für Bodenkultur, MBA	1965	Partnerschaft	-

Quelle: Eigene Erhebungen, BABF 2010

89 % der qualitativ interviewten Betriebsleiterinnen waren zum Zeitpunkt des Interviews älter als 30 Jahre. Nahezu die Hälfte der befragten Betriebsleiterinnen betreibt Milchviehhaltung, ein Viertel der Befragten Mutterkuhhaltung. Vereinzelt vermieten die befragten Frauen Ferienwohnungen, vor allem im Bundesland Salzburg. Von den 27 Interviewten bewirtschaften nach Einschätzung der Befragten 13 einen Haupterwerbsbetrieb und 14 einen Nebenerwerbsbetrieb. 13 Betriebe sind im alleinigen Besitz der Betriebsleiterinnen, drei im Alleineigentum des Ehegatten und bei 11 Betrieben besteht gemeinsames Ehegatteneigentum. Im Hinblick auf die fachliche Ausbildung zeigt sich, dass 18 Betriebsleiterinnen eine landwirtschaftliche Fachausbildung absolvierten. Das Spektrum reicht hierbei von der Facharbeiterinnenausbildung bis zum Studium der Landwirtschaft/Landschaftsgestaltung an der Universität für Bodenkultur in Wien. Die übrigen Befragten haben meist Kurse zur landwirtschaftlich-fachlichen Weiterbildung absolviert. Hinsichtlich der Herkunft der Betriebsleiterinnen lässt sich sagen, dass lediglich drei der 27 interviewten Frauen nicht aus bäuerlichen Verhältnissen stammen (I 3, I 16, I 19). Die meisten Betriebsleiterinnen sind verheiratet oder leben in einer Partnerschaft, sieben Befragte sind Single, zwei davon sind verwitwet. Der überwiegende Teil der befragten Frauen hat Kinder zu betreuen (21 von 27 Interviewten).

Zu Beginn der Ergebnisdarstellung in diesem Kapitel werden die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch die Befragten angeführt und erläutert. Als weitere Aspekte werden etwa die Geschwisterkonstellation bzw. -stellung bei der Hofübergabe/-nahme, die erfolgte bzw. nicht erfolgte Sozialisation zur Hofübernehmerin sowie soziale und sonstige Ereignisse in die Betrachtung und in die Analyse miteinbezogen.

Die Identitätsbildung der befragten Frauen als Betriebsleiterinnen steht im Anschluss im Mittelpunkt der Darstellung. Zentral ist die Frage, ob die Befragten in Folge der de jure Übernahme der Betriebsleitung diese auch de facto übernommen haben. Als maßgebendes Kriterium der Kategoriebildung wurde die Involviertheit der befragten Frauen in die landwirtschaftliche und produktionstechnische Arbeit auf den Betrieben gewählt. Es wurden insgesamt fünf Kategorien an Betriebsleiterinnen identifiziert. Schwerpunktmäßig wird die Kategorie „*Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen*“ behandelt. Es werden ausführlich ihre Erfahrungen mit der Hofübergabe behandelt, die Identitätsbildung zur Betriebsleiterin nachgezeichnet und die eingeschlagenen Entwicklungsstrategien auf den Betrieben der Interviewten herausgearbeitet. Weitere wichtige Punkte in der Diskussion dieser Kategorie sind die Arbeitsorganisation und die betrieblichen Entscheidungsstrukturen auf den Betrieben der Frauen.

4.2 Gründe für die Übernahme der landwirtschaftlichen Betriebsleitung durch Frauen

Der Anteil von Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich ist im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten sehr hoch. In der folgenden Darstellung werden die Gründe für die Übernahme der landwirtschaftlichen Betriebsleitung durch die Befragten analysiert. Welche Ursachen sind für diese hohe Zahl an Betriebsleiterinnen ausschlaggebend? Sind strukturelle Gründe (Anteil Nebenerwerbsbetriebe, Pensions- und Sozialversicherungsrecht) dafür verantwortlich oder kam es im Laufe der Zeit zu einer Veränderung der Hofübergabepaxis (Abkehr von der traditionellen patrilinearen Hofübergabe)? Oder aber streben Frauen verstärkt aktiv die Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben an?

4.2.1 Sozialrechtliche Gründe

Die Übernahme der Betriebsleitung aus Gründen der sozialrechtlichen Absicherung ist in der qualitativen Erhebung für viele Befragte ein zentrales Motiv. Da der Anteil der Nebenerwerbsbetriebe in Österreich bei ca. 60 % liegt, ist der Anteil von Familienmitgliedern, die außerhalb der Landwirtschaft beschäftigt sind, auch entsprechend hoch. Seit den 1960er Jahren sind es in Österreich überwiegend die Männer, die außerbetrieblich arbeiten gehen⁶. Durch höhere Bildungsabschlüsse von Frauen sowie durch die vermehrte Einheirat von Frauen auf Höfe, die nicht bäuerlich sozialisiert wurden, wandelt sich die Situation jedoch seit geraumer Zeit.

Ab den 1990er Jahren wurden zahlreiche Änderungen im bäuerlichen Sozialrecht, welche die Übernahme der Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben durch Frauen begünstigten,

6. Zum Thema „außerbetriebliche Beschäftigung in der Landwirtschaft“ gibt es in Österreich nur vereinzelt geschlechterspezifische Erhebungen. Dax et al. (1995) führten in ihrer Studie zur Erwerbskombination u.a. die eingeschränkte Mobilität von Frauen im Vergleich zu den Männern und fehlende Arbeitsplätze in den Regionen als Gründe für die geringere außerbetriebliche Beschäftigung von Frauen an. In einer Auswertung buchführender landwirtschaftlicher Betriebe im Jahr 2005 wurde festgestellt, dass überwiegend die Männer (71 %) außerbetrieblich arbeiten gehen (BMLFUW 2005, 67).

durchgeführt. Seit 1992 gibt es die Bäuerinnenpensionsversicherung und infolge dieser können Bäuerinnen einen eigenen Pensionsanspruch erwerben. Durch Änderungen des Sozialversicherungsrechtes, insbesondere durch die Einschränkung der Ehepartner-Subsidiarität in der bäuerlichen Krankenversicherung mit 1.1.2000, wurde von vielen außerlandwirtschaftlich tätigen Landwirten die Betriebsleitung an ihre Frau weitergegeben, um eine Mehrfachversicherung und damit höhere Beiträge in der Kranken- und Pensionsversicherung zu vermeiden.

So bewirtschaftet *Frau H. (I 21)* mit ihrem Mann einen Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung. Ihr Mann geht einer außerlandwirtschaftlichen Vollzeitbeschäftigung nach. Sie hat von Beginn an den landwirtschaftlichen Betrieb tagsüber betreut, teils mit Unterstützung ihrer fünf Kinder. Vor ein paar Jahren hat ihr der Ehemann die Betriebsleitung des Hofes wegen anstehender Krankenkassenbeiträge übertragen.

I: „Wie sind Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb geworden?“

H: „Aufgrund der sozialrechtlichen Situation. Was jetzt rein die Betriebsführung betrifft.“

I: „Sind da neue Auflagen oder neue Zahlungen ins Haus gestanden?“

H: „Genau, es wären neue Zahlungen von der Sozialversicherung ins Haus gestanden, wenn mein Mann Betriebsleiter geblieben wäre. Weil, er war’s ja vorher.“

I: „Ist Ihr Mann im Nebenerwerb?“

H: „Ja, er ist im Nebenerwerb.“

I: „In vollem Ausmaß?“

H: „Ja, 40 Stunden.“

I: „Das war vor ca. 10 Jahren. Sind Sie da beraten worden?“

H: „Ja, dass ich Betriebsleiterin geworden bin, das ist eben dann von der Kammer so empfohlen worden und ist eigentlich generell bei den meisten Bauernhöfen so gemacht worden.“

I: „Da wäre ein Krankenversicherungsbeitrag zu zahlen gewesen?“

H: „Genau, ja.“ (I 21, 1)

Nebenerwerb des Mannes

Die außerlandwirtschaftliche Tätigkeit des Mannes ist oftmals der ausschlaggebende Grund, dass Frauen die Betriebsleitung übernehmen. *Frau P. (I 26)* übernahm bereits zum Zeitpunkt der Einheirat die Betriebsleitung, um einen Pensionsanspruch zu erwirken.

I: „Wie wurden Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb?“

P: „Wie ich auf den Hof gekommen bin und wie es dann uns gehört hat.“

I: „Haben Sie auf den Betrieb eingehiratet?“

P: „Ja. Mein Mann ist arbeiten gegangen, daher brauchten wir einen Betriebsführer. Somit war ich es dann. Weil, es muss ja jemand in die Versicherung einzahlen. Lange Zeit war ich mit ihm mitversichert und seit sechs, sieben

Jahren bin nur mehr ich bei der Landwirtschaft versichert. Also zahle ich die Krankenkassa auch bei den Bauern ein. [...]"

I: „Haben Sie die meiste Arbeit am Betrieb gemacht?“

P: „Ja, sicher. Ich hab sicher immer die meiste Arbeit gemacht.“ (I 26, 1f)

Wie diese beiden Zitate zeigen, führen die Befragten die landwirtschaftliche Arbeit auf den Betrieben durch, während die Männer tagsüber abwesend sind. In den folgenden Abschnitten wird auf die Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben detaillierter eingegangen. Dass die Übertragung der Betriebsleitung an Frauen aufgrund der außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit des Mannes ein gängiges Muster darstellt, zeigen folgende Zitate.

I: „Kennen Sie andere Betriebe, die von Frauen geführt werden und sehen Sie Unterschiede?“

H: „Zu unserem Betrieb jetzt?“

I: „Ja, oder zu Betrieben wo das Betriebsleiterehepaar oder der Mann wirtschaftet.“

H: „Bei uns gibt’s das kaum. Bei uns sind fast überall die Frauen die Betriebsführer, also formal. Und es ist fast zu 100 % Nebenerwerb da. Entweder die Männer haben überhaupt eine Beschäftigung und viele arbeiten beim Lift und dann sind auch viele im Gastgewerbe oder beim Maschinenring. Aber es gibt in St. J., glaube ich, keinen einzigen Betrieb, der nur von der Landwirtschaft lebt.“ (I 21, 7)

Insbesondere im Berggebiet in den westlichen Bundesländern Österreichs ist der Anteil der Nebenerwerbslandwirtschaften sehr hoch.

I: „Kennen Sie da Betriebe, wo Frauen Betriebsleiterinnen sind?“

S: „Ja, das sind eigentlich großteils alle. Weil die Männer gehen arbeiten.“

I: „Sind die Frauen dann wegen der Pensionsversicherung Betriebsleiterin?“

S: „Ja, so wie es bei mir ist, dass mein Mann mir seinen Anteil am Betrieb verpachtet hat, dass ich eine höhere Pension habe, so haben wir das gemacht.“

I: „Also der Ehegatte hat die Hälfte des Betriebs an sie verpachtet?“

S: „Ja, genau. Weil sonst hätte ich, wenn ich in Pension bin, nur die Hälfte Anspruch und er hat ihn dann von seiner Firma und auch die Hälfte von der Landwirtschaft. Also es geht eigentlich dann nur um das Finanzielle. Das ist nur aufs Papier so geschrieben.“ (I 22, 6)

Wie diese Passagen zeigen, war die Übernahme der Betriebsleitung kein aktives Bestreben der Befragten, sondern sie erfolgte aufgrund sozial- und pensionsrechtlicher Überlegungen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Für viele Frauen ist das Zusammenfallen von Leben und Arbeiten auf dem landwirtschaftlichen Betrieb eine gute Voraussetzung, Familie und Beruf zu vereinbaren. Oft kehren sie nach der Geburt der Kinder

nicht mehr in ihren früheren Beruf zurück und übernehmen einen großen Teil der Arbeit am Betrieb. Sie werden als Betriebsleiterinnen angemeldet, um Pensionsansprüche für sich erwirken zu können.

I: „Wie ist es dazu gekommen, dass Sie Betriebsleiterin wurden?“

L: „Hauptsächlich deshalb, weil mein Mann gearbeitet hat und weil ich nach dem zweiten Kind dann zu Hause geblieben bin. Da hat sich die Frage gestellt, wer übernimmt die Betriebsführung? Für uns ist es insofern praktischer, dass ich dann auch eine Pensionsversicherung habe. Aus diesem Grund habe ich dann die Betriebsführung übernommen.“ (I 12, 1)

I: „Wie ist es dazu gekommen dass Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb geworden sind?“

F: „Weil mein Mann dann angefangen hat, ganztags zu arbeiten und ich dann das zweite Kind gehabt habe. Ich hätte kein Kindergeld mehr bekommen, weil ich zwischen den Kindern nicht mehr gearbeitet habe.“

I: „Was haben Sie vorher gearbeitet?“

F: „In T. in der Buchhaltung eines Betriebes.“

I: „Welche Schulbildung haben Sie absolviert?“

F: „Die Handelsakademie in T. Und ja, durch das, dass mein Mann dann eh selber versichert war und dass ich auch weiter versichert bin, habe ich einfach die Betriebsleitung übernommen.“ (I 15, 1)

Pensionierung des Mannes

Des Weiteren übernehmen Frauen auch die Betriebsleitung nach der Pensionierung ihres Mannes, um selber Beitragsjahre für den eigenen Pensionsanspruch zu sammeln. Im Falle von *Frau G.* (I 7) übernahm sie die Betriebsleitung von ihrem Mann, weil dieser krankheitsbedingt in Frühpension gegangen war.

I: „Warum sind Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb geworden?“

G: „Na dadurch, dass mein Mann frühzeitig in Pension gegangen ist, weil er mit dem Herz Probleme gehabt hat. Und ja, da war ich noch zu jung vor drei Jahren, um in Pension gehen zu können. Und der Betrieb rennt ja so weiter, mit Buschenschank und alles.“

I: „Sie haben quasi nach der Pensionierung Ihres Mannes die Betriebsleitung übernommen?“

G: „Da habe ich die Betriebsleitung bekommen, weil ich noch zu jung bin für eine Pension.“ (I 7, 1)

I: „Wie ist es dazu gekommen dass Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb geworden sind?“

R.: „Wie mein Gatte in Pension gegangen ist, hat er mir seinen Anteil verpachtet, aus dem Grund, dass ich später einmal eine Pension bekomme.“ (I 6, 1)

Die sozialrechtliche Absicherung ist für viele Frauen ein wichtiger Grund, die Betriebsleitung auf dem Hof zu übernehmen. Wie aus den Aussagen der Befragten hervorgeht und wie in weiterer Folge auch noch eingehender ausgeführt wird, übernehmen sie auch in vielen Fällen die Arbeit im Stall und in der Außenwirtschaft und leisten damit einen wichtigen Beitrag für den Weiterbestand der landwirtschaftlichen Betriebe, vor allem auch im Berggebiet.

Neben den tragenden sozial- und pensionsrechtlichen Gründen für die Betriebsleitung sind zahlreiche andere Gründe, die ihre Ursachen in Unglücksfällen (I 16), schwerer Krankheit (I 10, I 11, I 14, I 27) oder aus bestimmten Familienkonstellationen (Töchterbetriebe I 8, I 9), beruflicher Umorientierung von designierten Hofnachfolgern (I 13, I 22, I 23) oder Frauen, die in die Landbewirtschaftung neu eingestiegen sind, ausschlaggebend für die Übernahme der Betriebsleitung durch die befragten Frauen. Aus den Aussagen der Befragten wird offensichtlich, dass keine von ihnen als designierte Hofnachfolgerin erzogen wurde.

4.2.2 Ungeplante oder plötzliche Übernahme des Betriebes

In drei Fällen (I 18, I 22, I 23) waren befragte Betriebsleiterinnen damit konfrontiert, dass der Bruder oder der Schwager, die als Hofübernehmer vorgesehen waren, die Hofnachfolge nicht antraten. *Frau G. (I 23)* wollte aufgrund ihrer Erfahrungen auf dem elterlichen Hof gar nicht Bäuerin werden. Sie hatte eine Ausbildung im Gastgewerbe absolviert. Da jedoch der Schwager die Hofnachfolge nicht antrat, hat ihr Mann den Hof übernommen. Sie blieb daheim am Betrieb und bewirtschaftete den Hof während ihr Mann auswärts arbeiten ging. Der Betrieb steht nach wie vor im Alleineigentum des Mannes.

I: „War das für Sie eine große Umstellung auf dem Hof zu arbeiten?“

G: „Das eigentlich nicht. Mein Mann war eigentlich auch nicht vorgesehen gewesen als Hofübernehmer, sondern sein Bruder. Der wollte das aber dann ganz kurzfristig nimmer und dann ist eben mein Mann drankommen. Und für mich war das nicht gerade angenehm. Also, ich wollte das eigentlich nicht haben. Ich hätte das nicht angestrebt, sagen wir so.“

I: „Hat Ihr Mann eine landwirtschaftliche Ausbildung?“

G: „Nein. Er ist Elektriker, gelernter.“

I: „Er hat was anderes gelernt?“

G: „Es hat eigentlich nie geheißen, dass er Bauer wird. Es war immer sein Bruder vorgesehen.“

I: Hat er ein anderes Interessengebiet gefunden?“

G: „Er war sowieso auswärts, der Schwager. Der war immer schon in Salzburg draußen. Als gelernter Tischler und war dann bei einer großen Firma.“

F: „Wollte er nimmer zurück gehen?“

G: „Es war halt dann so. Es hat geheißen, gesundheitliche Gründe, aber gut.“
(I 23, 2)

In diesem Zitat kommt sehr deutlich zum Ausdruck, dass es oft gar nicht die Intention von Frauen ist, Bäuerin zu werden. Erst durch die Heirat mit einem Bauern, kommen sie in dieses Berufsfeld (Oldrup

1999; Shortall 2006a). Im Fall von Frau G. hatte auch der Gatte bereits einen außerlandwirtschaftlichen Beruf erlernt und stand vor der Entscheidung, den Hof nach dem Ausfall des Bruders als Hofnachfolger zu übernehmen.

Aufgrund der eher kleinstrukturierten Landwirtschaft absolvieren in Österreich viele Hofnachfolger auch eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung. Gründe dafür sind, dass die Betriebe für den Vollerwerb nicht (mehr) ausreichend ausgestattet sind, dass aufgrund der agrarpolitischen Entwicklungen der Fortbestand nicht mehr gesichert ist oder aber auch, weil das Arbeitsplatzangebot in der Region sehr gut und vielfältig ist. Die Individualisierung und Pluralisierung in der Gesellschaft haben auch die landwirtschaftlichen Familienbetrieben erreicht und dies ist mit ein Grund, dass sich potenzielle Hofnachfolger auch gegen eine Hofübernahme entscheiden. Das traditionelle Konzept der habituellen Hoferbensozialisation (Hildenbrand 2008), welches von „Gewohnheit, Selbstverständlichkeit und Alternativlosigkeit“ bestimmt war, nimmt sichtlich an Bedeutung ab.

I: „Wie sind Sie Betriebsleiterin geworden?“

S: „Es hätte an und für sich mein Bruder übernehmen sollen.“

I: „Stammen Sie von dem Hof?“

S: „Das ist meine Heimat. Dessen Frau hat dazu nicht gestanden, wollte sie nicht. Und ich war die Jüngste von den Geschwistern. Wir sind sechs Geschwister. Und ja, jetzt bin nur ich überblieben. Wir hatten noch kein Haus gebaut. Dann haben wir uns das überlegt. Mein Mann kommt auch von einem landwirtschaftlichen Betrieb. Ja und, da haben wir uns da drüber traut. Einen Monat Bedenkzeit und dann haben wir gesagt, ja machen wir's.“

I: „Und der Bruder war als Hoferbe vorgesehen?“

S: „Ja, der war als Hoferbe vorgesehen.“ (I 22, 1)

Es sind jedoch nicht nur die Gründe bzw. Möglichkeiten einer „reflexiven Berufswahl“, also dass Kindern aus landwirtschaftlichen Familien ein breites Ausbildungs- und Arbeitsspektrum offensteht, ausschlaggebend, dass die Hofnachfolge nicht angetreten wird, sondern auch jene der PartnerInnenwahl. Viele junge Frauen, die einen Bauern heiraten, wollen sich heutzutage nicht mehr bedingungslos in vorgegebene bäuerliche Milieus unterordnen, sondern ihr Leben nach den eigenen Vorstellungen gestalten (Schmitt 1997; Haugen 1998; Oldrup 1999; Kelly und Sortall 2002; Hötger 2006). Im Fall von Frau S. (I 22) ist die Schwägerin nicht mit ihrer neuen Rolle auf dem Hof zurechtgekommen.

I: „Also, das war fast eine spontane Entscheidung, den Betrieb zu übernehmen. Hat es da irgendwelche Reaktionen geben vom Freundeskreis oder in der Verwandtschaft?“

S: „Natürlich gibt's da Reaktionen. Mein Bruder war immer der Hoferbe und ja, jetzt war halt die Schwester dran. Aber das passiert öfter. Auch in meiner Familie ist das schon zweimal passiert. Dass meine Cousine den Hof gekriegt hat und der Cousin war kaum daheim.“

I: „Dass auch vielfach dann die Partnerwahl eine Rolle spielt oder dass man sich wegentwickelt vom Betrieb?“

S: „Da bei dem einen Fall hat er sich eher wegentwickelt. Er war irrsinnig viel mit der Musik unterwegs und war kaum zu Hause. Und die Tochter hat immer mitgearbeitet. Und wie nachher die Frage war, wer kriegt jetzt den Hof, war es die Tochter.“

I: *„Die Eltern oder hat sich die Tochter ausgesprochen dafür?“*

S: „Sicher die Eltern. Die Partnerwahl, das spielt sicher eine große Rolle, wenn sie einen Partner haben. So wie bei uns. Wenn nachher die Frau nimmer dazu steht. Das waren jetzt nicht landwirtschaftliche Gründe, das waren einfach große persönliche Gründe. Wo sie gesagt hat, nein, sie [die Schwägerin] schafft das nicht.“ (I 22, 7)

4.2.3 Töchterbetriebe

Zwei der befragten Betriebsleiterinnen stammen von reinen „Töchterbetrieben“, das heißt, dass es in der Geschwisterfolge nur Mädchen gibt. In beiden Familien wurden ursprünglich Schwestern von ihnen zur Hofnachfolgerin designiert. Sie traten jedoch die Hofnachfolge aus persönlichen Gründen nicht an. Keine der beiden Befragten hatte zu dem Zeitpunkt die Betriebsleitung aktiv angestrebt, wengleich das Interesse an der Landwirtschaft von Kindesbeinen an vorhanden war. Beide Befragte blieben in sehr jungen Jahren am Hof und holten die land- bzw. hauswirtschaftliche Fachausbildung nach.

I: *„Und wo stehen Sie in der Geschwisterfolge?“*

L: „Ich bin die Vierte. Ich habe dann auch noch eine jüngere Schwester, die fast sechs Jahre jünger ist wie ich.“

I: *„Und ist schon festgestanden dass Sie den Betrieb übernehmen, wie Sie die landwirtschaftliche Haushaltungsschule gemacht haben?“*

L: „Meine Schwester wollte nicht mehr und dann habe ich gesagt, ich bleibe zu Hause. Sie ist arbeiten gegangen und dann ist das schon festgestanden dass ich das bekomme. Ich habe die Haushaltungsschule gemacht und dann ist mein Vater tödlich verunglückt.“

I: *„Da waren Sie 18 Jahre?“*

L: „Mmh. Da war ich 18 ja. (I 8, 1)

I: *„Und wie ist es dann dazu gekommen dass Sie dann den Betrieb übernommen haben?“*

R: „Da war ich sechs Jahre, wie ich gesagt habe, ich will den Hof haben. Das war einfach, die einen haben studiert bei uns, eine war schon verheiratet und eine ist in der Schweiz gewesen. Und dann war keine mehr übrig, sagen wir einmal so.“

I: *„Und Sie haben als Kind auch schon immer mitgearbeitet?“*

R: „Ja, ja freilich, wir haben schon viel arbeiten müssen und teilweise halt auch freiwillig.“ (I 9, 2)

Der Vater von *Frau R. (I 9)* etwa hoffte sehr stark, dass sie bald heiraten würde und der Schwiegersohn dann den Betrieb leiten würde. Als sehr tragisches Moment kam bei beiden Befragten hinzu, dass die Väter, kurz nachdem die Töchter als Hofnachfolgerinnen auf dem Betrieb zu arbeiten begonnen hatten, verstarben. Sie konnten daher auch ihr betriebliches Fachwissen kaum an ihre Töchter weitergeben.

4.2.4 Witwenbetriebe

Unter den Befragten befanden sich auch zwei verwitwete Betriebsleiterinnen. Im Fall von *Frau B. (I 16)* verunglückte der Mann in sehr jungen Jahren bei einem Autounfall. Im Alter von 25 Jahren und mit zwei kleinen Kindern musste sie dann den großen Bergbauernhof mit Forst- und Almwirtschaft allein führen. *Frau S. (I 11)* verlor ihren Mann durch eine schwere Krankheit und bewirtschaftet nun den Betrieb unter Mithilfe ihrer Kinder. Sie nimmt nur sehr widerwillig die Betriebsleitung wahr, da sie früher in betriebliche Entscheidungen nur sehr wenig involviert war. Für beide Befragte war es schwer, sich mit den neuen betrieblichen Gegebenheiten und mit ihrer Rolle als Betriebsleiterin zurechtzufinden. *Frau B. (I 16)* hatte den Betrieb nur vier Jahr gemeinsam mit ihrem Mann bewirtschaftet und stammt nicht aus der Landwirtschaft.

I: „Wie wurden Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb?“

B: „Mein Mann ist eben verunglückt, tödlich, im Jahre 1998 und jetzt bin ich eben Betriebsleiterin.“

I: „Ist er im Zuge landwirtschaftlicher Tätigkeit gestorben?“

B: „Nein, es war ein Verkehrsunfall.“

I: „Sie haben zwei Kinder. Waren die damals noch ziemlich klein?“

B: „Ja, die waren vier und neun Jahre.“

I: „D.h., das war ganz überraschend.“

B: „Ja genau, von heute auf morgen war das.“

I: „Haben Sie zu diesem Zeitpunkt schon den Betrieb übernommen gehabt?“

B: „1994 haben wir übernommen gehabt, vier Jahre kann man sagen gemeinsam.“

I: „Und waren zu dem Zeitpunkt die Schwiegereltern noch am Betrieb?“

B: „Die Schwiegermutter ist nach wie vor noch am Betrieb, der Schwiegervater ist voriges Jahr verstorben. Der war auch noch am Betrieb kann man sagen. (I 16, 1)

Beide Betriebsleiterinnen konnten auf die Unterstützung von Familienangehörigen, Freunden und Nachbarn in dieser schwierigen Zeit zählen. Sie betonen, dass für sie die stärkste Motivation, den Betrieb selber weiter zu bewirtschaften, darin bestand, dass sie den Betrieb für ihre Kinder erhalten wollten.

4.2.5 Vererbung

In Österreich werden landwirtschaftliche Betriebe zum überwiegenden Teil durch eine Hofübergabe mittels Übergabevertrag an die nachfolgenden Generationen übergeben. Die Vererbung kommt nur in sehr seltenen Fällen vor (Bäck 2005). Zwei der befragten Betriebsleiterinnen haben den von ihnen bewirtschafteten Hof geerbt. Voraus zu schicken ist, dass in beiden Fällen die Umstände, die zur Vererbung geführt haben, sehr tragisch waren und die Besitzerin bzw. der Besitzer schwer krank waren. Die Gründe für die Vererbung der Höfe an die heutigen Besitzerinnen sind in menschlichen Enttäuschungen zu finden. Im ersten Fall wollte der Besitzer den Hof nicht an seine Adoptivtochter vererben, die in schwierige Verhältnisse geraten war (Kontakt mit Drogen u.a.). Im zweiten Fall war das Verhalten des Sohnes und designierten Hofnachfolgers für die an Krebs erkrankte Mutter nicht weiter akzeptabel, so vererbte sie den Betrieb der 18jährigen Tochter. Für die Betriebsleiterinnen war der Einstieg sehr schwierig. Sie standen in eigenen außerlandwirtschaftlichen Berufen und mussten mit der neuen familiären und betrieblichen Situation fertig werden.

I: „Sie haben gesagt, Ihr Onkel ist überraschend gestorben?“

S: „Ich bin im Oktober auf den Hof gekommen, da war er noch nicht bettlägerig, aber er konnte halt nicht mehr arbeiten. Und er hat immer alleine da gewohnt. Dann bin ich halt herauf zu ihm und drei Monate hat er dann noch gelebt. Und in den drei Monaten habe ich alles über den Betrieb erfahren müssen. Er war zwar mein Onkel, aber da kümmert man sich ja nie um eine Grenze und wir haben nie gedacht, dass wir den Betrieb bekommen. Und ja in den drei Monaten hat er mir halt noch alles gesagt was irgendwie möglich war und dann ist er ganz, ganz schnell gestorben. Er hat ihn mir noch übergeben, drei Wochen später war er tot. Und da habe ich, da haben wir zuerst viel investieren müssen, vor allem technisch. Ich glaube, wir haben schon drei Millionen Schilling investiert in den Betrieb.“ (I 14, 4)

Die beiden befragten Erbinnen konnten sich entweder gar nicht oder nur ganz kurz auf die Übernahme des Betriebes vorbereiten. Bei *Frau P. (I 10)* kam erschwerend hinzu, dass sie als Erbin in der Öffentlichkeit als jene dastand, die ihrem Bruder, den designierten Hofnachfolger und Bauernbundobmann im Ort, den Hof weggenommen hat. Sie bemühte sich, die Situation für sich und für ihren Bruder und dessen Familie erträglich zu gestalten.

I: „Und der Bruder wäre auch vorgesehen gewesen, dass er den Betrieb weiterführt?“

P: „Ganz üblich. Große Hoffnung.“

I: „Und wie viel älter ist Ihr Bruder als Sie?“

P: „9 Jahre.“

I: „Und wie hat er das dann verkraftet oder wie war dann Ihre Situation?“

P: „Wild. Die erste Zeit war sicher dramatisch. Also ich meine, er hat noch dazu hier gewohnt. Es war wirklich so, wir sind von der Testamentseröffnung nach Hause gekommen und ich habe nicht mehr damit gerechnet, dass er mich mit nach Hause nimmt, weil ich ja keinen Führerschein gehabt

habe. Er hat mich aber dann mit nach Hause genommen, hat die Koffer gepackt und er hat gesagt, er zieht auf die Stunde aus. Ich bin dann auch momentan da gestanden und habe mir gedacht, naja, was soll ich jetzt sagen und dann bin ich halt hinaus gegangen. Und dann habe ich gesagt und wo willst du hinziehen? Ich bin noch im letzten Lehrjahr gewesen und habe dann praktisch das Abkommen getroffen, dass er sich das zuerst einmal in Ruhe überlegen soll, was er weiter tut. [...] Also wir haben an und für sich die Kurve gekriegt, wir haben ein Jahr gebraucht, weil meine Mutter wollte ihn fast enterben. Also ich meine, man muss dazu sagen, er hat sich teilweise auch sehr ungeschickt benommen. Die Mama war ein Pflegefall, er hat sich teilweise wirklich sehr ungeschickt aufgeführt. Wir haben sicher einen guten Kontakt gehabt zueinander, wo du als Schwester immer wieder probiert hättest, dass du ihm erklärst das ist eine Frage der Zeit mit der Mama, bemühe dich einfach auch ein wenig. Und noch dazu, er war erstens einmal erstgeborener Sohn und meine, unsere Mutter hat ihn abgöttisch geliebt und war natürlich fertig dann, wie er teilweise mit ihr umgegangen ist. Also, das war sicher nicht ganz schlau von ihm.“ (I 10, 2).

4.2.6 Die Übriggebliebenen

Unter den befragten Betriebsleiterinnen gab es auch jene, die quasi als Hofnachfolgerin „übriggeblieben“ sind. Sie stammen aus Familien mit sowohl männlichen als auch weiblichen Geschwisterkindern, die Hofnachfolge wurde aber kaum in der Familie diskutiert. Die Übernahme des Hofes erfolgte nicht immer aus ganz freien Stücken, wie das folgende Zitat zeigt. Oft spielte dabei die Verantwortlichkeit gegenüber den Eltern bzw. der Erhaltung des Betriebes eine Rolle.

S: „Betriebsleiterin bin ich aus dem Grund worden, weil ich bin das 10. Kind. Meine Geschwister haben im Laufe der Jahre alle weggeheiratet oder machten eine Berufsausbildung. Es war nur ein Sohn und der war hörbehindert. Also, der hat keine Familie gründen können. Und da bin ich dann schlussendlich übrig geblieben.“

I: „Wo standen Sie in der Geschwisterfolge?“

S: „Ich war die Letzte.“

I: „Also Sie haben dann den Betrieb übernommen. Ist es ein milchviehhaltender Betrieb gewesen?“

S: „Ja.“

I: „Haben Ihre Eltern zu Zeiten der Übernahme noch mitgearbeitet am Hof?“

S: „Mein Vater ist gestorben wie ich 6 Monate alt war. Also meine Mutter war seit meiner Erinnerung Witwe. Die hat dann sehr lange, also praktisch bis zu ihrem Tod, mitgearbeitet. Dadurch, dass ich ja im Winter auf der Hütte bin, war ja sie, mehr oder weniger, die Bäuerin. Ich war ja dem ganzen untergeordnet.“ (I 20, 1)

Frau S. (I. 20) bewirtschaftet im Winter eine Schihütte, die sie gemeinsam mit ihrer Mutter seit den 1970er Jahren aufgebaut hat. Die Geschwister helfen nach wie vor am Hof mit, der aufgrund der steilen Flächen, sehr handarbeitsintensiv ist. *Frau K. (I 13)* arbeitet gemeinsam mit ihrem Mann auf ihrem Milchviehhaltungsbetrieb und arbeitet in allen Betriebsbereichen mit – auch im Forst. Obwohl beide nicht als Hofnachfolgerinnen erzogen wurden, haben sie ihre Betriebe weiterentwickelt und sich auch weitere Einkommensmöglichkeiten aufgebaut.

I: Wie wurden Sie Betriebsleiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb?“

K: „Bei uns war es eigentlich so: Die Mama, die war relativ viel krank und meine Schwestern, die haben alle einen Beruf gelernt. Und es hat sich jetzt zugetragen, ich bin mit der Schule fertig geworden, da hat es geheißen, ich muss zu Hause bleiben und wenn ich will, kann ich eben in die Berufsschule gehen, dass ich auch einen Beruf habe. Und das hat sich dann eigentlich gut, also mir hat es total gepasst, von meinen Eltern natürlich auch.“

I: „Und wie viele Geschwister haben Sie gehabt?“

K: „Sechs Geschwister.“

I: „Und das waren wie viele Mädchen und Buben?“

K: „Fünf Mädchen und ein Bub.“

I: „Und die Wievielte sind Sie in der Geschwisterfolge?“

K: „Es kommen noch zwei Jüngere nach mir.“

I: „Und die anderen Geschwister, also auch der Bruder, haben schon andere Ausbildungen gemacht gehabt?“

K: „Ja. Die haben alle eine Ausbildung gemacht.“ (I 13, 1)

4.2.7 Einsteigerinnen

Bei dieser Gruppe von Betriebsleiterinnen handelt es sich um Einsteigerinnen in die Landwirtschaft bzw. um Rückkehrerinnen in die Region. Für diese Befragten liegen die Gründe, Landwirtschaft bzw. Subsistenzlandwirtschaft zu betreiben, vor allem im Wunsch, am Land zu leben, selbständig zu sein und eigene gesunde Lebensmittel zu produzieren, sie weiter zu verarbeiten sowie zu verkaufen (Blekesaune et al. 2007; Fink-Keßler 2005; Groier 1999). Es handelt sich dabei durchwegs um Kleinlandwirtschaften mit geringer Ausstattung an Produktionsmitteln (Boden, Maschinen, etc.). Wenngleich sich die „Einsteigerinnen“ selbst eher schwer tun, sich als Bäuerin oder Landwirtin zu sehen, bringen sie durch innovative Ideen und neue Bewirtschaftungspraktiken Schwung und alternative Sichtweisen von außen in die Landwirtschaft hinein.

Aufgrund der eingeschränkten betrieblichen und maschinellen Ausstattung haben sie „neue“ Formen der Zusammenarbeit gefunden. Sie organisieren die nötigen Serviceleistungen durch Zusammenarbeit mit Nachbarn oder durch externe Dienstleister. Sie arbeiten mit den am Betrieb vorhandenen natürlichen Ressourcen und entwickeln vielfältige Formen der Zusammenarbeit und Tauschwirtschaft in ihrer Region. Da diese Höfe nicht existenzsichernd sind, haben sich die Einsteigerinnen zusätzliche Einkommensquellen erschlossen bzw. arbeiten in ihrem außerlandwirtschaftlichen Beruf.

4.3 Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen

Wurden eingangs die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch die befragten Frauen analysiert, so wird nun in einem weiteren Schritt die Bildung der beruflichen Identität der Betriebsleiterinnen nachgezeichnet. Aus der Heterogenität der von den Frauen bewirtschafteten Betriebe sowie der familialen Verhältnisse ergeben sich viele unterschiedliche Arbeits- und Lebensweisen, die in Folge zu mehreren Kategorien verdichtet wurden. Ausgehend von der betriebswirtschaftlichen Begrifflichkeit der Betriebsleitung stehen bei der Kategorisierung das Ausmaß der Verrichtung landwirtschaftlicher produktiver Arbeit durch die Frauen sowie ihr Anteil bei den betrieblichen Entscheidungen im Mittelpunkt. Weitere wichtige Aspekte sind hierbei das berufliche Interesse an den produktionstechnischen Abläufen (Tierhaltung, Pflanzenproduktion) und die Entwicklung von betrieblichen Strategien sowie ihr Verständnis von der Leitungsfunktion eines landwirtschaftlichen Betriebes. Da die interviewten Frauen überwiegend auf bäuerlichen Familienbetrieben wirtschaften, wo Betrieb und Haushalt eine meist untrennbare Einheit bilden, wird die Arbeitsteilung zwischen den Betriebsleiterinnen und ihren Partnern in beiden Bereichen diskutiert und dargestellt. Hinsichtlich der beruflichen Identitätskonstruktion von Betriebsleiterinnen zeigt die Verdichtung und Auswertung der verbalen Daten der qualitativen Interviews folgende Kategorisierung von Betriebsleiterinnen:

- ◆ **Kategorie 1:** Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen
- ◆ **Kategorie 2:** Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft arbeiten, aber nicht die eigentliche Betriebsleitung innehaben
- ◆ **Kategorie 3:** Betriebsleiterinnen, die zwar die Leitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen
- ◆ **Kategorie 4:** Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb weiterentwickeln
- ◆ **Kategorie 5:** Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen

In der folgenden Präsentation der Ergebnisse werden in jeder einzelnen Kategorie die Betriebsleiterinnen und ihre Betriebe kurz porträtiert und in weiterer Folge die Charakteristika der einzelnen Kategorien im Detail herausgearbeitet. Wichtig sind bei dieser Betrachtung vor allem die Bereiche Arbeitsverteilung, Entscheidungsfindung/-macht, Entwicklung von Strategien und Perspektiven für den Betrieb. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf der Kategorie 5, welche durch Frauen charakterisiert wird, die sowohl de jure als auch de facto die Betriebsleitung auf ihren Höfen innehaben.

4.3.1 Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen – Kategorie 1

Bei dieser Kategorie von Betriebsleiterinnen (I 6, I 15, I 17, I 19) liegt der Hauptteil der Arbeitsleistung im Bereich der Versorgungsarbeit⁷. Die Aufteilung der betrieblichen Arbeit und der Versorgungs-

arbeit zwischen den Eheleuten entspricht dem traditionellen Bild des Bauern und der Bäuerin. Die Befragten arbeiten bei Bedarf im landwirtschaftlichen Betrieb mit (Stallararbeit, Heuernte, Weingarten), sehen aber ihren Hauptarbeitsbereich im Haushalt und in der Kindererziehung.

Die Angabe, wieviel die Betriebsleiterin und die Familienangehörigen am Betrieb arbeiten, beruht auf einer Selbsteinschätzung der Befragten (Vollzeit, Teilzeit, fallweise). Ein interessanter Aspekt war, dass von den Befragten nicht selten angegeben wurde, dass der Mann Teilzeit oder sogar Vollzeit am Betrieb arbeitet, wenngleich er selber einer außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit im Ausmaß von 40 Stunden nachgeht. Demnach arbeiten viele hauptberuflich außerhalb der Landwirtschaft beschäftigten Männer in ihrer Freizeit (abends, Wochenenden, Urlaub) am Betrieb ihrer Partnerinnen.

Interview 6: Frau R.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2006 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1953, verheiratet
Ausbildung:	Kindergärtnerin
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Acker- und Weinbaubetrieb, 50 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit (in Pension)

Interview 15: Frau F.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1991 Alleineigentum des Gatten
Alter/Zivilstand:	geboren 1963, verheiratet
Ausbildung:	Handelsakademie, Kurse auf der Landwirtschaftskammer
Kinder:	2 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 54 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 30 ha Alm), biologische Bewirtschaftung seit 1991, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit

7. Unter Versorgungsarbeit wird die Hausarbeit, die Kindererziehung und die Pflege und Betreuung älterer Personen sowie die Erziehungsarbeit subsummiert.

Interview 17: Frau S.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1998 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1969, verheiratet
Ausbildung:	Köchin, landwirtschaftliche Facharbeiterin
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 21 ha bewirtschaftete Fläche, 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1988, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Schwiegervater Teilzeit

Interview 19: Frau R.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1998 Alleineigentum des Gatten
Alter/Zivilstand:	geboren 1968, verheiratet
Ausbildung:	Friseurin, Hotelfachschule, landwirtschaftliche Kurse (u.a. Bfu, Bus ⁸)
Kinder:	4 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 168 ha bewirtschaftete Fläche (100 ha Alm und 40 ha Wald), 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1998, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit, Kinder fallweise

Alle Befragten dieser Gruppe haben einen außerlandwirtschaftlichen Beruf erlernt und ihn vor der Ehe auch ausgeübt (Kindergärtnerin, Buchhalterin, Köchin, Friseurin). Sie sind mit der Arbeitsteilung, wie sie auf ihrem Betrieb praktiziert wird, zufrieden. Im Folgenden werden die Betriebsleiterinnen dieser Gruppe portraitiert und ihre Arbeitsbereiche sowie Entscheidungsfindungsprozesse am Betrieb dargestellt.

Frau R. (I 6) hat die Betriebsleitung übernommen, als ihr Mann in Pension gegangen ist und nimmt ihre Funktion als Betriebsleiterin nicht wahr. Den Betrieb führt nach wie vor ihr Mann – „Nur der Vorname am Lagerhauskonto hat sich verändert“ (I 6, 11). Sie charakterisiert die Zusammenarbeit mit ihrem Mann am Betrieb als partnerschaftlich. Sie ist federführend im Haushalt und arbeitet bei Bedarf in der

8. Bfu - Bäuerliche Familienunternehmen, Bus - Bäuerinnen/Bauern Unternehmer Seminar; beide Weiterbildungskurse werden vom Ländlichen Fortbildungswerk der Landwirtschaftskammern (lfi) angeboten.

Außenwirtschaft mit (Weingarten, Erntearbeiten). Ihr Mann ist aber für die Landwirtschaft und den Weinbau hauptverantwortlich zuständig. Investitionen und betriebliche Entscheidungen werden zwar gemeinsam erörtert, da die landwirtschaftlich-fachliche Kompetenz bei ihrem Mann liegt, werden die Entscheidungen etwa über Größe und Typ einer Maschine letztendlich von ihm gefällt.

I: „Und wie werden bei Ihnen die Entscheidungen getroffen, z.B. beim Maschinenkauf?“

R: „Zuerst einmal wird besprochen, ob das notwendig ist. Kommen wir mit dem Alten aus, brauchen wir was Neues? Man schaut finanziell, wie sich das ausgeht, welche Maschine man kauft. Es wird immer, wirklich immer, alles gemeinsam beschlossen. [...] Obwohl ich sage, wenn wir das brauchen, dann bitte such du das aus, ich kenne mich zu wenig aus. Aber es wird immer alles besprochen, auch bei den Kindern. Also ich kann mich nicht erinnern, dass in den 34 Jahren, die wir verheiratet sind, irgendeiner einen Alleingang gemacht hätte.“ (I 6, 7)

Die Arbeitsteilung ist in der Familie geschlechterspezifisch aufgeteilt und wird von Seiten des Mannes nur durchbrochen, wenn Frau R. krankheitsbedingt ausfällt.

I: „Und wie sieht bei Ihnen die Verteilung der Hausarbeit aus?“

R: „Na, das mache ich, das meiste mache ich. Da muss ich einmal krank sein oder z.B. wie ich auf Kur war oder was, dann macht mein Gatte alles.“
(I 6, 9)

Frau R. hat immer sehr viel Wert darauf gelegt, dass sie sich Zeit für ihre Kinder nimmt und dass Raum bleibt, sie auch zu fördern. In dieser Hinsicht hat sie es sehr geschätzt, dass sie Beruf und Kindererziehung am landwirtschaftlichen Betrieb so gut vereinbaren konnte.

R: „Also, ich bin immer auf dem Standpunkt gestanden, wenn ich Kinder haben will, dann muss ich für Kinder Zeit haben und ich habe immer viel Zeit gehabt für meine Kinder. Also ich habe mir die Zeit genommen.“

I: „Also ganz bewusst?“

R: „Ganz bewusst, ja.“

I: „Sie haben trotz Arbeit am Bauernhof geschaut, dass Sie genügend Zeit finden?“

R: „Ich habe mir immer Zeit genommen für die Kinder und meine Kinder waren sicher gefördert und wir haben mit ihnen gespielt. Also, ich habe immer viel gemacht mit den Kindern. Die sind auch nur einen halben Tag in den Kindergarten gegangen und nie einen ganzen Tag, weil ich einfach da war.“ (I 6, 13f)

Sie arbeitet bei Bedarf, etwa bei Arbeitsspitzen im Sommer oder im Herbst, am Betrieb mit und verrichtet bestimmte Arbeiten im Weingarten und hier überwiegend die Handarbeit.

I: „Wie haben Sie jetzt die Arbeit auf Ihrem Hof organisiert?“

R: „Die ganze Traktorarbeit, bis auf die Ernte, macht mein Mann. D.h. mit den Maschinen fährt mein Mann. Nur bei der Ernte fahre ich mit dem

Traktor, weil mein Mann eben mit dem Mähdrescher fährt. Also das Körndlwegführen in das Lagerhaus, das mache ich und die ganze, die meiste händische Arbeiten in den Weingärten, das mache auch ich.“ (I 6, 6)

Sie hat nach Übernahme der Betriebsleitung infolge der Pensionierung ihres Mannes diese Funktion kaum wahrgenommen. Nach wie vor bearbeitet ihr Mann die Förderanträge und besucht Informationsveranstaltungen und Versammlungen und vertritt damit den Betrieb nach außen. Frau R. hat nie Interesse für diese administrativen Angelegenheiten entwickelt, wenngleich sie mittlerweile meint, dass dies vielleicht in mancher Hinsicht ein Fehler war.

I: „Wer macht bei Ihnen die Förderanträge?“

R: „Das macht alles mein Mann und die Kurse zu den Förderanträgen, die Sitzungen, da geht auch mein Mann hin.“

I: „Haben Sie sich dafür Interessiert?“

R: Ich habe mich nie dafür interessiert. Leider muss ich sagen, weil ich denke mir, wenn heute mit meinem Mann irgendetwas ist, stehe ich da und habe keine Ahnung.“

I: „Und denken Sie da in Zukunft etwas zu ändern?“

R: „Ich glaube nicht. Die paar Jahre tue ich mir das nicht mehr an. Es wird immer schwieriger und wenn man das von Grund auf nicht mitgemacht hat, ich weiß nicht, ob ich es schaffen würde. Aber, es interessiert mich ehrlich gesagt, relativ wenig.“ (I 6, 5)

Auch am Beispiel von *Frau F. (15)* zeigt sich, dass auf ihrem Betrieb die Arbeitsverteilung nach dem klassischen Rollenmodell organisiert ist. Sie bewirtschaftet mit ihrem Mann einen Bergbauernbetrieb im Nebenerwerb. Die Stallarbeit wird zusammen mit ihrem Mann verrichtet, für den Haushalt und die Gästebetreuung ist Frau F. allein zuständig. Sie nimmt die Rolle der Bäuerin wahr, während die landwirtschaftliche Kompetenz eher bei ihrem Mann liegt. Der Sohn absolviert gerade eine landwirtschaftliche Berufsausbildung. Frau F. selbst stammt von einem Bauernhof, war aber bis zur Geburt ihrer Kinder außerlandwirtschaftlich tätig. Ihr Mann ist tagsüber auswärts beschäftigt.

I: „Wie ist bei Ihnen die Arbeit am Hof organisiert?“

F: „Also die Stallarbeit machen wir zusammen, also noch bevor er in die Arbeit geht und am Abend dann sowieso und sonst halt die Kinder, wenn sie da sind. Also der Kleinere besucht die Landwirtschaftsschule in T. und der ist eigentlich schon eine große Hilfe, ob es jetzt im Sommer ist oder wenn er am Wochenende zu Hause ist, bei der Stallarbeit und überall.“ [...]

I: „Und den Haushalt und die Gästebetreuung, wer macht diese Arbeit?“

F: „Das mache eigentlich ich.“ (I 15, 5f)

Betriebliche Investitionen werden zwischen ihr, ihrem Mann und dem Sohn besprochen, die Entscheidung z.B. beim Maschinenkauf über den Typ und Größe der Maschine überlässt sie jedoch den beiden.

I: „Wie werden Entscheidungen bei Ihnen getroffen betreffend bauliche Investitionen oder Maschinenkäufe?“

F: „Das tun wir alles eigentlich gemeinsam, das wird gemeinsam ausgemacht.“

I: „Gibt es da auch öfter Meinungsverschiedenheiten, dass der Mann vielleicht ein größeres Gerät anschaffen will oder vertrauen Sie ihm da?“

F: „Ja, das auf alle Fälle. Jetzt ist es so, dass der Sohn und der Mann eben sagen, das Gerät würden wir brauchen oder das wäre halt gut und so und dann sieht man eh ob man es sich anschafft oder nicht, ob es finanziell drinnen ist.“ (I 15, 7)

Wie die Interviewpassagen zeigen, hat Frau F. die Betriebsleitung aus sozialrechtlichen Gründen übernommen, da ihr Mann auswärts arbeitet. Sie füllt die Funktion der Betriebsleiterin nicht wirklich aus, ist aber durch die tägliche Stallarbeit und sonstige Arbeitseinsätze (Heuernte) in die landwirtschaftliche Arbeit involviert. Die Vertretung nach außen (Kammer, agrarische Gemeinschaften) übernimmt der Mann, sie besucht aber auch Kurse etwa bzgl. der Aufzeichnungspflicht bei den Förderunterlagen.

I: „Wer besucht bei Ihnen die Versammlungen von agrarischen Gemeinschaften wie Weggenossenschaft, Waldgenossenschaft oder Veranstaltungen der Kammer?“

F: „Weggenossenschaft das macht mein Mann und sonst, wenn es irgendwelche so Kurse gibt oder sonst was ist, das mache dann eigentlich immer ich.“

I: „Was wäre das?“

F: „Das letzte war die Düngeaufzeichnungen und Ausbringung von Jauche und Mist, das war jetzt das letzte.“ (I 15, 8)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf einem Bauernhof ist für Frau S. (I 17) ein wichtiger Teil ihres Bäuerinnenseins. Sie hat auf einen Betrieb eingehiratet, der bereits in der zweiten Generation im Nebenerwerb bewirtschaftet wird. Schon ihre Schwiegermutter hatte die Betriebsleitung inne. Sie selbst hat die Betriebsleitung übernommen, nachdem sie bei den Kindern zu Hause geblieben ist.

I: „Wie ist es dazu gekommen, dass Sie Betriebsleiterin geworden sind?“

S: „Ja, weil ich automatisch daheim bei den Kindern bin und mein Mann geht seinem Beruf nach. Jetzt habe ich die [landwirtschaftliche] Ausbildung gemacht, weil ich mir dann auch leichter tue bei den ganzen Kursen und so.“

I: „Haben Sie zuerst eine außerlandwirtschaftliche Ausbildung absolviert?“

S: „Ja. Ich bin gelernte Köchin. Hab die Lehre gemacht und dann noch bis zu den Kindern in dem Beruf gearbeitet.“ (I 17, 1)

Frau S. und ihr Mann vermieten auch eine Ferienwohnung. Ihr Mann möchte in geraumer Zeit den Nebenerwerb reduzieren und wieder verstärkt auf dem Hof arbeiten. Sie macht gemeinsam mit ihm die Stallarbeit und ist allein zuständig für den Haushalt, die Kindererziehung und für die Betreuung des Schwiegervaters.

F: „Es ist bei uns noch einiges in der Holzwirtschaft oder Forstwirtschaft drinnen, wo er jetzt eben kaum Zeit hat. Ich sage jetzt in 10 Jahren oder was. Weil, es gehört noch einiges gerichtet und wenn das finanziell einmal so ist, dass wir über die Runden sind, dann möchte er schon einmal mehr daheim bleiben.“ [...]

I: *„Und ist er auf Karenz gegangen?“*

F: „Nein. Weil wir auch vermieten. Wir haben eine Ferienwohnung. Und da ist es günstiger, wenn ich daheim bleibe. Weil, mit der Wäsche hat er's nicht so, mein Mann.“ (I 17, 6)

Frau S. denkt darüber nach, in naher Zukunft, wenn die Kinder größer sind, eine berufliche Neuorientierung zu wagen. Sie stellt sich eine Ausbildung im Gesundheitsbereich vor. Es könnte also in ein paar Jahren durchaus sein, dass sie auswärts arbeiten geht und der Mann vermehrt am Hof arbeitet. Die Perspektive hinsichtlich einer beruflichen Neuorientierung bei beiden Ehepartnern zeugt von der zunehmenden flexiblen und fließenden Identitätskonstruktion bei Frauen und Männern in der heutigen Zeit auch auf landwirtschaftlichen Betrieben (Geissler und Oechsle 2000; Kelly und Shortall 2002; Hildenbrand 2008).

I: *„Haben Sie daran gedacht, in Ihren ursprünglichen Beruf zurückzukehren?“*

S: „Nein, eher dass ich eine Ausbildung mache. Was ich gerne täte, das ist Krankenschwester. Das tät mich interessieren. Das würde mir gefallen. So mit Leuten arbeiten. Aber es ist halt derzeit nicht so einfach. Weil, wenn ich nicht da bin, das passt dem Opa überhaupt nicht. Er ist auch schon 76 und da muss ich schauen, dass es ihm dann auch irgendwie ganz gut geht. Ich lasse ihn auch schon untern alleine, weil er bei allem unsicher ist.“ (I 17, 7)

Während die bisher Befragten allesamt aus der Landwirtschaft stammen und bäuerlich sozialisiert wurden, kommt *Frau R. (19)* aus einem städtischen Umfeld. Sie ist gelernte Friseurin und hat eine Fremdenverkehrsschule besucht. Sie hatte zum Teil sehr idyllische Vorstellungen vom Leben in einer bäuerlichen Großfamilie und bestand daher bei der Einheirat auch nicht auf eine getrennte Wohneinheit für ihre Familie. Da sie in der landwirtschaftlichen Praxis nicht versiert war, vermittelte ihr Mann ihr die ersten landwirtschaftlichen Tätigkeiten.

I: *„Wie ist es dazu gekommen, dass Sie Betriebsleiterin auf dem Betrieb worden sind?“*

R: „Ja, ich hab meinen Mann gefragt, wie das eigentlich ist, wie ich versichert bin. Und wir haben uns dann erkundigt oder besser gesagt mein Mann, bei der SVB [Sozialversicherung der Bauern]. Und da hat's dann geheißen, dass ich eigentlich gar nicht pensionsversichert bin. Und dann habe ich gesagt, na, das geht nicht. Wenn ich schon nicht in Besitz bin, möchte ich wenigstens eine eigene Pension oder was haben. Und dann ist das eigentlich so kommen, dass ich da Betriebsleiterin worden bin.“ (I 19, 1)

Als sie in den landwirtschaftlichen Betrieb einheiratete, hat sie die landwirtschaftliche Arbeit von Grund auf lernen müssen. Sie erzählt, dass es am Anfang nicht sehr leicht für sie war und dass sie auch oft Fehler gemacht hat. Darüber hinaus konnte sie bei den fachlichen Gesprächen in der Familie kaum mitreden. Sie hat mit ihrer Familie über einen langen Zeitraum im selben Haushalt wie die Schwiegereltern gelebt und ist beinahe daran zerbrochen.

I: „Ist es Ihnen schwer gefallen aus der Stadt in eine ländliche Region zu ziehen?“

R: „Wo die Liebe hinfällt. Da kann ich eigentlich nur den Satz sagen.“

I: „Wie haben Sie sich das Wissen für die Landwirtschaft erworben?“

R: „Ich denk mir, da ist man einfach reingewachsen. Wir haben zuerst einen Milchviehbetrieb gehabt. Ich bin dann einfach mit meinem Mann melken gegangen und ich habe überhaupt keine Ahnung gehabt. [...] Ich bin auch oft ins Fettnäpfchen getreten, wenn sie so untereinander geredet haben, der Schwiegervater und mein Mann oder die Schwiegereltern. Aber ich bin einfach reingewachsen, ich hab's einfach getan, bin melken gegangen. Und ich muss sagen, ich hab dann doch das Kind gehabt, den Haushalt und Gäste ab und zu. Und ab und zu bin ich heuen mitgegangen. Und dann eben das Jungbäuerinnen-Seminar, das muss ich sagen, das hat jetzt gar nicht so viel für die Ausbildung gebracht, sondern eher als Austausch. Weil Großfamilie, das denk ich mir, ist nicht leicht. Es ist oft schwierig gewesen.“

(I 19, 2f)

Trotzdem sie aus dem nichtbäuerlichen Bereich kommt, hat sie sich von Anfang an fachlich qualifiziert und weitergebildet. Sie absolvierte ein Jungbäuerinnenseminar auf der Kammer und verschiedene Ausbildungslehrgänge im Bereich der Landwirtschaft (Bfu, Bus). Vor allem das Jungbäuerinnenseminar war für sie wichtig, um sich mit anderen Jungbäuerinnen auszutauschen und zu sehen, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine war.

I: „Haben Sie sonst noch Kurse besucht oder wie bilden Sie sich weiter?“

R: „Ich habe, das Bfu-Seminar gemacht und bin jetzt am überlegen, ob ich das Bus mache. [...] Ich bin eigentlich immer am Schauen, also übers LFI [Ländliches Fortbildungsinstitut], dass ich irgendwelche Kurse machen kann. Den Computerführerschein habe ich gemeinsam mit meinem Mann gemacht.“ (I 19, 2f)

Zwischen Frau R. und ihrem Ehemann gibt es eine klare Arbeitsteilung, wobei sie die flexiblere Arbeitskraft ist, die auch in der Außenwirtschaft bei Bedarf arbeitet. Die betrieblichen Entscheidungen trifft ihr Mann, oft in Austausch mit seinem Vater, und der Arbeitsbereich von Frau R. ist der Haushalt und die Erziehung ihrer vier Kinder.

I: „Wie fallen bei Ihnen am Betrieb die Entscheidungen?“

R: „Was das Landwirtschaftliche betrifft, das mit der Umstellung auf Mutterkuhhaltung, das hat sicher mein Mann entschieden, hat es durchgeführt und hat auch die Hauptverantwortung getragen. Mein Bereich ist, was das

Haus betrifft, mit den Kindern, mehr das Familiäre. Aber, ob ich jetzt irgendwelche Fortbildungen und so mache, entscheide schon in erster Linie ich. Ich rede natürlich mit meinem Mann: Du, geht sich das irgendwie aus? Zeitlich und so. Er legt mir da überhaupt nichts in den Weg. Sachen, die ich machen will, die mache ich eigentlich.“ (I 19, 5)

Bei den Investitionen in Maschinen entscheiden der Ehemann und der Schwiegervater. Sie wird zwar informiert über die Notwendigkeit der Anschaffung, redet aber selber nicht mit. Einerseits, weil sie zu wenig Wissen über landwirtschaftliche Maschinen hat und andererseits, weil sie sich nicht sehr dafür interessiert.

I: „Und bei der Maschinisierung, entscheidet Ihr Mann da alleine, was jetzt angeschafft werden muss?“

R: „Da redet er viel mit meinem Schwiegervater. Und weil ich einfach nicht so integriert bin. Ich helfe zwar mit, aber ich kenne mich da nicht so aus, ob wir da jetzt einen neuen Mähtraktor oder Muli brauchen. Wir reden zwar dann drüber, dass er sagt: Du, das brauchen wir wieder und das kostet das und das. Und ich sage dann, ja. Es ist ein Wahnsinn, um wie viel Geld es bei landwirtschaftlichen Maschinen geht. Und bei einer Hauswirtschaftsmaschine, da überlegt man da oft so lange, ob bei einer Waschmaschine oder so was. Aber, wie gesagt, das wird einfach, wenn's wirklich notwendig ist, wird's einfach angeschafft. Aber jetzt nicht so mit mir besprochen, weil ich einfach auch nicht so integriert bin, also integriert schon, aber.“

I: „Involviert.“

R: „Das interessiert mich eigentlich nicht so.“(I 19, 5)

Frau R. lebte mit ihrem Mann und ihren vier Kindern lange Zeit im gemeinsamen Haushalt mit den Schwiegereltern und dem Onkel. Obwohl sie sich anfangs auf das Zusammenleben in der Großfamilie freute, entwickelte es sich mit der Zeit zu einer großen psychischen Belastung für sie.

I: „Haben Sie getrennte Wohneinheiten gehabt?“

R: „Nie.“

I: „Das war bei Ihnen nicht?“

R: „Nein, das war eben nicht.“

I: „Das haben Sie auch nicht durchgesetzt?“

R: „Da war schon ein eigenes Kinderzimmer und ein eigenes Schlafzimmer und ein bisschen ein privater Bereich war schon. War das schon ein sehr großer Kampf. Da muss ich sagen, da ist mein Mann einfach in der Mitte gestanden. Das ist total schwierig. Das ist so schwierig, also total. Kann gar nicht mehr dazu sagen.“ (I 19, 10)

Oldrup (1999) betont, wie wichtig die eigene Haushaltsgründung für die junge Bauersfamilie auf dem landwirtschaftlichen Betrieb für die Herausbildung der Identität der Bäuerin ist. Wie aus den Inter-

views mit den ExpertInnen für Hofübergabe/-übernahme der Landwirtschaftskammern hervorgeht, wird auch von Seiten der Interessenvertretung dahingehend beraten, dass es getrennte Haushalte auf dem Hof geben soll.

R: „Ja. Ein Anliegen wäre es wirklich, aber ich glaube das machen jetzt die jungen Bäuerinnen. Das war irgendwie meine Generation und ich muss auch sagen, ich komme nicht von einer Landwirtschaft. Und jetzt habe ich gemeint, die Großfamilie ist recht schön. Also meine Eltern sind geschieden und jetzt war das das Andere – Familie und Geborgenheit. Aber, dass einem das zu viel werden kann, das war mir einfach nicht bewusst. Und wenn man dann wirklich keine Rückzugsmöglichkeiten hat oder auch kaum Möglichkeit hat, mit dem Mann zu reden. Weil man jeden Tag gemeinsam da sitzt, Frühstück, zu Mittag und am Abend. Eigentlich nur getrennte Schlafzimmer hat, dann ist das einfach sehr, sehr schwierig.“ (I 19, 9f)

Die mangelnde Privatsphäre und die schwierige Stellung ihres Mannes – einerseits Ehemann und andererseits Sohn – sowie das ständige Zusammensein mit den Schwiegereltern führten letzten Endes zum nervlichen Zusammenbruch von Frau R. Sie war mehrere Monate auf Rehabilitation und stand vor der Entscheidung, entweder den Betrieb zu verlassen oder am Betrieb wird eine Lösung gefunden. Der Ehemann hatte den Ernst der Lage erkannt und sich entschlossen, in einem Nebengebäude eine Wohnung für die Familie zu errichten. Nach dem Tod der Schwiegermutter entspannte sich die Situation.

I: „Und löst sich das jetzt, nachdem sie schon länger am Hof sind, ein bisschen auf?“

R: „Ich bin jetzt 16 Jahre am Hof. Es ist dann so eskaliert, dass ich einfach wirklich einen Zusammenbruch gehabt habe. 2001 das erste Mal, 2004 dann ganz extrem und da hat dann mein Mann [...]. Da hat meine Schwiegermutter noch gelebt und wir haben uns eine Wohnung gebaut, sonst wäre ich nimmer auf dem Hof.“

I: „Wohnen Sie jetzt weiterhin auch in der Wohnung?“

R: „Natürlich hat sich das ein bisschen relativiert, weil meine Schwiegermutter verstorben ist. Wir wollten einfach ein bisschen getrennt, also dass man sagt, Sonn- und Feiertag ist man dann einmal getrennt. Aber es ist jetzt einfach unten der Privatbereich und heroben ist einfach der Arbeitsbereich. Und alles was mit Landwirtschaft zu tun hat, ist heroben.“ (I 19, 9f)

Schwellige oder offene Generationenkonflikte, wie sie hier dargestellt werden, resultieren meist daraus, dass es keine formalen Regelungen über getrennte Räumlichkeiten und Zuständigkeiten gibt. Für Jungbäuerinnen ist es eine große Herausforderung, in ein fremdes bäuerliches Milieu einzuheiraten und ihren Platz im bestehenden familiären und betrieblichen Gefüge zu finden, wie der Fall von Frau R. zeigt.

Resümee

In die Kategorie „Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen“ fallen Betriebsleiterinnen, die unter Anwendung der betriebswirtschaftlichen Definition von der Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben, diese Funktion de facto nicht ausführen. Die Befragten dieser Kategorie übernahmen aus pensions- und sozialrechtlichen Gründen die Betriebsleitung. Sie beanspruchen für sich kaum, die Betriebsleitungsfunktionen ausführen zu wollen. Sie schätzen an ihrer Arbeit am Betrieb die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dass sie Kindererziehung und gegebenenfalls die Altenbetreuung zu Hause ausüben können. Eine intensive fachliche Auseinandersetzung mit dem Betriebsmanagement und mit der landwirtschaftlichen Produktion ist von Seiten der Betriebsleiterinnen in dieser Gruppe nicht gegeben, wenngleich sie durch ihre Arbeitsverrichtung und Präsenz am Hof sehr viel zum Weiterbestand der Betriebe beitragen.

Auf den Betrieben dieser Kategorie besteht zwischen dem Bauern und der Bäuerin die traditionelle Arbeitsteilung eines bäuerlichen Familienbetriebes. Der Ehemann hat die betriebliche Kompetenz und trifft auch die betrieblichen Entscheidungen, meist in Absprache mit der Bäuerin oder anderen Familienmitgliedern. Die Bäuerinnen sehen den Haushalt sowie die Kinder- und Altenbetreuung eindeutig als ihre Arbeitsbereiche an. Die drei Befragten, die Milchvieh- bzw. Mutterkuhhaltung betreiben, gehen mindestens ein Mal pro Tag in den Stall und alle Frauen in dieser Kategorie arbeiten in den Arbeitsspitzen in der Außenwirtschaft mit. Resümierend kann festgestellt werden, dass bei diesen Befragten zwar keine Identitätsbildung als Betriebsleiterin erfolgt, jedoch eine berufliche Identität als Bäuerin ausgebildet ist. Dies drückt sich u.a. darin aus, dass die Befragten neben ihrer bestehenden außerlandwirtschaftlichen Ausbildung in drei von vier Fällen eine landwirtschaftliche Aus- und Weiterbildung absolviert haben.

4.3.2 Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft arbeiten, aber nicht die eigentliche Betriebsleitung innehaben – Kategorie 2

In dieser Kategorie wurden jene Befragten (I 7, I 21, I 23) zusammengefasst, die stark in die Landwirtschaft involviert sind oder einen eigenständigen Betriebszweig am Betrieb aufgebaut haben. Dennoch nehmen sie die eigentliche Funktion der Betriebsleiterin nicht wahr, sondern überlassen diese dem Ehemann oder dem als Nachfolger designierten Sohn. Sie haben die Betriebsleitung aus sozial- und pensionsrechtlichen Gründen übernommen, weil der Ehemann in Pension gegangen ist oder weil dieser außerlandwirtschaftlich tätig ist. In diesem Aspekt unterscheiden sie sich nicht von jenen Befragten der Kategorie 1.

Interview 7: Frau G.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2005 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1952, verheiratet
Ausbildung:	Industriekauffrau
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Acker- und Weinbaubetrieb, 30 ha bewirtschaftete Fläche, Heurigenbetrieb, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit (in Pension), 2 Söhne Teilzeit

Interview 21: Frau H.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1998 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1960, verheiratet
Ausbildung:	Handelsschule, landwirtschaftliche Weiterbildung
Kinder:	5 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 8,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Bewirtschaftung seit 2005, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Teilzeit, Partner fallweise, Kinder fallweise

Interview 23: Frau G.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1992 Alleineigentum des Gatten
Alter/Zivilstand:	geboren 1965, verheiratet
Ausbildung:	Haushaltsschule, landwirtschaftliche Facharbeiterin
Kinder:	1 Kind
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 44 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Bewirtschaftung seit 1991, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Gatte Teilzeit, Schwiegervater fallweise

Frau G. (I 7) übernahm die Betriebsleitung des Acker- und Weinbaubetriebes von ihrem Mann, weil dieser krankheitsbedingt in Frühpension gegangen ist. Sie arbeitet vorwiegend in der Buschenschank und im Weingarten und vermietet nebenbei Zimmer. Den Ackerbau und den Weinbau betreiben nunmehr im Wesentlichen ihre Söhne.

G: „Wie gesagt, die Landwirtschaft machen großteils die Männer, immer schon. Also der mittlere Bub, mit 13 Jahren hat er schon geackert und alles gemacht, hat aber maturiert und ist dann bei der AMA [Agrarmarkt Austria] jetzt gewesen. Wie gesagt, aber der macht das schon, der hilft immer

schon mit. Und der Jüngste muss ich sagen, der hat zuerst den Wirtschaftingenieur gemacht mit Matura und dann haben die Leute gesagt was ist, willst du das nicht übernehmen. Dann war er ein Jahr in Krems und hat den Weinmanager gemacht und nachher war er da.“

I: „Und jetzt ist er für den Weinbau zuständig?“

G: „Staatlich geprüfter Weinmanager und macht komplett den Weinbau und die Kellerarbeit. Also das ist voll seines, das hat er dann gelernt das eine Jahr.“ (I 7, 1f)

Hinsichtlich der Wahrnehmung des Umstandes, dass sie jetzt die Betriebsleitung übernommen hat, meint sie, dass die engere Umgebung nur eher indirekt mitbekommen hat, dass ihr Mann nicht mehr Betriebsleiter ist und sie jetzt diese Funktion übernommen hat.

I: „Und hat es irgendwelche Reaktionen gegeben, wie Sie die Betriebsleitung übernommen haben?“

G: „Nein es ist niemandem aufgefallen. Also sie haben es nur durch das gewusst, dass er etwas mit dem Herzen gehabt hat. Da haben viele es gewusst, dass er jetzt in Pension ist. Am Abend [in der Buschenschank], da weiß es auch jeder. Die sagen, warte, der Pensionist geht schon wieder schlafen, und das weiß eigentlich jeder.“ (I 7, 6f)

Da aufgrund von Sozialrechtsänderungen Ende der 1990er Jahre zusätzliche Krankenversicherungszahlungen zu leisten gewesen wären, wurde *Frau H. (21)* Betriebsleiterin am Hof. Ihr Mann hatte bereits eine nichtlandwirtschaftliche Ausbildung absolviert und ging auswärts arbeiten. Er übernahm 1978 die Betriebsleitung und gab diese nach 20 Jahren an seine Frau ab.

I: „Wie haben Sie das vom Arbeitstechnischen her am Betrieb organisiert, wenn ihr Mann auswärts arbeitet?“

H: „Ich habe einfach Arbeit Ende nie gehabt. Ich habe wirklich ganz, ganz viel Arbeit gehabt am Anfang. Und jetzt sage ich immer, ich bin schrittweise wegreduziert worden mit meiner Arbeit. Weil, wir haben jetzt z.B. eine Hackschnitzelanlage und vorher haben wir halt das Brennholz selber abschneiden, aufstapeln und in den Keller räumen müssen. Und jetzt habe ich da nix mehr zu tun. Oder beim Mistauflegen, das haben wir alles händisch machen müssen. Das ist jetzt alles maschinell. Oder beim Heu einlagern, das ist jetzt alles maschinell. Ich habe einen ganz großen Beitrag leisten müssen.“

I: „Also auch eine schwere körperliche Arbeit.“

H: „Sehr schwer, ja. Und jetzt haben wir heuer den Stall umgebaut in einen Laufstall, wir brauchen nix mehr ausmisten. Es ist nur mehr zum Füttern. Und ich sage, so gut ist's mir noch nie gegangen wie jetzt. Also von der körperlichen Belastbarkeit, weil ich bin da jahrelang über meine Grenze gegangen, nicht nur an die Grenze.“ (I 21, 3)

Frau H. hat die alltäglichen Arbeiten auf dem landwirtschaftlichen Betrieb gemacht, während ihr Mann außerbetrieblich tätig war. Aus ihrer Erfahrung heraus, dass sie sich körperlich über einen längeren Zeitraum überfordert hat, ist sie der Überzeugung, dass es auf einem Bauernhof sowohl Männer als auch Frauen braucht, die verschiedene Arbeitsbereiche verrichten. Ihrer Meinung nach gibt es einige Arbeiten, die für Frauen von der körperlichen Belastung kaum bewältigbar sind. Sie führt dabei die Waldarbeit und die Arbeit im steilen, gebirgigen Gelände an. Rückblickend gesteht sie sich ein, dass sie Fehler gemacht hat, indem sie die am Hof bestehende Arbeitsverteilung nie in Frage gestellt hat. Ihr Ehemann habe sich immer darauf verlassen können, dass sie die Stallarbeit und die anderen betrieblichen Arbeiten macht, neben der Erziehung und Betreuung von fünf Kindern, sowie eines alkoholkranken Schwiegervaters.

I: „Und Ihr Mann, arbeitet der in der Region oder muss er weiter wegfahren?“

H: „Nein, er ist in der Region.“

I: „Aber trotzdem haben Sie dann die Stallarbeit in der Früh alleine gemacht.“

H: „Ja, weil ich eben daheim war und weil es dann irgendwie so war: Ja, du bist eh daheim. Das würde ich heute nicht mehr tun. Würde ich anders machen, aber das war auch mein damaliges Denken, sage ich jetzt einfach einmal.“ (I 21, 6)

Da sie nicht von einem landwirtschaftlichen Betrieb stammte, war für sie der Einstieg in die Landwirtschaft nicht leicht. Sie hat gemeinsam mit ihrem Mann den Betrieb erst einmal entschulden müssen und in die betriebliche Ausstattung (Tierbestand, Maschinen) investieren müssen.

I: „Haben die Nachbarn das geschätzt, dass Sie mit der Landwirtschaft angefangen haben?“

H: „Das war total unterschiedlich. Zum Teil, sage ich jetzt einfach mal, bin ich verlacht worden, weil ich ja wirklich keine Ahnung gehabt habe. Ich war wirklich nicht vom Bauernhof und da gibt's dann Leute, die das recht ausschlichten. Und zum Teil habe ich viel Hilfe erfahren. Also es ist einfach unterschiedlich. Es hängt von den Menschen ab, wie sie sind. Die einen können umgehen damit und die anderen nicht.“ (I 21, 6f)

Für sie war vor allem der Umgang mit Tieren neu, und anfangs musste sie ihre Angst vor Kühen überwinden.

I: „Haben Sie sich da überwinden müssen oder war von Anfang an ein Interesse da, das zu machen?“

H: „Schon. Interesse habe ich sehr großes gehabt und auch die Tierliebe, nur ich habe mich vor den Kühen einfach gefürchtet. Ich habe wirklich Angst gehabt. Wenn so eine Kuh dagestanden ist hinterm Zaun, habe ich mir schon gedacht: Na, hallo, die sind mir nicht geheuer. Und drum habe ich mit Schafen angefangen und dann mit Ziegen. Und dann waren aber das eher so anstrengende Tiere und dann habe ich die Kühe lieben gelernt. Aber es war ein Lernprozess. Mit viel Angst auch verbunden. Ich hab

wirklich Angst gehabt vor den Kühen.“ (I 21, 5)

Nach den entbehrungsreichen Jahren durch die betrieblichen Investitionen und den Hausbau kam es zu einer ernsten Krise in der Partnerschaft von *Frau H.* (I 21). Ihr Mann wollte einen neuen Laufstall bauen und seine Frau teilte dieses Vorhaben einer neuerlichen großen Investition nicht.

I: „Die Entscheidungen, wie z.B. beim Laufstall oder beim Maschinenan Kauf, wie werden die bei ihnen gefällt?“

H: „Unser Laufstall war eine patriarchalische Entscheidung. Das hat uns an die Grenze unserer Ehe und meines Hierseins geführt. Weil, ich hab mir gedacht, ich schaffe das nimmer. Wir haben ja sehr lang, sehr viele Schulden gehabt, weil's halt so schwierig war und wir sind voriges Jahr im August fertig geworden mit den Zahlungen. Und ich habe wirklich gearbeitet wie eine Verrückte, nur auf das Datum hin: August 2007, dann sind die Schulden bezahlt. Und dann hat mein Mann im letzten Jahr schon immer angefangen zu reden, er möchte einen Laufstall bauen. Und ich hab mir gedacht, ich schaffe das nimmer. Mit mir nicht mehr. Es ist jetzt auch tatsächlich so gelaufen, dass die Schulden für diesen Laufstall auf seinen Namen laufen, da habe ich auch nicht unterschrieben. Und ich wollte heuer im Sommer vom Hof weggehen, weil ich einfach gesagt habe, ich kann mit dem nimmer leben, noch einmal Schulden machen und es war dann auch die Beziehung wirklich fast zerstört. Ich sag jetzt nicht wegen dem Laufstall, es waren viele Dinge. Und hab mir dann in S. eine Arbeit gesucht und bin dann vor dieser Entscheidung gestanden: Gehe ich weg oder bleibe ich da? Und dieses Weggehen hat ein gutes Dableiben bewirkt. Also wir haben uns wieder neu ineinander verliebt. So gut ist es mir noch nie gegangen. Jetzt habe ich einen halben Bauernhof, keine Schulden und einen netten Mann. Aber es war auch von mir das erste Mal eine Entscheidung, wo ich mich dagegen gestellt habe. Wir haben immer die Entscheidungen gemeinsam getroffen, das muss ich auch sagen. Er hat nie irgendwas getan ohne meine Zustimmung. Es war wirklich dieser Laufstall jetzt und ich hätte nimmer können. Und das war eine patriarchalische Entscheidung, die letzten Endes sehr gut war.“ (I 21, 8).

Die Entscheidung ihres Mannes, den Stall zu bauen und sich neu zu verschulden, trug Frau H. nicht mehr mit. Sie orientierte sich beruflich neu und durch die Reflexion der betrieblichen und privaten Situation fanden beide einen Weg zum Neubeginn ihrer gemeinsamen Beziehung. Frau H. hat über Jahre hinweg den Großteil der Arbeit am Hof erledigt, auch mit Unterstützung ihrer Kinder. Ein Bereich, in dem ihr Mann allein arbeitet ist die Waldarbeit. Wie das folgende Zitat zeigt, ist es ihr für sie persönlich nicht wichtig, ob sie die Betriebsleitung innehat oder nicht.

I: „Wie waren die Reaktionen im Freundeskreis oder bei den Verwandten als Sie die Betriebsleitung übernommen haben?“

H: Es hat gar keine Reaktionen gegeben, es war gar kein Thema. Weil es eben

keine Rolle spielt. Das ist wirklich eine uninteressante Formsache. Es wird auch nie darüber gesprochen. Wenn man es von außen sieht, schaut das ganz anders aus. Wenn man das jetzt von außen betrachtet und sagt: Wow, auf den Höfen sind die Frauen die Betriebsleiterinnen, schaut das irgendwie toll aus, aber es spielt überhaupt keine Rolle. [...]"

I: „Obwohl Sie einen wesentlichen Beitrag an der Arbeit geleistet haben. Insofern ist es ja nicht so ganz falsch?“

H: „Ich denk mir, auf einem Bauernhof kapiert man sehr schnell, dass es Mann und Frau geben muss. Also da gibt's männliche Arbeiten und weibliche. Da gibt's nur ein Miteinander. Was anderes gibt's nicht. [...]"

I: Was würden Sie als männliche Arbeiten bezeichnen?“

H: Z.B. da mit dem Traktor rauffahren. Da sieht man so gut wie keine Frauen mehr herumfahren auf der Höhe und wo es so steil ist. Und diese wirklichen, schweren körperlichen Arbeiten, die eine Frau echt nimmer tut. Oder einen Stier rausführen oder da gibt's genug Arbeiten, die Frauen körperlich nicht leisten. Es gibt schon einzelne Frauen, die es leisten können. Genauso wie es einzelne Männer gibt, die kochen können. Aber grundsätzlich, denk ich mir, spürt man am Bauernhof das schon verstärkt.“

I: „Speziell auch hier im Berggebiet?“

H: „Ja. Auf jeden Fall. Ich habe Freundinnen im Flachgau draußen. Und die fahren natürlich mit dem Traktor im Kreis. Wenn das ganz eben ist, dann ist das kein Problem, dass eine Frau heute auch mit dem Traktor fährt. Nur da [am Berg] kann man das fast nimmer. Es gibt auch einige die es tun, aber es sind wenige.“ (I 21, 9)

Frau G. (23) lebt am Hof ihres Mannes seit ihre gemeinsame Tochter geboren wurde und arbeitet am Betrieb während ihr Mann auswärts arbeiten geht. Der Betrieb ist im alleinigen Besitz des Mannes. Obwohl die Frau die Arbeit am Hof tagtäglich erledigt, ist sie nicht am Betrieb angeschrieben. Der Ehegatte war nicht als Hofnachfolger vorgesehen, musste dann den Betrieb übernehmen, weil der Bruder sich zurückzog. Für sie war diese Entwicklung nicht sehr angenehm, da sie nie Bäuerin werden wollte. Ihr Einstieg in den landwirtschaftlichen Betrieb war eine schwierige Lebensphase, weil sie ein krankes Kind zu pflegen hatte und die Schwiegereltern im ersten Winter verunglückten bzw. schwer erkrankten. Frau G. ist selbst auf einem Bauernhof aufgewachsen und arbeitete nach der Fachschule im Gastgewerbe. Sie holte die landwirtschaftliche Facharbeiterprüfung nach und arbeitet viel am Hof. Die betrieblichen Entscheidungen fällt jedoch nach wie vor größtenteils ihr Mann.

I: „Haben Sie von Ihren Schwiegereltern die Arbeit gelernt oder haben Sie viel von zu Hause gekonnt?“

G: „Ich habe viel von daheim gekonnt. Für mich war das alles nicht neu. Und ich wollte eigentlich deswegen auch keine Bäuerin werden, weil ich gesehen habe, dass halt die Mutter, meiner Ansicht nach, immer zu viel gearbeitet hat.“

I: „Haben Sie von vornherein danach getrachtet, dass Ihnen das nicht passiert?“

G: „Das ist gar nicht gegangen. Da fällt man einfach so rein. Das, wie ich da herkommen bin, da war eine Katastrophe nach der anderen. Der Schwiegervater hat einen schweren Unfall gehabt.“

I: „D.h., der Schwiegervater ist als Arbeitskraft ausgefallen?“

G: „Ja, er ist ausgefallen. Damals war der Stall eben noch alt, im ersten Winter, da haben wir noch keinen neuen Stall gehabt. Und die Schwiegermutter ist dann den Winter eben auch total krank gewesen. Die hat schwere Lungenentzündungen gehabt. Das war eigentlich ein Wahnsinn.“

I: „Haben Sie gleich voll einsteigen müssen?“

G: „Ja.“

I: „Und das kleine Kind?“

G: „Ja, das war eigentlich ganz blöd. Weil die schwer krank war.“

I: „Zu dem Zeitpunkt.“

G: „Ja, eigentlich die ganzen Jahre. Das war eigentlich, ja, wenn ich hinterdenke, ein Wahnsinn.“ (I 23, 3)

Die Arbeitsverteilung am Betrieb ist so geregelt, dass sie die Arbeit im Haushalt und im Stall macht und ihr Mann in der Außenwirtschaft (Grünland) und im Wald arbeitet.

I: „Wie sieht bei Ihnen die Arbeitsteilung aus?“

G: „Ja. Die Flächen macht eigentlich er. Und alles was Viecher anbelangt, mache eigentlich ich.“

I: „Der Gatte arbeitet dann bei der Heuernte und im Wald.“

G: „Ja. Er hat eben auch früher, wie er noch am T. oben gewesen ist, war er ja im Sommer auch oben beschäftigt, fix. Da ist er schon um 5:30 gefahren in der Früh und ist am Abend vor 7:00 nie heimkommen. Und oft haben wir gesagt, das geht nicht. Weil er auch nie zu erreichen war. Da hätte er nicht weg können. Und jetzt ist es so, seit 1995 ist er dann zum Heizwerk gekommen. Und da ist es halt so, wenn's zum Heuen ist, kann er halt sagen, ruft's mich an, wenn's los geht. Der Schwiegervater schlägt halt inzwischen das Heu zusammen. Oder wenn's halt nachher zum Auflegen ist, dann kommt er schnell. Für ihn ist das eigentlich schon auch eine große Belastung.“ (I 23, 5)

Die Übertragung der Betriebsleitung auf Frau G. ist eigentlich völlig unbemerkt von der Umgebung vor sich gegangen. Sie erledigt tagtäglich die Arbeit am Hof, wie aus ihrer Aussage allerdings hervorgeht, fällt überwiegend ihr Mann die betrieblichen Entscheidungen.

I: „Hat es irgendwelche Reaktionen gegeben, wie sie Betriebsleiterin geworden sind?“

G: „Nein, das hat überhaupt gar niemand bemerkt. Das ist eigentlich ganz unbemerkt von statten gegangen.“

I: „Es ist auch gar nicht so bekannt?“

G: „Nein. Das ist heute sowieso bei den meisten. Wo der Mann arbeiten geht, ist halt die Frau daheim. Ob sie dann jetzt wirklich Chef oder nur arbeitet, oder gar nicht arbeitet, oder nur am Papier ist, das ist dann eigentlich völlig wurscht. [...]“

I: *„Wie werden bei Ihnen am Betrieb Entscheidungen gefällt, wenn es jetzt um bauliche Maßnahmen geht oder Maschinenankäufe?“*

G: „Kommt drauf an, was. Aber größtenteils schon der Mann.“

I: *„Sie diskutieren das mit ihm aus?“*

G: „Ja, na sicher.“ (I 23, 5f)

Resümee

Alle drei befragten Frauen der Kategorie *„Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft arbeiten, aber nicht die eigentliche Betriebsleitung innehaben“* sind sehr stark in das betriebliche Geschehen involviert. Sie führen tagtäglich Arbeiten im Stall oder in der Außenwirtschaft auf den landwirtschaftlichen Betrieben aus. Obwohl sie eigenverantwortlich im produktiven Bereich arbeiten, nehmen sie die Funktion der Betriebsleiterin nicht wahr. Die Entscheidungen etwa bei Investitionen, Betriebsumstellungen werden zwar gemeinsam diskutiert, die Letztentscheidung obliegt aber in vielen Fällen den Ehemännern. Sie haben keine dezidierte Identität als Betriebsleiterin entwickelt. Den Aussagen der Befragten in dieser Kategorie nach zu schließen, haben sie zwar de jure die Funktion der Betriebsleiterin inne, ausschlaggebend für die Übernahme der Betriebsleitung ihrerseits waren jedoch die sozial- und pensionsrechtliche Absicherung. In dieser Hinsicht überschneiden sie sich mit den Befragten der Kategorie 1.

4.3.3 Betriebsleiterinnen, die zwar die Leitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen – Kategorie 3

Die Betriebsleiterinnen dieser Kategorie haben schon sehr lange die Betriebsleitung inne, mit Ausnahme des Witwenbetriebes. Sie bewirtschaften kleine Betriebe und haben eher geringe Möglichkeiten, betrieblich zu expandieren oder die Produktion bzw. Betriebszweige zu diversifizieren. Sie arbeiten in allen Bereichen der Landwirtschaft mit Ausnahme der Waldarbeit. Zwei Betriebe sind klassische Nebenerwerbsbetriebe und der dritte Betrieb steht an der Schwelle zum Nebenerwerb. Die Befragten dieser Kategorie haben zum Teil eine sehr enge Beziehung zur Landwirtschaft und sie streben alle an, dass ihre Betriebe, trotz der eher eingeschränkten ökonomischen Möglichkeiten weitergeführt werden.

Interview 11: Frau S.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2005 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1960, verwitwet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule
Kinder:	4 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 20 ha bewirtschaftete Fläche, 1 Ferienwohnung, biologische Bewirtschaftung seit 1984, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Zivildienner fallweise, Sohn fallweise

Interview 25: Frau H.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1971 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1953, verheiratet
Ausbildung:	Pflichtschule
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 10 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Tochter fallweise

Interview 26: Frau P.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1980 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1953, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin
Kinder:	2 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 7 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, Öko-Punkte (NÖ)
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Tochter fallweise

Frau S. (I 11) ist seit zwei Jahren Witwe und führt einen Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung. Sie hat kurz vor dem Tod ihres Mannes die Betriebsleitung auf dem Hof übernommen, obwohl sie sich innerlich lange Zeit sehr dagegen gewehrt hat.

I: „Wie wurden Sie Leiterin auf dem landwirtschaftlichen Betrieb?“

S: „Durch den Tod meines Mannes. Also er hat Krebs gehabt und wir haben uns dann, mit zunehmendem Krankheitsverlauf, doch entschlossen, dass wir den Betrieb noch zu Lebzeiten, dass wir ihn übergeben. Das war eine

sehr schwere Entscheidung für mich, jetzt vom Seelischen her, weil ich das eigentlich nie wollte. Ich wollte nie Betriebsführerin sein. Mein Mann und ich haben zwar alles gemeinsam gemacht, gemeinsam entschieden und so, aber er war einfach für die Landwirtschaft zuständig und ich war für die Kinder und für das Haus, die Gäste, den Garten und für die Sachen zuständig. Aber zusammengeholfen haben wir überall.“ (I 11, 1)

Sie hatte anfangs große Probleme mit den administrativen Anforderungen bei der Landwirtschaftsförderung und fühlt sich noch immer oft überfordert.

I: „Und, das war für Sie dann eine schwere Entscheidung, den Betrieb zu leiten?“

S: „[...] Ich habe gesagt, wenn du wieder gesund wirst, dann kannst du den Betrieb sofort wieder haben, weil ich will das einfach nicht, weil das nicht meines ist. Also die ganzen 25 Jahre, wo wir zusammen waren, war er wirklich Betriebsführer und ich habe mit den ganzen Behördensachen nie etwas zu tun gehabt. Das hat alles er gemacht und das mache ich einfach nicht gerne. Also da tu ich lieber arbeiten, also dass ich mich mit diesen ganzen Unterlagen auseinandersetze, mit den ganzen EU-Sachen und der Zettelwirtschaft, das ist einfach nichts für mich.“ (I 11, 1)

Ihre Motivation, die Milchviehhaltung aufrecht zu erhalten kommt daher, dass sie den Betrieb für die Kinder erhalten will. Sie will den Betrieb zwar weiterlaufen lassen, hat jedoch kaum Ambitionen, ihn umzugestalten oder weiterzuentwickeln.

S: „Mein Mann war wahnsinnig gerne Bauer und ich weiß, dass der M. auch so gerne Bauer ist. Ich glaube der wäre todunglücklich, wenn der irgendetwas anderes machen müsste. Und das ist für mich einfach so eine Motivation, dass ich sage, ich möchte auf alle Fälle die Jahre jetzt irgendwie überbrücken, nur damit ich ihm das ermögliche, dass er den Betrieb dann weiter bewirtschaften kann. Weil man kann ja nicht sagen jetzt, ich liefere jetzt, was weiß ich, 7 oder 8 Jahre keine Milch mehr, verkaufe inzwischen die Kühe und nachher stellen wir wieder neu ein. Das geht einfach nicht. [...] Die Nachbarn da, die haben meinen Mann gut gekannt und ich denke auch geschätzt, seine Arbeit sehr geschätzt und die kennen die Buben und die wissen, mit was für einer Liebe die Kinder auch an dem Betrieb hängen. Und da habe ich so das Gefühl, die wollen uns einfach helfen, damit wir die Jahre auch irgendwie übertauchen, dass es einfach weitergeht. So habe ich das Empfinden.“ (I 11, 10f)

In der schwierigen Zeit während der Krebserkrankung und nach dem Ableben ihres Mannes hat Frau S. viel Unterstützung von Nachbarn, Berufskollegen und auch von der Landwirtschaftskammer erhalten und empfindet sehr viel Dankbarkeit dafür, auch im Namen ihrer Kinder.

Frau H. (I 25) war seit ihren Jugendtagen auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ihrer Eltern tätig. Sie bewirtschaftet den Hof, während ihr Mann außerbetrieblich arbeiten geht. Sie betreibt Milchvieh- und Schafhaltung und verarbeitet die anfallende Milch zum Teil selber und vermarktet die Produkte.

I: „Wann sind Sie auf den Betrieb zurückgekehrt?“

H: „Das war 1969, da bin ich aus der Schule kommen, aus dem Polytechnikum. Dann bin ich im Oktober fortgekommen. Und im Mai ist dann die Großmutter komplett bettlägerig worden. Und die Mutter hat dann gesagt, ich soll heimkommen. Weil damals hat es noch keine Waschmaschine geben. Und da gab es viel zum Waschen.“

I: „Und für Sie war das ok?“

H: „Ja.“ (I 25, 2)

Frau H. hat mit 17 Jahren die Betriebsleitung übernommen. Sie verfügt über einen Pflichtschulabschluss, hat jedoch keine landwirtschaftliche Fachausbildung absolviert. Nur vereinzelt hat sie an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen.

H: „Weil Sie vorher gefragt haben, da wegen der Ausbildung. Ich bin schon hie und da wohin gefahren, wissen's eh, da ein Vortrag oder was. Aber heute die ganzen Seminare, das interessiert mich gar nimmer. Die verlangen so einen Haufen Geld. Stellen sie sich vor, da geht ein Ehepaar hin und zahlt 40 Euro pro Person eventuell. Ich sehe ja das hie und da in der Schafzeitung oder irgendwo, werden ja auch so Sachen angeboten. Aber das ist schon viel Geld.“ (I 25, 10)

Frau P. (I 26) übernahm die Betriebsleitung auf dem Hof, da ihr Mann außerlandwirtschaftlich arbeiten ging. Mittlerweile gestaltet sich die Vereinbarung zwischen den Ehepartnern folgendermaßen, dass sie das landwirtschaftliche Einkommen erwirtschaftet und der Mann sich als selbständiger Tischler sein eigenes Einkommen schafft. Da ihre Töchter kaum Interesse an der Weiterführung der Landwirtschaft zeigen, überlegen sie und ihr Mann die Möglichkeit, dass ihr Betrieb auch von Betriebsfremden weitergeführt werden könnte.

P: „Aber wir haben gesagt, wenn die Mädchen überhaupt nicht weitertun wollen und in den Landwirtschaftszeitungen suchen Leute was, dann geben wir's wem Fremden.“

I: „Also direkt auch die Hofstätte?“

P: „Ja, alles.“

I: „Dass Sie dann ausziehen?“

P: „Nein, ausziehen tu ich sicher nicht. Dass die dann weitertun. Wir sind eher für das, wenn wir jemanden kriegen, der weiter tut. Wenn es die eigenen Kinder nicht sind, dann sollen sie die Kinder rauszahlen. Und dann soll wer anderer weitertun. Weil, warum sollte niemand weitertun?“ (I 26, 9)

Frau P. sieht keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten für ihren Betrieb und will ihn bis zur Pension unverändert weiterführen. Als sie den Hof vor 30 Jahren übernommen haben, wurde von ihr und ihrem Mann investiert und modernisiert. Jetzt sieht sie dazu keine Notwendigkeit mehr. Frau P. möchte den Weiterbestand ihres Betriebes nach ihrer Pensionierung absichern, auch wenn die Bewirtschaftung durch betriebsfremde Personen erfolgt.

Resümee

Die Befragten der *Kategorie „Betriebsleiterinnen, die zwar die Leitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen“* üben zwar die Funktion der Betriebsleitung aus, haben jedoch keine ausgeprägte Identität als Betriebsleiterinnen entwickelt. Alle drei Betriebe sind von der betrieblichen Ausstattung her gesehen als kleine Betriebe einzustufen. Es ist kein sehr großer finanzieller Spielraum vorhanden, um die Betriebe zu modernisieren oder nach einem intensiven Arbeitsleben auch nicht mehr der Wille dazu da. Nach Aussagen der Befragten werden die Betriebe in derselben Weise bis zur Pension oder Übergabe weitergeführt wie jetzt. Ein Merkmal dieser Kategorie ist, dass die Betriebsleiterinnen wenig bis kaum Weiterbildungsveranstaltungen im Bereich der landwirtschaftlichen Produktion besuchen. Bei zwei Betrieben in dieser Kategorie gibt es Probleme bei der Hofnachfolge, da die Töchter kein Interesse an der Übernahme des Betriebes zeigen. Wenngleich die Befragten zwar keine ausgeprägte Identität als Betriebsleiterinnen entwickelt haben, so zeigt sich in den Gesprächen, dass sie sehr gerne in der Landwirtschaft arbeiten und ihr sehr verbunden sind.

4.3.4 Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb weiterentwickeln – Kategorie 4

In diese Kategorie fallen Betriebsleiterinnen, die sehr stark in die produktive Arbeit in der Innen- und Außenwirtschaft des landwirtschaftlichen Betriebes involviert sind, großes Interesse am betrieblichen Geschehen zeigen und dieses auch mitbestimmen. Alle Befragten dieser Kategorie haben entweder die landwirtschaftliche Fachschule oder die landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule absolviert und stammen von einem landwirtschaftlichen Betrieb.

Interview 12: Frau L.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1990 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1963, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule, Diplomkrankenschwester
Kinder:	4 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 18 ha bewirtschaftete Fläche, Urlaub am Bauernhof, biologische Wirtschaftsweise seit 1992, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit, Kinder fallweise

Interview 13: Frau K.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1993 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1967, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 26,5 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Wirtschaftsweise, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit, Kinder fallweise

Interview 14: Frau L.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2003 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1967, Partnerschaft
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Bilanzbuchhalterin
Kinder:	Keine
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 150,0 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 115 ha Alm und 21 ha Wald) biologische Wirtschaftsweise seit 2003, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit

Interview 18: Frau L.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2004 Betrieb 1: Alleineigentum Betrieb 2: Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1968, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Meisterin
Kinder:	3 Kinder
Betriebe:	Betrieb 1: Bergbauernbetrieb mit Jungviehaufzucht, 52,5 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. Alm und Wald) Betrieb 2: Bergbauernbetrieb mit Milchviehhaltung, 370,0 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. 300 ha Alm und 43 ha Wald), Almkäserei, Forstwirtschaft, biologische Wirtschaftsweise seit 1992, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Vollzeit; Lehrling Vollzeit

Interview 22: Frau S.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1997 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1975, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule, Familienhelferin
Kinder:	2 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 24,3 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1996, ÖPÜL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner Teilzeit

Interview 24: Frau R.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2002 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1971, verheiratet
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Bürokauffrau,
Kinder:	3 Kinder
Betrieb:	Bergbauernbetrieb mit Mutterkuhhaltung, 22 ha bewirtschaftete Fläche, Ackerbau, biologische Wirtschaftsweise seit 2000, ÖPÜL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Teilzeit, Partner Teilzeit, Sohn fallweise

Die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung liegen in dieser Kategorie einerseits im Nebenerwerb des Mannes begründet und andererseits darin, dass die Betriebsleiterinnen in drei Fällen den Betrieb übergeben oder vererbt bekommen haben. Im Fall von *Frau L. (I 18)* hat es sich so entwickelt, dass sie Betriebsleiterin ihres eigenen Betriebes ist, aber im Betrieb ihres Partners sehr stark involviert ist.

I: „Wie ist es gekommen, dass Sie Betriebsleiterin geworden sind?“

L: „Also, ich bin als zweitälteste Tochter von einem Landwirte-Ehepaar geboren, und es war eigentlich immer mein Wunsch Bäuerin zu werden. Nachdem meine ältere Schwester anfangs immer gesagt hat, sie wird nicht Bäuerin, hat sich das dann so ergeben, dass ich mich dann für eine landwirtschaftliche Fachausbildung entschlossen habe. Mich hat aber dann die Liebe ein bisschen weiter weg geführt. Schlussendlich habe ich aber dann den elterlichen Betrieb zu Hause übernommen. Für mich war das eigentlich keine große Anstrengung, das zu bewerkstelligen.“ (I 18, 1)

Frau K. (I 13) und *Frau L. (I 18)* sind mit großer Leidenschaft Bäuerinnen. Sie haben von kleinauf in der Landwirtschaft mitgearbeitet und kennen sich in allen Produktionsbereichen aus. Sie bewirtschaften gemeinsam mit ihren Ehemännern die Höfe im Haupterwerb.

I: „Hat es da Reaktionen gegeben, dass Sie als Mädchen jetzt den Betrieb übernehmen?“

K: „Nein, überhaupt nicht. So wie Buben eben die ganze Arbeit mitmachen, so war das bei mir auch. Ich bin als Kind schon mit meinem Vater ins Holz [in den Wald] mitgegangen. Ich war stark, stärker als meine Geschwister, so kraftmäßig und es hat mich immer total gefreut.“

I: „Also Sie haben eine Liebe zur landwirtschaftlichen Arbeit gehabt?“

K: „Ja, auf alle Fälle, wirklich.“

I: „Und ist das bei Ihren Geschwistern auch gefördert worden?“

K: Bei allen Kindern hat es eben geheißt, wenn es zum Heuen ist, hat ein jeder helfen müssen. Nur die einen hat es absolut nicht gefreut, die haben nicht die Liebe dazu gehabt.“

I: „Und bei Ihnen hat es gepasst?“

K: „Ja.“

I: „Wer nimmt bei Ihnen die Vertretung in den landwirtschaftlichen Verbände oder agrarischen Gremien wahr?“

K: „Das teilen wir uns eigentlich auf.“

I: „Und wo geht er und wo gehen Sie da hin?“

K: „Also Verträge abgeben, das mache eigentlich ich für den Betrieb und Information und Kurse das macht eigentlich mehr mein Mann.“ (I 13, 7)

Der Vater von Frau L. (I 18) starb bei einem Unfall, als sie noch ein kleines Kind war. Ihre Mutter bewirtschaftete den Hof weiter mit Unterstützung ihrer Töchter.

I: „Sie sind dann auf den Betrieb Ihres Mannes gezogen?“

L: „Also, wir sind vielleicht in einer außergewöhnlichen Situation aufgewachsen. Unser Vater ist tödlich verunglückt. Ich war sieben Jahre alt, meine Schwester acht Jahre. Und meine Mutter war, seit sie 35 Jahre ist, allein Betriebsführerin. Das war dann auch sehr prägend. Weil man wird sehr selbstbewusst und man lernt einfach, dass man viel mehr anpacken muss. Auch einmal auf dem Traktor sitzen. Ich hab gelernt, mit der Motorsäge umzugehen. Ich kann relativ passabel Schweißen. Ich bin eine super Traktorfahrerin. Also ich glaube, da stehe ich keinem Mann hinten nach. Ich weiß auch nicht, wie viele tausend Stunden ich auf dem Gefährt schon gesessen bin. Das was einem vielleicht geholfen hat, dass man in der Betriebsführung dann auch vielleicht ein bisschen selbstbewusster ist. Weil es einfach nicht so selbstverständlich war, dass bei uns ein Vater da war.“

(I 18, 3)

Frau L. (I 14) bekam den landwirtschaftlichen Betrieb von ihrem Onkel vererbt, der sehr schwer erkrankt war. Sie musste sich relativ rasch entscheiden, ob sie dieses Angebot annehmen soll oder nicht. Der Einstieg war für sie sehr beschwerlich.

I: „Wie Sie den Betrieb von Ihrem Onkel quasi angeboten bekommen haben, haben Sie da Probleme auf sich zukommen sehen?“

L: „Schon, weil ich das gekannt habe wie das ist, wenn du alleine den Betrieb führst und weil der Betrieb selber so unbekannt war. Ich habe ihn eigentlich gekannt oder man schaut halt nicht so genau. Das war für mich schon ein Problem, also ich habe mir nicht leicht getan.“

I: „Was waren die größeren Probleme?“

L: „Du musst alles selber tun. Was du nicht kannst, musst du organisieren. Du musst das aber auch zahlen, wenn das wer Fremder tut. Das Problem war einfach, dass man das Heuen über die Bühne bringt oder wenn eine Kuh z.B. kälbert und es Schwierigkeiten gibt, dass du schnell jemanden hast, der dir hilft. Und Sie müssen sich vorstellen, wenn Sie alles alleine tun müssen als Frau, da ist man oft so müde und bei vielen Arbeiten ist man selber überfordert, das dürfte man eigentlich gar nicht tun, weil da richtest du dich zu Grunde, wenn du das immer selber tust, das ist das Problem gewesen. Das Administrative oder wenn heute irgendwo eine Versammlung ist und da musst du gehen, das ist überhaupt kein Problem.“
(I 14, 7)

Von den Befragten wurde geäußert, dass es eigentlich in der Öffentlichkeit meist nicht bekannt ist, wer die Betriebsleitung auf einem Hof innehat. Dies wird in den Familien oft sehr pragmatisch gesehen und vor allem aus sozialrechtlichen Gesichtspunkten entschieden, wie das folgende Zitat zeigt.

I: „Kennen Sie eigentlich Betriebsleiterinnen in der Region?“

L: „Es ist so, dass man es nicht so genau weiß, wer Betriebsleiter oder -leiterin ist. Vielfach ist es bei Nebenerwerbsbetrieben natürlich so, dass es für die Frau die Möglichkeit gibt, Pensionsversicherungszeiten zu erwerben, dann übernehmen die Frauen die Betriebsleitung.“

I: „Unterscheiden sich diese Betriebe irgendwie von Betrieben, die jetzt von Männern oder von Ehepaaren gemeinsam geleitet werden?“

L: „Ich denke mir, gerade bei Nebenerwerbsbetrieben, wenn die Frau Betriebsleiterin ist, so wie es bei uns ist, hat sie sicher mehr Mitspracherecht. Also, wenn sie offiziell Betriebsleiterin ist. Weil bei uns gibt es natürlich sehr viele Betriebe, wo der Mann anschafft. Die Frau hat im Grunde nichts zu sagen. Ich kann mich erinnern, wo eine Frau gesagt hat, sie würde gerne einmal eine Sicherheitsdienstüberprüfung am Hof haben, aber das traute sie sich ihrem Mann gar nicht zu sagen. Also das sind Sachen, die könnte ich mir nie vorstellen. Wenn ich gesagt habe, das sollten wir machen, ist es auch von meinem Mann anerkannt worden.“
(I 12, 12)

Die Arbeitsaufteilung ist auf den Betrieben dieser Kategorie meist so gelagert, dass in den Milchviehbetrieben oder Mutterkuhhaltungsbetrieben sowohl die Frauen als auch die Männer Stallarbeit machen.

Die Waldarbeit liegt eher in den Händen der Männer, die Heuarbeit wird zusammen und meist unter Einbeziehung der übrigen Familienmitglieder durchgeführt.

I: „Von der Arbeitsorganisation her, wie ist das jetzt bei Ihnen eingeteilt?“

S: „Also im Winter mache ich den Stall alleine. Also, füttern tun wir einmal in der Woche. Und sonst, von der Arbeitseinteilung, im Sommer machen wir das miteinander. Die Heumahd.“

I: „Kann sich das Ihr Mann flexibel einteilen?“

S: „Ja, er ist sehr flexibel. Wenn jetzt eine Schönwetterperiode ist und er sagt, er muss jetzt heuen, dann ist der Chef damit einverstanden. Er kann sich die Zeit selber einteilen, er ist sozusagen selbständig in seinem Beruf.“

I: „Wer macht bei Ihnen die Holzarbeit?“

S: „Das macht mein Mann mit seinem Bruder.“

I: „Wer macht bei Ihnen diese Förderanträge und das ganze Administrative?“

S: „Das mache ich.“

I: „Und wie werden die Entscheidungen getroffen? Also beispielsweise mit der Erweiterung?“

S: „Schon zusammen. Also mit der Stallerweiterung, das haben wir miteinander diskutiert. Weil es ist eine Arbeit, was eigentlich hauptsächlich mich betrifft. Mein Mann ist ja irrsinnig gern Bauer und er hat gesagt, er kann es sich gut vorstellen, dass wir größer werden. An Maschinen haben wir alles da.“ (I 22, 3f)

Die Maschinenarbeit erledigen zum Großteil die Männer, auch anfallende Reparaturarbeiten. Es ist aber in den meisten Fällen so, dass die Betriebsleiterinnen mit den Maschinen bei Bedarf umgehen können.

L: „Den Stall, den mache ich. Aber da ist so viel Außenarbeit und ich fahre auch mit dem Traktor. Ich kann auch alles, aber wissen Sie, wenn bei einer Maschine irgendetwas bricht oder so irgendwie, da steht man halt als Frau auch an. Und im Wald kenne ich mich nur theoretisch aus, aber ich kann keinen Baum umschneiden.“

I: „Ist Ihr Partner bei Ihnen angestellt?“

L: „Ich habe ihm den halben Betrieb verpachtet. Das war ja ein großes Problem, weil wir nicht verheiratet sind. Ich habe ihm dann den halben Betrieb verpachtet und er geht noch nebenbei zum Maschinenring arbeiten. Weil im Endeffekt haben wir auch eine Größe, wo es nicht so einfach ist, wenn wir keinen Zuerwerb haben.“ (I 14, 4)

Hinsichtlich der Vertretung des Betriebes nach außen wird meist je nach Interessenlage und Wissensstand die Teilnahme zwischen den Ehepartnern aufgeteilt.

I: „Wer nimmt denn bei Ihnen in der Familie die Vertretung nach außen wahr?“

R: „Das bin eher ich. Auch durch die Funktion oder Tätigkeit, die ich im Bioverband habe. Weil ich es auch eher vom Typ bin. Mein Mann ist nicht der Typ, der auf Hauptversammlungen groß aufsteht und spricht. Das ist er nicht.“

I: „Bringen Sie sich da auch ein?“

R: „Ja, schon. Ich bin kein Politiker. In die Richtung eher nicht. Aber so, meine Meinung sage ich schon.“ (I 24, 11)

Die Entscheidungsfindung am Betrieb ist oft langwierig und komplex. Wichtig ist es für Frau R. (I 24), dass über die Investitionen in der Familie ausführlich diskutiert wird. Dann macht es ihr auch nicht so viel aus, wenn sie sich einmal nicht durchsetzt, wie das folgende Zitat zeigt.

I: „Wie werden bei Ihnen am Betrieb die Entscheidungen gefällt, was jetzt bauliche Tätigkeiten, Maschinenankauf, Umstellung von Arbeitsprozessen betrifft?“

R: „Fangen wir jetzt einmal mit dem Maschinenankauf an. Wir entscheiden gemeinsam, dass wir das kaufen, natürlich. Aber ob das eine bestimmte Marke ist, ist mir dann, ehrlich gesagt, egal. Das interessiert mich nicht. Weil, wenn ich jetzt die Entscheidung getroffen habe, ich investiere jetzt € 10.000,-, dann ist das eh abgesprochen und was dann da oben pickt, das ist mir egal. Arbeitsmäßig, auch umbaumäßig und wie Sie sagen, so Prozesse umstellen, diskutieren wir schon sehr stark darüber. Sind wir zum Teil sehr unterschiedlicher Meinung und irgendwann trifft man sich halt wieder. Also es entscheidet einmal der und einmal der. Das ist wie bei jeder Diskussion, einmal hat der recht und einmal der.“

I: „Aber es geht ein langer Entscheidungsprozess voran.“

R: „Eher schon, ja. Also es ist nicht so, dass man sagt, von heute auf morgen.“ (I 24, 7)

Die befragten Betriebsleiterinnen dieser Kategorie setzten mit ihren Partnern auf den Höfen immer wieder neue Akzente. Sei es, dass sie neue betriebliche Standbeine aufbauen wie eine Almkäserei, eine Almhütte renovieren und sie dann bewirtschaften oder ob sie überlegen, Seminarräumlichkeiten einzurichten und anzubieten. Für einige sind auch die Produktion von gesunden Lebensmitteln, die Erhaltung der Lebensgrundlagen im regionalen Kontext und das Führen einer Kreislaufwirtschaft sehr wichtig.

L: „Wir sind dabei, einen Raum als Seminarraum einzurichten, mit dem Hintergedanken, dass wir vielleicht die Saison verlängern können, also dass wir Frühjahr und Herbst eine Möglichkeit haben, was zu vermieten. Und das dann auch dazu nützen kann, dass wir unsere Produkte verkaufen können oder Verköstigung anbieten können.“ (I 12, 14)

In den Bergregionen ist die Vermietung von Zimmern und Appartements sehr weit verbreitet. Zusehends werden auch Almhütten vermehrt restauriert, ausgebaut und an Gäste vermietet.

L: „Wir haben sogar eine Almhütte da in M., ganz in der Nähe vom Lift und die bauen wir jetzt gerade für Urlaub am Bauernhof um. Also irgendeinen Zuerwerb müssen wir uns schon schaffen. Daher investieren wir in die Hütte und machen ab Sommer Urlaub am Bauernhof.“ (I 14, 9)

Im Zuge des EU-Beitritts haben *Frau L. (I 18)* und ihr Mann beschlossen, eine neue Almhütte mit angeschlossener Käserei zu bauen, um die Wertschöpfung aus der Milchverarbeitung am Betrieb zu erhöhen.

I: „Die Almhütte auf dem Foto schaut ziemlich neu gebaut aus.“

L: „Die haben wir 1999 mit dem Hintergedanken gebaut, dass wir nach dem EU-Beitritt ein weiteres Standbein haben, damit wir Bauern bleiben können. Wir haben das einfach gebaut, dass wir uns als Landwirtschaft absichern, bauen wir uns die Hütte. Die muss sich in zehn Jahren abzahlen. Und nach diesen zehn Jahren muss die zum Erwerbserlös für die Landwirtschaft beitragen und das schaffen wir. Wir haben gesagt, wenn wir unsere Almhütte bauen, dann machen wir auch die Milchdirektvermarktung. Das wollen wir, wenn man die Veredelung selbst übernimmt, dann ist die Wertschöpfung der Milch um ein Wesentliches höher. [...] Du musst einfach versuchen, dass du so viel wie möglich selbst machst.“ (I 18, 8f)

Frau L. (I 12) und ihr Mann haben sich ganz bewusst für den Weiterbestand ihres eher kleinen Bergbaubetriebes entschieden. Einerseits schätzen sie es, dass sie gesunde Lebensmittel produzieren und andererseits entwickeln sie immer neue Ideen und schaffen sich dadurch erweiterte Einkommensquellen.

I: „Also war es eine bewusste Entscheidung den Betrieb weiterzuführen?“

L: „Wir haben uns gefragt, sollen wir ihn weiter bewirtschaften, tun wir uns das an oder verpachten wir ihn und jeder geht seiner Arbeit nach. Der Sinn war dann, dass wir gesagt haben, wir haben sehr viele Grundlagen, dass wir uns selber Lebensmittel produzieren können. Und ich produziere mir meine eigenen Lebensmittel nur biologisch und nicht anders. Das war eigentlich der Grund, dass wir den Betrieb weiterbewirtschaftet haben.“ (I 12, 3)

Frau R. (I 24) und ihr Mann haben längere Zeit gebraucht, um die richtige Strategie für die Bewirtschaftung ihres Hofes zu finden. Nachdem die Schweinehaltung und Milchviehhaltung nicht sehr erfolgreich waren, stellte sich die Umstellung auf biologische Wirtschaftsweise und auf Mutterkuhhaltung als ideale Bewirtschaftungsform heraus. Auch von Familie R. werden die eigenen, biologisch erzeugten, Lebensmittel sehr geschätzt.

I: „Was schätzen Sie eigentlich an der landwirtschaftlichen Arbeit?“

R: „Die Wertschätzung ist erst mit der Bioumstellung gekommen. Wir haben früher z.B. selber vom Betrieb nichts gehabt außer die Schweindln. Jetzt

produziere ich mir mein Getreide, meine Teigwaren oder mein Putenfleisch selber. Einfach das einmal, dass ich ein gesundes Lebensmittel hab, das keinen Transport hat und so. Ich kann das schwer definieren. Das macht einfach eine andere Freude. Ich kann das jetzt nicht festmachen. Sicher, im Sommer wenn es gnädig ist, dann denkst dir auch, die anderen fahren baden und du rennst bis um 10 Uhr in der Nacht. Oder auch diese freie Zeiteinteilung, das ist auch ein Punkt, wo man die Arbeit am Betrieb wertschätzt.” (I 24, 13)

Resümee

Alle Befragten der *Kategorie „Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb weiterentwickeln“* sind in großem Ausmaß in die landwirtschaftliche Arbeit und die Entscheidungsfindung am Hof involviert. Sie haben eine landwirtschaftliche Facharbeiterinnenausbildung absolviert bzw. diese zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt. Sie sind sehr stark an der Landwirtschaft interessiert, diversifizieren ihre landwirtschaftlichen Tätigkeiten, probieren Neues aus und setzen sich mit den betrieblichen Abläufen auseinander. Ihre formale Funktion als Betriebsleiterin ist ihnen nicht wichtig, sie schöpfen auch so genügend Selbstvertrauen aus ihrer Tätigkeit. Da die Männer zum Teil im Nebenerwerb sind, muss eine intensive Abstimmung mit ihrem Partner in Hinblick auf die Arbeitsorganisation erfolgen.

Bei drei von sechs Betriebsleiterinnen sind die Männer außerbetrieblich tätig, drei Betriebe in dieser Kategorie werden im Vollerwerb geführt. Die Betriebsleiterinnen arbeiten mit ihren Partnern sehr eng in den betrieblichen und produktionstechnischen Bereichen zusammen und sind fachlich sehr gut ausgebildet. Sie entscheiden gleichberechtigt und bringen sich ein und arbeiten sehr aktiv im betrieblichen Geschehen mit. Die Leitungsfunktion, die sie de jure innehaben, wird von ihnen aber nicht sonderlich hervorgehoben oder betont. Aus den Interviews geht nicht hervor, dass sie bewusst eine Identität als Betriebsleiterin aufgebaut haben. Sie sehen sich als Bäuerin, fassen ihre Tätigkeit am Betrieb oft als Berufung auf und haben Freude an der landwirtschaftlichen Arbeit. Die betriebliche Entwicklung ist ständig in Bewegung in Hinblick auf eine Aufstockung des Viehbestandes, auf die Durchführung arbeits erleichternder Maßnahmen, den Aufbau von neuen Einkommensmöglichkeiten und der Diversifizierung von Tätigkeiten.

Die befragten Betriebsleiterinnen sind mit Passion Bäuerinnen, wenngleich sie sich in einigen Fällen erst in den Beruf hineinfinden mussten. Wenngleich alle befragten Frauen dieser Kategorie eine bedeutende Stellung im Betrieb und bei der landwirtschaftlichen Arbeitsverrichtung haben, obliegt ihnen alleine die Versorgungsarbeit am Betrieb. Sie selber überschreiten zwar die Geschlechtergrenze der traditionellen Arbeitsverteilung auf landwirtschaftlichen Betrieben, ihre Ehemänner tun dies jedoch nicht. Auch in dieser Kategorie gilt, dass viele Betriebsleiterinnen die Leitung aufgrund sozialrechtlicher Belange übernommen haben und diese nicht aktiv angestrebt haben.

4.3.5 Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen – Kategorie 5

Die fünfte Kategorie repräsentieren nun jene elf Betriebsleiterinnen, die durch die geltende Arbeitsverfassung am Hof und die gegebenen Entscheidungsstrukturen die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes tatsächlich wahrnehmen. Die Befragten kommen in der Ausübung ihrer landwirtschaftlichen Tätigkeit dem traditionellen Bild des männlichen Betriebsleiters sehr nahe mit der wichtigen Ausnahme, dass sie zusätzlich auch die Versorgungsarbeit am Betrieb, in einigen Fällen mit Unterstützung weiblicher Familienangehöriger, leisten. Die de jure und de facto Führung des Betriebes schlägt sich nicht nur in der täglichen Arbeitserledigung nieder, sondern auch in den von den Frauen eingeleiteten betrieblichen Veränderungen und in den implementierten Entwicklungsstrategien auf den Höfen. Diese reichen von betriebswirtschaftlicher Optimierung des Betriebes bis hin zu ganzheitlich orientierten und ökologisch ausgerichteten Lebenskonzepten.

Interview 1: Frau A.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1995 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1976, Partnerschaft
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin
Kinder:	keine Kinder
Betrieb:	Feldgemüsebaubetrieb, Dauerkulturen, 17,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1997, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Eltern Teilzeit, Partner Teilzeit, PraktikantInnen fallweise

Interview 2: Frau W.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2000 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1972, ledig
Ausbildung:	Weinbau- und Kellermeisterin, Diplomsommelier
Kinder:	keine Kinder
Betrieb:	Weinbaubetrieb, 4 ha bewirtschaftete Fläche, Urlaub am Weinbauernhof, integrierte Wirtschaftsweise, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Onkel fallweise

Interview 3: Frau K.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1996 Gemeinsames Ehegatteneigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1961, verheiratet
Ausbildung:	Matura
Kinder:	2 Kinder
Betrieb:	Kräuteranbau, Streuobstnutzung, 2 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2008
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin alternierend Vollzeit und Teilzeit

Interview 4: Frau G.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2002 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1964, ledig
Ausbildung:	Studium an der Universität für Bodenkultur
Kinder:	1 Kind
Betrieb:	Ackerbau, Streuobstnutzung, 2,9 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2002, ÖPÜL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Teilzeit

Interview 5: Frau R.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 2000 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1956, verheiratet
Ausbildung:	Matura
Kinder:	1 Kind
Betrieb:	Ackerbau, Streuobstnutzung, 2,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 2000, ÖPÜL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise

Interview 8: Frau L.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1989 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1960, verheiratet
Ausbildung:	Meisterin der landwirtschaftlichen Hauswirtschaft, Fachkurse
Kinder:	1 Kind
Betrieb:	Feldgemüsebau, 7,5 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1996, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Partner fallweise, Mutter fallweise, 2 Saisonarbeitskräfte

Interview 9: Frau R.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1990 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1968, ledig
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin
Kinder:	1 Kind
Betrieb:	Ackerbau und Milchviehhaltung, Milchdirektvermarktung, 54 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Mutter fallweise, Sohn fallweise

Interview 10: Frau P.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1976 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1958, ledig
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Facharbeiterin, Textilveredlerin
Kinder:	keine Kinder
Betrieb:	Ackerbau und Schweinemast, 28 ha bewirtschaftete Fläche, biologische Wirtschaftsweise seit 1994, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Betriebsgemeinschaft mit einem Kollegen

Interview 16: Frau B.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1998 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1973, verwitwet
Ausbildung:	Handelsschule
Kinder:	2 Kinder
Betrieb:	Milchviehhaltung, Forstwirtschaft, Almwirtschaft, bewirtschaftete Almhütte, 366 ha bewirtschaftete Fläche (inkl. Forst und Almfläche), biologische Wirtschaftsweise seit 1994, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Vollzeit, Zivildienstler Vollzeit, Vater Teilzeit, Söhne fallweise

Interview 20: Frau S.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1974 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1954, ledig
Ausbildung:	Landwirtschaftliche Hauswirtschaftsschule
Kinder:	keine Kinder
Betrieb:	Milchviehhaltung, 31 ha bewirtschaftete Fläche, bewirtschaftete Schihütte, biologische Wirtschaftsweise seit 2003, ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Teilzeit, Geschwister fallweise

Interview 27: Frau D.

Funktion/ Besitz:	Betriebsleiterin seit 1994 Alleineigentum
Alter/Zivilstand:	geboren 1965, Partnerschaft
Ausbildung:	Studium an der Universität für Bodenkultur, MBA
Kinder:	keine Kinder
Betrieb:	Milchviehhaltung, 60 ha bewirtschaftete Fläche, konventionelle Bewirtschaftung, Öko-Punkte (NÖ), ÖPUL-Teilnahme
Arbeitskräfte:	Betriebsleiterin Teilzeit, Bruder fallweise, externe Arbeitskräfte bei Bedarf

Da in dieser Kategorie die Betriebsleiterinnen auch tatsächlich das Betriebsmanagement wahrnehmen und die Leitungsfunktion innehaben, ist die Darstellung der Konstruktion der Betriebsleiterinnenidentität von besonderem Interesse. Aus diesem Grund werden in Folge sehr ausführlich der Hofnachfolge bzw. Hofneugründungsprozess erörtert, die Identitätsentwicklung der Betriebsleiterinnen entlang von Sozialisation, Qualifizierung und Entwicklungsstrategien für die Betriebe analysiert sowie die Arbeitsorganisation und Entscheidungsstrukturen auf den Höfen der befragten Frauen diskutiert.

4.3.5.1 Erfahrungen im Zuge des Hofübergabe- und Hofneugründungsprozesses

Die Identitätsbildung von BetriebsleiterInnen beginnt bereits im frühen Kindesalter. Hier setzt die Sozialisation zum/zur designierten BetriebsleiterIn ein und verläuft im Regelfall anders als jene der Geschwisterkinder. Sie werden schon sehr frühzeitig zu Arbeiten in der Innen- und Außenwirtschaft herangezogen und mit den Maschinen und betrieblichen Produktionsabläufen vertraut gemacht. Es werden, neben den oben genannten „basic skills“, aber auch bestimmte Persönlichkeitsstrukturen und Verhaltensweisen anerzogen, die für die Leitung eines bäuerlichen Betriebes wichtig sind (Melberg 2008, 222). Wie sich in den Interviews herausstellte, wurde keine der befragten Betriebsleiterinnen dieser Kategorie direkt auf die Rolle der Hofübernehmerin vorbereitet bzw. als designierte Hofnachfolgerin erzogen. Wie eingangs bereits ausgeführt wurde, gibt es unterschiedlichste Gründe, warum Frauen die Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben übernehmen. In der folgenden Ergebnisdarstellung soll unter anderem dargelegt werden, in welchem Ausmaß die Übernahme der Betriebsleiterinnen durch die Eltern oder die Familie fremdbestimmt war, welche Perspektiven den jungen Frauen außerhalb der Landwirtschaft offen gestanden wären und wie sie schließlich mit der Situation der Hofübernahme umgegangen sind.

In nicht wenigen Fällen wurde von den Befragten berichtet, dass aufgrund des Ausfalls eines Bruders oder einer Schwester, die eigentlich für die Hofnachfolge vorgesehen waren, die Wahl letztendlich auf sie fiel. Bei zwei Betriebsleiterinnen, die mehrere Geschwister und darunter auch Brüder hatten, war die Hofnachfolge des Bruders aufgrund körperlicher Beeinträchtigungen (Gehörlosigkeit, Unfall) nicht möglich. Aber auch schwere Erkrankungen und tragische Todesfälle waren die Ursache für die Übernahme der Betriebsleitung. Aus den folgenden Zitaten geht hervor, dass die beiden befragten Betriebsleiterinnen, die von reinen Töchterbetrieben stammen, die Betriebsleitung eigentlich nicht aktiv angestrebt haben und sie letztendlich eher „übriggeblieben“ sind, den Hof zu übernehmen.

L: „Wir sind fünf Mädchen. Also, ich habe vier Schwestern und wollte zuerst nicht in die Landwirtschaft. Meine Schwester, die eigentlich zu Hause geblieben ist, hat dann auf einmal Nein gesagt. Und da waren meine Eltern eigentlich schon sehr am Boden. Und dann habe ich gesagt, ich mache das und ich habe das eigentlich auch nie bereut, muss ich auch ehrlich sagen.“
(I 8, 1)

R: „Ich habe vier Klassen Gymnasium und zwei Klassen HAK gemacht und dann hat meine Schwester geheiratet, die den Betrieb bekommen hätte. Und der Vater hat mich zu Hause zur Arbeit gebraucht. Das war einfach so, die anderen haben studiert bei uns und eine ist in der Schweiz gewesen und es war keine mehr übrig, sagen wir einmal so. Es hat mich damals nicht gefreut und ich habe die Facharbeiterprüfungen im Abendkurs nachgemacht.“
(I 9, 1f)

Beide Befragte übernahmen in sehr jungen Jahren den Betrieb, holten die landwirtschaftliche Fachausbildung nach und entwickelten in Folge ihren Betrieb kontinuierlich weiter. Als sehr tragisches Moment kam bei beiden Befragten hinzu, dass die Väter verstarben, kurz nachdem die Töchter auf dem Betrieb als Hofnachfolgerinnen zu arbeiten begonnen hatten. Daher blieb auch kaum Zeit, dass sie ihr

Wissen über landwirtschaftliche Betriebsführung an die Töchter weitergeben. Darüber hinaus hoffte der Vater einer Befragten (I 9), dass sie bald heiraten würde und der Schwiegersohn den Betrieb leiten würde.

R: „Es war damals so, ich habe zu ihm sagen müssen, Papa jetzt zeig mir wie man ackert, jetzt zeig mir wie man Kunstdünger streut oder sonst irgendwas. Ich meine, er hat mir nie etwas gezeigt. [...] Ich habe damals einen Freund gehabt, von dem ich auch das Kind habe. [...] Er hat ja nicht geglaubt, dass er so bald stirbt. Und dass mein Leben dann so geworden ist wie es jetzt ist, habe ich selber nicht geglaubt.“ (I 9, 3)

Frau R. (I 9) bewirtschaftet ihren Betrieb seit 1990. Die schwierigste Phase war für sie, den stark verschuldeten Betrieb ihrer Eltern zu konsolidieren und weiter zu entwickeln. Im Laufe der Zeit hat sie viele bauliche und sonstige betriebliche Investitionen vorgenommen und ebnete den Weg für den neuen Betriebszweig „Direktvermarktung von Milch“. Darüber hinaus denkt sie nach, jemanden zusätzlich am Betrieb anzustellen, durchaus im Sinne des Zugewinns von mehr Lebensqualität für sich selbst und ihren Sohn.

Es kann nun argumentiert werden, warum die beiden Befragten den Hof übernommen haben, wenngleich sie ursprünglich nicht dafür vorgesehen waren. Da beide noch sehr jung waren, als sie ihre berufliche Tätigkeit am Hof aufnahmen, kann unter anderem angenommen werden, dass sie sich dem Willen ihrer Eltern nicht entziehen konnten bzw. dass sie aus Verpflichtung den Eltern gegenüber diesen Schritt gesetzt haben. Für Frau R. hätten sich bei Weiterführung der Ausbildung an der Handelsakademie viele andere berufliche Perspektiven eröffnen können, zumal sie in Großstadtnähe wohnt. Beide Befragte haben sich der Entscheidung bzw. dem Wunsch der Eltern gefügt, indem sie ihre Aufgabe als Betriebsleiterin wahrgenommen haben.

Da bereits zu Beginn der Ergebnisdarstellung der qualitativen Interviews die Gründe für die Übernahme von landwirtschaftlichen Betrieben durch Frauen dargestellt wurden, wird nun der Fokus auf den Prozess der Übergabe gelegt und es werden auch die, in vielen Familien auftretenden, Schwierigkeiten thematisiert. Die Übergabe eines landwirtschaftlichen Betriebes ist, neben den rein ökonomischen Aspekten auch eine sehr emotionale Phase für die bäuerliche Familie. Neben den beiden direkt betroffenen Parteien – Hofübergabende und Hofübernehmende – sind auch die übrigen Familienmitglieder, wie weichende Kinder, davon berührt.

Familiäre Konfliktsituation bei der Hofübergabe

„Es wird nicht viel geredet, es wird nur gearbeitet.“ (I 1, 7)

Die Übergabe eines landwirtschaftlichen Betriebes ist immer ein Thema von Macht im Sinne von *Erhalten, Loslassen, Übergeben und Aneignen* (Melberg 2008; Hildenbrand 2008). Die übergebende Generation muss ihr Lebenswerk übergeben und die übernehmende Generation muss ihre eigenen Perspektiven für die Betriebsleitung entwickeln und umsetzen können. Im Idealfall soll schon vor dem Zeitpunkt der Übergabe danach getrachtet werden, die betrieblichen Strategien mit den Interessen der

NachfolgerInnen abzustimmen (Vogel 2007). Im Gespräch mit den befragten Betriebsleiterinnen wurde jedoch deutlich, dass bestimmte familiäre Konstellationen und die Wechselfälle des Lebens diesen Übergabe- und Vererbungsprozess sehr konfliktreich und schwierig gestalten (können).

Im Interview schildert *Frau A. (I 1)* ihre Erfahrungen beim Hofübergabeprozess in ihrer Familie. Als Nachzüglerin, ihre Geschwister waren um 20 Jahre älter als sie, pachtete sie den Betrieb bereits im Alter von 17 Jahren und wurde Betriebsleiterin. Ihre Einstellung zur landwirtschaftlichen Arbeit damals und ihre familiäre Situation schildert sie folgendermaßen:

A: „Ich war die einzige, die noch zu Hause am Hof war. Durch das, dass die Eltern sehr alt waren, war das Verantwortungsbewusstsein bei mir in jungen Jahren sehr hoch. Ich habe immer das Gefühl gehabt, ich muss mithelfen. Ich habe eigentlich die Landwirtschaft gehasst, im Sommer da am Feld mitzuarbeiten.“ (I 1, 4)

Frau A. begann in jungen Jahren Erfahrungen im Ausland zu sammeln und eigenständige Perspektiven für die Bewirtschaftung ihres Hofes zu entwickeln. Dies fand nicht immer die Zustimmung ihrer Eltern. Der Vater reagierte mit verschiedensten „Boykottmaßnahmen“ - von der unerwünschten Feldbearbeitung bis hin zum Traktorentzug. Es fiel ihm sichtlich schwer, die neue Form der biologischen Landbewirtschaftung, wie sie seine Tochter eingeführt hat, zu akzeptieren und widersetzte sich daher oftmals ihren Vorstellungen. Frau A. fühlt sich bis heute, da sie noch immer auf die Mitarbeit ihrer Eltern angewiesen ist, in der Anwendung ihrer landwirtschaftlichen Praxis nicht anerkannt und wertgeschätzt.

A: „Ich war dann ein paar Monate in Australien und habe etwas anderes gesehen. Dann bin ich zurückgekommen und habe gesagt, ich stelle auf Bio um und das ziehe ich jetzt durch. Gegen den Willen aller.“

I: Was heißt das, gegen den Willen aller?“

A: „Na ja, meine Eltern waren natürlich am Anfang nicht begeistert, dass ich da ihren landwirtschaftlichen Stil durchbreche. Es ist immer so gegangen und es wird auch immer so weiter gehen. Das war das, was ich mir halt sehr viel habe anhören müssen. Das ist ein Blödsinn, was ich mache. Das ging bis zum Traktorentzug, also dass mein Vater sagte, er braucht den Traktor, dann habe ich wieder den Traktor nicht gehabt.“

I: „Jetzt zur Bewirtschaftung seiner Flächen?“

A: „Nein, er ist dann beinhart auf meinen Flächen herumgefahren. Ich war natürlich von der Hilfe auch abhängig. Ich meine, ich hätte es sicher alleine geschafft, nur dass dann halt der Haushalt nicht zurückbleibt, hab ich mir gedacht, soll er mit dem Traktor fahren. Aber er hat viel Blödsinn gemacht, was man in der Biolandwirtschaft vermeiden soll. Und dann habe ich ihm das klarmachen wollen und da habe ich gegen eine, nicht nur eine Mauer geredet, sondern gegen eine Steinmauer.“ (I 1, 6f)

Als dann nach einigen Jahren die Betriebsübergabe anstand, gestaltete sich die Übergabe als ein sehr konflikträchtiger Prozess. Der Betrieb wurde zwischen ihr und einem Bruder geteilt und der Vater behielt sich Grundstücke im Ausmaß von einem Viertel der verbleibenden Flächen zurück. Dies hatte zur Folge, dass seine Tochter keine Start-up Förderung bei der Betriebsübernahme, die sogenannte Jungunternehmerförderung, in Anspruch nehmen konnte. Der Vater hat durch seine Entscheidung, landwirtschaftliche Flächen zurückzubehalten, die Startbedingungen für die Tochter sehr erschwert.

A: „Die Übergabe war bei uns sehr, sehr kompliziert. Es waren 20 ha in Summe, einen Teil, also 4,8 ha oder knappe 5 ha, hat mein Bruder bekommen. Das war aber für mich ganz ok, weil er mit Pferdewirtschaft angefangen hat. Dann waren 15 ha übrig noch zum Übergeben. Es gibt für Jungunternehmer eine Jungunternehmerförderung mit der Voraussetzung, dass, ich glaube, 20 % von der Betriebsfläche nicht wegkommen dürfen und man braucht die Facharbeiterausbildung. [...] Das waren, glaube ich, 8.000 Euro. Aber dadurch, dass sich der Vater diese Fläche zurückbehalten hat, habe ich das auch nicht bekommen.“

I: „Und war dieser Umstand Ihrem Vater bewusst?“

A: „Ja, das war ihm bewusst. Es hat sogar die Bezirksbauernkammer angerufen, weil das ein Geschenk ist. Ich habe ja sozusagen mit Null begonnen und es wäre ein guter Start gewesen. Ich hätte dort investieren können, was mich interessiert hat z.B. Saatgut für Gemüseanbau. Aber ja es war halt damals so und da wächst schon wieder Gras drüber.“ (I 1, 5f)

Rückblickend spricht Frau A. davon, dass ihre Erfahrungen bei der Hofübergabe sehr belastend für sie waren. Nachdem sie zehn Jahre den Betrieb geleitet hatte, gab es in dieser Zeit keine innerfamiliären Gespräche über die Übergabebedingungen und es wurden von den Eltern auch keine Vorkehrungen getroffen, was ihre Situation verschlimmerte und teilweise existenzbedrohend für sie war.

A: „Ich habe das Gefühl, seit wir die Hofübernahme gemacht haben und total falsch gemacht haben, gibt es jetzt Kurse [HofübernehmerInnen-/-übergeberInnenkurse]. Und da habe ich mir gedacht, das hätte gefilmt gehört, so wie es nicht sein sollte, das wäre das beste Beispiel gewesen. [...] Ich habe sehr lange gebraucht, um das zu verarbeiten. Da ist mein anderer Bruder, der ist Jurist, der ist natürlich mit Paragraphen daher gekommen, wo ich überhaupt keine Ahnung gehabt habe. Der Paragraph so und so und da musst du das machen und das machen. Und ich habe natürlich keine Ahnung gehabt von Kreditverbot, aber ich meine das Wort sagt eh schon was es heißt, aber Belastungsverbot das ist auch noch gegangen, aber dann ist das Gesetz mit den Eltern gewesen, mit der Pflicht und welcher Pflichtanteil. Und ich soll ihn auszahlen und dann habe ich nur mehr schwarz gesehen. Denke mir, ein bisschen etwas Erspartes will ich gerne für das Haus investieren, dann soll ich ihn auszahlen. Also es war sehr konfus, das wünsche ich niemanden.“ (I 1, 15)

Die Sprachlosigkeit, die es in vielen bäuerlichen Familien gibt, sowie eine gewisse Scheu, Konflikte zwischen den Generationen oder den Geschwistern offen anzusprechen und auszutragen, erschwert den Prozess der Hofübergabe und es braucht oft mehrere Jahre, die dadurch entstandenen persönlichen Verletzungen zu verarbeiten. Mittlerweile wurde der große Bedarf für Information und Hilfestellung bei der Hofübergabe und –übernahme erkannt und es gibt von Beratungseinrichtungen (Landwirtschaftskammern, freie BeraterInnen) Angebote, die den Hofübergabeprozess in seinen rechtlichen, sozialen und familiären Dimensionen begleiten.

Existenzbedrohung durch Überschuldung

„Und damals hat jeder gesagt, das schaffe ich nicht.“ (I 9, 15)

Bis zu dem Zeitpunkt, als der Vater von *Frau R.* (I 9) verstarb, hatte er die landwirtschaftliche Betriebsführung inne und die Mutter und Tochter arbeiteten am Betrieb mit. Der Vater hatte die beiden nicht über die finanzielle Gebarung des Betriebes informiert, mit der Folge, dass erst nach seinem Tod die hohe Verschuldung des Betriebes bekannt wurde. An diesem Beispiel wird sichtbar, zu welchen drastischen und existenzbedrohenden Situationen es kommen kann, wenn es keinen fachlichen und betriebswirtschaftlichen Wissensaustausch zwischen der wirtschaftenden und der nachfolgenden Generation gibt (Vogel 2007, 148).

R: „Ich bin sehr verbunden mit den Feldern und mit dem Haus. Damals ist meine Beziehung auseinander gegangen und mein Vater ist gestorben. Und dann sind wir draufgekommen, dass unser Betrieb wahnsinnig viele Schulden hat. Nun haben wir halt Zugang zu den Konten gehabt und ich meine, der Betrieb war kurz vor der Versteigerung.“

I: „Das war in der Familie gar nicht bekannt?“

R: „Das war in der Familie überhaupt nicht bekannt. Nämlich, keiner hat das gewusst.“

I: „Auch Ihre Mutter nicht?“

R: „Nein, obwohl sie unterschrieben hat. Entweder hat sie wirklich drüber geschaut und hat geistig abgeschaltet bei dem Betrieb. Ich weiß es nicht. Damals hat jeder gesagt, das schaffe ich nicht. Erstens, ich schaffe es finanziell nicht und ich schaffe es von der Arbeit her nicht. Ich meine, das haben mir alle Leute prognostiziert. Da habe ich gesagt, euch zeige ich es. Und wenn ich mir etwas einbilde, dass es geht, dann geht das auch, egal wie.“

I: „Und sind die Schulden durch den Bau vom Wohnhaus entstanden?“

R: „Der Vater hat das einfach übersehen. Ich meine, wir haben dann Grund verkaufen müssen und ich habe gearbeitet und gespart, damit ich den Betrieb rette. Die nächsten Jahre habe ich dann relativ viel abgezahlt. Meine Schwestern haben ein bisschen was eingezahlt und meine Mutter hat noch einen Kredit übernommen. Wir haben in der ganzen Familie zusammengeholfen, damit das Haus nicht drauf geht [...]“

I: „Und Sie haben sich da drüber getraut mit 25.“

R: „Ja, aber die Leute haben immer gefragt, ob das wirklich stimmt, wird das wirklich alles versteigert?“ (I 9, 15)

Sie führte den landwirtschaftlichen Betrieb trotz der schwierigen finanziellen Situation weiter und im Laufe der Jahre entschuldete sie ihn – auch mit Unterstützung ihrer Familie. Sie entwickelte den Betrieb weiter und investierte in bauliche und arbeitserleichternde Maßnahmen. Wie Frau R. im Interview darlegte, traute ihr niemand zu, den Betrieb finanziell aus der Krise zu führen, noch dass sie es arbeitswirtschaftlich schafft. Diese düsteren Prognosen von Außenstehenden waren für sie die Motivation, sich auf diese schwierige Aufgabe einzulassen. Da die Wissensvermittlung vom Vater her kaum erfolgte, erschloss sich Frau R. diverse Wissens- und Informationsquellen (Fachzeitschriften, Züchterstammtisch, Internet), die sie in ihrer beruflichen Arbeit weiterbrachten.

Konfliktsituationen durch Ein- und Anheirat

„... ein Schwager, der sehr viel Unruhe bei uns hereingebracht hat.“ (I 8, 14)

Das Zusammenleben und –arbeiten der älteren und jüngeren Generation auf landwirtschaftlichen Betrieben birgt aufgrund der räumlichen Nähe viel Konfliktpotenzial in sich. Wenngleich es mittlerweile auf den meisten Höfen getrennte Wohneinheiten gibt, können sich unterschiedliche Auffassungen über die Betriebsführung, selbstgewählte oder zugewiesene Arbeits- und Rollenverteilungen sowie unterschiedliche Auffassungen über die Lebensgestaltung zu scheinbar unüberbrückbaren Konflikten aufbauen. Wenn nicht Wege der Konfliktbewältigung und des kooperativen Miteinanders zwischen den Generationen gefunden werden, kann es soweit kommen, dass die jüngere Generation den Hof verlässt. Heutzutage wollen sich junge Frauen, die auf einen Hof einheiraten, nicht auf die traditionellen Aufgaben und Rollenbilder festlegen lassen und sich auch nicht mehr bedingungslos in das bestehende Milieu auf dem Hof einfügen.

Die Hofübergabe ist aber auch für die weichenden Geschwister ein einschneidendes Ereignis. In Österreich herrscht überwiegend die Anerbensitte vor. Das bedeutet, dass der Hof in geschlossener Erbfolge an eine(n) ErbIn weitergegeben wird und die Geschwister auf ihren Anteil am Hof verzichten. Wie die Abfindung der weichenden Geschwister erfolgt, wird in den landwirtschaftlichen Familien sehr unterschiedlich geregelt. Wie das folgende Beispiel zeigt, gestaltet sich der innerfamiliäre Prozess der Hofübergabe auch schwierig, wenn angeheiratete Familienmitglieder ihre Interessen miteinbringen.

I: „Sie haben gesagt, Sie haben vier Geschwister gehabt. War das eine leichte Übergabe oder hat es da eher Schwierigkeiten gegeben?“

L: „Ja, es hat Schwierigkeiten gegeben. Weil, ich habe eine Schwester, also einen Schwager, der sehr viel Unruhe bei uns hereingebracht hat. Meine jüngere Schwester hat ihn mit 15 Jahren kennen gelernt und sie hat mit 18 Jahren geheiratet. Und dann auf einmal, meine Schwester hat nie etwas zu Hause getan, nie, die hat das überhaupt nicht wollen, auf einmal hätte er halt gemeint, hätte es halt heißen, sie möchten den Hof. Er ist ein auch

ein ziemlicher Unruhestifter. [...] Und zum Glück war meine Mutter sehr klug, muss ich sagen. Weil, wie meine Schwestern Geld bekommen haben, haben sie das unterschreiben müssen. Ich meine, bei den anderen ist das überhaupt kein Problem gewesen, aber dann sind meine Schwester und mein Schwager auf einmal daher gekommen und haben gesagt, sie haben noch gar kein Geld bekommen. Und dann hat meine Mama ihnen gezeigt, was sie schon bekommen haben und dann haben sie geschaut.“ (I 8, 14)

Vererbung aufgrund ungelöster familiärer Konflikte

„Ich bin überall die gewesen, die den Bruder praktisch ums Haus gebracht hat.“ (I 10, 2)

In Österreich werden in den meisten Fällen die landwirtschaftlichen Betriebe mittels Hofübergabevertrag an die nächste Generation weitergegeben. Beim Hofübergabevertrag wird der Hof unter Lebenden durch vorweggenommene Erbfolge an ein Kind übertragen und die weichen Geschwister erhalten eine Abfindung. Die Vererbung von bäuerlichen Betrieben erfolgt in Österreich nur in seltenen Fällen (Bäck 2005, 542). Im Folgenden wird der Fall von *Frau P.* (I 10) geschildert, die, aufgrund der Kumulation von familiären Konflikten und einer schweren Erkrankung, von der Mutter als Erbin des landwirtschaftlichen Betriebes eingesetzt wurde.

I: „Und wie ist es dazu gekommen, dass Sie den Betrieb bekommen haben?“

P: „Es gab Schwierigkeiten zwischen meiner Schwägerin und meiner Mutter. Die haben einfach nicht die Kurve gekriegt und mein Bruder hat sich praktisch geweigert, dass er meine Schwester und mich auszahlt. Daraufhin ist es zu keiner Übernahme gekommen und meine Mutter ist 1975 dann sehr krank geworden. Sie hat Darmkrebs gehabt und ist ein Jahr später verstorben. Sie hatte ein Testament gemacht und ich bin als Jüngste als Erbe eingesetzt gewesen.“ (I 10, 1)

Da Frau P. nicht über die testamentarische Verfügung der Mutter informiert war, kam diese Entwicklung sowohl für sie als auch für ihren Bruder sehr überraschend. Im Alter von gerade 18 Jahren wurde sie Betriebsleiterin auf dem Betrieb, wo ihr Bruder schon seit langem als Hofnachfolger feststand. Da es jedoch Probleme mit der Schwiegertochter gab und der Sohn sich weigerte, die beiden Schwestern finanziell abzufinden, setzte die schwerkranke Mutter diesen folgenreichen Schritt. Die damals 18-jährige Betriebsleiterin musste mit dieser schwierigen Situation zu Rande kommen, zumal ihr Bruder mit seiner Familie am Hof lebte. Sie setzte alles daran, die Situation zu deeskalieren. Aber nicht nur die Situation innerhalb der Familie war sehr spannungsgeladen sondern auch das berufliche Umfeld machte es ihr schwer. Sie war überall diejenige, die „ihren Bruder ums Haus gebracht hatte“.

I: „Wie steht man diese Situation als 18-Jährige durch?“

P: „Man bekommt eine Elefantenhaut, kann ich nur dazu sagen. Ich glaube, du baust dir wirklich so eine Schicht auf. Ich meine, schauen Sie mich an, ich bin nicht ganz umsonst gut beieinander. Ich habe mir sicher einen Panzer

zugelegt, weil sonst sagst du wirklich, ich gebe auf. Es ist teilweise so weit gewesen, wie ich mit den ersten Fuhren Getreide zum Landesproduktenhändler gekommen bin, dass mir die nicht einmal die Bordwände zumachen geholfen haben.“

I: *„So eine Stimmung?“*

P: „Das war heftig, ja, ja.“

I: *„Und hat Ihr Bruder irgendwie etwas zu Ihrer Verteidigung, ich weiß nicht, wie man das jetzt bezeichnen soll, oder Klarheit in die Sache gebracht?“*

P: „Das Einzige, was mir klar war, das Einzige wo ich wirklich schauen kann, war, dass es nach außen hin passt. Ich lasse mir sicher von niemandem sagen, ich habe meinen Bruder in eine Wohnung geschickt oder in eine Baustelle einziehen lassen. [...] Ich bin eben am Samstag um Sechs in der Früh auf seiner Baustelle gestanden bis am Sonntag am Abend, also, wo ich mir wieder denke, dass du einfach nach außen hin zeigt, es passt.“

I: *„Man bemüht sich.“*

P: „Weil ich mir denke, du wirst spinnert, wenn du da praktisch einem jeden versuchst zu erklären, also das ist so und so.“

I: *„Hat die Ächtung dann nachgelassen?“*

P: „Mit der Zeit, wie sie dann einfach gemerkt haben, ich lasse mich in dem Sinne nicht unterkriegen. Es hat ja sofort geheißen, in den nächsten zwei Jahren ist das Haus zum Verkaufen. Das kann man abwarten und so. Aber da muss man durch.“

I: *„Das war alles eigentlich sehr dramatisch.“*

P: „Es war hart. Also ich glaube, dass ich wahrscheinlich viel verdrängt habe.“
(I 10, 3)

Frau P. hat unvorbereitet und in sehr jungendlichem Alter die Betriebsleitung auf dem Hof ihrer Mutter übernommen. Sie machte die landwirtschaftliche Facharbeiterausbildung nach und begann unter schwierigen Verhältnissen den Betrieb zu bewirtschaften. Sie verzichtete in diesem Lebensabschnitt auf viel Lebensqualität, da sie neben der landwirtschaftlichen Arbeit auch dem Bruder beim Hausbau behilflich war, und sah sich Anfeindungen von der sozialen und beruflichen Umgebung ausgesetzt. Nichts desto trotz hat sie einen selbstbestimmten Weg in der Betriebsentwicklung beschritten – sie war die erste, und lange Zeit einzige, Biobäuerin in ihrer Gegend.

Das Wagnis der Hofneugründung

„Ich wollte schon immer aufs Land ziehen, schon als Kind.“ (I 3, 6ff)

Ein Neueinstieg in die Landwirtschaft mittels Hofneugründung ist in Österreich eher selten. Dies hat mehrere Ursachen, von denen die wichtigsten sicherlich die Verfügbarkeit von Betrieben und Flächen und das oft knappe Kapital der EinsteigerInnen sind. Werden landwirtschaftliche Flächen oder auch Betriebe frei, so werden diese vorerst in der eigenen Verwandtschaft, in der Nachbarschaft oder in der

Dorfsgemeinschaft zum Verkauf angeboten. Der Zugang für Außenstehende⁹ ist daher schwierig. Die hier vorgestellten Neugründungen landwirtschaftlicher Betriebe erfolgten durch sogenannte Aussteigerinnen bzw. Rückkehrerinnen. Der Wunsch in einer ländlichen Region zu leben und in der Natur zu arbeiten war für alle drei die größte Motivation zur Betriebsneugründung bzw. –reaktivierung, nachdem sie lange Zeit in der Großstadt gelebt hatten.

Frau K. (I 3) ist mit ihrer Familie in eine ländliche Region gezogen und bewirtschaftet seit Mitte der 1990er Jahre eine Kleinlandwirtschaft mit Schwerpunkt Kräuteranbau. Der alte Bauernhof wurde von ihr und ihrem Mann in mühevoller Arbeit adaptiert und die alten Streuobstwiesen werden für die Obstverwertung und für die Freilandhaltung von Tieren genutzt. Ihr Mann hat sich im Nebengebäude eine Tischlerei eingerichtet und arbeitet nach wie vor Teilzeit. Sie selber bietet darüber hinaus zum Thema Kräuter Tagesseminare, Wochenendworkshops, Wanderungen und Vorträge an.

K: „Ich bin auf das Land gezogen und habe mir eine Betriebsnummer von der Landwirtschaftskammer geholt und damit habe ich einen Betrieb gehabt.“

I: „Wie sind Sie Betriebsleiterin auf Ihrem Betrieb geworden?“

K: „Na, ich wollte immer schon aufs Land ziehen, schon als Kind.“

I: „Sie kommen aus W.?“

K: „Ja, ich bin in W. geboren habe 30 Jahre in W. gelebt. Mein Mann wollte auch aufs Land ziehen. Es war für uns ganz klar, dass ich zumindest mal mit dem Garten angefangen habe. Dann sind die Schafe dazu gekommen.“

(I 3, 6ff)

Frau K. hat bei der Entwicklung ihrer Produkte sehr viel experimentiert, sich (Erfahrungs-)Wissen angeeignet, immer wieder Neues ausprobiert und die Produktpalette schrittweise erweitert. Sie reicht nun von Kräutertees, über Badezusätze bis hin zu feinkomponierten Chutneys. Trotz dieser zahlreichen Tätigkeiten nimmt Frau K. zeitweise außerlandwirtschaftliche Beschäftigungen auf, um ein existenzsicherndes Einkommen zu verdienen. Innerhalb der Familie gibt es also mehrere Säulen der Existenzsicherung, wobei die Subsistenzorientierung nach wie vor ein zentraler Aspekt ihrer ganzheitlichen Lebenseinstellung und Hofphilosophie ist.

Frau G. (I 4), studierte Landschaftsplanerin, hatte großes Interesse an der Landwirtschaft und wollte zum Zeitpunkt der Hofgründung gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb sukzessive ausbauen. Nach Auflösung der Lebensgemeinschaft wurde *Frau G. (I 4)* alleinige Betriebsleiterin auf dem Betrieb und musste nun mit eingeschränkten Ressourcen, ihr Partner war ausgebildeter Landwirt, den Hof weiterbewirtschaften. Sie renoviert mit großer Sorgfalt die vorhandene alte Bausubstanz und hat auch weiterführende Pläne (kleiner Seminarbetrieb) für die Zukunft. Haupterwerbsquelle ist ihr technisches Pla-

9. Durch die Grundverkehrsgesetze der österreichischen Bundesländer wird der Zugang zu landwirtschaftlichen Flächen geregelt. Der/ die PächterIn oder zukünftige EigentümerIn muss durch eine ernsthafte Dokumentation sowie durch ein Betriebskonzept die jeweilige Grundverkehrskommission davon überzeugen, dass er/sie Landwirtschaft auf diesen Flächen betreiben möchte (telefonische Auskunft Dr. Jilk, Landwirtschaftskammer Niederösterreich, am 4.5.2009).

nungsbüro und in der Landwirtschaft findet sie einen Bereich für die Eigenversorgung mit qualitativ hochwertigen Lebensmitteln und fürs Experimentieren (Weinbau, Konservieren von Fleisch, etc.).

G: „Mein ehemaliger Lebenspartner, ein hauptberuflicher Landwirt, und ich haben uns getrennt und ich habe den Hof übernommen.“

I: „*Das war quasi der Hof Ihres Partners oder?*“

G: „Nein, den haben wir gemeinsam gekauft. Nach ein paar Jahren haben wir uns dann halt getrennt.“

I: „*Warum sind Sie in eine ländliche Region zurückgekehrt?*“

G: „Na, ich komme von da. Also ich bin ja aus S. und mir war klar, ich will wieder zurück aufs Land und ich wohne jetzt 20 km von meinem Geburtsort entfernt.“

I: „*Und war es leicht diesen Hof zu finden?*“

G: „Wir haben lang gesucht, weil ich wollte ja vor allem ein typisches Bauernhaus und habe mir viele Jahre Zeit genommen viele Höfe anzuschauen und dann habe ich das gesehen.“

I: „*Also schon während dem Studium dann oder?*“

G: „Ja ich habe dann schon herunter gearbeitet zehn Jahre, selbständig und in meinem Beruf kommt man ja viel in der Gegend herum. Da habe ich mir sehr viele Bauernhöfe angeschaut.“ (I 4, 3)

Die dritte befragte Neugründerin, *Frau R.* (I 5) hat den Hof ihrer Eltern nach der Pensionierung ihres Mannes reaktiviert. Beide sind aus der Großstadt in die Heimatregion von Frau R. zurückgekehrt. Sie haben früher schon die Wochenenden im Haus verbracht und den Garten betreut. Sie ließ sich nach ihrer Rückkehr in Hinblick auf ihre berufliche Eignung abtesten und das Ergebnis war, dass sie für Selbständigkeit geeignet ist. Also stockte sie ihren elterlichen Kleinstbetrieb flächenmäßig etwas auf und bewirtschaftet nun die Felder in Zusammenarbeit mit einem Biobauern in der Nachbarschaft. Sie hat damit begonnen, ihr eigenes Getreide zu verwerten und intensivierte die Obst- und Gemüseverarbeitung. Darüber hinaus engagiert sie sich stark im Bioverband.

I: „*Haben Sie den Betrieb erworben oder stammen Sie vom Betrieb?*“

R: „Ich stamme vom Betrieb, er war aber seit 1969 stillgelegt bzw. verpachtet. Ich war in W. berufstätig und mein Mann ist 1999 in Pension gegangen. Dann habe ich meinen Beruf in W. aufgegeben und habe ein Jahr lang überlegt, was ich machen will und bin dann zur Landwirtschaft gekommen. Weil bei den ganzen Tests ist der Hang zur Selbständigkeit herausgekommen. Und wenn schon eine landwirtschaftliche Fläche da ist, war es für mich logisch, dass ich das dann mache. Und ich habe das auch vorher schon nebenbei immer gemacht am Wochenende. Gemüse angebaut und gepflegt und das Obst gepflegt und eingekocht und so und jetzt mache ich es halt hauptberuflich, also hauptberuflich unter Führungszeichen.“ (I 5, 2)

Frau R. hat mit viel Freude und Enthusiasmus ihren Kleinstbetrieb revitalisiert. Sie hat Anschluss beim Bioverband gefunden und ist sozial stark vernetzt. Sie arbeitet tageweise in einem Bauernladen und geht als Seminarbäuerin in Kindergärten und Schulen, um den Kindern die Themen „gesunde Ernährung“ und „biologische Landwirtschaft“ näher zu bringen.

4.3.5.2 Bildung der beruflichen Identität bei Betriebsleiterinnen

Die Entwicklung der Identität als Betriebsleiterin ist in dieser Gruppe sehr vielschichtig. Gemeinsam ist den Befragten das große Interesse an der Landwirtschaft, das Arbeiten in der Natur und mit den Tieren. Zum Teil wurde das Interesse im Laufe der Bewirtschaftung stärker entwickelt. Die Betriebsleiterinnen auf den mittleren und größeren Betrieben haben alle eine landwirtschaftliche Facharbeiterinnenausbildung, oft zusätzlich zu ihrer Erstausbildung, absolviert. Die Einsteigerinnen auf den Kleinstbetrieben haben sich durch Kursangebote – vor allem im Bereich des biologischen Landbaus – sowie durch Fachliteratur das nötige Wissen angeeignet. Die Wege, die sie mit ihrer landwirtschaftlichen Tätigkeit oder Subsistenzwirtschaft beschritten haben, sind durchwegs geprägt von hohem Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Tieren und dem Boden, den sie bewirtschaften. Sie entwickelten den Betrieb meist in kleinen Schritten, aber kontinuierlich und beharrlich weiter. Investitionen in Maschinen und Gebäude werden nur nach gründlicher Überlegung getätigt, wobei bei den land- und forstwirtschaftlichen Maschinen nur das Nötigste angeschafft wird. Für viele der Betriebsleiterinnen in dieser Kategorie ist ein gewisses Maß an Lebensqualität wichtig.

In den folgenden Ausführungen wird die Identitätsentwicklung der Betriebsleiterinnen anhand ihrer Sozialisation, ihrer landwirtschaftlichen Qualifizierung und Weiterbildung sowie der eingeschlagenen betrieblichen Entwicklungsstrategien dargestellt. Weitere wichtige Aspekte der Betrachtung sind die Arbeitsteilung und –organisation sowie die Entscheidungsstrukturen auf den Höfen.

Sozialisation zur Landwirtschaft

Durch das Zusammenfallen von betrieblicher und familiärer Sphäre auf dem landwirtschaftlichen Betrieb lernen die Kinder von kleinauf die Arbeitswelt ihrer Eltern kennen. Vielen bäuerlichen Eltern ist es wichtig, ihren Kindern einen Bezug zu ihrer beruflichen Tätigkeit zu vermitteln und ihr Interesse daran zu wecken. Wenngleich sich die Frage der Hofnachfolge entlang der Geschlechtergrenze zusehends lockert und der Betrieb eher jenem Kind übergeben wird, welches das meiste Interesse an der Landwirtschaft zeigt (E1-E9), so ist dennoch nach wie vor ausschlaggebend, bei welchem Kind das Interesse am meisten gefördert wird. Die Erwartungen der Eltern sind nach wie vor geschlechterspezifisch ausgerichtet wie Untersuchungen zeigen (Rossier und Wyss 2008; Larcher und Vogel 2009). Das bedeutet, dass eher von einem Sohn erwartet wird, dass er sich für den Betrieb interessiert als von einer Tochter.

Die Betriebsleiterinnen dieser Kategorie wurden nicht definitiv zu Hofnachfolgerinnen erzogen. Sie waren jedoch großteils in die alltägliche landwirtschaftliche Arbeit eingebunden. Durch die Mitarbeit am Betrieb und durch die Weitergabe von Erfahrungswissen durch Eltern und Großeltern bekamen die Betriebsleiterinnen einen gewissen Grundstock an landwirtschaftlichem Wissen und ein Gespür für die betrieblichen Abläufe. Darauf konnten sie in ihrer späteren Tätigkeit als Betriebsleiterinnen aufbauen.

W: „Meine Ferien waren der Weingarten. Meine ersten Maschen habe ich beim Stockaufbinden in der Junganlage gelernt. Das heißt, als Kind, und es ist in jedem Bauernbetrieb wahrscheinlich so, dass das Kind damals noch mitarbeiten musste, wächst man dann halt mit. Dass du halt bei der Weinverkostung schon Wein verkaufst oder dass du einfach den Weinverkauf lernst als Kind. Man wächst da einfach hinein.“ (I 2, 12)

I: „Und Sie haben die [landwirtschaftliche] Abendschule neben ihrer Arbeit machen können?“

P: „Es war einfach so, dass du zumindest ein bisschen was dazulernst. Ich meine, es ist ja jetzt nicht das Gelbe vom Ei gewesen da die Abendschule. Ich bin ja immer bei der Arbeit zu Hause dabei gewesen. Also, ich habe auch, wie mein Vater gestorben ist, sehr viel mitgeholfen in der Landwirtschaft.“ (I 10, 4)

Die Arbeit im Weingarten, die Nähe zu Tieren und Pflanzen, das Eingebundensein in Arbeitsabläufe, die von den Jahreszeiten bestimmt werden, das Erleben der natürlichen Kreisläufe, all das wirkte prägend auf die Entwicklung in der Kindheit.

I: „Und wo ist das Interesse geweckt worden?“

G: „Ja, wahrscheinlich eh schon von Kindheit an.“

I: „Haben Ihre Eltern da auch eine gemischte Wirtschaft betrieben?“

G: „Sie haben genauso nur zwei Hektar, sie haben eher einen kleineren Betrieb gehabt als ich und ein paar Schafe. Aber wir haben von Kind auf an bei der Heuernte mitgeholfen und sind auf den Acker mitgegangen.“ (I 4, 10)

Die Sozialisation hin zur Landwirtschaft hat somit stattgefunden. Nicht immer empfinden es die Kinder angenehm, wenn sie bei der Arbeit am Hof, auf den Feldern oder im Stall mithelfen müssen. Der Ausfall von Geschwistern oder Schwestern bei der Hofnachfolge führte in einigen Fällen dazu, dass sich die befragten Betriebsleiterinnen als „Übriggebliebene“ fühlten, die nun den Hof bewirtschaften müssen:

S: „Die Geschwister sind abhanden gekommen. [...] Eigentlich war es nicht so richtig geplant. Aber das hat sich einfach alles so ergeben. Ich wollte weder Bauer werden noch in die Gastronomie. Ich habe beides nicht wollen. Aber es ist dann so geworden.“

I: „Haben Sie dann auch Freude an der Arbeit entwickelt?“

S: „Ja, mit der Zeit schon. Aber am Anfang nicht, bei der Landwirtschaft nicht so recht. Weil, das war mir einfach zu anstrengend.“

I: „Jetzt die Milchviehhaltung und das Heuen?“

S: „Wir haben alles tun müssen. In den Wald gehen, alles. Mähen mit Hand.“ (I 20, 2f)

Als einzige Einsteigerin hatte *Frau K.* (I 3) keine Sozialisationserfahrung in der Landwirtschaft. Ihre Begeisterung für die Natur und für Pflanzen entwickelte sie in frühen Jahren, als sie ihre Ferien auf

einem Bauernhof im Weinviertel verbrachte, fernab der Großstadt. Der Naturbezug, der in Kinder- und Jugendtagen entstand, führte in späteren Jahren dazu, dass sie mit ihrem Mann einen kleinen Bauernhof kaufte und nun bewirtschaftet:

I: „Und woher ist das Interesse gekommen?“

K: „Das ist angeboren. Das fragt man mich immer. Ich habe schon mit zwölf Jahren aus eigenem Antrieb ein Herbarium angelegt. Mich hat das immer schon interessiert. Was mich sehr geprägt hat ist, dass wir als Kinder Urlaub machten auf einem Bauernhof in der W. Das war ein irrsinnig schöner alter Bauernhof. Gemeinsam mit meiner Schwester bin ich immer mit dem Bestimmungsbuch durch die Gegend und es war von Anfang an klar, dass mich Pflanzen faszinieren.“ (I 3, 11)

Landwirtschaftliche Qualifizierung und Weiterbildung

Die Betriebsleiterinnen dieser Kategorie sind überwiegend sehr bildungsaffin. Fünf Befragte haben die landwirtschaftliche Facharbeiterinnenausbildung absolviert, darunter eine Meisterin. Zwei Betriebsleiterinnen verfügen über einen fachbezogenen Universitätsabschluss. Zwei der Befragten verfügen zwar über keine einschlägige landwirtschaftliche Ausbildung, bilden sich aber ständig über diverse fachliche Angebote weiter bzw. vermitteln selbst Wissen in Form von Seminaren und Kursen. Neben der formalen landwirtschaftlichen Ausbildung werden von den Betriebsleiterinnen verschiedenste Informationsquellen und Kursangebote im In- und Ausland für die fachliche und persönliche Weiterbildung genutzt. Auch der Austausch mit KollegInnen und Gleichgesinnten ist ihnen wichtig. Von mehreren Betriebsleiterinnen wird dem „Learning by doing“ ein besonderer Stellenwert eingeräumt. Das Interesse und die Neugierde, für sich und den Betrieb etwas Neues und Innovatives zu erfahren, sind bei den meisten Befragten dieser Gruppe sehr ausgeprägt.

I: „Und wie haben Sie sich das Wissen erworben, einen landwirtschaftlichen Betrieb zu führen?“

K: „Im Prinzip, praktisch habe ich einiges von zu Hause mitbekommen und theoretisch einiges vom Studium und einfach vieles auch ausprobiert, ein paar Bücher gekauft, probiert. Das macht einfach Spaß, vieles durchzuprobieren, finde ich.“ (I 4, 3)

Frau G. (I 4) hat als Einsteigerin sichtlich viel Spaß daran, sich die landwirtschaftliche Praxis anzueignen. Sie experimentiert viel, z.B. in der Fleischverarbeitung, und hat sich dadurch auch in der KollegInnenenschaft Ansehen verschafft. Das hohe Maß an Experimentierfreude und das Wissen um die vorhandenen Ressourcen und deren Nutzung – Obstbaumwiesen mit alten Beständen und Sorten, alte gemauerte Selchkammer, etc. – lassen neue Konzepte und innovative Produkte entstehen.

Die Betriebsleiterinnen dieser Kategorie sind sich der Bedeutung der fachlichen Weiterbildung sehr bewusst. Wie die folgenden Aussagen zeigen, wird von ihnen meist ein Mix aus verschiedensten Informationsquellen wie Austausch mit KollegInnen, fachliche Arbeitskreise, Fachzeitschriften, Internet oder spezifische Kursangebote genutzt.

I: „Wie erwerben Sie sich das Wissen, um den Betrieb zu leiten?“

R: „Da habe ich viele Sachen. Bei Versammlungen treffe ich Kollegen und ich bin einmal im Monat bei einem Züchterstammtisch. Das ist ein kleiner Rahmen, wo man wirklich ehrliche Antworten auf unsere Fragen bekommt oder wenn einer ein Problem hat.“

I: „Lesen Sie auch Fachzeitschriften?“

R: „Ja, und ich schaue auch öfter ins Internet. Aber, ich bin eher ein praktischer Mensch. Schreiben kann man viel und die Erfahrung sagt oft etwas anderes. So bin ich halt.“ (I 9, 6)

Wie die Aussage von *Frau R. (I 9)* verdeutlicht, wird das Wissen zur Information herangezogen. Aber dabei das eigene, in der Praxis erworbene Wissen, nicht abgewertet sondern ergänzt und erweitert. Sie sieht sich selber als Expertin auf ihrem Betrieb und wägt ab, ob die Information für sie anwendbar ist oder nicht. Die Entwicklungen in der landwirtschaftlichen Produktion und die Verbesserung der Qualität von Produkten erfordern eine kontinuierliche und zielgerichtete Weiterbildung. Viele der befragten Betriebsleiterinnen stellen sich dieser Herausforderung und bilden sich weiter, können aber gleichzeitig aus ihrem reichen Erfahrungswissen schöpfen.

I: „Wie haben Sie Ihr Wissen erworben und wie bilden Sie sich sonst noch weiter?“

W: „Learning bei doing, d.h. generell jede Ausbildung war sehr hilfreich. Also, ich nehme immer sehr gerne die Schulbücher zur Hand, aber lernen tut man, aus meiner Sicht, wirklich draußen im Leben. Und man muss mit der Ist-Situation dann einfach umgehen. Man arbeitet mit der Natur und in der Natur, d.h. es ist kein richtiges Schema da, sondern man muss ein Grundwissen haben. Das Basiswissen soll natürlich da sein, gerade beim Wein. Wenn ich zurückdenke, vor fünf oder zehn Jahren war ein ganz anderes Geschmacksbild von Wein vorherrschend, also von anderen Sorten als es heute ist. D.h. es ändert sich, es wandelt sich eigentlich fast wie die Mode. Man muss natürlich seiner Linie treu bleiben, aber man muss dann immer flexibel sein, d.h. Weiterbildung ist tagtäglich wichtig mittels Fachzeitschriften, Treffen von Kollegen, Austausch mit Kollegen und Information über die Landwirtschaftskammer.“ (I 2, 2)

Im Bereich der Biolandwirtschaft gibt es ein umfangreiches Angebot an Kursen, Vorträgen und Austauschmöglichkeiten und dies wird von einigen der Befragten auch sehr intensiv genutzt, wie folgende Zitate zeigen.

I: „Wie haben Sie sich das Wissen, den landwirtschaftlichen Betrieb zu führen, angeeignet?“

R: „Da ist schon in der Kindheit einiges hängen geblieben. Ich war als Kind sehr interessiert. Und ansonsten gibt es ja Bücher. Ich lese sehr gerne und die Beratung vom Bioverband, also die ist wertvoll.“

I: „Und da haben Sie Seminare besucht?“

R: „Ich habe laufend Seminare besucht und ich mache noch immer Fortbildungen in dieser Richtung. Ende Februar beginne ich mit einem Modul. Also ich bin Info-Biobäuerin, das sind die Biobäuerinnen, die in die Öffentlichkeit geschickt werden. Und da gibt es jetzt eine zusätzliche Ausbildung.“ (I 5, 4)

A: „Das Wissen habe ich mir eigentlich bei Betrieben in Deutschland geholt. Da habe ich mir Biobetriebe angeschaut und in Österreich hat es einen Umstellerkurs für Biolandbau gegeben, den ich besucht habe. Dort hat man jemanden kennen gelernt und es sind verschiedenste Netzwerke entstanden.“ (I 1, 7)

„Learning by doing“ ist für manche Befragte eine der zentralsten Erfahrungs- und Wissensquellen. Es wird als sehr hilfreich angesehen, auch einmal Fehler machen zu können und daraus zu lernen. Solche Erfahrungen können nicht direkt vermittelt werden, sondern müssen in der betrieblichen Praxis gemacht werden.

B: „Wenn du die Tätigkeit machst, dann lernst du das nach ein paar Jahren. Das ist, sage ich mal, besser wie heute eine Schule. Ich habe nichts gegen höhere Schulen, aber es ist halt viel Theorie dabei. Aber ich sage, die Praxis ist das eigentliche A und O.“

I: „Also learning by doing?“

B: „Ja genau. Und ich sage, wenn man jung ist, dann denkt man sich auch gar nichts, weißt eh, da packt man alles an und man ist interessiert und mich hat immer schon die Landwirtschaft fasziniert.“ (I 16, 2)

Betriebliche Entwicklungsstrategien

Wie bereits mehrfach ausgeführt, wurden die Betriebsleiterinnen in dieser Kategorie nicht als dezidierte Hofnachfolgerinnen erzogen. Zum Teil haben sie bereits in jungen Jahren den Hof ohne die Unterstützung ihrer Väter oder Partner geführt und mussten eine Strategie für die Entwicklung des Betriebes finden. So stellte sich die Frage, wie die Befragten dieser Kategorie nun selbst ihre Identität als Betriebsleiterinnen gefunden haben und welche Entwicklungsstrategien sie für ihre Betriebe gewählt haben? Zum Teil haben sie es sich nicht leicht gemacht und sind neue und innovative Wege gegangen, auch manchmal gegen den Willen des engeren familiären und sozialen Umfeldes.

Im Falle der Identifizierung von betrieblichen Entwicklungsstrategien der Betriebsleiterinnen muss betont werden, dass die Auswahl der Befragten nicht nach vorgegeben Kriterien erfolgte, sondern dass die Auswahl durch Nennung von Kontaktadressen durch die Landwirtschaftskammern, NROs und in weiterer Folge durch ein Vorgehen nach dem Schneeballsystem zustande kam. Die identifizierten betrieblichen Entwicklungsstrategien treffen daher nur für den Kreis an befragten Betriebsleiterinnen der gegenständlichen Kategorie zu. Die Ergebnisse können als Diskussionsgrundlage für weiterführende Studien in diesem Forschungsfeld herangezogen werden.

Bei Betrachtung der eingeschlagenen Entwicklungsstrategien zeigt sich, dass sehr viele Betriebsleiterinnen biologisch wirtschaften und ein hohes ethisches Verantwortungsbewusstsein gegenüber den natürlichen Ressourcen ihres Betriebes haben. Die damit verbundene Arbeitspraxis und die ökologischen Einstellungen werden in der Entwicklungsstrategie *Ökologie* dargelegt. Als zweite Entwicklungsstrategie wurde die *ökonomisch effiziente Betriebsführung* identifiziert, bei der die Betriebsleiterinnen den Betrieb nach betriebswirtschaftlichen Kriterien bewirtschaften. Die dritte Entwicklungsstrategie ist jene der *Subsistenz(perspektive)*, die von den Einsteigerinnen in die Landwirtschaft gewählt wurde.

Entwicklungsstrategie Ökologie

Die Entwicklungsstrategie Ökologie ist eine weitverbreitete Strategie in dieser Kategorie. Einige Befragte sind sogar Biopionierinnen in ihrer Gegend. Im Fall von *Frau P. (I 10)* waren viele landwirtschaftliche Experimente, Wissen und Praxiserfahrung sowie persönlicher Einsatz notwendig, um bei den spezifischen und oft sehr schwierigen Bodenverhältnissen auf biologische Bewirtschaftung umzustellen. In ihrem Fall wurde das Interesse am Biolandbau von außen, konkret von zwei Städterinnen, die einen alternativen Naturkostladen in ihrer Ortschaft eröffneten, geweckt.

I: „Sie haben erwähnt, dass Sie den Betrieb 1994 auf Bio umgestellt haben. Wie ist es dazu gekommen?“

P: „Wir haben so Anfang der 1990er Jahren einen Naturkostladen da in T. herbekommen. Ich bin dort immer um die Milch und das Brot hingegangen und habe die zwei Frauen ein wenig besser kennengelernt. Ich hab mich dann ein bisschen mehr dafür interessiert und habe 1992, glaube ich, den Umstiegskurs [auf Biolandbau] gemacht.“ (I 10, 5)

Der Umstieg auf biologische Landwirtschaft wurde von Frau P. (I 10) einerseits als leicht, aufgrund des Preis-Kosten-Verhältnisses in der landwirtschaftlichen Produktion, andererseits aber auch als große Herausforderung angesehen.

P: „Es sind sehr viele Erfahrungswerte, also weil einfach, man muss dazu sagen, eh wie sie mir damals im Ernteverband gesagt haben, die W. ist ein weißer Fleck auf der Landkarte im Biobereich, das haben wir dann gemerkt. Es ist sicher leichter umzustellen auf einem schweren Boden und Rinderhaltung als jetzt in der W. mit den Schotterböden. Da kann man nicht einfach alles eins zu eins umlegen.“ (I 10, 14)

Ihr Betrieb liegt in einer Gegend mit sehr leichten durchlässigen Böden, die eine intensive konventionelle Bewirtschaftung sehr kostenintensiv gestalten. Die Betriebsleiterin zählte daher gemeinsam mit dem Partnerbetrieb, mit dem sie eine Betriebsgemeinschaft betreibt, zu den allerersten in ihrer Region, die auf Biolandbau umgestiegen sind.

I: „Und wie ist denn so der Umstieg gewesen von konventionell auf Biolandwirtschaft?“

P: „Leicht.“

I: „Haben Sie vorher schon extensiver gewirtschaftet?“

P: „Ich habe sicher schon in den letzten Jahren vor dem Umstieg extensiver gewirtschaftet, weil die Sinnhaftigkeit für mich in Frage stand. Ich bin hier in der W., wo es Schotterböden gibt. Da schnalzt du [den Dünger] hin und es regnet nicht und es bringt dir Null. Also sprich, du düngst und düngst und düngst und wenn der Regen nicht kommt bringt das alles nichts. Und irgendwann denkst du dir, so kann es auch nicht sein, dass nur der Landesproduktenhandel lebt und für einen selber wird es immer enger.“ (I 10, 10)

In diesem Fall sind einige Faktoren zusammengekommen, die zum Umstieg auf Biolandbau geführt haben. Einerseits kamen Impulse von außen, konkret von Betreiberinnen eines Naturkostladens, die *Frau P. (I 10)* dazu veranlassten, sich mit gesunden Lebensmitteln und in weiterer Folge mit ökologischer Landwirtschaft auseinanderzusetzen und andererseits waren es die wirtschaftlichen Überlegungen, da unter dem Strich bei dem hohen Betriebsmitteleinsatz auf ihrem Betrieb kaum ein ausreichendes Einkommen möglich ist. Für *Frau P. (I 10)* ist es darüber hinaus sehr wichtig, dass sie ihre landwirtschaftliche Produktion – also im Ackerbau und in der Schweinemast – in einem geschlossenen Bewirtschaftungskreislauf durchführt.

I: „Und was möchten Sie mit Ihrer Arbeit erreichen und bewirken?“

P: „Für mich ist es wichtig zu zeigen, dass ich auf dem Betrieb an und für sich meinen Kreislauf selber schaffen kann. Also dass ich nicht nur mit Fremdstoffen das erhalten kann, sondern dass es einfach wirklich funktionieren kann. Das versuche ich auch ein wenig zu vermitteln.“ (I 10, 21)

Auch *Frau A. (I 1)* war eine der ersten Biobäuerinnen in ihrer Region und ist sehr daran interessiert, etwas Neues auszuprobieren. Die Auswahl an Feldgemüsesorten wurde von ihr kontinuierlich ausgedehnt. So kultiviert sie mittlerweile über 65 Gemüsesorten – von der Artischocke bis zur Yakonwurzel. Sie hat eine große Nähe zu ihren KundInnen aufgebaut, denen sie das Gemüse im eigenen Hofladen und auf einem Wiener Markt verkauft. Ihr ist es wichtig, dass die KundInnen auch einmal neue Gemüsesorten ausprobieren und gibt gerne Informationen darüber weiter.

I: „Welche landwirtschaftlichen Produkte bauen Sie jetzt an?“

A: „Also ich habe mich auf Gemüsebau spezialisiert, das hat mich interessiert.“

I: „Hat es da eine Tradition in der Familie gegeben mit bestimmten Gemüsearten?“

A: „Ja vielleicht schon. Erdäpfel hat mein Vater schon angebaut, Zwiebel ein bisschen, Karotten und Sellerie und Peterwurzeln. Also diese Kulturen waren schon vorhanden bei meinen Eltern. Und das habe ich dann erweitert auf mittlerweile 65 verschiedene Gemüsearten, von Artischocken bis Andenbeeren und Pastinaken, Erdmandel, Yacon.“

I: „Also ganz ausgefallene Sorten. Wie vermarkten Sie das Gemüse?“

A: „Also, ich vermarkte nur direkt. In W. am K., das ist ein relativ kleiner Markt und im Hofladen.“

I: „Gibt es am Markt KundInnen, die ausgefallene Gemüsesorten nachfragen oder kaufen?“

A: „Ja schon, aber man muss auch dahinter sein und Informationen weitergeben. Also ich kann jetzt nicht einfach die Yakonwurzel hinlegen. Sie machen mir es schon ein bisschen leichter als da am Land heraußen. Sie fragen zumindest nach, was das ist und nach was das schmeckt und wo man das verwenden kann. Und dann an Hand von Rezepten und Infomaterial steigt das Interesse auch, es dann zu verwenden.“ (I 1, 8f)

Der enge Kontakt mit den KundInnen, die Weitergabe von Informationen zur ökologischen Bewirtschaftung und beispielsweise die Veranstaltung von Hoffesten haben bei *Frau A. (I 1)* auch zu einem weitverzweigten Netz an HelferInnen geführt, die bei Engpässen und Bedarfsfällen (Auspflanzen, Ernten) gerne mithelfen. Unter den Abschnitten Arbeitsorganisation und neue Formen der Zusammenarbeit wird dieser Punkt noch ausführlicher behandelt. Information über Biolandwirtschaft und deren Weiterverbreitung ist das Anliegen von einigen Betriebsleiterinnen in dieser Kategorie, sei es, dass sie selber als „Botschafterinnen“ für die Biolandwirtschaft (Bioinfobäuerin) auftreten, im Gespräch mit ihren KundInnen immer wieder Informationen vermitteln oder Auskunft über die landwirtschaftliche Produktion und ihren Kreislauf geben. *Frau P. (I 10)* ist es beispielsweise wichtig, dass den KundInnen bewusst wird, dass ein geschlachtetes Tier nicht nur aus den besten Fleischstücken und Spezialitäten besteht, sondern dass alle Teile verwertet werden müssen.

P: „Ich kann sagen, in zwei Wochen haben wir z.B. wieder einen geselchten Lungenbraten. Aber ich produziere keine Industrieware, dass ich immer alles habe. Ich glaube, dass die Wenigsten mehr eine Ahnung haben, aus was so ein Tier eigentlich besteht. Es besteht nicht nur aus Karree und Schnitzel, sondern da gibt es auch noch andere Teile. Die musst du auch zu irgendetwas verarbeiten und ich kann nicht, wenn ich 40 Sauen da drinnen stehen habe, denen nur die Lungenbraten rausreißen und den Rest lasse ich weiter rennen. Also das musst du den Leuten wirklich wieder lernen.“ (I 10, 22)

Frau R. (I 5) möchte vor allem schon bei den Kindern das Interesse für gesunde und biologische Nahrungsmittel wecken, indem sie Kindergärten und Schulen besucht, um den Sinn von biologischer Landwirtschaft zu vermitteln.

R: „Also ich habe in B. im Bioverband durchgesetzt, dass wir auch in die Kindergärten gehen können. Es wurde immer gesagt, im Kindergarten verstehen sie dich ja gar nicht. Dann habe ich gemeint, es kommt nur darauf an, wie ich es sage. Weil da sind sie noch sensibel und mögen ein Vollkornweckerl. Ein 14Jähriger, der den McDonalds eh schon in und auswendig kennt und das schon seit Jahren, der interessiert sich nicht mehr für ein Vollkornweckerl. Und die Kleinen sitzen dort und kauen an der Karotte und am Vollkornweckerl. [...] Für mich ist wichtig, dass wir Bio verbreiten und meine nächste Vision, nach dem Biokochbuch, ist 100 % Bio.“ (I 5, 10f)

Der Enthusiasmus für die Biolandwirtschaft, die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen landwirtschaftlichen Produktionsweise, ist bei befragten Betriebsleiterinnen dieser Bewirtschaftungsstrategie weit verbreitet. Sie reflektieren ständig die Auswirkungen ihrer Bewirtschaftungsweise auf die Umwelt und die nachfolgenden Generationen. Sie tragen ihre Erfahrungen auch nach außen und treten in Kommunikation und Austausch mit KundInnen, Kindern oder sonstigen Interessierten.

Die Herausforderungen, die die biologische Wirtschaftsweise vor allem auch bei Spezialkulturen mit sich bringt, werden im folgenden Zitat sichtbar. *Frau L. (I 8)* wünscht sich, dass in ihrer unmittelbaren Umgebung mehr bäuerliche Betriebe auf biologische Landwirtschaft umsteigen, sieht aber die Lage sehr realistisch.

I: „Und wo sehen Sie jetzt da Herausforderungen für die Zukunft?“

L: „Es ist für mich eine Herausforderung zu schauen, dass vielleicht andere Betriebe umstellen auf Biogemüse, was aber bis jetzt leider nicht der Fall ist. Ich kann mir auch denken wieso, weil du darfst zwei Jahre das Gemüse nicht als Biogemüse vermarkten. Aber Bio ist für mich eine Gefühlssache. Ich muss bereit sein, dass ich das mache, weil es eine Einstellungssache ist. Ich muss zuschauen können, ich muss abwarten, ich kann nicht mehr reagieren, wenn zu spät ist. Also ich muss vorbeugend wirtschaften, weil wenn dann irgendein Ergebnis eintritt, dann kann ich nichts mehr machen. Und die Konventionellen spritzen dann einfach noch und das kann ich dann nicht mehr. Ich bin dann dem ausgeliefert und muss mich dem stellen. Das ist eine Herausforderung.“ (I 8, 11)

Der schonende Umgang mit den natürlichen Ressourcen ihres Betriebes oder wie sie es ausdrückt mit der „Mutter Erde“ hat *Frau L. (I 8)* dazu bewogen, ihr Gemüse ökologisch zu produzieren. Die Verantwortung, die natürlichen Produktionsgrundlagen für die nachfolgenden Generationen zu erhalten, ist integrierter Bestandteil ihrer Arbeit.

I: „Und was möchten Sie mit Ihrer Arbeit so erreichen oder bewirken?“

L: „Meine Arbeit, ja, ich möchte, dass man schonend mit der Natur umgeht und dass wir auch etwas tun für Mutter Erde. Dass sie dann auch weiter bestehen kann, da wir sie ja nur geliehen haben. Wir sollen ja schauen, dass andere auch noch davon leben können. Und ich möchte dazu beitragen, dass Mutter Erde, also unsere Erde, noch weiter bestehen kann. Ich glaube, das kann ich am Besten im Biolandbau machen, da ich mit der Natur arbeite.“ (I 8, 14)

Frau K. (I 3) sieht ihre Form der Kräuter- und Lebensmittelproduktion in den globalen Zusammenhängen auch als politische Arbeit, da sie sich bemüht, ihre Produkte im Einklang mit der Natur zu erzeugen.

K: „Also, das was mir halt sehr wichtig ist, dass bei den Leuten das Bewusstsein für gesunde Nahrungsmittel geweckt wird. Und dafür, dass Qualität einfach einen Preis hat und dass es einen Unterschied macht, ob ein Tee

von mir gekauft wird oder einer, der von einer Firma stammt, die in Asien anbauen lässt wo die Leute unter unmenschlichen Bedingungen irgendwelchen Giften ausgesetzt sind, die bei uns schon längst verboten sind. Da gibt es die ärgsten Geschichten. Also mir geht es da schon um diese Zusammenhänge und irgendwo sehe ich das auch als politische Arbeit. Also als Gegengewicht oder Arbeit gegen diese Weltwirtschaft.“
(I 3, 23)

Für *Frau L. (I 8)* gehört Leidenschaft zum Beruf der Bäuerin. Nur durch das „Sich-Einlassen“ auf die natürlichen Vorgänge bei der landwirtschaftlichen Produktion und auf die Natur kann eine, auch für die zukünftigen Generationen, sinnvolle Weiterentwicklung der Landwirtschaft stattfinden.

L: „Für mich ist die Landwirtschaft, also das wie ich sie betreibe, das ist für mich nicht nur Beruf, sondern auch Berufung. Ich habe zuerst gesagt, dass ich zuerst nicht Bäuerin werden wollte, aber jetzt bin ich es mit Leidenschaft. Bäuerin oder Bauer musst du sein mit Leidenschaft, weil sonst funktioniert das nicht.“

I: „Meinen Sie jetzt die Liebe zur Arbeit oder die Arbeitslast oder den Verdienst?“

L: „Nein, einfach dass du Bauer bist. Für mich ist das ganz was Besonderes, weil wir dürfen da mit der Natur arbeiten und ich bin eigenständig“.
(I 8, 13)

Die Verarbeitung, Veredelung und Vermarktung der eigenen Produkte ist wesentlicher Bestandteil der biologischen Wirtschaftsweise. Schon in den 1980er Jahren wurden von BiobäuerInnen neue Vermarktungsschienen für ihre biologisch produzierten Lebensmittel entwickelt. Durch die Direktvermarktung an KundInnen ist die Wertschöpfung wesentlich höher als wenn das Rohprodukt an Händler und Verarbeiter verkauft wird. Auch viele der befragten Betriebsleiterinnen dieser Kategorie wählen die Direktvermarktungsschiene.

I: „Welche Produkte vermarkten Sie direkt?“

P: „Alles was das Schweinefleisch hergibt. Also vom Speck angefangen bis zum Leberknödel.“

I: „Und produzieren Sie das am Hof?“

P: „Da arbeite ich eben mit dem zweiten Betrieb zusammen. Also wir wechseln uns ab, eine Woche sticht er, eine Woche ich und wir verarbeiten miteinander.“ (I 10,7)

Das folgende Zitat zeigt, dass *Frau P. (I 10)* nicht bereit ist, sich dem Markt vollends zu unterwerfen. Sie möchte, dass ihr Produkt, in das sie viel Arbeit hineinsteckt, geschätzt wird und nicht als Massenware verkauft wird. Daher ist sie auch nicht bereit, ihren Bestand aufzustocken, damit es mehr Bioschweinefleisch auf dem Markt gibt. Sie ist der Meinung, dass sie dadurch letztlich nicht mehr verdienen würde, sondern nur mehr Arbeit und Betriebsmittelkosten hätte.

P: „Wir haben da beim Ernteverband gestreikt und gesagt, wir stocken nicht

um eine Sau auf. Da kann die Sau noch so viel kosten. Also wenn ich jetzt wieder nur Riesenmastplätze mache, rennt das wieder in die gleiche Schiene und bis der Markt reagiert, dauert es lange. Und sie erklären dir, stockts auf, stockts auf, stockts auf, es geht aufwärts.“

I: „Meinen Sie den Schweinezyklus?“

P: „Freilich, bis dass die Sau dann soweit ist, dass du sie verkaufen kannst, ist der Schweinepreis schon wieder im Keller. Was ergibt das für einen Sinn? Wo ich mir dann manchmal denke, wo steht das geschrieben, dass man so viel Schweinefleisch essen muss oder überhaupt so viel Fleisch essen muss?“
(I 10, 23)

Die Arbeitsverfassung auf den Höfen der Betriebsleiterinnen bei den biologisch wirtschaftenden Betriebsleiterinnen dieser Kategorie unterscheidet sich oft sehr deutlich von jener auf Familienbetrieben. Wie schon mehrmals angeklungen ist, gibt es oftmals einen engen Kontakt zu KundInnen, die gerne bei arbeitswirtschaftlichen Engpässen mithelfen. Eine Befragte hat schon seit 25 Jahren eine Betriebsgemeinschaft mit einem Kollegen aus der näheren Umgebung. Andere wiederum behelfen sich in Arbeitsspitzen, indem sie PraktikantInnen oder Freiwillige als Mithelfende gewinnen.

I: „Hat der Maschinenring auch die Maschinen die Sie für den Gemüsebau benötigen?“

A: „Nein, nicht wirklich. Ich meine, Erdäpfel und Zwiebel sind überhaupt kein Problem beim Maschinenring. Aber die Spezialkulturen sind halt wirklich Handarbeit.“

I: „Und wie bewältigen Sie den Arbeitsaufwand?“

A: „Mit sehr hohem Stundeneinsatz. Aber auch durch Praktikanten von Waldorfschulen und von der BOKU oder ja viele Freunde, die helfen mit.“

I: „Und die Bekannten, die dann bei den Arbeitsspitzen helfen, kommen die selber und fragen Sie um Mithilfe?“

A: „Teils, teils. Also es gibt welche, die rufen an und fragen, gibt es wieder Pflanzen zu setzen? Oder es gibt welche, die ich dann kontaktiere.“
(I 1, 10)

Die Betriebsgemeinschaft von *Frau P. (I 10)* mit einem Kollegen hat sich eigentlich dadurch ergeben, dass schon die beiden Väter des Öfteren zusammengearbeitet haben und weil die Frau des Kollegen als Lehrerin arbeitet und mit der Landwirtschaft kaum etwas zu tun hat, haben sie sich zur Betriebsgemeinschaft entschlossen.

P: „Seit ca. 25 Jahren führe ich eine Traktorgemeinschaft. Wir haben uns damals so einen 100 PS Traktor miteinander gekauft, weil wir eben gesagt haben, für einen alleine ist das ein Luxus.“

I: „Ist der der Kollege in unmittelbarer Nähe?“

P: „Er ist ca. 10 Minuten von hier entfernt zu Hause. Seine Frau ist Lehrerin, also sprich, er ist in dem Sinne auch alleine am Betrieb. Wir haben dann ein bisschen angefangen zusammen zu arbeiten. Und 1994 haben wir gesagt,

wir stellen um. Weil ganz alleine, habe ich dann gemerkt, wird es noch happiger. Obwohl, du hast als Frau eh schon Narrenfreiheit. Er hat einen Umstellerkurs gemacht und dann war er auch so weit. Wir haben gesagt, zu zweit ist es weit angenehmer.“ (I 10, 5)

Die Maschinen- und Betriebsgemeinschaft wurde von den übrigen Landwirten zu Beginn eher skeptisch aufgenommen. Für die Kollegen war es eher ein Armutszeugnis, wenn man sich selber den Traktor nicht mehr leisten kann. Die Amortisation von Maschinen wird hier von ihnen allerdings weniger in Betracht gezogen.

P: „Ich meine, wie wir damals angefangen haben, haben sie uns noch erklärt, ja das ist ein Nonsens. Einfach, wenn man sich einen Traktor praktisch alleine nicht mehr leisten kann, dann wird es verdächtig. Und wir haben aber immer die Devise gehabt, ich geh nicht für den Traktor arbeiten.“

I: „Also heißt das, Sie haben das durchgerechnet?“

P: „Es ist lächerlich. Also der Vorwurf der Übermechanisierung in der Landwirtschaft der stimmt. Ich brauche nur bei uns in T. durchfahren. Also es ist einfach verrückt, wie viel der Traktor herumsteht und zwei Drittel vom Jahr schaue ich ihn an.“

I: „Und wie sieht es beim sonstigen Maschinenbestand aus?“

P: „Wir haben alles in Gemeinschaft.“ (I 10, 12)

Betriebsleiterinnen, die eine ökologische Bewirtschaftungsstrategie gewählt haben, gehen in den konkreten Fällen sehr bedachtsam mit Maschineninvestitionen um. Es wird nur das Nötigste und nur nach gründlicher Überlegung angeschafft.

I: „Wie eignen Sie sich das Wissen über die Maschinen an, die ja oft sehr speziell sind?“

A: „Ich habe nicht sehr viele Maschinen bzw. ich habe nie in Maschinen investiert. Ich lasse jetzt teilweise vom Maschinenring sehr viel machen und die wenigen Maschinen die ich habe, sind sehr freundlich und sehr handlich. Es sind kleine, feine, alte Maschinen.“

I: „Die vorhanden waren am Hof?“

A: „Teils, teils. Die am Hof vorhanden waren und in die ich teils investiert habe.“

I: „Also selber konstruiert mit jemandem, der das bauen kann?“

A: „Eine Maschine gibt es schon, die habe ich aufgezeichnet und habe es einem Spengler geben und der hat mir das nachher so zusammenschweiß, dass sie funktionstüchtig ist. Das ist so eine Allzweckwaschmaschine für Gemüse.“ (I 1, 9)

Betriebsstrategie ökonomische Effizienz

Die Entwicklungsstrategie *Ökonomische Effizienz* wurde von drei Betriebsleiterinnen eingeschlagen. Sie haben mit sehr viel Wissen und beruflichen Erfahrungen ihre Betriebe nach betriebswirtschaftlichen

Kriterien ausgerichtet. *Frau R. (I 9)* hatte einen sehr schweren beruflichen Start, da sie den elterlichen Hof unter schwierigsten wirtschaftlichen Bedingungen – hohe Verschuldung – übernommen hatte. Sie arbeitete sehr hart, entschuldete den Betrieb, setzte neue Akzente in der Milchwirtschaft und erschloss neue Vermarktungswege für sich. *Frau B. (I 16)* wurde in sehr jungen Jahren Witwe und bewirtschaftet seitdem den Bergbauernhof als Betriebsleiterin. Der Betrieb ist flächenmäßig sehr gut ausgestattet und verfügt über eine ganzjährig bewirtschaftete Almhütte in einem Talschluss. *Frau B. (I 16)* hatte eine sehr schwierige Anfangszeit, meisterte die Schwierigkeiten aber mit viel Dynamik und Courage. Sie konnte auf ein großes soziales Netz an Verwandten und Bekannten zurückgreifen.

Frau D. (I 27) ist von ihrer Ausbildung her Agrarökonomin und hat ein MBA-Studium (Master of Business Administration) absolviert. Sie wendet sehr strenge betriebswirtschaftliche Kriterien bei der Führung ihres Milchviehbetriebes an. Beide Betriebsleiterinnen waren nicht als Hofnachfolgerinnen vorgesehen, nahmen jedoch die Herausforderung an und entwickelten ihre Betriebe weiter.

I: „Wie waren denn die Reaktionen wie Sie den Betrieb nach dem Unfall Ihres Bruders übernommen haben?“

D: „Also die Verwandtschaft und der Freundeskreis der hat das absolut zur Kenntnis genommen, weil mir das jeder zugetraut hat. Also, bei mir war das nicht die Frage. Selbst der Notar hat beim Übergeben gesagt, dass es äußerst ungewöhnlich ist, dass eine Frau eine Wirtschaft in dieser Größenordnung übernimmt. Aber er kennt mich und er glaubt, dass ich das nicht nur gut machen werde, sondern dass ich es besser mache. Hat mich echt gewundert. In meinem Freundes- und Verwandtenkreis war niemand, der mir das nicht zugetraut hätte.“ (I 27, 2)

Frau D. (I 27) ist von ihrer Ausbildung her sehr gut auf die Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebes vorbereitet worden. Sie und ihr Bruder waren schon immer in betriebliche Entscheidungen am elterlichen Hof miteinbezogen. Daher ist ihre Entscheidung, nach dem Unfall ihres Bruders den Hof zu übernehmen, auch nach kurzer Zeit positiv ausgefallen. *Frau D.* legt ihrer Betriebsführung sehr strenge betriebswirtschaftliche Maßstäbe zugrunde. Sie bewirtschaftet den Betrieb im Nebenerwerb und ist als Unternehmensberaterin tätig.

D: „Ich bin mir da nicht sicher, ob ich jemals bereit bin, Einkommen aus meiner anderen beruflichen Tätigkeit in die Landwirtschaft hinein zu stecken. Weil, bei mir geht sich das noch immer aus, es ist immer noch kostendeckend. Aber warum? Weil ich mich inzwischen schon wieder reorganisiert habe. Ich bin aus der Intensivspirale herausgegangen, weil sich das finanziell nicht ausgegangen ist. Und ich habe es auch nicht verstanden, warum eine Kuh nur zwei, maximal drei Kälber kriegt. Das kostet zu viel Geld im Aufzuchtbereich. Das sind die Dinge, die ich mir alle überlegt habe. Die beste Entwicklung meiner Kuh, ist im Alter von sechs bis sieben Jahren. Da geben meine Kühe die meiste Milch. Und das ist ein Zeichen, dass man eher auf Nachhaltigkeit setzt.“ (I 27, 4)

Zum Zeitpunkt der Übernahme vor 15 Jahren intensivierte sie in die Viehhaltung und Grünlandwirtschaft. Nach einiger Zeit stellten sich Probleme in der Tiergesundheit und –fruchtbarkeit ein, die zusehends unter dieser intensiven Bewirtschaftung gelitten hatten. Sie verließ die Intensivspirale in der Milchviehhaltung und versuchte, eine Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit zu finden. *Frau D. (I 27)* macht den Weiterbestand ihres Betriebes ganz klar vom zu erwirtschafteten Einkommen abhängig. In ihrem Fall spielt die Entwicklung des Milchpreises eine entscheidende Rolle. Dabei sieht sie eher pessimistisch in die Zukunft:

I: „Wo sind die Herausforderungen für Ihren Betrieb in der Zukunft?“

D: „Unsere Entwicklung hängt wesentlich vom Milchpreis ab. Das muss man leider sagen. Leider nicht von mir selber. Ich bin draufkommen, dass ich arbeitswirtschaftlich nur mehr im marginalen Bereich was ändern kann. Also irgendwelche händischen Ausmisterei-Sachen irgendwie auf Maschine umzustellen. Aber das ist alles. Mehr habe ich nimmer.“

I: „Schon alles durchrationalisiert.“

D: „Von der Arbeit her kann ich kaum mehr irgendwo was rationalisieren. Die zukünftige Entwicklung des Betriebes hängt wesentlich von äußeren Faktoren ab, wie dem Milchpreis. Und ich bin draufkommen, dass ich in die Intensivschiene nicht mehr gehen werde. Also meine Option ist eigentlich die, wenn der Milchpreis auf dem jetzigen Niveau zu halten wäre, würde ich für meinen Betrieb eine Zukunft sehen. Nachdem ich aber weiß, dass der wieder runtergehen wird, wird es sehr, sehr schwierig werden.“

(I 27, 3)

Da der Betrieb von *Frau B. (I 16)* zwei Standbeine hat und die Schwiegermutter die Almhütte ganzjährig bewirtschaftet, können die eigenen Produkte verarbeitet und dort angeboten werden. Im Laufe der Zeit tätigte sie Investitionen in einen Schlacht-, Kühl- und Fleischverarbeitungsraum, baute gemeinsam mit ihrer Schwiegermutter die Direktvermarktung aus und diversifizierte das Angebot.

I: „Verarbeiten Sie Ihre Produkte?“

B: „Ja, Milch oder Butter und Fleisch hauptsächlich. Wir haben auch Schafe und ungarische Wollschweine und im Herbst gibt es dann das Schafbratlesen und Wollschweinessen und die Rinder, die schlachten wir selber. Ich bin auch ein Schlachtbetrieb, kann man sagen.“

I: „Und wann haben Sie den Schlachtraum eingerichtet?“

B: „Der war eigentlich immer schon da. Wir haben ihn nur nach den Richtlinien verbessern müssen, dass er halt normgerecht war und dass man so eine Schlachtlizenz bekommt. Zuerst war nur ein Schlachtraum und dann ein Kühlraum und dann haben wir einen Fleischverarbeitungsraum dazu bauen müssen, dass halt alles passt. Ich meine, du kannst alles super vermarkten in der Hütte.“ (I 16, 4)

Frau B. (I 16) ist bemüht, die Wertschöpfung auf ihrem Betrieb zu erhöhen, indem sie ihre verarbeiteten und veredelten landwirtschaftlichen Produkte in der Almhütte verwertet. Bis ihr Sohn im Betrieb mitarbeiten kann, hat Frau B. einen Zivildienstler angestellt, der ihr bei der betrieblichen Arbeit hilft. Im Bereich der Forstwirtschaft, die einen wichtigen Sektor auf ihrem Betrieb darstellt, greift sie auf externe Dienstleister (Schlägerungsunternehmen) zurück.

B: „Der ganze Wald, es ist ja alles zum Bewirtschaften, vor allem jetzt nach dem Windwurf. Da kannst du selber fast gar nichts mehr machen, das musst du dann so und so ausgliedern oder irgendeine Seilmannschaft machen lassen oder Wege bauen oder sonst irgendwas. Ich sage, es ist alles so umfangreich, dass du eh total drinnen hängst.“ (I 16, 3)

Auf ihrem Ackerbau- und Milchviehhaltungsbetrieb ist Frau R. (I 9) die alleinige ständige Arbeitskraft. Sie nimmt bei ausgesuchten Arbeiten Maschinenringeleistungen in Anspruch. Frau R. machte öfters die Erfahrung, dass ihr von männlichen Kollegen die Leitung des Betriebes nicht zugetraut wird. Sie stellt jedoch mit gebührendem Selbstbewusstsein klar, dass sie es ist, die den Betrieb bewirtschaftet und leitet. Die beiden folgenden Zitate veranschaulichen diese Erlebnisse.

I: „Und wie beurteilen Sie jetzt Ihre Erfahrungen als Betriebsleiterin?“

R: „Ich meine ich muss sagen, ich bin da einfach hineingewachsen. Vor kurzem war ich auf einem Spritzmittelvortrag und da war ich die einzige Frau unter 120 Bauern. Ich bin eh zu spät gekommen und da bin ich schon begutachtet worden. Und dann haben sie gemeint, da war in den 15 Jahren noch keine Frau beim Vortrag und das sind oft die lustigen Erfahrungen. Dann hat mich der Vortragende halt auch gefragt, ob mein Mann daheim spritzt oder ich. Dann habe ich gesagt, ich baue mir meine Felder selber an und dann muss ich sie auch selber pflegen. So auf die Art habe ich dann zu ihm gesagt, das verstehen sie oft nicht und aber die Leute bewundern mich sicher, ich meine, die ganze viele Arbeit.“ (I 9, 11)

Sie ist mit der zeitweise sehr schwierigen Aufgabe der Entwicklung ihres Betriebes gewachsen und entwickelte dadurch eine sehr starke Identität als Betriebsleiterin.

I: „Und sagen Sie das dann auch mit Stolz, dass Sie das alles selber bewirtschaften?“

R: „Z.B. da war ich in T. auf der Messe und habe mir die Traktoren angeschaut. Und dann rede ich oft mit den Verkäufern über Sachen, die eine Frau normalerweise nicht macht, und da schauen sie mich schon immer ein bisschen großartig an und wissen oft nicht, wie sie mit mir umgehen sollen.“ (I 9, 12)

Da die Betriebsleiterinnen in dieser Bewirtschaftungsform auch meist die maschinelle Arbeit auf den Feldern erledigen, kümmern sie sich auch um die Wartung und Erneuerung ihres Maschinenparks.

I: „Ist bei den Maschinen Einsparungspotenzial drinnen?“

D: „Nein. Ich investiere nur das absolut Nötigste. Das ist das Problem.“

10.000,- € ist die Re-Investitionsquote, die ich aus betriebswirtschaftlicher Betrachtung brauche, um die Maschinen Up-to-date zu halten. Ich meine, es gibt natürlich Jahre, wo ich es nicht tue. Aber jetzt z.B. im Forst ist es so, dadurch, dass ich so viel Durchforstungsflächen habe und der Harvester das aber nicht zu meiner Zufriedenheit machen kann, überlege ich mir schon, da wieder Technik anzukaufen. Die kostet natürlich wieder viel Geld, aber es wird mir nichts anderes übrig bleiben.“ (I 27, 3)

Die Betriebsleiterinnen überlegen sich bei allen Maschineninvestitionen, aufgrund der hohen Kosten, jede Investition sehr genau. Um Kosten zu sparen, werden auch Beteiligungen an Gemeinschaftsmaschinen eingegangen, wie das folgende Zitat zeigt.

I: „Und wie sieht Ihr Maschinenpark aus?“

R: „Ich habe immer gewechselt oder wenn du sagst, nein, da investiere ich nicht mehr, da suchst du halt dann eine andere Lösung. Jetzt haben wir gemeinsam ein Güllefass gekauft, da sind wir 13 Leute zusammen.“

I: „Und was sind da die Beweggründe? Um die Kosten zu minimieren?“

R: „Die Kosten auf jeden Fall. Ich meine, wo stellt man sie hin die ganzen Maschinen und die kosten heute ein Vermögen. Ich meine im Verhältnis, was einem dann unter dem Strich bleibt.“ (I 9, 4f)

Als Betriebsleiterin auf sich allein gestellt, gibt es oft sehr belastende Situationen zu meistern. *Frau R. (I 9)* erlebte vor kurzem einen Tiefpunkt, als viele negative Ereignisse zusammentrafen und sie an die Grenze ihrer Belastbarkeit kam:

R: „Das letzte Jahr war überhaupt für mich ein Wahnsinnsjahr in dem nichts hingehaut hat. Wir haben einen Heizungsrohrbruch gehabt und von da an ist immer etwas gebrochen. Ich meine, mir ist der Geschirrspüler eingegangen, das Backrohr ging kaputt, im Hof ist immer wieder irgendetwas gebrochen. Es war eine Katastrophe. Man hat sicher viele Belastungen, aber dadurch, dass ich für mein Kind und für meine Mutter da bin, muss ich schauen, dass alles rennt, der Betrieb, der Stall, die Maschinen. Ich meine, das ist sicher eine Belastung wie die anderen halt nicht haben, die normal arbeiten gehen oder andere Frauen oder wo man zu zweit ist.“ (I 9, 13)

Hinsichtlich der Arbeitsorganisation zeigt sich, dass von den Betriebsleiterinnen, die die der ökonomisch effektiven Betriebsstrategie auf ihren Höfen umsetzen, bei Bedarf Arbeitskräfte angestellt und Maschinenringleistungen zugekauft werden. Sie arbeiten und entscheiden selbstverantwortlich und bekommen zum Großteil Unterstützung von Familienmitgliedern. Zwei der Befragten äußerten, dass sie der Lebensqualität in ihrem arbeitsintensiven Beruf in Zukunft mehr Stellenwert einräumen möchten.

Entwicklungsstrategie Subsistenz

Die Entwicklungsstrategie Subsistenz wird von jenen Betriebsleiterinnen verfolgt, die neu in das Berufsfeld Landwirtschaft eingestiegen sind, um Klein(st)landwirtschaften zu betreiben. Motive für diesen Schritt waren ihre Naturverbundenheit, das Interesse an der Landwirtschaft und der Traum vom Leben auf dem Lande. In Hinblick auf die ökologische Ausrichtung ihrer Höfe ergeben sich Überschneidungen mit der ökologischen Betriebsstrategie, doch steht hier die Subsistenzorientierung im Vordergrund.

Subsistenzwirtschaft bedeutet, dass Haushalte landwirtschaftliche Güter überwiegend für den Eigenbedarf produzieren und einen geringen Teil auf dem Markt verkaufen. Die Betriebsleiterinnen, die diese Bewirtschaftungsstrategie verfolgen, nutzen die vorhandenen Ressourcen der Klein(st)betriebe und wirtschaften sehr kapitalextensiv. Der Kauf der Höfe bzw. der Zukauf von landwirtschaftlichen Flächen war für die Befragten sehr kapitalintensiv und daher wird in der Bewirtschaftung u.a. auch verstärkt auf Zusammenarbeit und Tausch gesetzt. Von den Betriebsleiterinnen wird die Möglichkeit der Produktion von eigenen gesunden Lebensmitteln sehr geschätzt. Ihre Entwicklungsstrategie ist aber auch sehr stark ökologisch ausgerichtet, das bedeutet, sie wollen im Einklang mit der Natur wirtschaften.

Wenngleich die subsistenzorientierten Klein- oder Kleinstlandwirtschaften eine geringere ökonomische Rolle spielen, kommt ihnen regionalwirtschaftlich eine bedeutende Rolle zu. Sie gestalten durch die Nutzung „des Vorhandenen“ die Kulturlandschaft (z.B. alte Streuobstwiesen) und revitalisieren alte Bausubstanz und erhalten dadurch typische Bauernhöfe der Region. Aufgrund der durchwegs geringen Betriebsmittelausstattung haben die Betriebsleiterinnen soziale Netzwerke mit Gleichgesinnten oder Nachbarn geknüpft, wo sie Arbeitsleistungen abtauschen und sich gegenseitig bei Arbeitsspitzen aus helfen. Durch oftmals sehr innovative Konzepte in der Produktentwicklung und –veredelung sowie durch ihre Beteiligung in fachlichen und zivilgesellschaftlichen Organisationen (Bioverband, Landschaftspflege) sind die Betriebsleiterinnen auch als aktive Gestalterinnen in ihrer Region tätig.

Am Beispiel von *Frau R. (I 5)* kann von einer typischen Rückkehr aufs Land gesprochen werden. Sie sieht sich eher als Umsteigerin denn als Ein- oder Aussteigerin.

I: „Wie wurden Sie Betriebsleiterin?“

R: „Also ich würde mich nicht als Aussteigerin, sondern als Umsteigerin bezeichnen, weil die Aussteiger haben es ja schwieriger. Die fangen ja wirklich mit Nichts an und ich habe das Haus gehabt, ich habe den Garten, die Streuobstwiese dabei gehabt, ich habe einen Wald gehabt und musste nur noch einen Acker dazu kaufen. Wir haben unsere Landwirtschaft aufgeteilt. Also, ich habe zwei ältere Brüder, die wollten davon nichts wissen seinerzeit, 1980 war das.“ (I 5, 3)

Frau G. (I 4) hatte in der Großstadt ein Landschaftsplanungsstudium absolviert und kaufte gemeinsam mit dem damaligen Lebensgefährten einen alten Bauernhof mit Restflächen. Eigentlich war geplant, den Hof schrittweise zu vergrößern und weiterzuentwickeln. Nach der Trennung waren allerdings die

Expansionsträume nicht mehr durchführbar. Frau G. hat die Betriebsleitung nun alleine und die Bewirtschaftung hat sich eher auf das Maß der Selbstversorgung eingependelt.

G: „Ursprünglich war es schon der Traum aus der Landwirtschaft was zu machen. Ich habe eher die Veredelung gemacht und mein Gefährte hat damals die Felder bestellt. Ja, und dann haben wir uns getrennt. Ich habe dann einige Tiere angeschafft. Meine erste Kuh habe ich sogar geschenkt bekommen und dann ja, die zweite habe ich gekauft und dann besamt und seit dem vermehren sie sich fröhlich.“

I: *„Haben Sie nach der Trennung den Betrieb nach Ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten umorganisiert?“*

G: „Umgestellt genau.“

I: *„Und schwere körperliche Arbeiten?“*

G: „Sicher immer wieder. Ich meine, Stall ausmisten ist einfach schwer und nachdem ich keine Maschinen habe, muss ich es händisch machen.“ (I 4, 5)

Dass sie sich mit ihren Betrieben von herkömmlichen bäuerlichen Familienbetrieben unterscheiden, ist den Befragten sehr bewusst. Sie sehen sich selber eigentlich nicht als Bäuerin oder Landwirtin, sondern z.B. eher als Kräuterfrau oder Veredlerin der eigenen Produkte (z.B. Dinkel).

K: „Ich glaube, dass mich die Leute jetzt weniger als Betriebsleiterin sehen, sondern als Kräuterfrau. Weil für die, ich meine, so wie früher für die Bauern eine Ziege und ein Schaf kein wirkliches Vieh war, habe ich für die Leute auch keinen wirklichen Betrieb. Also ein wirklicher Betrieb ist, ich weiß nicht, wenn du so und so viel Hektar hast und da wie ein Wahnsinniger mit deinen Maschinen die Erde umpflügst, das ist für die Leute hier in der Umgebung ein wirklicher Betrieb.“ (I 3, 16)

I: *„Wie sind Ihre Erfahrungen als Betriebsleiterin?“*

R: „Na ja, das ist ein bisschen zwiespältig. Ich hätte große Anerkennung im Freundeskreis und bei den Kollegen, aber weil ich so einen kleinen Betrieb habe, komme ich überhaupt nicht zur Geltung. Ich will auch nicht, will mich da auch nicht irgendwie einbringen, weil die meisten Kollegen, die haben so 80 ha oder noch mehr. Über das Obst können wir reden oder ich bin z.B. die einzige im Bezirk, die Dinkel verarbeitet. Wir sind jetzt Genussregion Dinkel und ich bin die einzige, sind wir draufgekommen, die Dinkel verarbeitet, ob es jetzt ein Kuchen oder Brot ist.“ (I 5, 8)

Die befragten Betriebsleiterinnen mit Subsistenzorientierung nehmen für sich jedoch in Anspruch, durch die Bewirtschaftung ihrer kleinstrukturierten Höfe einen wichtigen Teil für die Erhaltung einer vielfältigen Kulturlandschaft beizutragen. Sie argumentieren, dass sie Landschaftselemente wie Streuobstwiesen erhalten und diese auch nutzen, damit das „Vorhandene“ nicht brachliegt und auch wertge-

schätzt wird. Mit ihrem Blick von „außen“ auf die Landwirtschaft sehen sie die vorhandenen Ressourcen oft in einem völlig anderen Licht, als jene, die schon immer dort leben und arbeiten.

G: „Auf jeden Fall möchte ich mein Fleckchen, das ich da habe, meine drei Hektar, möchte ich so erhalten wie sie sind, d.h. als Wiesen, Obstgärten, das einmal so weiter pflegen. Dann decke ich mich mit hochwertigen Lebensmitteln ein, das ist auch nicht ganz ohne. Das ist mir auch wichtig und es macht mir einfach auch wirklich Spaß in einer gewissen Weise auch Vorbild zu sein.“ (I 4, 10)

I: *„Und welche Änderungen der agrarpolitischen Rahmenbedingungen würden Sie sich wünschen?“*

G: „Ich, für mein Gefühl müssten einfach die kleinen Strukturen viel mehr gefördert werden. Also das Fördersystem geht ja immer noch oder immer mehr zur Unterstützung der Großen und ich denke mir, da ist einfach noch viel zu wenig bewusst, welche Bedeutung diese kleinen Betriebe für die Landschaft haben. Da gehört noch viel mehr getan. Also ich meine, ich verfolge ja den Landschaftswandel da seit 15 Jahren intensiv und ich muss sagen, die ganzen Rahmenbedingungen, es geht alles immer mehr in Richtung Vereinheitlichung, Spezialisierung, Vergrößerung.“ (I 4, 13)

Das Alte bewahren und schätzen drückt sich aber nicht nur in der Erhaltung von Landschaftselementen aus, sondern auch in der Restaurierung von alten Höfen und landwirtschaftlichen Gebäuden durch die befragten Betriebsleiterinnen.

K: „Den Hof haben wir beim Radfahren entdeckt. Der war nicht bewohnt, weil die Vorbesitzerin verstorben war. Dann haben junge Leute hier gewohnt, damit es nicht ganz leer steht. Ein Jahr später haben wir ihn dann gekauft. Dazwischen hat ihn die Tochter hergerichtet und da ist ihr dann ein Stück Mauer rausgefallen beim Sanieren und dann wollte sie ihn nicht mehr. Und dann haben wir ihn lange hergerichtet.“ (I 3, 10)

Da diese Höfe nicht existenzbegründend sind, nutzen die Befragten andere Einkommensquellen zur Existenzsicherung, wie ein Planungsbüro, Seminar­tätigkeit oder die Pension des Mannes etc., wie die folgenden Zitate zeigen.

I: *„Ist das wirtschaftliche Standbein eher Ihr technisches Büro?“*

G: „Ja ist es schon, ich sage aber immer, ich habe es zumindest jetzt so im Griff, dass es mich nichts kostet. Also es ist nicht nur ein Hobby und dass ich was reinstecke, sondern durchaus, wenn ich das alles aufrechne unter dem Strich, bleibt da etwas übrig.“

I: *„In der Landwirtschaft?“*

G: „Ja natürlich, keine Mengen, aber dadurch, dass ich einfach den Maschinenaufwand und das alles reduziert habe, ist es ja im Prinzip nur meine Arbeit, die drinnen steckt und keine Kosten.“ (I 4, 12)

K: „Ich möchte mehr Kurse und Seminare veranstalten, weil man für das Weitergeben von Wissen einfach mehr Geld bekommt im Verhältnis zur Handarbeit. Ich möchte gerne meine wirtschaftliche Situation verbessern, darum geht es mir. Von Ideologie allein kannst du nicht leben und man wird halt auch nicht jünger.“ (I 3, 22)

I: „Führen Sie den Betrieb im Haupterwerb oder im Nebenerwerb?“

R: „Na, das ist so schwierig bei mir. Also ich könnte mich nicht selbst erhalten, aber ich wäre ein Haupterwerbsbetrieb, aber zu meinem Einkommen muss mein Mann noch mit seiner Pension beitragen.“ (I 5, 2)

Die Produkte, die von den befragten Betriebsleiterinnen erzeugt und verarbeitet werden, sind sehr vielfältig und innovativ. Sie sehen die Erzeugung dieser als kreativen Prozess, der Zeit zum Nachdenken und zur Umsetzung braucht. Neugierde und Experimentierfreude spielen dabei eine große Rolle.

I: „Verarbeiten Sie auch Ihr Rindfleisch?“

G: „Ja, ich habe da in dem Haus eine sehr große alte Selchkammer und das macht halt einfach Spaß zu schauen, wie der eigene Rinderschinken schmeckt. Das ist ja eher etwas, was die Leute nicht kennen. Und da sind sie dann ganz erstaunt, was da rauskommt, wenn eine Einsteigerin das probiert.“ (I 4, 9)

Die Produktpalette, die von den Betriebsleiterinnen hergestellt wird, ist sehr vielfältig und umfangreich. Sie bieten Erzeugnisse aus Fleisch, Gemüse, Brot, aber auch Kräuter- und Wellness-Produkte an. Die Vertriebswege sind dabei sehr unterschiedlich – vom Verkauf auf dem Adventmarkt, im Bauernladen bis hin zum Postversand.

K: „Also ich mache Lavendelsackerln, Kräuterkissen, Badesackerln, Badesalze. Ich setze auch Öle an – Johanniskrautöl und biologisches Olivenöl – also Auszugsöle zum Einmassieren. Dann habe ich Kräutersalz, Blütensalz, Rosensalz, verschiedenste Tees, also von Blütentee auf Fruchtetee, Wohlfühltee und Chutneys, das sind so süß-saure Sachen. Dann erzeuge ich noch Sirupe, Blütensirupe und Kräutersirupe, Marmeladen, Trockenobst, eben Apfelspalten, Nüsse habe ich auch und Kompotte. Das ist halt so meine Palette.“ (I 3, 2f)

Frau R. beschäftigt sich sehr intensiv mit der Verarbeitung und Veredelung ihres Getreides und ihres Obstes.

R: „Ich verarbeite das Getreide zu Brot, Kuchen und Gebäck und dann mache ich noch Marmeladen, Fruchtaufstriche und Kräutersirupe. Ja und wenn ich Gemüse habe, verarbeite ich das auch noch wenn das möglich ist, wenn ich so viel habe und zwar z.B. eingelegter Knoblauch oder jetzt habe ich ein Pilzsatz gemacht, also getrocknete Pilze mit Kräutern und Salz, solche Sachen.“ (I 5,5)

4.3.5.3 Arbeitsorganisation

Die Arbeitsverteilung und -organisation auf den Höfen sowie die Auseinandersetzung mit der pflanzlichen und tierischen Produktion sind wesentliche Einflussfaktoren bei der Herausbildung einer Betriebsleiterinnenidentität. Die Arbeitsorganisation der Betriebsleiterinnen dieser Kategorie gestaltet sich aufgrund der großen Vielfalt bei der Betriebsgröße, der Lage, der Bewirtschaftungsverhältnisse, der Mechanisierung und des familiären und sozialen Umfeldes sehr unterschiedlich. Die eigene Arbeitsleistung der Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft und ihre Funktion als Leiterinnen der Betriebe sind die wichtigsten Faktoren für den Bestand der landwirtschaftlichen Betriebe. Da auf den Höfen kaum Partner als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wird die Arbeitsleistung vielfach über andere Familienmitglieder (Eltern, Onkeln, Geschwister, sonstige Verwandte usw.), Maschinenringleistungen, PraktikantInnen, soziale Netzwerke oder neue Formen von Kooperationen, wie Betriebsgemeinschaften oder subsistenzorientierte Tauschgeschäfte organisiert.

I: „Sie haben erwähnt, dass sie öfter Zivildienen hatten?“

B: „Ja, eigentlich seit dem Tod [meines Mannes] kann man sagen, seit 1998. Also das erste Jahr hat mir der Nachbar über den Maschinenring geholfen und dann hat sich das ergeben, dass es Zivildienen für die Landwirtschaft auch gibt. Das habe ich ja gar nicht gewusst und ich sage, das ist eine super Investition. [...] Weil als Frau bist du in der Landwirtschaft machtlos. Es gibt so viele schwere Arbeiten, die nur Männer erledigen können, sei es im Wald oder Hebetätigkeiten in der Landwirtschaft.“

I: „Was wäre das zum Beispiel?“

B: „Holz machen, dann auch Jauche führen. Also maschinell, das mache ich eigentlich weniger, weil ich sage, die Frau hat eh mit dem Haushalt und im Stall und alles Mögliche zu tun. Bei den maschinellen Arbeiten schaue ich meistens, dass da irgendwer Spezieller da ist. Also mein Vater, muss ich sagen, hat mir da eigentlich viel geholfen und die Kinder haben früher anpacken müssen und die Nachbarn haben mir am Anfang auch geholfen.“
(I 16, 3f)

Frau B. (I 16) bekam in der schwierigen Zeit nach dem Unfalltod ihres Mannes viel Hilfe und Unterstützung von Verwandten und Freunden ihres verstorbenen Mannes. Im Laufe der Zeit organisiert sie viele Arbeiten mit externen Arbeitskräften (Zivildienen) sowie Dienstleistern (Maschinenring, Schlägerungsunternehmen).

Frau K. (I 3) kann vor allem auf die Mithilfe ihrer Familienangehörigen zurückgreifen. Bei Arbeiten in der Außenwirtschaft des Betriebes kooperierte sie mit einem Nachbarn und mit Freunden.

K: „Mein Mann macht gewisse Tätigkeiten und dann gibt es noch meine Mutter, die immer wieder wochenweise kommt. Und meine Tochter kann auch schon ganz viel mithelfen, aber das ist natürlich auf freiwilliger Basis. Und obwohl es nicht zu verachten ist, wenn ich schnell etwas abfüllen muss oder was oder eine Bestellung bekomme, dann füllt sie mir schon meine 50

Gläser Salz ab. Seit drei Jahren habe ich im Sommer immer wieder Praktikantinnen.”

I: „Haben Sie da auch ein Netz von Freunden, Freundinnen, die Sie unterstützen?“

K: „Ja, wenn es notwendig ist, dann habe ich schon Hilfe. Also gerade bei der Heuernte, das ging sonst nicht. Also da habe ich einen Bekannten, der ist Bauer, Nebenerwerbsbauer und das wird einfach gemeinschaftlich gemacht.“ (I 3, 6)

Auch *Frau R. (I 5)* arbeitet, aufgrund dessen, dass sie keine landwirtschaftlichen Maschinen besitzt, mit einem Biobauern zusammen, der ihre Felder bewirtschaftet. Ansonsten unterstützt sie ihr Mann bei manchen Arbeiten, etwa wenn sie auf den Markt fährt.

I: „Wie wird die Arbeit auf Ihrem Hof organisiert und wie werden die Entscheidungen getroffen?“

R: „Also, ich bespreche das mit dem Biobauern, der meine Äcker bewirtschaftet. Er macht mir Vorschläge, ich sage dann meistens ja, weil er der erfahrene Bioackerbauer ist. Ansonsten, wenn ich mit meinem Stand auf einem Fest bin, dann bespreche ich das schon mit meinem Mann, weil er mir beim Aufstellen des Biostandes helfen muss. Das geht, glaube ich, in dem Ausmaß nur im Familienverband und da ist es halt so, dass dann auf einmal sehr viel Arbeit zu bewältigen ist.“ (I 5, 7)

Frau P. (I 10) hat eine Betriebsgemeinschaft mit einem Kollegen gegründet. Motivation für diese Zusammenarbeit war einerseits, dass sie durch ihren gemeinschaftlichen Maschinenbesitz die landwirtschaftlichen Maschinen besser nutzen und die sich besser amortisieren und andererseits der Aspekt, dass sie beide nicht allein vor sich hin wirtschaften müssen.

I: „Mir fällt auf, dass Sie immer „wir“ sagen. Was heißt das?“

P: „Wir arbeiten sehr viel zusammen, darum ist eher bei uns das wir. Der H. und ich, wir tauschen uns aus, z.B. wenn dir jetzt ein Fehler passiert ist oder du bist auf etwas draufgekommen, muss jetzt nicht der andere auch noch darüber fallen. Dass man wirklich einfach sagt, du lass von dem die Finger, weil das geht ins Auge. Und nicht, dass ich darüber schweige und er soll es auch probieren, damit er darauf kommt. Ich meine, das sind immer unfaire Sachen.“

I: „Und wie machen Sie das mit den Maschinen?“

P: „Wir haben praktisch, jetzt mittlerweile sind wir soweit, dass wir jeder nur mehr einen halben haben, also einen halben großen Traktor und einen halben kleinen Traktor. Wir haben miteinander ca. 60 ha Grund und haben jeweils einen halben Traktor.“ (I 10, 14)

Die Arbeitserleichterung über Betriebsmechanisierung und -rationalisierung wird von einigen befragten Betriebsleiterinnen als sehr wesentlicher Bestandteil ihrer Arbeitsorganisation gesehen.

D: „Wir sind relativ gut technisiert. Wir haben einen Fischgrät-Melkstand mit sechs Plätzen seit 1982. Also relativ viel Technik. Wir sind auch mit den Traktoren sehr gut ausgestattet. Und auch mit den Maschinen. Für mich ist eine unheimliche Belastung weggefallen, als das händische Füttern auf maschinell umgestellt wurde. Wenn ich da den Kälberstall mit der Hand beschicken muss, liegt das Futter so locker, dass ich das leicht aufladen kann. Vorher hab ich das richtig aufreißen müssen von der Verdichtung her. Wir machen im Jahr im Schnitt 600 Kubikmeter Silage und wenn das alles mit Hand gefüttert werden muss, hat man keine Chance. Und wir haben sehr viel Grobfutteranteil. Das heißt also, dass Zeitmanagement und vor allem die Arbeitstechnik sehr wichtig sind. Wie mache ich eine Tätigkeit, wie beginne ich die? Nicht nur abgesehen von den Rüstzeiten. Aber es gibt sehr viele Rüstzeiten, wenn ich zum ersten Mal in den Wald fahre, brauche ich länger Zeit zu einer Arbeit zu kommen. Dadurch haben wir ja auch die ganze Silagewirtschaft geblockt auf drei Tage. Wir bringen 25 ha in drei Tagen rein. Zu zweit. Meistens zu zweit, mein Bruder und ich. Oder die Teilzeitkraft und ich, je nachdem, wie wir halt zurechtkommen, weil mein Bruder ist teilweise auch angestellt.“ (I 27, 1f)

I: „Wer macht bei Ihnen die ackerbaulichen Tätigkeiten?“

R: „Die mache ich. Vom Aussäen bis zum Pflanzenschutz, das Düngen, bis Mist ausbringen, bis was weiß ich, ja alles.“

I: „Und wie haben Sie den Stall vom Arbeitstechnischen her organisiert?“

R: „Früher haben wir einen Hochsilo gehabt und jetzt habe ich dann zwei Fahr-silos gebaut, damit das alles einfacher zu machen ist.“ (I 9, 9)

Einige der befragten Betriebsleiterinnen machen sich konkret Gedanken, wie ihr Leben und Arbeiten am Hof, ihre Work-Life-Balance, in Zukunft aussehen soll. Einige haben das Bedürfnis und den Wunsch geäußert, zukünftig mehr Zeit für sich und ihre Interessen sowie mehr Lebensqualität für ihre Familie haben zu wollen:

I: „Was wäre für Sie so ein mittelfristiges Ziel?“

R: „Ich kann nicht mein Leben lang nur arbeiten.“

I: „Und wozu würden Sie die frei werdende Zeit dann nützen?“

R: „Kultur oder Sonstiges. Ich meine, ich schaue mir mit meinem Kind einmal Griechenland an oder dass man einfach zumindest am Wochenende frei hat, dass man nicht jeden Sonntag arbeiten muss, dass man sagt, heute gehe ich einmal baden und muss nicht wieder um fünf zu Hause sein, weil man in den Stall muss.“

I: „Und wer soll aber dann die Arbeit machen?“

R: „Das baut sicher nicht auf meinem Kind auf, sondern auf betriebsfremden Leuten. Das wäre halt meine Vorstellung. Mein Sohn muss schon auch die

Arbeit lernen, denke ich mir, weil, es schadet ihnen auf keinen Fall, wenn Kinder arbeiten lernen. Denn im Beruf wird genug verlangt von den Leuten heutzutage.“ (I 9, 16)

Frau R. (I 9) möchte mehr Freizeit mit ihrem Sohn verbringen und verstärkt ihren Interessen nachgehen. Sie denkt darüber nach, sich mit der Beschäftigung einer betriebsfremden Arbeitskraft diesen zeitlichen Spielraum zu schaffen.

Frau B. (I 16) will sich von der Betriebsleitung des Hofes zurückziehen, wenn ihr Sohn nach Abschluss der landwirtschaftlichen Ausbildung auf den Hof kommt. Sie gesteht ihrem Sohn durchaus betriebliche Experimentierräume zu, falls er etwa die betriebliche Produktion von Milchviehhaltung auf Mutterkuhhaltung umstellen würde. Frau B. sieht sehr klar, dass sich bei den jungen Bauern und Bäuerinnen das Arbeitsethos geändert hat und dass diese viel mehr Wert auf die Familie und auf die Möglichkeit zur Freizeitgestaltung legen.

I: „Haben Sie Pläne für die nähere Zukunft für den landwirtschaftlichen Betrieb?“

B: „Na ja, das ist, je nachdem, wie das mit den ganzen Richtlinien und alles weitergeht. Darum bin ich froh, dass der Sohn schon bald so weit ist, darum sage ich, der ist 18, ob er das jetzt mit der Milchwirtschaft noch weiter erhalten will oder will er vielleicht einmal Mutterkuh machen, dass das alles ein bisschen lockerer oder leichter wird, werden wir dann sehen. Ja, werden wir sehen, darum sage ich, habe ich auch jetzt im Betrieb nicht wirkliche größere Umbauten getätigt. Weil ich sage, jede Generation hat wieder andere Interessen oder andere Vorlieben oder Schwerpunkte, wo der sagt, o.k. mich interessiert das Melken nicht mehr, ich will auf Mutterkuhhaltung umstellen. Dass das auch seine Vor- und Nachteile hat, aber das muss er dann selber entscheiden.“

I: „Geht dann die Milch für die Jausenstation ab?“

B: „Ja, darum sage ich auch, weil wenn ich heute nicht mehr in den Stall gehen brauche o.k., aber ich sehe, bei uns hören so viele auf oder die tun auf Mutterkuh umstellen. Im Sommer haben sie echt Zeit und können auf Urlaub fahren oder haben Zeit für die Familie und ich sage, die Leute ändern sich heute schon, weil das ganze Freizeitverhalten wird für jeden immer wichtiger kommt mir vor. Und ich sehe auch bei unseren Bauern und Bäuerinnen, die wollen oft teilweise nur mehr Bäuerin werden, wenn sie die gewisse Freizeit haben. Daher stellen auch viele Männer um, dass sie sagen o.K., die Familie ist mir wichtig oder dass ich eben eine Partnerin finde. Weil es gibt bei uns echt viele, die keine Partnerin haben. Wo ich sage, die tun sich zehnmal schwerer, als wenn heute eine alleinstehende Frau irgendwie am Betrieb führt oder sonst was, muss ich echt sagen.“

I: „Und gibt es da schon viele in der Umgebung?“

B: „Ja, eigentlich schon.“ (I 16, 11)

4.3.5.4 Betriebliche Entscheidungsstrukturen

Wie die qualitativen Ergebnisse der Befragung zeigen, liegt die betriebliche Entscheidungsmacht in dieser Kategorie fast ausschließlich bei den Betriebsleiterinnen. Sie beraten sich zwar in verschiedenen Situationen und bei Investitionsentscheidungen mit Vätern, Partnern oder sonstigen Vertrauenspersonen, aber die Entscheidung fällen sie letztlich selbst. *Frau B. (I 16)* musste nach dem Unfalltod ihres Mannes die Betriebsleitung in jungen Jahren alleine bewältigen. Der Schwiegervater war gesundheitlich nicht mehr in der Lage, sie arbeitsmäßig zu unterstützen. Die Schwiegermutter hatte ihren eigenen Aufgabenbereich mit der bewirtschafteten Almhütte.

I: „Wie haben Sie das dann gemacht mit den Entscheidungen, die zu treffen waren?“

B: „Vorher haben der Mann und der Schwiegervater die Entscheidungen getroffen und nachher habe ich sie eigentlich selbständig getroffen. Da hat es eh oft Reibereien gegeben, weil er das oft nicht eingesehen hat. Er war oft beleidigt, weil ich oft andere auch gefragt habe. Aber ich habe mir gedacht, er war dann auch schon Mitte 60, 70 und teilweise hat er auch so engstirnige Denkweisen gehabt. Mit dem habe ich mich auch nicht immer anfreunden können. Jetzt hast du oft eigene Entscheidungen getroffen und da hat er am Anfang halt total heftig reagiert, aber dann hat er sich nicht mehr eingemischt, kann man sagen.“ (I 16, 8)

Frau B. (I 16) hat mit Hilfe ihres großen sozialen Netzes aus naher und ferner Verwandtschaft und Freunden die ersten Jahre nach dem Unfalltod ihres Mannes gut überstanden:

B: „Im forstwirtschaftlichen Bereich war es schon schwierig. Aber da helfen dir heute eh viele Leute weiter oder man muss sie bisschen befragen oder sich erkundigen. Das lernt man eh eigentlich alles. Ab und zu springt man halt ins kalte Wasser, aber da springst nur einmal hinein, ein zweites Mal springst eh nicht mehr hinein.“ (16, 6)

Frau L. (I 8) hat ihren auf Gemüsebau spezialisierten landwirtschaftlichen Betrieb lange Zeit eigenständig geführt und relativ spät geheiratet. Ihr Ehemann bewirtschaftet ebenfalls einen landwirtschaftlichen Betrieb. Sie bespricht sich in vielen betrieblichen Belangen mit ihrem Mann, trifft die Entscheidungen aber selber:

I: „Können Sie etwas näher beschreiben, wie die Entscheidungen getroffen werden?“

L: „Ja, die meisten Entscheidungen treffe eh ich. Also ich berede das dann schon bei größeren, technischen Sachen schon mit meinem Mann, auch wenn er dann da ist am Abend oder so, aber die momentanen Entscheidungen, die treffe dann immer ich oder auch er gibt mir vielleicht Hilfestellung, aber die grundsätzlichen Entscheidungen, was ich dann mache, das muss dann schon ich entscheiden, weil ich es dann mache.“ (I 8, 7)

Andere Betriebsleiterinnen treffen die betrieblichen Entscheidungen ganz eigenständig, wie folgende Zitate zeigen:

I: *„Treffen Sie die Entscheidungen hinsichtlich der baulichen Investitionen und Maschineninvestitionen am Betrieb allein oder wie schaut das aus?“*

D: „Es ist so, wir haben seit Urzeiten immer schon eine demokratische Willensbildung gehabt in der Familie, d.h. mein Vater oder Eltern haben nie Geräte gekauft ohne uns zu fragen oder darüber zu diskutieren. Jetzt entscheide ich das letztlich alleine, also in der letzten Konsequenz. Wir haben eine Investitionsquote von ungefähr 10.000 bis 12.000 Euro pro Jahr. Das ist sehr viel. Also d.h. ich muss immer wieder investieren, um den Maschinenpark so zu erhalten. [...] Letztlich entscheide ich schon allein in der letzten Konsequenz, nämlich A das Geld dafür zu haben und B die Notwendigkeit dafür zu sehen.“ (I 27, 1)

I: *„Wie werden die Entscheidungen getroffen?“*

R: „Ja, nachdem mein Mann überhaupt nicht entscheidungsfreudig ist und er immer sagt, wenn es heikel wird, er ist in Pension, ist es wirklich alles meine Entscheidung.“ (I 5, 7)

Für manche Betriebsleiterin ist es sehr hilfreich, die Meinung von anderen einzuholen, um letztendlich besser entscheiden zu können. Ein anderer Blick oder andere berufliche Erfahrungen können Lösungswege für Probleme aufzeigen, die vorher als kaum bewältigbar erschienen, wie das folgende Zitat zeigt.

I: *„Sie haben gesagt, Ihr Partner arbeitet Teilzeit mit. Ist er auch involviert in Entscheidungen?“*

A: „Er ist Informatiker und auch selbständig und wo Zeit ist, hilft er mit. Ich bin froh, dass er eine andere Perspektive hat und Vorschläge macht, was man anders machen kann und wo ich weiß, dass man es anders machen könnte, aber noch keine Lösung finde. Ich bin eher für Lösungen dankbar, als für die Hinweise oder ich bin eigentlich für beides dankbar. Trotzdem ist die Hauptverantwortung bei mir, dass alles läuft.“ (I 1, 16f)

Resümee

In der Kategorie *„Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen“* wurden jene Betriebsleiterinnen identifiziert, die durch die geltende Arbeitsverfassung am Hof und die gegebenen Entscheidungsstrukturen tatsächlich die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes wahrnehmen. Aus den Interviews geht hervor, dass keine der Befragten als Hofnachfolgerin erzogen wurde und die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung sehr vielschichtig waren. Einerseits kam es bei designierten HofnachfolgerInnen zu beruflichen oder privaten Umorientierungen und die Befragten mussten anstelle ihrer Geschwister den Betrieb übernehmen. Andererseits fiel in mehreren Fällen die Betriebsleitung in Folge von Unglücks- oder Todesfällen in der Familie an die interviewten Betriebsleiterinnen. Des Weiteren finden sich in dieser

Kategorie sogenannte Einsteigerinnen, die mit viel Engagement Klein(st)landwirtschaften bewirtschaften.

Die befragten Frauen in dieser Kategorie sind landwirtschaftlich sehr gut qualifiziert und nutzen intensiv fachliche Literatur und Weiterbildungsangebote für das persönliche und betriebliche Weiterkommen. Darüber hinaus wird von vielen Befragten die eigene Praxiserfahrung am Betrieb, das „Learning by doing“, für sehr wichtig erachtet. Die Auseinandersetzung mit den pflanzlichen und tierischen Produktionsabläufen, die Ausführung des Betriebsmanagements und die Entwicklung von Strategien für den Betrieb haben bei den Befragten in dieser Kategorie zur Herausbildung einer ausgeprägten Betriebsleiterinnenidentität geführt. Die Übernahme der Betriebsleitung erfolgte vielfach unter schwierigen Bedingungen wie jungendliches Alter, Unglücksfälle, Überschuldung und dennoch entwickelten die Betriebsleiterinnen erfolgreiche Strategien, die von betriebswirtschaftlicher Optimierung des Betriebes bis hin zu ganzheitlich orientierten und ökologisch ausgerichteten Lebenskonzepten reichten.

Die Herausbildung einer Betriebsleiterinnenidentität ist eng verknüpft mit den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten auf den Höfen und der sich daraus ergebenden Entwicklungsmöglichkeiten. Bei Betrachtung der eingeschlagenen Entwicklungsstrategien der Betriebsleiterinnen dieser Kategorie zeigt sich, dass sehr viele biologisch wirtschaften und ein hohes ethisches Verantwortungsbewusstsein gegenüber den natürlichen Ressourcen ihres Betriebes haben. Die damit verbundene Arbeitspraxis und die ökologischen Einstellungen münden unter anderem in der dargestellten Entwicklungsstrategie Ökologie. Als zweite Entwicklungsstrategie wurde die ökonomisch effiziente Betriebsführung identifiziert, bei der die Betriebsleiterinnen den Betrieb nach strengen betriebswirtschaftlichen Kriterien bewirtschaften. Die dritte Entwicklungsstrategie ist jene der *Subsistenz(perspektive)*, die vor allem von den Einsteigerinnen in die Landwirtschaft gewählt wurde.

Die Arbeitsorganisation gestaltet sich aufgrund der großen Vielfalt bei der Betriebsgröße, der Lage, der Bewirtschaftungsverhältnisse, der Mechanisierung und des familiären und sozialen Umfeldes sehr unterschiedlich. Aufgrund der Tatsache, dass in dieser Kategorie kaum Partner für die Verrichtung landwirtschaftlicher Arbeit auf den Betrieben zur Verfügung stehen, werden von den Befragten diverse Formen familialer und externer Arbeitsleistung erschlossen. Die familiären Arbeitskräfte setzen sich meist aus Eltern, Geschwistern, Schwagern und sonstigen Verwandten zusammen. Extern wird häufig auf den Maschinenring oder andere Dienstleister (Schlägerungsunternehmen) zurückgegriffen oder es wurden neue Formen der betrieblichen Kooperation entwickelt (Betriebsgemeinschaften, Tauschgeschäfte) und soziale Netzwerke (freiwillige HelferInnen) aufgebaut. Hinsichtlich der Entscheidungsfindung auf den Betrieben kann gesagt werden, dass diese nahezu ausschließlich in den Händen der Betriebsleiterinnen liegt. Sie beraten sich zwar in verschiedenen Situationen und bei Investitionsentscheidungen mit Vätern, Partnern oder anderen Vertrauenspersonen, aber die Entscheidung fällen sie letztlich immer selbst. Resümierend ist festzustellen, dass die Befragten dieser Kategorie ganz eindeutig eine Identität als Betriebsleiterin aufbauen konnten, indem sie das betriebliche Management ausüben, sich intensiv mit der pflanzlichen und tierischen Produktion auseinandersetzen und für sich und ihre Höfe Entwicklungsstrategien und Perspektiven erarbeiteten.

5 Ergebnisse der quantitativen Befragung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen

Das methodische Vorgehen in dieser Studie sieht einen mehrstufigen Prozess der Erhebungen unter landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen vor. In Anwendung der Methode der Grounded Theory wurde in einem ersten Schritt mittels verbaler Daten aus qualitativen Interviews exemplarisches Wissen über die Gründe der Hofübernahme, über die Arbeitsverfassung und die Entscheidungsfindung auf den Betrieben der Befragten gewonnen. Diese Erkenntnisse flossen in weiterer Folge in die Generierung des Fragebogens für die quantitative Befragung von Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich ein. Stand bei der qualitativen Erhebung die Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen im Mittelpunkt, so waren in der quantitativen Befragung die Bereiche der Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern in der Innen- und Außenwirtschaft und im Haushalt, die Entscheidungsfindung bei betrieblichen und privaten Investitionen und die Durchführung betrieblicher Veränderungen im Zentrum des Interesses. Die quantitative Befragung der Betriebsleiterinnen wurde als repräsentative Erhebung österreichweit durchgeführt und soll statistisch gesicherte Ergebnisse und Erklärungen in Hinblick auf die oben angeführten Bereiche bringen.

5.1 Beschreibung der Stichprobe und Auswahl der Befragten

Aus dem Pool der INVEKOS-Daten des Jahres 2007¹⁰ wurde aus der Datenbank der BetriebsleiterInnen (insgesamt 111.593 natürliche Personen ohne Ehegemeinschaften, wovon insgesamt 44.637 d.h. ca. 40 % Frauen waren) jede 22. Adresse ausgewählt, um eine Zufallsstichprobe von insgesamt 2.000 Betriebsleiterinnen zu erhalten. Vor der postalischen Befragung der Gesamtstichprobe wurde ein Pretest mit 100 Betriebsleiterinnen durchgeführt. Der Fragebogen konnte bis auf marginale Änderungen für die anschließende Befragung herangezogen werden. Die Trennschärfe und das Verständnis der Fragen waren gegeben. Auch bei der Länge des Fragebogens und bei der Auswertbarkeit der Fragen wurden keine Probleme geortet.

Im Bereich der Motive für die Übernahme der Betriebsleitung wurde ein weiterer Punkt, die Pensionsversicherung betreffend, eingefügt. Die Verteilung der Befragten in der Stichprobe im Pretest entsprach jener der Stichprobe. Von den 100 Fragebögen konnten 28 Fragebögen ausgewertet und in die Gesamterhebung aufgenommen werden. Die Fragebögen für die Erhebung wurden Ende August 2008 versandt. Die sozioökonomischen Kriterien (Altersgruppen regionale Verteilung usw.) der Stichprobe entsprachen im Wesentlichen der Grundgesamtheit. Insgesamt wurden 390 auswertbare Fragebögen mittels vorfrankierten Rückantwortkuverts auf dem Postweg retourniert, d.h. die Rücklaufquote lag bei 19,5 %. Das vorher gesetzte Ziel von 400 Fragebögen für die Auswertung wurde somit annähernd erreicht. Die Struktur des Rücklaufs entspricht weitgehend jener der Gesamtstichprobe. Im Vergleich mit der Stichprobe sind bei den retournierten Fragebögen Betriebsleiterinnen von Biobetrieben sowie höher gebildete und jüngere Frauen etwas überrepräsentiert, d.h. diese waren eher bereit, den Fragebogen auszufüllen.

10. Siehe Tabelle 3.4.1, Grüner Bericht 2007, BMLFUW 2007, 208.

Tabelle 3: Vergleichende Darstellung der quantitativen Stichprobe mit den retournierten Fragebögen

	Stichprobe	Stichprobe in %	Rücklauf	Rücklauf in %	Änderung in %
Bundesland					
B	109	5,5	15	3,8	-1,6
K	152	7,6	28	7,2	-0,4
NÖ	531	26,6	105	26,9	0,4
OÖ	472	23,6	91	23,3	-0,3
S	118	5,9	26	6,7	0,8
ST	473	23,7	79	20,3	-3,4
T	89	4,5	19	4,9	0,4
V	28	1,4	5	1,3	-0,1
W	1	0,1	0	0,0	-0,1
unbekannt	27	1,4	22	5,6	4,3
	2000	100,0	390	100,0	0,0
Biobetriebe					
konventionell	1722	86,1	273	70,0	-16,1
unbekannt	0	0,0	30	7,7	7,7
	2000	100,0	390	100,0	0,0
LNF Betrieb					
kleiner gleich 5 ha	606	30,3	92	23,7	-6,6
5-10 ha	483	24,2	92	23,7	-0,4
10-20 ha	536	26,8	111	28,6	1,8
20-30 ha	187	9,4	41	10,6	1,2
30-50 ha	137	6,9	25	6,4	-0,4
50-100 ha	46	2,3	19	4,9	2,6
größer 100 ha	5	0,3	3	0,8	0,5
unbekannt	0	0,0	5	1,3	1,3
	2000	100,0	388	100,0	0,0
Geburtsjahr					
1940 und früher	122	6,1	10	2,6	-3,5
1941-1950	225	11,3	30	7,7	-3,6
1951-1960	765	38,3	128	32,8	-5,4
1961-1970	635	31,8	164	42,1	10,3
1971-1980	224	11,2	47	12,1	0,9
1981 und später	28	1,4	8	2,1	0,7
unbekannt	1	0,1	3	0,8	0,7
	2000	100,0	390	100,0	0,0

Quelle: Eigene Erhebungen, BABF 2010

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte über die Analysesoftware SPSS. Die sozioökonomischen Variablen wie Alter, Bildung, Betrieb, Eigentumsform, regionale Verteilung, etc. wurden einer Pfadanalyse unterzogen. Das ist eine Form der statistischen Untersuchung, bei welcher über die Berechnung statistischer Korrelationen unter Berücksichtigung soziologischer Kausalbeziehungen, Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Variablen getestet werden. Die Pfadanalyse findet v.a. in der Soziologie und Ökonometrie verbreitet Anwendung (Denis und Legerski 2006). Im Folgenden werden Ergebnisse der Auswertung entlang der Fragenkomplexe *Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung, Arbeitsverteilung in der Innen- und Außenwirtschaft, Verteilung der Versorgungsarbeit, Wünsche hinsichtlich der Veränderung der bestehenden Arbeitsverteilung, Entscheidungsfindung am Betrieb, Investitionsverhalten, betriebliche Veränderungen sowie daran anknüpfende Entscheidungsprozesse und Durchführung arbeitserleichternder Maßnahmen* dargestellt.

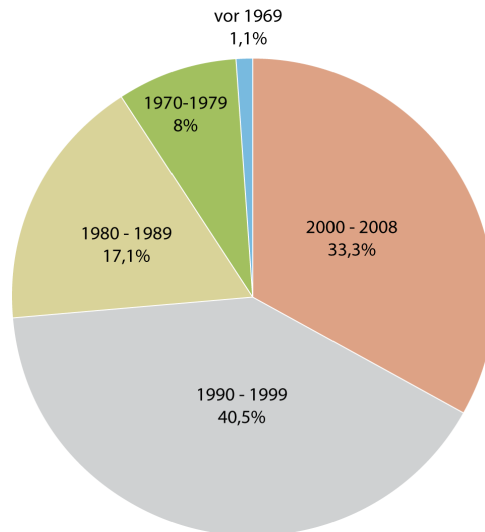
5.2 Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung

Zu Beginn der quantitativen Ergebnisdarstellung werden die Beweggründe der befragten Frauen für die Übernahme der Betriebsleitung erläutert. Wie aus den qualitativen Befragungsergebnissen dieser Studie hervorgeht, sind die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch Frauen sehr vielfältig. Sie reichen von pensions- und sozialrechtlichen Gründen über den Ausfall der HofnachfolgerIn bis zur Neugründung von Höfen. Auch bei der quantitativen Befragung war die Frage nach den Beweggründen für die weibliche Betriebsleitung von großem Interesse. Zu Beginn wird dargestellt, über welche Zeiträume die Betriebsleiterinnen bereits ihre Betriebe führen, in welchem Alter und warum sie die Betriebe übernommen haben.

Zeitpunkt der Übernahme der Betriebsleitung

Unter den Befragten hat lediglich 1 % die Betriebsleitung vor 1969 übernommen, in der Zeit von 1970 und 1979 waren es 8 % und zwischen 1980 und 1989 weitere 17 %. Im Zeitraum von 1990 bis 1999 übernahm der Großteil der Befragten die Betriebsleitung, nämlich 41 %. In den Jahren 2000 bis 2008 traten 33 % der befragten Frauen die Leitung ihres Hofes an. Nahezu die Hälfte der befragten Betriebsleiterinnen hat also zwischen 1990 und 1999 die Betriebsleitung übernommen. Bringt man diese Zahlen in Zusammenhang mit dem Lebensalter, so manifestiert sich ein relativ hohes durchschnittliches Übernahmealter bei den Frauen jenseits des 30. Lebensjahres.

Abbildung 1: Zeitpunkt der Übernahme der Betriebsleitung



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Gründe für die Betriebsleitung

Wurden zu Beginn Daten in Hinblick auf den Zeitpunkt der Übernahme der Betriebsleitung abgefragt, so wurde nun das Augenmerk auf die möglichen Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung gelegt. Die Fragen zielten einerseits auf das Interesse von Seiten der Befragten an der Landwirtschaft als Berufsfeld ab (u.a. Sozialisation und Qualifizierung), andererseits sollte auch analysiert werden, wie hoch der Anteil jener Betriebsleiterinnen ist, wo eher fremdbestimmte Einflüsse für die Wahl des Berufsfelds Landwirtschaft eine Rolle spielten. Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, nehmen die Rubriken *Naturverbundenheit und Tierliebe* sowie das *Interesse an der Landwirtschaft* den Platz mit der höchsten Zustimmung ein. Für 85 % der Befragten war das Interesse an der Landwirtschaft für die Übernahme des Betriebes eher oder sehr bedeutend, lediglich für 4 % war es völlig unbedeutend. Bei etwa 20 % der Befragten trifft zu, dass ihre *Erziehung zur Hofnachfolgerin* sehr bedeutend für die Übernahme der Betriebsleitung war, während sie für 60 % eher oder völlig unbedeutend war.

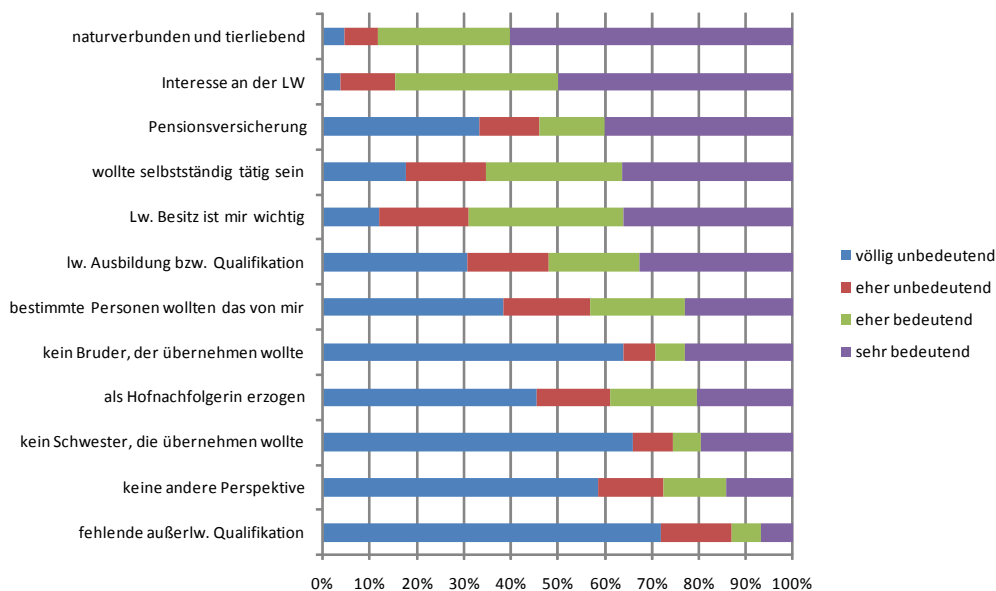
Die Betriebe der Frauen, die zu Hofnachfolgerinnen erzogen wurden, sind dabei im Durchschnitt nur unwesentlich größer (28 ha) als jene im Gesamtsampel (27 ha). Auch bei den Betrieben unter 10 ha ergeben sich keine signifikanten Unterschiede. Denn 27 % aller Betriebe in der Stichprobe waren kleiner als 10 ha im Vergleich zu 24 % bei den Betrieben von jenen, die zu Hofnachfolgerinnen erzogen wurden. Bei Betrieben über 50 ha gibt es überhaupt keinen Unterschied mehr zwischen der Gesamtstichprobe und denjenigen, die zu Hofnachfolgerinnen erzogen wurden (jeweils 9 %).

Ein Einfluss lässt sich allerdings beim Alter feststellen. Bei jenen Befragten, die vor 1957 geboren wurden, macht die Gruppe jener Frauen, die zu Hofnachfolgerinnen erzogen wurden immerhin 25 %

aus, bei jenen 1975 und später geborenen sind das nur noch 14 %. Während in den qualitativen Interviews ausgesagt wurde, dass keine der Befragten dezidiert zur Hofnachfolge erzogen wurde, so zeigen die quantitativen Ergebnisse schon eine gewisse Masse an Betrieben, auf denen Töchter auf die Hofübernahme vorbereitet wurden. Für ca. 20 % der Befragten war es jeweils sehr bedeutend, dass *kein Bruder und keine Schwester* den Betrieb übernehmen wollte.

Für 54 % der befragten Betriebsleiterinnen sind *sozial- und pensionsrechtliche Gründe* für die Übernahme der Betriebsleitung sehr bedeutend bzw. eher bedeutend. Während Betriebsleiterinnen, bei denen der Mann außerlandwirtschaftlich tätig ist, sich dabei nicht unterscheiden (bei 55 % ist dieser Grund eher bedeutend oder sehr bedeutend), ist dies bei jenen Befragten, wo der Mann bereits in Pension ist, sehr relevant (70 %). Eine hauptberufliche außerlandwirtschaftliche Tätigkeit des Mannes begründete sozialversicherungsrechtlich lange Zeit automatisch die Betriebsleiterinnenrolle der Bäuerin. Die Übernahme der Betriebsleitung nach der Pensionierung des Mannes, um selber noch Pensionsversicherungszeiten zu erwerben bzw. eine Anwartschaft zu begründen, setzt oft eine aktive Entscheidung voraus, v.a. wenn sich als Alternative die Übergabe des Betriebes auf die nächste Generation stellt.

Abbildung 2: Gründe für die Betriebsübernahme bei Betriebsleiterinnen



Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Sehr bedeutend bzw. eher bedeutend ist für viele Befragte auch die Möglichkeit des Selbstständig-Seins im Berufsfeld Landwirtschaft (65 %) und der landwirtschaftliche Besitz als Sicherheit (69 %). Die landwirtschaftliche Qualifizierung wurde lediglich von ca. einem Fünftel als sehr bedeutender Grund für die Übernahme der Betriebsleitung angesehen. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass die Tätigkeit im Berufsfeld Landwirtschaft von den Befragten in vielen Fällen eher als Lebensform denn als

professionalisiertes Berufsfeld gesehen wird. Wie Studien aus anderen europäischen Ländern belegen, gibt es hinsichtlich der Berufswahl vor allem unter den jüngeren Betriebsleiterinnen solche, die den Beruf der Landwirtin ganz bewusst in ihrer fachlichen Ausbildung angestrebt haben (Schmitt 1997; Haugen 1998).

Das Motiv, *dass bestimmte Personen wollten, dass sie die Betriebsleitung übernehmen*, wurde von über 20 % der Befragten als sehr bedeutend oder eher bedeutend eingeschätzt. Dies könnte einerseits damit begründet werden, dass im Falle der Pensionierung des Betriebsleiters eine Übernahme ansteht oder dass die Chancen für die eigene Gestaltung der (Erwerbs-)Biographie zum Zeitpunkt der Übernahme für die Befragten geringer waren. Dies gilt wahrscheinlich auch für jene Betriebsleiterinnen, die für sich keine anderen Perspektiven sahen, als in der Landwirtschaft zu verbleiben (ca. 25 %).

5.3 Charakterisierung der Betriebsleiterinnen

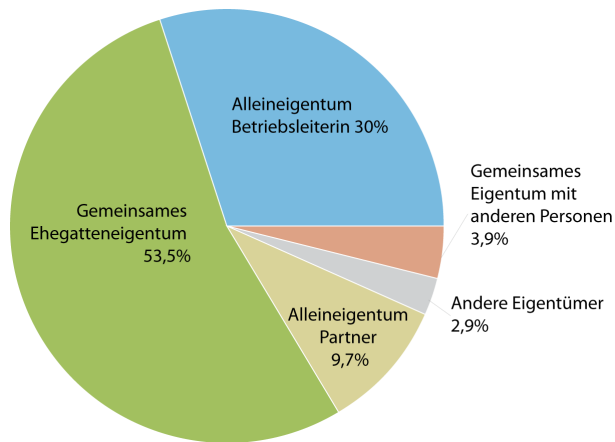
Nach der Darlegung der Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung durch die Befragten werden vor der Darstellung der betrieblichen Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung noch einige Angaben zu den befragten Betriebsleiterinnen in Hinblick auf ihre Person, ihre Ausbildung, ihre familiären Verhältnisse und die berufliche Tätigkeit des Partners gemacht.

Bewirtschaftungsverhältnisse¹¹

Von den interviewten Betriebsleiterinnen führt ein Drittel den Betrieb in alleinigem Eigentum, Besitz oder Pacht (30 %). Mehr als die Hälfte (54 %) bewirtschaften den Betrieb im gemeinsamen Ehegatteneigentum (Besitz oder Pacht), was bedeutet, dass beide Ehegatten einen Anteil am Betrieb halten. Die Angabe zur Funktion der Betriebsleitung muss nicht mit den Eigentums- oder Besitzverhältnissen übereinstimmen. Es kann jemand die Betriebsführung innehaben ohne den Betrieb zu besitzen oder im Eigentum des Betriebes zu stehen. Etwa 10 % der Betriebsleiterinnen leiten einen Betrieb, deren Betriebsinhaber der Ehegatte ist. 3 % der Interviewten bewirtschaften den Betrieb eines anderen Eigentümers und rund 4 % der Befragten einen Betrieb im gemeinsamen Eigentum mit anderen Personen.

11. BetriebsinhaberIn: „Natürliche“ oder „juristische“ Person, für deren Rechnung und in deren Namen der Betrieb bewirtschaftet wurde, und zwar ohne Rücksicht auf die jeweiligen individuell gestalteten Eigentumsverhältnisse (Eigentum, Pacht, Nutznießung). Der Betriebsinhaber war auch dann als solcher anzusehen, wenn er zum Erhebungszeitpunkt nicht im Betrieb beschäftigt war (Statistik Austria 2008, 11).

Abbildung 3: Eigentums- und Bewirtschaftungsverhältnisse

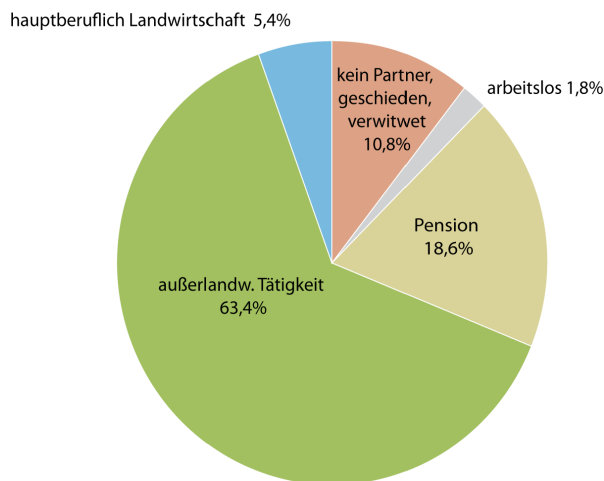


Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Angaben zur Tätigkeit des Partners

Bei 5 % der Befragten arbeitet der Partner hauptberuflich in der Landwirtschaft, bei etwa zwei Drittel der Fälle (63 %) arbeitet der Partner hauptberuflich außerhalb der Landwirtschaft und ein Fünftel (19 %) ist bereits in Pension. Summiert man die beiden letzten Posten, so ergibt sich eine Summe von 82 %. Die Partner, die außerlandwirtschaftlich beschäftigt sind, arbeiten zu 55 % Teilzeit, zu 24 % fallweise oder zu etwa 20 % Vollzeit am Betrieb der Partnerin. Offensichtlich übernehmen diese Männer neben ihrem Hauptberuf in ihrer Freizeit und an Wochenenden auch noch einen großen Teil der Arbeit auf dem Betrieb ihrer Frauen. Zu einem geringen Anteil von 2 % sind die Partner außerhalb des landwirtschaftlichen Betriebes berufstätig, ohne dass sie am Betrieb der Partnerin mithelfen. 4 % der Betriebsleiterinnen sind seit der Betriebsübernahme alleinstehend, 7 % der Befragten sind verwitwet, geschieden oder getrennt. Von jenen Frauen, die verwitwet sind oder sich von ihrem Partner getrennt haben, bewirtschaften ihren Betrieb zu etwa 38 % schon länger als zehn Jahre alleine.

Abbildung 4: Berufliche Tätigkeit des Partners



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

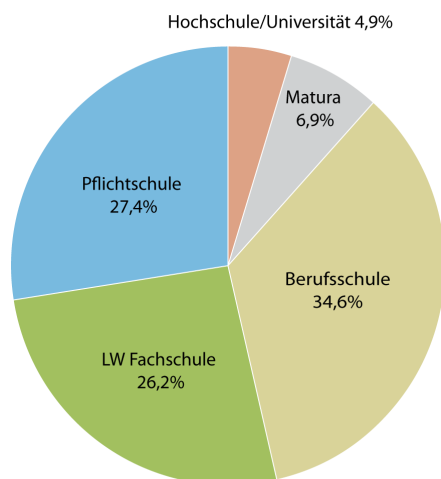
Alter und Familienstand der Betriebsleiterinnen

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass zum Erhebungszeitpunkt die Mehrzahl der befragten Betriebsleiterinnen in den Altersklassen zwischen 35 und 60 Jahre liegt. 78 % der Befragten sind älter als 40 Jahre (Geburtsjahr 1968) und nur 3 % jünger als 30 Jahre (Geburtsjahr 1978). Die älteste Befragte in der Erhebung ist bereits jenseits der 80 und die jüngste ist 21 Jahre alt. Der überwiegende Teil der Befragten ist verheiratet oder lebt in einer Partnerschaft (88 %). 7 % der Betriebsleiterinnen sind verwitwet oder geschieden und 5 % sind ledig.

(Aus-)Bildung der Betriebsleiterinnen

Mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) hat ausschließlich eine Pflichtschule absolviert, ein Drittel weist einen Berufsschulabschluss vor (35 %). Die berufliche Ausbildung konzentriert sich auf einige wenige Lehrberufe wie Einzelhandelskauffrau, kaufmännische Angestellte oder Bürokauffrau (28 %), 19 % besuchten eine Handelsschule und 14 % eine Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe oder Haushaltschule. 12 % der befragten Betriebsleiterinnen absolvierten eine Ausbildung im Gastgewerbe als Köchin oder als Kellnerin. Weitere Berufe sind Diplomkrankenschwester, Krankenpflegerin, Schneiderin, Friseurin oder Gärtnerin. Etwa 26 % der Befragten haben zusätzlich zu ihrer Ausbildung oder im Anschluss an die Pflichtschule eine landwirtschaftliche Fachschule besucht. Der Anteil an Maturantinnen liegt bei den Befragten bei 7 %, jener, die eine pädagogische Ausbildung oder ein Hochschul-/ Universitätsstudium absolvierten, liegt bei 5 %.

Abbildung 5: Ausbildung der Betriebsleiterinnen

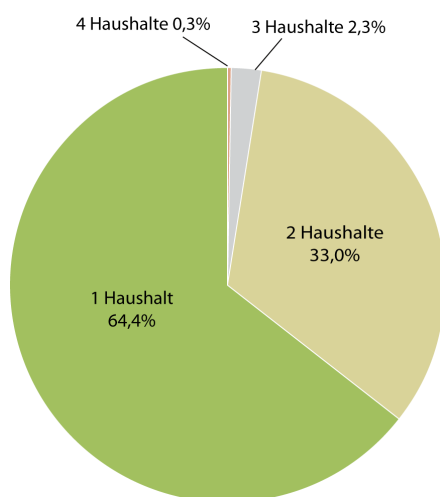


Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Haushalt und Familie der Betriebsleiterinnen

In Hinblick auf das Zusammenleben mehrerer Generationen am Hof zeigt sich, dass es auf 64 % der Betriebe der Befragten nur einen (gemeinsamen) Haushalt gibt. Die jüngeren Betriebsleiterinnen haben häufiger zwei oder mehr Haushalte am Betrieb. Nur 51 % der nach 1967 Geborenen haben einen Haushalt. Auf etwa zwei Drittel der Betriebe bestehen keine getrennten Haushalte zwischen wirtschaftender Generation und älterer Generation. Bei 33 % der Befragten gibt es bereits zwei Haushalte, bei 3 % sogar mehr als zwei. Die überwiegende Mehrzahl der Betriebsleiterinnen (88 %) lebt mit ihrem Partner sowie mit Kindern, nur 5 % sind kinderlos, zusammen.

Abbildung 6: Anzahl der Haushalte auf den Betrieben der Befragten



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

5.4 Die Arbeitsverteilung auf den Betrieben

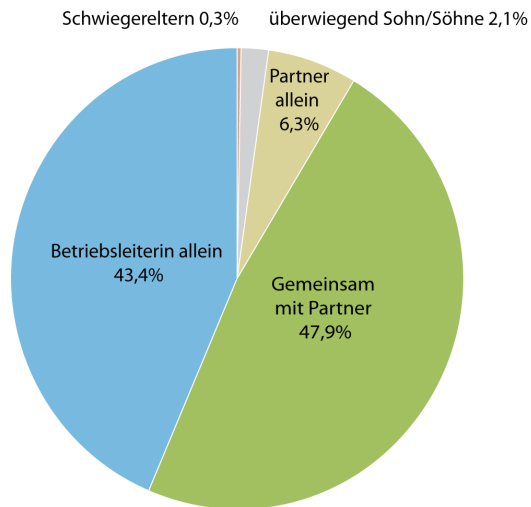
Wie in der theoretischen Einführung dargelegt wurde, sind die Arbeitsverteilung und die Entscheidungsfindung auf landwirtschaftlichen Betrieben vielfach von Geschlechterrollenstereotypen geprägt. Im landwirtschaftlichen Familienbetrieb obliegt in der Regel dem Bauern die Betriebsleitung, während der Bäuerin gesellschaftlich geringer angesehene Bereiche zugewiesen wurden. Wenngleich diese geschlechertypischen Zuschreibungen auf vielen Betrieben nicht mehr in ihrer Reinform gelten, so werden sie doch durch die kulturelle bäuerliche Tradition und das tägliche „Doing gender“ immer wieder reproduziert. Im Falle der befragten Betriebsleiterinnen interessierte der Umstand besonders, wie sich die Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben gestaltet und ob es zu einer Verschiebung der Arbeitsbereiche zwischen Frauen und Männer gekommen ist.

Hinsichtlich der Arbeitsverteilung am Betrieb wurden die Bereiche Betriebsmanagement, Innenwirtschaft, Außenwirtschaft, Haushalt, Versorgungsarbeit sowie Diversifizierungsaktivitäten betrachtet. Die befragten Betriebsleiterinnen sollten angeben, wer welche Arbeiten am Betrieb und im Haushalt überwiegend alleine ausführt, ob es gemeinsame Arbeitsbereiche mit dem Partner gibt oder ob andere Familienmitglieder oder Dienstleister in die Arbeitsverrichtung involviert sind.

Betriebsmanagement

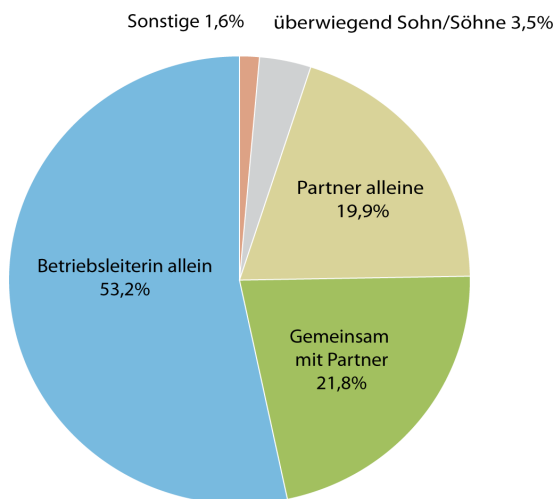
Das *Betriebsmanagement* obliegt bei von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben zu 43 % den Betriebsleiterinnen allein. 48 % der Befragten treffen die Entscheidungen gemeinsam mit ihrem Partner. In 6 % der Betriebe hat der Partner das Betriebsmanagement inne und in 2 % der Fälle treffen überwiegend der Sohn oder die Söhne die Entscheidungen für die betriebsführende Mutter. Mehr als die Hälfte der Befragten (53 %) bearbeitet die Anträge für die Landwirtschaftsförderung alleine, etwa zu je einem Fünftel werden sie gemeinsam mit dem Partner (22 %) oder vom Partner alleine (20 %) erstellt. Die Vertretung des Betriebes nach außen nimmt etwa ein Drittel der befragten Betriebsleiterinnen selber wahr (36 %). Fast 40 % tun dies gemeinsam mit ihrem Partner, während bei etwa 20 % die Partner und zu 3 % Söhne die Vertretung des Betriebes nach außen innehaben. Bei der Zuständigkeit des *Betriebsmitteleinkaufs* zeigt sich in etwa dieselbe Verteilung (34% - 41% - 20%) wie bei der Repräsentanz des Betriebes in der Öffentlichkeit.

Abbildung 7: Entscheidungen im Betriebsmanagement



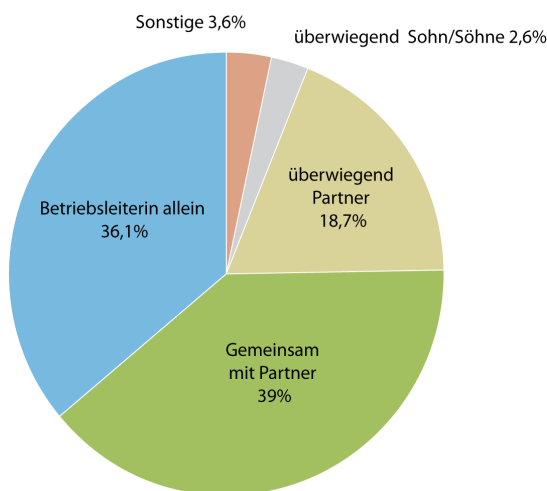
Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Abbildung 8: Bearbeitung der Anträge für die Landwirtschaftsförderung



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Abbildung 9: Vertretung des Betriebes nach außen



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

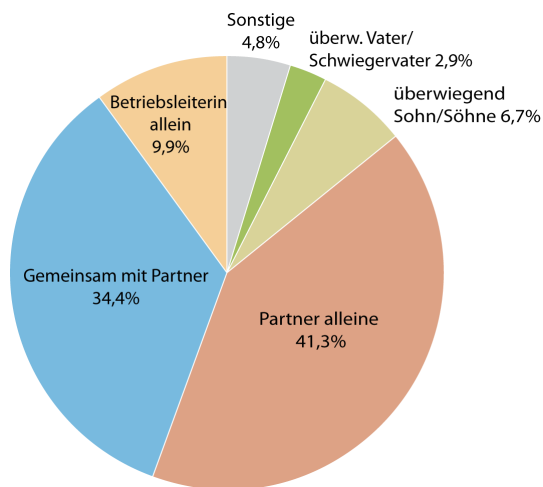
Innenwirtschaft

Die Arbeit in der Innenwirtschaft der landwirtschaftlichen Betriebe, sprich *Stallararbeit* wird zu 53 % von den Betriebsleiterinnen alleine durchgeführt. Auf 32 % der Betriebe wird die Stallarbeit gemeinsam mit dem Partner verrichtet. In den restlichen viehhaltenden Betrieben wird die Stallarbeit vom Partner alleine (5 %) oder von familieneigenen Personen (Eltern, Kinder) (10 %) gemacht.

Außenwirtschaft

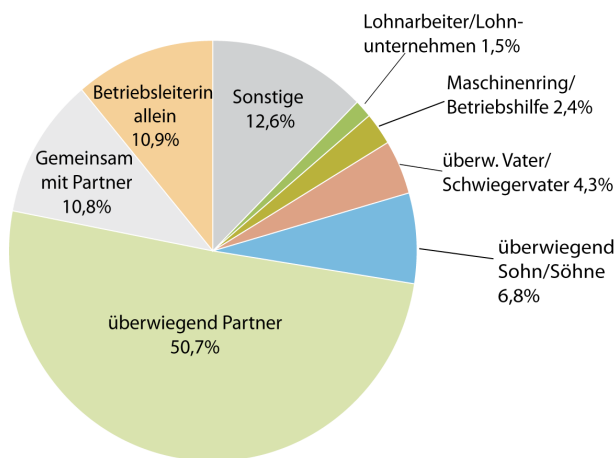
Wie die quantitative Auswertung der Befragung von Betriebsleiterinnen zeigt, sind viele Arbeiten der Außenwirtschaft wie *Feldarbeit* und *Arbeiten mit Maschinen und Geräten* auch in den von Frauen geführten Betrieben, sofern eine erwachsene männliche Person am Betrieb ist, weiterhin überwiegend männlich konnotiert. *Traktorarbeiten* werden etwa nur zu 10 % von den Betriebsleiterinnen selber durchgeführt, in 41 % der Fälle macht dies überwiegend der Partner. Ca. 34 % teilen sich die Traktorarbeiten mit ihrem Partner, den Rest der Arbeiten decken vor allem Söhne und (Schwieger-)Väter ab. Bei *Mäharbeiten* liegt die Zahl der involvierten Partner noch höher (11 % - 50 % - 18 %). Beim *Pflügen* verrichten Partner und Söhne zu drei Viertel diese Arbeit, während nur 5 % der Betriebsleiterinnen diese Feldarbeit alleine durchführen. Einsilieren ist hingegen eine typische Gemeinschaftsarbeit, denn diese wird überwiegend gemeinsam mit dem Partner durchgeführt (61 %). Bei Feldarbeiten wie Mähen, Säen, Ernten, Pflügen und beim Einsilieren gewinnen externe Dienstleister wie Maschinenringe zusätzlich eine gewisse Bedeutung.

Abbildung 10: Aufteilung der Traktorarbeit



Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Abbildung 11: Aufteilung der Mäharbeiten

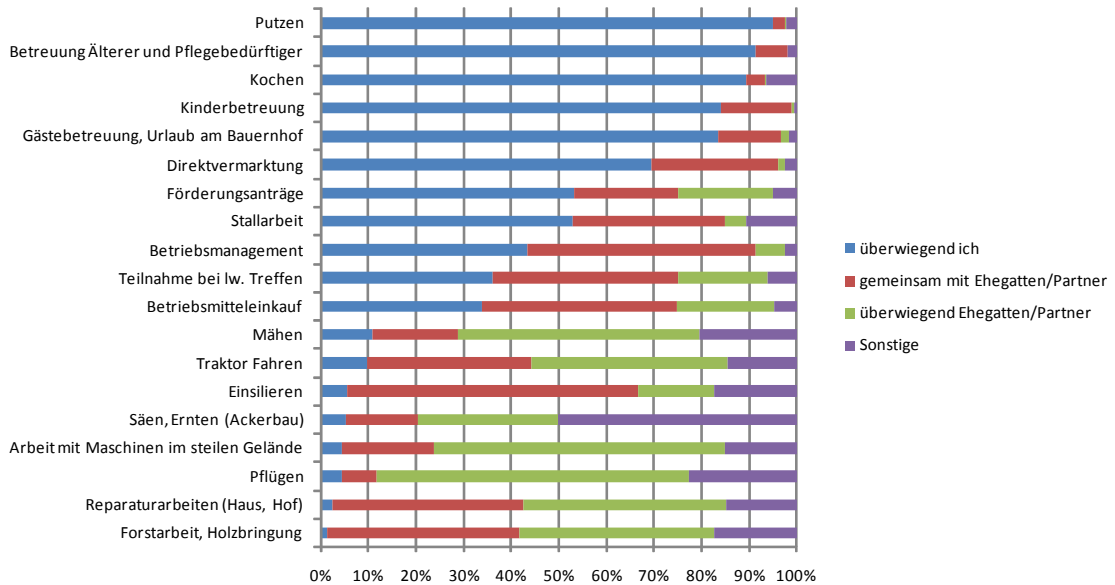


Quelle: eigene Erhebungen, BABF 2010

Ein Arbeitsbereich, in dem die Arbeiten von den befragten Betriebsleiterinnen kaum selber durchgeführt werden (1 %), ist die *Waldarbeit*. Die gefährliche Arbeit, die oft große physische Kraft erfordert, wird zu jeweils etwa 40 % vom Partner alleine oder mit diesem gemeinsam durchgeführt. Des Weiteren wird von den Befragten angegeben, dass sie gefährliche Arbeiten mit Maschinen im steilen Gelände zu lediglich 5 % alleine ausführen. In 70 % der Fälle ist das überwiegend die Aufgabe

des Partners oder der Söhne, in 19 % der Betriebe wird diese Arbeit gemeinsam mit dem Partner gemacht. Dass Waldarbeit und Holzbringung überwiegend als Männerarbeit gesehen wird, geht auch aus den qualitativen Interviews hervor. Laut Aussagen wird die Arbeit als zu gefährlich und zu anstrengend empfunden und daher auf andere Familienmitglieder oder auf externe Arbeitsleistungen zurückgegriffen.

Abbildung 12: Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben der Befragten



Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Versorgungsarbeit

Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, haben die befragten Betriebsleiterinnen zwar im Bereich des Betriebsmanagements, in der Innenwirtschaft und zum Teil in der Außenwirtschaft die Grenzen der traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung auf bäuerlichen Familienbetrieben überschritten. Die folgende Ergebnisdarstellung betreffend die Arbeitsverteilung im Haushalt und im Rahmen der Versorgungsarbeit zeigt jedoch eindeutig, dass dieser Arbeitsbereich alleine in der Verantwortung der Betriebsleiterinnen oder anverwandten Frauen (Schwieger-/Mütter, Schwieger-/Töchter) liegt. Männer überschreiten im Bereich der Haushaltsarbeiten kaum die Geschlechtergrenze, wengleich sich in der Kinderbetreuung erste Anzeichen einer Veränderung zeigen.

Die befragten Betriebsleiterinnen übernehmen im Haushalt zu 95 % das Putzen und zu 90 % das Kochen. Unterstützung erfahren sie in diesen Bereichen von anderen weiblichen Personen im Haushalt. Nur in sehr wenigen Fällen beteiligen sich auch die Partner. Bei der Kinderbetreuung ist die Situation

ähnlich, wengleich sich hier die Partner etwas mehr einbringen. In etwa 85 % der Fälle bewältigen die Betriebsleiterinnen die Kinderbetreuung überwiegend selber, bei 15 % ist auch der Partner beteiligt, wengleich er nie die alleinige Verantwortung übernimmt. Der dritte Bereich, in dem überwiegend die befragten Betriebsleiterinnen die Verantwortung tragen, ist die Betreuung älterer und pflegebedürftiger Personen (91 %). Zu etwa 7 % beteiligen sich die Partner an der Pflege ihrer Angehörigen. Die Aufgaben der Gästebetreuung bei Urlaub am Bauernhof werden zu 84 % ebenfalls überwiegend von den Betriebsleiterinnen übernommen. Die Partner unterstützen hier nur in 13 % der Fälle. Bei der Direktvermarktung ist ihre Beteiligung mit 27 % schon höher, wengleich die Betriebsleiterinnen diese Arbeiten zu beinahe 70 % alleine durchführen.

Wie die Ergebnisse zeigen, erfolgt die Überschreitung der Grenzen geschlechterspezifischer Arbeitsteilung auf den von Frauen geleiteten Betrieben nur in einer Richtung, nämlich von den Betriebsleiterinnen, indem sie vermehrt produktive Arbeiten durchführen und das Betriebsmanagement wahrnehmen. Männer sind in die weiblich konnotierten Arbeitsbereiche Haushalt, Kindererziehung, Altenbetreuung und –pflege kaum involviert.

Wunsch nach Veränderung der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung

Die gesellschaftlichen Entwicklungen hin zum Abbau geschlechterspezifischer Ungleichheiten in den Bereichen Erziehung, Bildung, Erwerbsbeteiligung und Versorgungsarbeit sind unterschiedlich weit fortgeschritten. Vor allem für jüngere Frauen und Männer sind jedoch egalitäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse ein wichtiger Teil ihrer Werthaltungen geworden. Welche Erwartungen haben nun die befragten Betriebsleiterinnen in Hinblick auf ein stärkeres Engagement ihrer Partner in den Bereichen Haushalt und Versorgungsarbeit.

Grundsätzlich lässt sich aus den Ergebnissen ablesen, dass bei den befragten Betriebsleiterinnen der Wunsch nach einem stärkeren Engagement ihrer Partner bei häuslichen Tätigkeiten und bei der Kinder- und Altenbetreuung eher gering ist. Nur jede vierte Frau (26 %) würde sich sehr oder eher wünschen, dass sich ihr Mann beim *Kochen* stärker oder überhaupt beteiligt. Mit 30 % ist die Gruppe, die das entschieden ablehnt, sogar größer. Beim *Putzen* liegt der Prozentsatz jener, die eine stärkere Beteiligung sehr oder eher wünschen mit 34 % nur geringfügig höher, auf der anderen Seite lehnen dies 24 % entschieden ab.

Während also die Haushaltstätigkeiten von den Frauen eher als ihr Verantwortungsbereich wahrgenommen werden, so zeigt sich bei der Kinderbetreuung oder bei der Betreuung der Hausaufgaben, dass sich die Frauen hier ein stärkeres Engagement des Partners wünschen (70 %). Auch in Hinblick auf die Betreuung von älteren und pflegebedürftigen Angehörigen sprechen sich etwa zwei Drittel der Befragten (63 %) dafür aus, dass ihnen die Unterstützung des Partners wichtig wäre, 12 % lehnen dies allerdings entschieden ab. Da der Großteil der Partner in einem außerlandwirtschaftlichen Arbeitsverhältnis steht, wurde abgefragt, ob die Inanspruchnahme von Elternkarenz durch den Partner wünschenswert wäre. Von lediglich 21 % der befragten Betriebsleiterinnen wurde der Wunsch geäußert, dass ihr Partner in Elternkarenz geht. Eine absolute Mehrheit der Befragten von 56 % lehnt dies entschieden ab. Elternkarenz der Männer ist folglich für die Betriebsleiterinnen ein weit weniger wichtiges Thema als etwa die Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

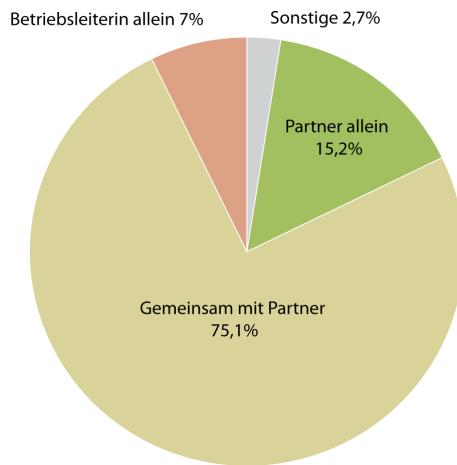
Dieses Ergebnis überrascht etwas, da im Bereich der Landwirtschaft die Leistungen der Kinderbetreuung erst vor relativ kurzer Zeit ausgebaut wurden. Seit 1.1.2002 haben Bäuerinnen einen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, das die bis dahin geltende Teilzeitbeihilfe in halber Höhe des Karenzgeldes ablöste. Aus diesen Aussagen lässt sich der Schluss ziehen, dass Frauen vor allem die Kleinkinderbetreuung als Aufgabenbereich der Mütter sehen und dass die Elternkarenz durch Väter nur zu einem geringen Teil in Betracht gezogen wird. Die Befragungsergebnisse hinsichtlich gewünschter Veränderungen in der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung von Seiten der befragten Betriebsleiterinnen zeigen sehr deutlich, dass die Befragten bei häuslichen Tätigkeiten und bei der Versorgungsarbeit großteils an der traditionellen geschlechterspezifischen Rollenverteilung auf den Betrieben festhalten und sich Veränderungen am ehesten im Bereich der Kinderbetreuung wünschen.

5.5 Entscheidungsstrukturen bei betrieblichen Investitionen

Entscheidungen zu treffen zählt zu den wesentlichsten Aufgaben der Betriebsleitung auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Daher wurden im Zuge der quantitativen Befragung von Betriebsleiterinnen Fragenkomplexe zur Entscheidungsfindung bei betrieblichen Investitionen in der Innen- und Außenwirtschaft und bei familiären Belangen (Wohnen, Kinder, Urlaub, Kultur) gestellt.

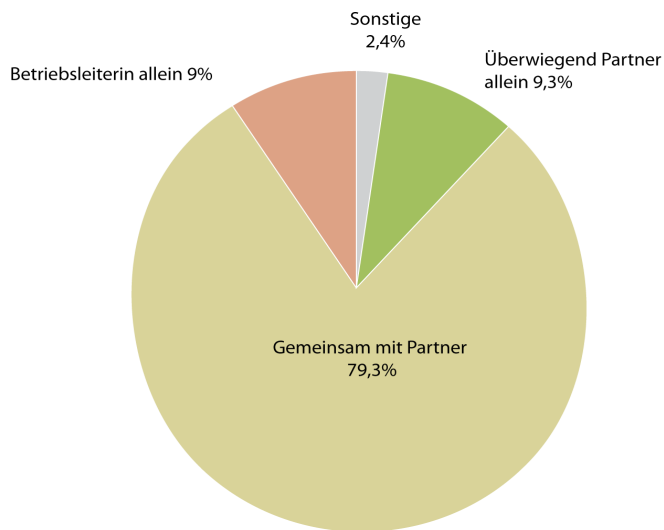
Die Ergebnisse zeigen, dass kapitalintensive Investitionen überwiegend gemeinsam mit dem Partner entschieden werden. Am höchsten ist dabei der Grad bei größeren *baulichen Investitionen* mit 79 % oder bei Investitionen in *Großmaschinen* mit 75 %. Allerdings entscheiden bei der Anschaffung von Großmaschinen doppelt so häufig die Männer alleine (15 %) wie die Betriebsleiterinnen alleine (7 %). Diese Daten können dahingehend interpretiert werden, dass sich hierin das generell höhere Interesse der Männer an Technik widerspiegelt. Beim *Kauf von kleineren Maschinen und Geräten, Ausgaben für Wohnhaus, Wohnräume und Einrichtung* bzw. für *Maschinenring* und *Nachbarschaftshilfe* überwiegt auch die gemeinsame Entscheidung mit jeweils über 60 %. In diesen Entscheidungsbereichen kommt es aber auch häufiger vor, dass die Betriebsleiterinnen oder auch deren Partner alleine darüber entscheiden. Am stärksten ausgeprägt ist dies im Bereich von *Wohnhaus, Wohnräume und Einrichtungen*, wo in 33 % der Fälle die Betriebsleiterinnen alleine über Investitionen entscheiden (bei nur 3% der Männer). Bei Entscheidungen über die *Ausbildung der Kinder* (68 % gemeinsam, 31 % Frau alleine, 1 % Mann alleine) sowie bei *Urlaub, Freizeit, Gesundheit und Kultur* (73 % gemeinsam, 25 % Frau alleine, 1,4% Mann alleine) verhält es sich ähnlich.

Abbildung 13: Entscheidungen bei Investitionen von Großmaschinen



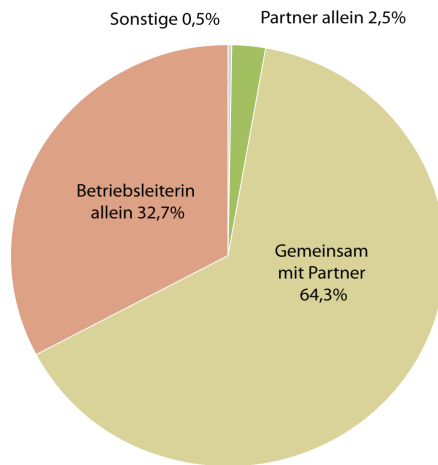
Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Abbildung 14: Entscheidungen bei größeren baulichen Investitionen



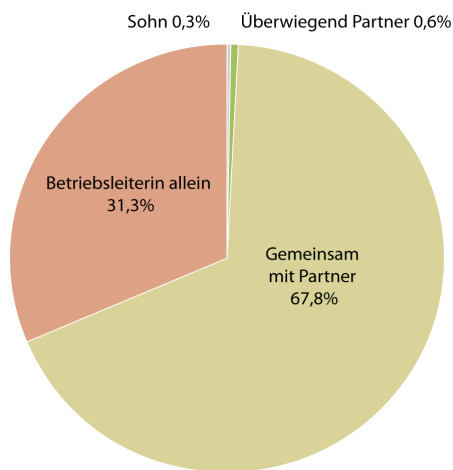
Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Abbildung 15: Entscheidungen im Bereich Wohnhaus, Wohnräume

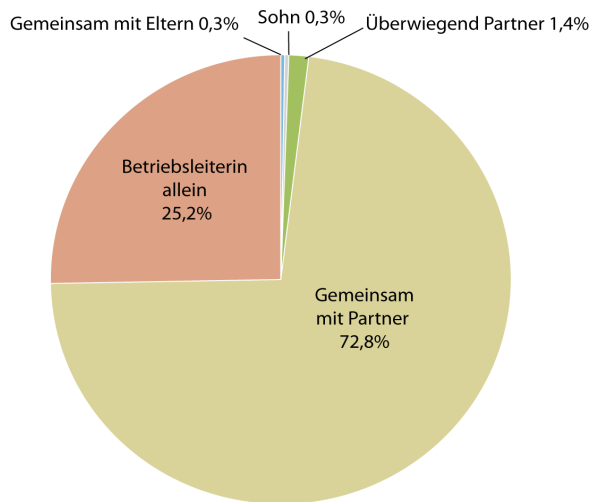


Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Abbildung 16: Entscheidungen bei Ausbildung der Kinder



Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Abbildung 17: Entscheidungen bei Urlaub, Gesundheit, Kultur

Quelle: BABF, eigene Erhebungen 2010

Wie diese Ergebnisse zeigen, werden in vielen Bereichen die Entscheidungen gemeinsam von Betriebsleiterin und ihrem Partner getroffen. In manchen Bereichen setzt sich die Entscheidungsfindung entlang der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung am Betrieb fort wie die Beispiele hinsichtlich Anschaffung von Großmaschinen oder Gestaltung des Wohnraumes zeigen. Die Anschaffung eines Privat-PKW's wird mit 73 % überwiegend gemeinsam entschieden, in 16 % der Fälle entscheiden darüber Frauen alleine, in 10 % die Männer alleine. Bei der Anschaffung größerer Maschinen bzw. größerer baulicher Investitionen werden gelegentlich von den Betriebsleiterinnen weitere Personen als EntscheidungsträgerInnen herangezogen, in erster Linie die eigenen Kinder, da wiederum hauptsächlich Söhne (als potenzielle Hofnachfolger) und Eltern (vorwiegend die Väter).

Veränderungen seit der Betriebsübernahme

Den Interviewpartnerinnen wurde bei der Befragung eine Liste mit der Nennung von betrieblichen Veränderungen (insgesamt 17 Nennungen) im Zuge der Betriebsübernahme vorgelegt. Zusätzlich konnten sie in einer offenen Kategorie noch weitere Möglichkeiten angeben. Eine wichtige Erkenntnis aus den Antworten der Befragten ist, dass sehr viele Frauen eine Vielzahl betrieblicher Umstellungen anführen, die auf ihrem Betrieb durchgeführt wurden. Oft waren es sogar mehr als zehn verschiedene Maßnahmen. Nur etwa 16 % erklärten, dass sich seit der Betriebsübernahme kaum etwas verändert habe. Diese Ergebnisse lassen einerseits auf eine Veränderungsbereitschaft in Richtung Arbeitserleichterung und mehr Lebensqualität schließen und andererseits wird in den Antworten auch sichtbar, dass es bestehende Investitionsnotwendigkeiten auf den Höfen gibt.

Die am häufigsten genannte Maßnahme betraf dabei die Modernisierung von Maschinen und Geräten (61 %), gefolgt von Maßnahmen zur Arbeitserleichterung und Modernisierung des Wohnhauses (jeweils 56 %). Aber auch die Modernisierung des Stallraums (42 %) ist eine im Zusammenhang mit

der Betriebsübernahme häufig getroffene Maßnahme. Bei 28 % der Betriebe kam es zu einer *Spezialisierung* auf weniger Betriebszweige oder Betriebssparten, bei 15 % der Fälle zu einer Umstellung auf Mutterkuhhaltung. Nicht selten wurden auch *wachstumsorientierte Strategien* verfolgt wie die Vergrößerung der Betriebsfläche (27 %) oder Ausweitung des Viehbestandes (23 %) bzw. Intensivierung der Wirtschaftsweise (17 %). Im Gegensatz dazu kam es bei 24 % der Fälle zu einer Extensivierung der Wirtschaftsweise oder zur Aufgabe der Tierhaltung (17 %). Weniger häufig genannte Maßnahmen waren die Aufnahme des Biolandbaus (15 %), Direktvermarktung (9 %) oder Urlaub am Bauernhof (6 %). Die Aufnahme einer eigenen außerlandwirtschaftlichen Tätigkeit (14 %) sowie die des Partners (14 %) waren weitere Punkte. In der offenen Kategorie angeführte Maßnahmen betrafen u.a. die Umstellung auf Pferde-, Schafe- oder Ziegenhaltung, die Vermietung von Wohnräumen oder eine forstwirtschaftliche Nebentätigkeit.

Wie die Ergebnisse in Hinblick auf die Entscheidungsstrukturen zeigen, entscheiden Betriebsleiterinnen sehr häufig alleine über die Aufgabe der Tierhaltung, Vergrößerung des Viehbestands, die Aufnahme von Urlaub am Bauernhof und der Direktvermarktung sowie die Umstellung auf Biolandbau. Dies sind alles Tätigkeiten und Aufgaben bei denen Frauen traditionell im betrieblichen Ablauf stärker eingebunden sind. Andererseits bestimmen bei der Modernisierung von Maschinen und Geräten die Partner am häufigsten von allen Maßnahmen alleine. Bei diesem letzteren Punkt entscheiden gelegentlich auch noch Söhne oder Väter mit.

5.6 Arbeitserleichterungen seit der Übernahme des Betriebes

Die Fragen bezüglich durchgeführter Veränderungen am Betrieb und im Haushalt betreffend arbeitserleichternde Maßnahmen wurden von den befragten Betriebsleiterinnen sehr ausführlich beantwortet. Da diese Frage offen gestellt wurde, kann in Folge auch keine Quantifizierung vorgenommen werden. Im Zuge der Betriebsübernahme kam es jedoch bei den meisten Betriebsleiterinnen zu einer Restrukturierung und Reorganisation des Betriebes, um den spezifischen Interessen der Betriebsleiterinnen gerecht zu werden. In 73 % der Betriebe wurden arbeitserleichternde Maßnahmen im Haushalt, in der Innen- sowie in der Außenwirtschaft durchgeführt. Die folgenden Ausführungen veranschaulichen die große Bandbreite an durchgeführten Maßnahmen.

Haushalt

Im Bereich des Haushalts wurden am häufigsten Maßnahmen zur Modernisierung (Neu- oder Umbau des Wohnhauses), Erneuerung und Verbesserung der baulichen Substanz (Althausanierung), zur Errichtung von Heizanlagen (Holz-, Hackschnitzelheizung, Solaranlage) sowie Investitionen im Wohnbereich (Neubau von Küche, Bad und sanitären Anlagen und der Ankauf diverser arbeitserleichternder Haushaltsgeräte¹²) angeführt. Insgesamt werden diese Maßnahmen gemeinsam oder alleine in weit mehr als der Hälfte aller ausgefüllten Fragebögen angeführt. Weitere Veränderungen wurden im Bereich der Mechanisierung und Automatisierung gewisser Arbeitsabläufe, durch bessere Arbeitsor-

12. Bügelmaschine, Mikrowelle, E-Herd, Geschirrspüler, Staubsauger, Waschmaschine, Wäschetrockner, Brotteigknetmaschine usw.

ganisation und kürzere Arbeitswege erreicht. Aber auch durch die verstärkte Mithilfe der eigenen Kinder kommt es zu Arbeitserleichterungen für die befragten Betriebsleiterinnen. Nur relativ selten werden familienfremde Haushaltshilfen oder Betreuungspersonen für Kinder beschäftigt. Dies wird eher nur bei größeren, gut ausgestatteten Betrieben mit hoch qualifizierten Betriebsleiterinnen angegeben. Im Bereich von Urlaub am Bauernhof wird häufig erwogen, von Zimmer mit Frühstück auf Appartements und Ferienwohnungen umzusteigen. Auch hier steht die Arbeitsentlastung im Vordergrund.

Betrieb - Innenwirtschaft

Im Bereich der Betriebsstätte und des Stalls stehen Maßnahmen zum Neu-, Um- und Ausbau des Stalls, der Wirtschaftsgebäude und der Landtechnik¹³ bei mehr als der Hälfte der ausgefüllten Fragebögen im Mittelpunkt. Es steht dabei immer die physische und zeitliche Arbeitsentlastung und Rationalisierung im Zentrum der Überlegungen. Ein wichtiger Bereich für Investitionen in der Innenwirtschaft ist auch die Silowirtschaft, d.h. der Bau von Fahr- und Flachsilos, die Lagerung in Rundballen statt in Hochsilos, Ganzjahressilage usw. Neben diesen baulichen und technischen Rationalisierungsmaßnahmen werden auch Maßnahmen der betrieblichen Umstellung angeführt, wie die Aufgabe bestimmter arbeitsintensiver und physischer Kraft erforderlicher Betriebszweige. So wird etwa der Viehbestand verringert oder die Viehhaltung aufgegeben oder von der arbeitsintensiveren Milchvieh- oder Rinderhaltung auf Mutterkuhhaltung oder Kalbinnen- und Jungviehaufzucht umgestiegen. Auch wird die Umstellung auf Schweinezucht anstelle von Schweinemast oder die Umstellung auf Weidebetrieb im Sommer bzw. Dammwildhaltung angeführt. Teilweise wird auch die Strategie der Spezialisierung auf wenige Betriebszweige gewählt. Dies kann dann auch zu einer Aufstockung des Viehbestandes führen, z.B. bei Mastschweinen. Des Weiteren werden Arbeiten teilweise nach außen delegiert, wie z.B. das Mähen von Wiesen.

Betrieb - Außenwirtschaft

Auch in der Außenwirtschaft stehen in erster Linie Mechanisierungs- und Rationalisierungsüberlegungen sowie die Verbesserung der Landtechnik über Anschaffung von Maschinen und Geräten im Vordergrund. So werden Maßnahmen zur Modernisierung und Betriebsumstellungen v.a. auf Biobetrieb, Aufforstung von Grenzertragsflächen, Feldzusammenlegungen, Geländekorrekturen, Drainagierungen und Grundverbesserungen, Wegebau häufig genannt. Oft werden Grundstücke verpachtet und aufwändige Parzellen nicht mehr bewirtschaftet oder Dauerkulturen angelegt. Andererseits wird versucht, den Betrieb zu arrondieren und näher gelegene Grundstücke dazuzukaufen oder zu pachten. Es kommt häufig zu einer Spezialisierung und Konzentration auf wenige Kulturarten. Die Bodenbearbeitung wird oft reduziert, arbeitsintensive Betriebszweige aufgegeben, Arbeiten teilweise auch an Lohnunternehmen und Maschinenringe ausgelagert. Eine weitere oft genannte Strategie ist die Aufnahme einer außerlandwirtschaftlichen Erwerbsarbeit, um das Einkommen zu verbessern. Wenn

13. Traktoren, Hoftraks, Ladewagen, Melkmaschinen, (Rohr)Melkanlagen, Melkstände, Milchkühlanlagen, Hallenkräne, Güllegruben, Entmistungskanäle, Mistbahnen, Tretmist- und Umlaufställe, Futtermischanlagen, automatische Fütterung, Futterpressen, Heubelüfter und Heugebläse

man bedenkt, dass die Betriebsübernahme in manchen Fällen noch relativ kurz zurück liegt und aus diesem Grund noch keine Maßnahmen gesetzt werden konnten, dann ist der Wunsch bzw. die Notwendigkeit nach Arbeitserleichterung und betrieblicher Umstellung noch höher einzuschätzen. Betrachtet man die in einer offenen Kategorie angegebenen Antworten, dann ergibt sich eine Vielzahl unterschiedlicher Maßnahmen und Lösungen im Haushalt, im Hof, im Stall und in der Außenwirtschaft.

6 Lebensstilanalyse

Standen bislang Fragen der individuellen Bildung einer Betriebsleiterinnenidentität und die Ausgestaltung der Betriebsleitungsfunktion durch die Befragten im Vordergrund, so werden nun die Aussagen der Befragten hinsichtlich ihres Lebensstils und ihrer persönlichen Entwicklung dargestellt. Wie in den vorangegangenen Kapiteln vielfach angeklungen ist, haben sich die Lebens- und Arbeitsverhältnisse auf den landwirtschaftlichen Betrieben weiter ausdifferenziert. Insbesondere bei den jüngeren Frauen ist die Bereitschaft gesunken, sich den gegebenen Verhältnissen auf den Betrieben unterzuordnen und auf eigene Bedürfnisse zu verzichten (Geissler und Oechsle 2000; Oldrup 1999; Shortall 2006a). Im Folgenden wird die Analyse der Fragen zum Lebensstil von Betriebsleiterinnen präsentiert.

6.1 Die Herausbildung von Lebensstilen

Soziale Ungleichheit, soziale Klassen und Schichten sind klassische Themen der Soziologie, die seit ihren Anfängen als wissenschaftliche Disziplin einen zentralen Stellenwert einnehmen. Es wurde nach geeigneten Indikatoren und Theorien gesucht, um die Dimensionen für die manifesten Unterschiede an Lebenschancen, Konsumstilen, Mode, sozialem Prestige und kulturellen Präferenzen zu erklären. Die alten klassentheoretischen Erklärungsmuster reichen längst nicht mehr aus. In den westlichen Dienstleistungsgesellschaften werden die traditionellen Grenzen zwischen sozialen Klassen und Schichten immer verschwommener. Die primäre Sozialisation, das Ausmaß an Vermögen und Besitz, Einkommen, der Zugang zu kulturellen Sphären, soziale Netzwerke, die berufliche Stellung und schulische Bildung bleiben zwar weiterhin als grundlegende Ressourcen zur Handlungsfähigkeit die bestimmenden Faktoren, können aber das wachsende Maß an sozialen und kulturellen Verschiedenheiten alleine nicht mehr begründen.

Die heutigen westeuropäischen Gesellschaften zeichnen sich durch zahlreiche und sich rasch ändernde Wahlmöglichkeiten und gleichzeitige Orientierungslosigkeit aus. Dies ist durch ein umfassendes mediales Angebot, das alle Bevölkerungsgruppen, relativ unabhängig vom territorialen und sozialen Umfeld, mehr oder minder gleichzeitig erreicht, durch die parallele Existenz konkurrierender Werte und durch den schwindenden Einfluss Lebenssinn verleitender traditioneller Institutionen (religiöse Gemeinschaften, politische Parteien oder Gewerkschaften) bedingt. Aus diesem Grund werden Verhaltensprognosen von Schicht- oder Klassenzugehörigkeiten auch immer unzuverlässiger.

Pierre Bourdieu unternahm mit seiner Studie über *„Die Feinen Unterschiede – Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft“* (1982) einen Erklärungsversuch für die Entstehung von sozialen Differenzierungen und individuellem Geschmack. In seiner Analyse des kulturellen Konsums und des Kunstgeschmacks, von Vorlieben und Praktiken, bezeichnet Bourdieu diese strukturellen Dispositionen als Habitus, der sämtliche Praxis strukturiert. Der Habitus ist damit ein Orientierungsmuster, an das sich Personen im Alltag halten. Mit dem Konzept des Habitus lassen sich die inkorporierten Makrostrukturen einer Gesellschaft auf die persönliche Mikroebene der einzelnen handelnden Personen herabbrechen. In den Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata der gesellschaftlichen AkteurInnen manifestieren sich daher die gesellschaftlichen Normen und Werte. Diese äußern sich vielfältig, beginnend bei der Bedeutung von Symbolen bis hin zum Geschmack. Mit diesem theoretischen Ansatz gelingt es, eine Klammer zwischen klassischen Schichtungs- und klassentheoretischen Ansätzen und individuellen Lebensstilen

herzustellen. Lebensstile erklären heute z.B. wesentlich deutlicher bestimmte Konsumgewohnheiten als Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe.

6.2 Lebensstile der Betriebsleiterinnen

In den letzten Jahren entstanden zahlreiche Untersuchungen zu Lebensstilen, Alltagsverhalten und Wertewandel. Soziale Klassen oder Schichten rücken als Erklärungsmuster für die Charakterisierung individueller und gruppenspezifischer Verhaltens- und Handlungsmuster immer mehr in den Hintergrund. Entsprechende Life-Style-Typologien drängen diese konventionellen Schichtungskriterien zurück, wenn es darum geht, Ursachen und Praxis von konventionellem, ordnungsliebendem, alternativem, genussorientiert-hedonistischem oder asketischem Verhalten bestimmter AkteurInnen zu begründen. Rudolf Richter entwickelte anhand von Distinktionsmerkmalen österreichische Lebensstile für das Jahr 2000 (Richter 2006). In dieser Untersuchung postulierte er insgesamt zehn verschiedene Lebensstile, die regional, nach Bildung, Geschlecht und Alter verschieden verteilt sind¹⁴.

Nach Richter finden sich in der ländlichen Bevölkerung überproportional häufig der *angepasste, stark außenorientierte und bewahrende Typ 1*, der auf *Äußerlichkeiten Wert legende, stark außenorientierte und aktive Typ 4*, der *konventionell bewahrende Typ 7* sowie der *religiös, innenorientierte und bewahrende Typ 9*. Richter befindet, dass die Lebensstile in ländlichen Räumen sehr stark auf die Einhaltung von Normen und Sitten bedacht sind. Für LandbewohnerInnen ist das Auftreten wichtig und traditionelle bewahrende Elemente haben für sie eine größere Bedeutung. Die soziale Einschätzung hat dabei einen hohen Stellenwert, was einerseits eine stärkere soziale Kontrolle, andererseits aber auch einen engeren sozialen Zusammenhalt bedeutet (Richter 2006, 124f).

Ausgehend von diesen Ergebnissen einer umfassenden Lebensstilanalyse wird in dieser Studie untersucht, inwieweit sich bestimmte Lebensstiltypen bei den befragten Betriebsleiterinnen identifizieren lassen und inwieweit diese Lebensstiltypen für Entscheidungen im landwirtschaftlichen Betrieb und Haushalt maßgeblich sind. Im Fragebogen wurden dazu zwanzig Aussagen definiert (s. Tab. 6), die mit einer vierteiligen Ratingskala bewertet werden mussten. Die Aussagen korrespondieren mit den von Richter (2006) festgelegten determinierenden Indikatoren für Lebensstiltypen.

Um Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Variablen festzustellen und um bestimmte Lebensstil-Cluster identifizieren zu können, wurden im Anschluss mit einem zweiseitigen Pearson χ^2 Test die Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen berechnet. Die Variablen wurden anschließend auf einem Tableau in Abhängigkeit von ihren Korrelationen zueinander räumlich angeordnet. Die Stärke der Linien spiegelt die Stärke der Korrelationen zwischen den einzelnen Variablen wider.

14. Typ 1: Die Angepassten (11%); Typ 2: Die Persönlichkeitsorientierten (11%); Typ 3: Die Häuslichen (8%); Typ 4: Die Erlebnisorientierten (11%); Typ 5: Die Etablierten (8%); Typ 6: Die interessierten Älteren (7%); Typ 7: Die Prinzipienorientierten (12%); Typ 8: Die Stadtsenioren (9%); Typ 9: Die religiös Orientierten (11%); Typ 10: Die Genussorientierten (12%)

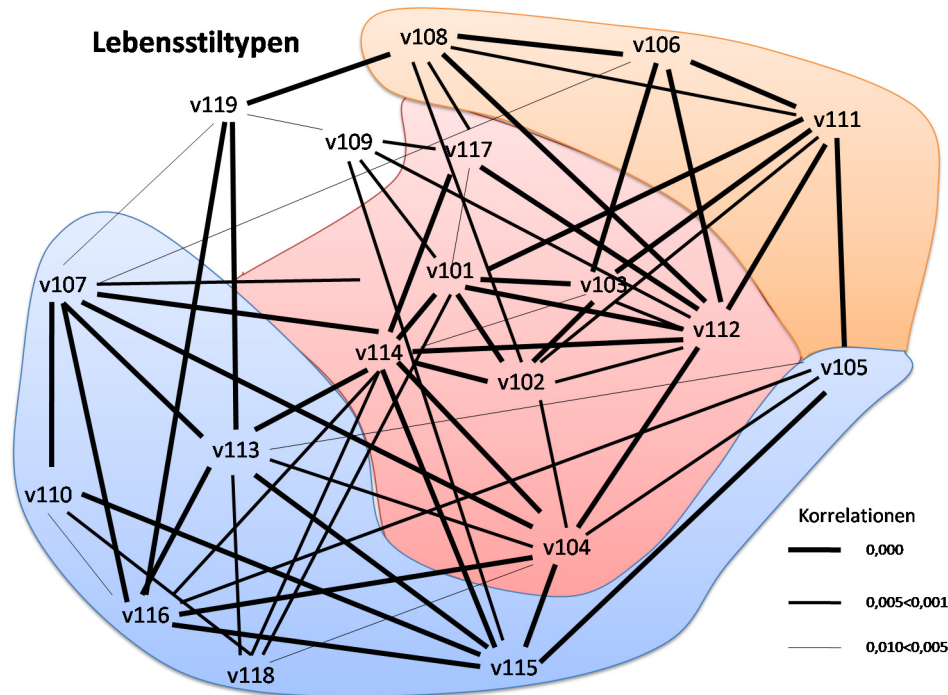
In der Analyse der Ergebnisse lassen sich bei den landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen drei idealtypische, deutlich ausgeprägte Lebensstiltypen feststellen: *ein traditionell religiös orientierter Typ* (orange), ein *prinzipien- und ordnungsorientierter Typ* (rot) und ein *politisch interessierter und bildungsorientierter Typ* (blau). Zusammen fällt auf diese drei Idealtypen etwa ein Drittel aller landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen. Die Mehrheit von zwei Drittel entfällt auf Mischtypen, d.h. diese lassen sich nicht eindeutig zuordnen.

Tabelle 4: Häufigkeitsverteilungen in den Fragekomplexen zu Werthaltungen und Lebensstilen (Angaben in valid %)

Var.		stimme voll zu	stimme eher zu	lehne eher ab	lehne völlig ab
v101	Wer sich nicht bemüht, dem sollte man auch nicht helfen	23,0	39,6	30,9	6,5
v102	Man muss seine Finanzen immer in Ordnung halten	82,4	17,6	0,0	0,0
v103	Arbeit geht vor Müßiggang	38,2	46,5	12,1	3,2
v104	Es macht mir Spaß gut angezogen zu sein	44,7	46,1	8,6	0,5
v105	Am liebsten möchte ich sofort eine Traumweltreise unternehmen	11,4	16,8	33,2	38,6
v106	Es geht nichts über die eigene Verwandtschaft	16,0	51,2	26,2	6,6
v107	Ich bilde mich gerne weiter	37,2	50,5	10,6	1,6
v108	Die religiösen Feste muss man feiern	47,9	42,1	8,2	1,8
v109	Man soll sich von niemandem etwas dreinreden lassen	28,1	48,0	21,8	2,1
v110	Ich interessiere mich für Politik	15,5	38,3	31,6	14,5
v111	Am schönsten ist es zu Hause	49,1	45,1	5,3	0,5
v112	Man muss sich so verhalten, dass man immer von den anderen akzeptiert und geschätzt wird	23,9	41,8	27,6	6,7
v113	Von fremden Menschen und Kulturen kann man viel lernen	27,0	52,9	18,0	2,2
v114	Es ist wichtig, im Beruf und im Leben weiter zu kommen	50,7	45,3	3,8	0,3
v115	Ich leiste mir gerne einmal etwas, auch wenn es teuer ist	28,0	41,2	25,9	4,9
v116	Ich betreibe gerne Sport	21,6	44,0	28,4	6,0
v117	Mir ist nicht egal, was die Leute über mich denken	23,5	49,9	20,5	6,2
v118	Kindererziehung, Beruf und Haushalt sollten zwischen Mann und Frau gleich verteilt sein	33,8	51,6	13,8	0,8
v119	Ich engagiere mich für die Dorfgemeinschaft	31,6	42,4	20,1	5,9

Quelle: Eigene Erhebungen, BABF 2010

Abbildung 18: Lebensstiltypen der landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen



Quelle: Eigene Erhebungen, BABF 2010

Im Folgenden werden die drei am deutlichsten ausgeprägten Lebensstile der befragten Betriebsleiterinnen im Detail dargestellt.

Typ 1 – Traditionell religiös orientierter Typ (9,7 % aller Fälle)

Bei diesem Typ gibt es drei Kernvariablen, die zusammentreffen. Wichtig sind den befragten Betriebsleiterinnen dieses Typs die verwandtschaftlichen Beziehungen (v106 – *Es geht nichts über die eigene Verwandtschaft*), sie sind religiös orientiert (v108 – *Die religiösen Feste muss man feiern*) und legen Wert auf Häuslichkeit (v111 – *Am Schönsten ist es zu Hause*). Sie unterscheiden sich kaum im Alter von den Betriebsleiterinnen in der Gesamtstichprobe, sie führen ihren Betrieb aber im Schnitt bereits wesentlich länger. Etwa ein Viertel dieser Gruppe übernahm den Betrieb bereits vor 1980, während dies im Gesamtsampel nur 10 % sind. Traditionell religiös orientierte Betriebsleiterinnen sind häufiger ledig oder verwitwet. Der Anteil von Frauen mit ausschließlich Pflichtschulabschluss oder jenen, die eine landwirtschaftliche Fachschule besucht haben, weicht nicht vom Durchschnitt ab. Der Anteil an Berufsschülerinnen liegt aber signifikant höher. Die Betriebsleiterin arbeitet daher auch häufiger nebenberuflich oder Teilzeit außerhalb der Landwirtschaft. Frauen mit höherer Bildung fehlen in dieser Gruppe fast völlig. Größere Haushalte sind zwar häufiger, die Kinderzahl je Frau weicht aber kaum ab. Dies bedeutet vor allem, dass die Personen am Betrieb noch häufiger in einem gemeinsamen Haushalt zusammen wohnen.

Betriebliche Situation

Der Betrieb ist häufiger im alleinigen Eigentum eines etwaigen Partners oder sonstiger Personen, aber auch häufiger im eigenen Besitz. Ein gemeinsamer Besitz des landwirtschaftlichen Betriebes ist seltener. Bei den Gründen für die Hofübernahme hat das Interesse an der Landwirtschaft ein viel geringeres Gewicht, dafür ist das Argument des landwirtschaftlichen Besitzes wesentlich bedeutender. Eine Betriebsführung aufgrund der Pensionsversicherung ist ebenfalls ein oft angegebener Grund. In Summe scheinen diese Frauen weniger auf ihre eigenen Interessen wert zu legen und stärker fremdbestimmt zu sein. Wenn man die Arbeitsorganisation am Betrieb betrachtet, so werden Traktorfahren, Feldarbeiten wie Mähen und Pflügen, aber auch Reparaturen häufiger allein oder vom Partner, auf jeden Fall aber weniger gemeinsam durchgeführt. Landwirtschaftliche Veranstaltungen werden häufiger vom Partner besucht und weniger von der Betriebsleiterin selbst.

Versorgungsarbeit

In der Frage nach einer partnerschaftlichen Beteiligung wünschen diese Frauen deutlich weniger, dass ihr Partner bei der Kinderbetreuung bzw. bei den Hausaufgaben der Kinder mithilft. Ganz anders verhält es sich bei der Betreuung von pflegebedürftigen Personen im Haushalt. Hier zeigt sich ein wesentlich stärkerer Wunsch, dass der Partner mithilft. Es gibt aber auch hier sehr viele, die in diesem Bereich eine Beteiligung des Partners entschieden ablehnen. Eine Elternkarenz des Partners wird ebenfalls verstärkt abgelehnt. Diese Frauen haben also ein sehr traditionelles Bild darüber, was die Arbeitsaufteilung betrifft.

Betriebsinvestitionen

Betriebliche Investitionen werden nach der Betriebsübernahme auf den Betrieben traditionell religiös orientierter Betriebsleiterinnen im Allgemeinen weniger häufig durchgeführt. Es überwiegen hier eher bewahrende Einstellungen. Außerdem werden weniger betriebliche Veränderungen durchgeführt. Folgen Entscheidungen, so sind es dann aber häufig die Ehegatten aber auch andere Personen, wie z.B. die eigenen Eltern, die dafür verantwortlich sind. Auch über den Wohnraum und die Haushaltsausstattung entscheidet häufiger der Partner allein. Der traditionell religiös orientierte Betriebsleiterintyp ist vermehrt konservativ, wenig entscheidungsfreudig, entwickelt weniger Initiativen und ist häufiger fremdbestimmt.

Typ 2 – Prinzipien- und ordnungsorientierter Typ (13,3 % aller Fälle)

Der Typ 2 ist die größte idealtypische Lebensstilgruppe. Charakterisieren lassen sich diese landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen durch einen starken Hang zu Arbeitsethik (v101 – *Wer sich nicht bemüht, dem sollte man auch nicht helfen*), Ordnung (v102 – *Man muss seine Finanzen in Ordnung halten*) und Rechtchaffenheit (v103 – *Arbeit geht vor Müßiggang*). Die Bäuerinnen in dieser Gruppe sind im Durchschnitt etwas älter, ein hoher Anteil hat einen Partner der bereits in Pension ist. Der Prozentsatz jener, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen ist signifikant höher, d.h. etwa doppelt so hoch, als in der Gesamtstichprobe. Nur halb so viele besuchten eine Berufsschule und noch weniger eine landwirtschaftliche Fachschule. Die Haushalte sind im Schnitt kleiner und die Frauen haben weniger Kinder.

Die Betriebe sind häufiger im alleinigen Besitz der Partner. Die Partner nehmen auch öfter alleine bei landwirtschaftlichen Treffen teil, in etwas geringerem Maße gilt das auch bei den Förderungsanträgen. Die Betriebsleiterinnen betreuen ihre Kinder häufiger alleine. Es gibt eine relativ deutliche Trennung der Rollen und der einzelnen Arbeitsbereiche.

Betriebliche Investitionen werden nach der Übernahme des Hofes etwas häufiger durchgeführt. Die Entscheidungen bei größeren baulichen Investitionen und bei der Anschaffung von Kleinmaschinen treffen die Betriebsleiterinnen häufiger alleine. Bei der Ausbildung der Kinder und beim Urlaub entscheiden sie häufiger gemeinsam mit ihren Partnern. Die Frauen in dieser Lebensstilgruppe gehen um ein Drittel häufiger auf Urlaub als im Durchschnitt des Samples. Regional betrachtet ist der prinzipien- und ordnungsorientierte Typ in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland überrepräsentiert. Die betroffenen Frauen leben häufiger in kleineren Gemeinden und weniger im Berggebiet. Milchbetriebe, Mutterkuhhalter und Mastrinderbetriebe sind weniger häufig in dieser Gruppe vertreten.

Der prinzipien- und ordnungsorientierte Typ weist enge Querverbindungen zu den beiden anderen von einander sehr konträren Lebensstiltypen auf. So hat diese Gruppe mit dem politisch interessierten und bildungsorientierten Typ eine gewisse Erfolgs- und Karriereorientierung gemeinsam, genauso wie die Freude gut gekleidet zu sein. Auf der anderen Seite gibt es auch viele Gemeinsamkeiten mit dem traditionell religiös orientierten Typ. Hier ist es vor allem die Häuslichkeit und die Außenorientierung an die Nachbarschaft und Dorfgemeinschaft. So ist es den Frauen dieses Typs nicht egal, was die anderen über sie denken, bzw. sie verhalten sich häufig so, dass sie von den anderen akzeptiert und geschätzt werden.

Typ 3 – politisch interessierter und bildungsorientierter Typ (9,7 % aller Fälle)

Die determinierenden Variablen für diesen Lebensstiltyp sind *Interesse an der Politik* (v110) und *Interesse an Weiterbildung* (v107). Diese Betriebsleiterinnen unterscheiden sich nicht im Alter vom Durchschnitt der Gesamtstichprobe. Sie sind aber häufiger ledig und haben dreimal so häufig keine Kinder. Ein relativ hoher Prozentsatz der Partner befindet sich auch bereits in Pension. Der Bildungsstand liegt signifikant über dem Durchschnitt, nur geringer Teil verfügt nur über einen Pflichtschulabschluss. Der Anteil bei den Berufsschülerinnen ist gering, bei den landwirtschaftlichen Fachschulen höher. Exorbitant ist der Prozentsatz an Universitätsabsolventinnen, dieser liegt zehnmal so hoch als im Durchschnitt. Deutlich häufiger gibt es nur einen Haushalt am Betrieb. Die Betriebsleiterinnen haben auch häufiger eine weitere Berufstätigkeit außerhalb ihrer Landwirtschaft. Wird eine solche berufliche Tätigkeit aufgenommen, so ist dies meistens die Entscheidung der Frauen selber. Dasselbe gilt aber auch, wenn der Partner eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Landwirtschaft aufnimmt. Auch dann entscheidet dieser darüber meist selber.

Einer der Hauptgründe um einen Betrieb zu übernehmen stellt die eigene landwirtschaftliche Qualifikation dar. Argumente, wie als Hofnachfolgerin erzogen zu werden, keine anderen oder fehlende Perspektiven spielen in dieser Gruppe praktisch keine Rolle. Die Arbeiten am Betrieb werden vermehrt gemeinsam mit dem Partner oder anderen Personen verrichtet. Entscheidungen über den Betrieb, die Teilnahme an landwirtschaftlichen Veranstaltungen, die Abwicklung von Förderungsanträgen, Betriebsmitteleinkauf und Betriebsmanagement erfolgt vermehrt durch die Frauen selber oder

gemeinsam mit den Partnern. Der Partner entscheidet praktisch nie alleine. Es überwiegen partnerschaftliche Entscheidungsstrukturen. Dies ist auch ein Ausdruck eines bestimmten politischen Verständnisses, gegen Fremdbestimmung bzw. Bevormundung. Es dominiert der Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie.

Kochen, Putzen und Pflegebetreuung bleiben zwar auch in dieser Gruppe Domänen der Frauen, bei der Kinderbetreuung beteiligen sich die Partner aber häufiger. Die Betriebsleiterinnen würden sich wünschen, dass die Partner beim Kochen und bei Pflegeaufgaben mithelfen, beim Putzen ist dieser Wunsch weniger deutlich ausgeprägt. Am größten ist jedenfalls der Wunsch, dass der Partner bei der Geburt eines Kindes in Elternschaftskarenz ginge. Das Urlaubsverhalten ist stärker ausgeprägt. Frauen in dieser Lebensstilgruppe gehen um die Hälfte häufiger auf Urlaub als im Durchschnitt des Gesamtsamples.

Maßnahmen zur Arbeitserleichterung und betriebliche Investitionen werden etwas häufiger getroffen. Entscheidungen bei größeren baulichen Investitionen treffen die Frauen häufiger alleine, meist aber gemeinsam mit ihren Partnern. Beim Ankauf von Großmaschinen wird stärker der Partner einbezogen, bei kleineren Maschinen entscheiden die Frauen auch häufig alleine. Die Frauen fordern auch öfters alleine einen Maschinenring an oder treffen Entscheidungen über ihren Wohnraum. Über die Ausbildung der Kinder entscheiden die Partner meist gemeinsam. Darüber hinaus werden Kinder häufiger in die betrieblichen Entscheidungen einbezogen. Mit der Hofübernahme folgen in dieser Gruppe auch häufiger Änderungen bei der Betriebsführung. Die Entscheidung über die Art der Veränderung erfolgt meist mit dem Partner, häufiger aber auch alleine, praktisch nie ohne den Partner. Besonders häufig kommt es mit der Betriebsübernahme zu einem Neubau, Umbau, Verbesserung bzw. Modernisierung des Wohnhauses. Betrachtet man die Lage und Struktur der Betriebe so zeigt sich, dass Bergbauernbetriebe in dieser Gruppe unterrepräsentiert sind. Die Betriebe sind im Durchschnitt auch etwas größer.

Mischtypen an Lebensstilen von Betriebsleiterinnen

Einige Variablen korrespondieren klar mit einem bestimmten Lebensstiltyp. Interesse an Politik und Bildung, die partizipative Verteilung von Aufgaben zwischen den Geschlechtern, das Interesse an fremden Kulturen, sportliche Betätigung und sich auch einmal etwas zu leisten was teuer ist, sind Lebensstilmuster *des politisch interessierten und bildungsorientierten Typs*. Sich selber einmal etwas zu gönnen, Spaß, Bildungs- und Karriereorientierung, aber auch eine gewisse Weltoffenheit überlappen sich aber auch mit *dem prinzipien- und ordnungsorientierten Typ*. Bei diesem Typ stehen der Arbeitsethos, der Wunsch nach Ordnung und Leistung im Mittelpunkt. Dazu kommt eine gewisse Außenorientierung. Man verhält sich gerne so wie man glaubt, dass die Umwelt es von einem verlangt. Man möchte von den anderen akzeptiert und geschätzt werden und es ist einem nicht egal was die anderen von einem denken. Das sind Verhaltensmuster, die auch für *den traditionell religiösen Typ* von Bedeutung sind. Andererseits spielen Häuslichkeit und Verwandtschaft als zentrale Variable des traditionell religiösen Lebensstiltyps auch für den prinzipien- und ordnungsorientierten Typ eine gewisse Rolle. Letzterer befindet sich gewissermaßen zwischen den beiden sich mehr oder minder ausschließenden Lebensstiltypen 1 und 3. Zusammen fällt auf diese drei Idealtypen etwa ein Drittel aller landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen, wobei der prinzipien- und ordnungsorientierte Typ mit ca. 13 % etwas häufiger ist als die beiden anderen mit jeweils ca. 10%. Die Mehrheit von zwei Drittel entfällt auf Mischtypen.

7 Resümee und Schlussfolgerungen

Im europaweiten Vergleich weist Österreich neben einigen südeuropäischen Ländern mit etwa 40 % einen der höchsten Werte an landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen auf. Bei einem Anteil an Nebenerwerbsbetrieben von 60 % arbeitet daher tagsüber in vielen Fällen nur noch eine Person am Betrieb. Zumeist ist es der Mann, der außerlandwirtschaftlich arbeiten geht, während die Frau die alltägliche landwirtschaftliche Arbeit verrichtet. In anderen Teilen Europas wiederum, hier vor allem im skandinavischen und angelsächsischen Raum, zeigt sich, dass hauptsächlich die Frauen eine außerbetriebliche Tätigkeit aufnehmen und durch ihr Einkommen zum landwirtschaftlichen Haushaltseinkommen beitragen. Dies zeugt davon, dass der bäuerliche Familienbetrieb einem stetigen Wandel unterzogen ist.

Während in der traditionellen Form des bäuerlichen Familienbetriebes der Bauer die Betriebsleitung innehat und den Betrieb nach außen vertritt, ist die Bäuerin in der Regel für die Familie und die Innenwirtschaft verantwortlich. Als „flexible gender“ ist sie aber bei Bedarf in allen produktiven Bereichen des Betriebes tätig. Weitere Familienmitglieder unterstützen das wirtschaftende Ehepaar bei der Arbeit. Durch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen haben sich im Laufe der letzten Jahrzehnte auch die Arbeits- und Lebensformen auf den bäuerlichen Familienbetrieben zunehmend vervielfältigt.

Im Zentrum der wissenschaftlichen Betrachtung dieser Studie stand die Konstruktion der Identität von Frauen als Betriebsleiterinnen auf einem landwirtschaftlichen Betrieb. Als wesentliche Faktoren für die Herausbildung einer Betriebsleiterinnenidentität sind die Sozialisation im Kontext der Landwirtschaft, die familialen Verhältnisse, die berufliche Qualifizierung sowie die Auseinandersetzung mit den produktionstechnischen Anforderungen auf den Betrieben anzusehen. Eine der forschungsleitenden Fragestellungen war, welche Auswirkungen die Übernahme der Betriebsleitung auf die Position der Frauen auf den Höfen hat, wie die Betriebsleiterinnen ihre Leitungsfunktion ausfüllen und welche Strategien und Perspektiven sie dabei für ihre Betriebe entwickeln.

Im Rahmen einer qualitativen Befragung von 27 Betriebsleiterinnen in unterschiedlichen ländlichen Gebieten in Österreich wurden diese einzelnen Bereiche der Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen thematisiert und analysiert. Die Erkenntnisse der qualitativen Interviews waren u.a. Grundlage für die anschließend österreichweit durchgeführte quantitative Befragung von 2000 Betriebsleiterinnen. Durch diese quantitative Erhebung sollten die qualitativen Ergebnisse in manchen Bereichen vertieft werden und in weiterer Folge statistisch abgesicherte Daten über Arbeitsaufteilung und -organisation sowie Entscheidungsfindung auf den von Frauen geführten Betrieben gewonnen werden. Darüber hinaus wurden auch Fragen zu Einstellungen und Werthaltungen erhoben, um zu analysieren, welche bestimmten Lebensstiltypen sich unter den Befragten abbilden.

Diskussion der qualitativen Ergebnisse

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen für die qualitative Befragung wurden eine möglichst große Variationsbreite an Betriebsleiterinnen in Österreich angestrebt. Die Befragten bewirtschaften demnach Betriebe mit Milchviehhaltung, Mutterkuhhaltung, Schweinemast, Weinbau und Feldgemüsebau. Die betriebliche Ausstattung war sehr unterschiedlich und reichte von Klein(st)landwirt-

schaften, über einen 4 ha-Weinbaubetrieb bis zum 370 ha-Milchviehbetrieb mit Almwirtschaft. Das Hauptkriterium für die vorgenommene Kategorisierung der Betriebsleiterinnen war die Wahrnehmung des Betriebsmanagements durch die befragten Frauen, ihre produktive Arbeitsleistung und die sich daraus ableitende Identitätsbildung der Frauen als Betriebsleiterinnen. Insgesamt haben sich fünf Kategorien herausgebildet. Auf den Betrieben der *Kategorie 1* „*Betriebsleiterinnen, die primär ihre Aufgabe in der Versorgungsarbeit sehen*“ besteht die traditionelle Arbeitsteilung eines bäuerlichen Familienbetriebes, bei der die Frau für die Versorgungsarbeit verantwortlich ist, Stallarbeit leistet, gelegentlich aber auch in der Außenwirtschaft mitarbeitet. Die Befragten dieser Kategorie übernahmen die Betriebsleitung vornehmlich aus pensions- und sozialrechtlichen Gründen.

Die Betriebsleiterinnen der *Kategorie 2* „*Betriebsleiterinnen, die regelmäßig im Stall und in der Außenwirtschaft arbeiten, aber nicht die eigentliche Betriebsleitung innehaben*“ sind nicht nur in der Versorgungsarbeit, sondern auch in der produktiven Arbeit am Betrieb sehr stark involviert oder betreiben einen eigenen Betriebszweig. Trotzdem bilden die Befragten in dieser Kategorie keine dezidierte Identität als landwirtschaftliche Betriebsleiterin aus.

In die *Kategorie 3* „*Betriebsleiterinnen, die zwar die Leitung innehaben, jedoch keine Ambitionen zur Weiterentwicklung des Betriebes zeigen*“ fallen jene Befragte, die zwar zum Teil schon über einen längeren Zeitraum die Betriebsleitung inne haben, aber aufgrund der eingeschränkten betrieblichen Ausstattung wenig Perspektiven sehen, den Betrieb weiterzuentwickeln. Auch sie haben keine spezifische Identität als Betriebsleiterin ausgebildet, sehen es jedoch als Ziel an, dass ihr, wenn auch kleiner Betrieb, in Zukunft weiterbewirtschaftet wird.

In der *Kategorie 4* „*Betriebsleiterinnen, die gemeinsam mit ihrem Partner den Betrieb weiterentwickeln*“ wurden jene Befragten zusammengefasst, die in Kooperation mit ihrem Partner den landwirtschaftlichen Betrieb bewirtschaften und durch kontinuierliche Veränderungen und Investitionen weiterentwickeln. Sie sind sehr stark an der Landwirtschaft interessiert und in die landwirtschaftliche Arbeit eingebunden. Sie diversifizieren ihre landwirtschaftlichen Tätigkeiten, probieren Neues aus und setzen sich mit den betrieblichen Abläufen sehr bewusst auseinander. Ihre Funktion als Betriebsleiterin ist ihnen nicht wichtig und wird von ihnen eher als formale Angelegenheit angesehen. Wenngleich sie ins betriebliche Geschehen sehr stark eingebunden sind, steht die gemeinsame Arbeit und Entscheidungsfindung mit dem Partner im Vordergrund. Eine dezidierte Identität als Betriebsleiterin wurde aber auch hier nicht ausgebildet. In diesen vier Kategorien lässt sich feststellen, dass die Befragten in vielen Fällen die Betriebsleitung aus sozial- und pensionsrechtlichen Gründen übernommen haben.

In der *Kategorie 5* „*Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen*“ sind insgesamt elf Betriebsleiterinnen vertreten, die durch die geltende Arbeitsverfassung am Hof und die gegebenen Entscheidungsstrukturen die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes tatsächlich wahrnehmen. Die de jure und de facto Führung des Betriebes schlägt sich nicht nur in der täglichen Arbeitserledigung nieder, sondern auch in den von den Frauen eingeleiteten betrieblichen Veränderungen und implementierten Entwicklungsstrategien auf den Höfen. Diese reichen von betriebswirtschaftlicher Optimierung des Betriebes bis hin zu ganzheitlich orientierten und ökologisch ausgerichteten Lebenskonzepten. In dieser Kategorie überschreiten die Betriebsleiterinnen ganz eindeutig die Geschlechtergrenzen in Hinblick auf die traditionelle Frauenrolle auf den bäuerlichen Familienbetrieben. Hinsichtlich des wichtigen Aspekts der Sozialisation für

die Identitätsbildung lässt sich feststellen, dass alle Befragten dieser Kategorie bis auf eine Ausnahme im bäuerlichen Milieu aufgewachsen sind, jedoch keine der Befragten als designierte Hofnachfolgerin sozialisiert wurde. Die landwirtschaftliche Qualifizierung der Frauen ist in dieser Gruppe sehr hoch. Die Befragten nutzen intensiv fachliche Literatur und Weiterbildungsangebote für das persönliche und betriebliche Weiterkommen, wengleich von ihnen der praktische Zugang zu Wissen als „learning by doing“ sehr hochgehalten wird.

Bei Betrachtung der eingeschlagenen Entwicklungsstrategien der Betriebsleiterinnen der Kategorie 5 zeigt sich, dass sehr viele biologisch wirtschaften und ein hohes ethisches Verantwortungsbewusstsein gegenüber den natürlichen Ressourcen ihres Betriebes haben. Die damit verbundene Arbeitspraxis und die ökologischen Einstellungen münden unter anderem in der dargestellten Entwicklungsstrategie *Ökologie*. Als zweite Entwicklungsstrategie wurde die *ökonomisch effiziente Betriebsführung* identifiziert, bei der die Betriebsleiterinnen den Betrieb nach strengen betriebswirtschaftlichen Kriterien bewirtschaften. Die dritte Entwicklungsstrategie ist jene der *Subsistenz(perspektive)*, die vor allem von den Einsteigerinnen in die Landwirtschaft gewählt wurde.

Da auf den meisten Betrieben dieser Kategorie kaum Partner als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wird die Arbeitsleistung vielfach über andere Familienmitglieder, Maschinen- und Betriebshilferinge, Zivildienstler, PraktikantInnen oder soziale Netzwerke organisiert. Hinsichtlich der betrieblichen Entscheidungsmacht ist zu sagen, dass diese nahezu ausschließlich bei den Betriebsleiterinnen liegt. Sie beraten sich zwar in verschiedenen Situationen und bei Investitionsentscheidungen mit Vätern, Partnern oder sonstigen Vertrauenspersonen, aber die Entscheidung fällen sie letztlich immer selber. Die Befragten dieser Kategorie konnten ganz eindeutig eine Identität als Betriebsleiterinnen aufbauen, indem sie das betriebliche Management ausüben, sich intensiv mit der pflanzlichen und tierischen Produktion auseinandersetzen. Für ihre persönliche und betriebliche Entwicklung bilden sie sich ständig weiter und finden dadurch auch individuelle Strategien zur Bewältigung von Veränderungen und zur betrieblichen Weiterentwicklung.

Diskussion der quantitativen Ergebnisse

Die quantitative Befragung der Betriebsleiterinnen wurde als repräsentative Erhebung österreichweit durchgeführt. Die sozioökonomischen Variablen wie Alter, Bildung, Betrieb, Eigentumsform, regionale Verteilung wurden im Zuge der Auswertung einer Pfadanalyse unterzogen. Hinsichtlich der Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung zeigt sich, dass die Erziehung zur Hofnachfolgerin nur für etwa 20 % sehr bedeutend war, bei über 50 % der Befragten jedoch sozial- und pensionsrechtliche Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung ausschlaggebend waren. Etwa zwei Drittel der Partner der Befragten arbeiten hauptberuflich außerhalb der Landwirtschaft und ein Fünftel befindet sich bereits in Pension. Der überwiegende Teil der Partner ist in die betriebliche Arbeit involviert, wengleich in unterschiedlichem Ausmaß. Etwa ein Drittel der Betriebsleiterinnen führt den Betrieb im alleinigen Eigentum, Besitz oder Pacht, mehr als die Hälfte bewirtschaftet den Betrieb im gemeinsamen Ehegatteneigentum. Von den befragten Betriebsleiterinnen verfügt etwa ein Drittel über eine landwirtschaftliche Fachausbildung.

Hinsichtlich der Ausübung des Betriebsmanagements zeigt sich, dass dieses etwa zu gleichen Teilen alleine oder gemeinsam mit dem Partner durchgeführt wird. In nur wenigen Fällen sind dies der Part-

ner alleine, Söhne oder andere Personen. Die Vertretung des Betriebes nach außen nimmt zu etwa einem Drittel die Betriebsleiterin alleine wahr. In der Innenwirtschaft wird die Stallarbeit zu mehr als der Hälfte von den Betriebsleiterinnen alleine durchgeführt. In der Außenwirtschaft allerdings sind viele Arbeiten wie Feldarbeit oder Maschinenarbeit auch in den von Frauen geführten Betrieben überwiegend männlich konnotiert, sofern eine erwachsene männliche Person am Betrieb ist. Ein Arbeitsbereich, in dem die Arbeiten von den befragten Betriebsleiterinnen kaum selber durchgeführt werden, ist die Waldarbeit.

Während die Betriebsleiterinnen im Bereich des Betriebsmanagements, in der Innenwirtschaft und zum Teil in der Außenwirtschaft die Grenzen der traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsteilung auf bäuerlichen Familienbetrieben überschreiten, bleiben die Männer in ihren traditionellen Arbeitsbereichen der Innen- und Außenwirtschaft des Betriebes verhaftet. Erste Anzeichen der Veränderung zeigen sich lediglich in der Kinderbetreuung. Den Betriebsleiterinnen obliegt nach diesen Ergebnissen neben ihrer betrieblichen Tätigkeit, die alleinige Verantwortung für den Versorgungsbereich, wemgleich sie hier Unterstützung von anderen weiblichen Familienmitgliedern erfahren. Es ist in den Antworten jedoch auch offensichtlich, dass sich die Befragten nur zu einem geringen Teil eine verstärkte Mithilfe des Partners im Haushalt wünschen.

Betriebliche Entscheidungen über kapitalintensive Investitionen, aber auch viele andere Entscheidungen, betreffend den Betrieb und die Familie, werden überwiegend gemeinsam mit dem Partner gefällt. Nur in manchen Bereichen setzt sich die Entscheidungsfindung entlang der geschlechterspezifischen Arbeitsverteilung am Betrieb fort, wie die Beispiele der Anschaffung von Großmaschinen, wo die Männer öfter allein entscheiden oder jenes der Gestaltung des Wohnraumes zeigen, wo eher die Frauen die alleinigen Entscheidungen treffen. Hinsichtlich der durchgeführten Veränderungen auf den Betrieben der Befragten wird eine hohe Veränderungsbereitschaft in Richtung Arbeitserleichterung und zu mehr Lebensqualität offenbar. Andererseits wird in den Antworten auch sichtbar, dass es bestehende Investitionsnotwendigkeiten auf den Höfen gibt.

Diskussion der Lebensstile

In Hinblick auf Lebensstiltypen lassen sich bei den Betriebsleiterinnen drei idealtypische Muster feststellen: ein *traditionell religiös orientierter Typ (Typ 1)*, ein *prinzipien- und ordnungsorientierter Typ (Typ 2)* und ein *politisch interessierter und bildungsorientierter Typ (Typ 3)*. Zusammen fällt auf diese drei häufigsten Idealtypen etwa ein Drittel aller landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen, wobei der prinzipien- und ordnungsorientierte Typ mit ca. 13% etwas häufiger ist als die beiden anderen mit jeweils ca. 10%. Den befragten Betriebsleiterinnen des Typs 1 sind die verwandtschaftlichen Beziehungen sehr wichtig, sie sind religiös orientiert und legen Wert auf Häuslichkeit. In dieser Gruppe überwiegen eher bewahrende Einstellungen. Es werden weniger betriebliche Veränderungen durchgeführt. Werden Entscheidungen gefällt, so sind dies aber häufig die Ehegatten aber auch andere Personen, wie z.B. die eigenen Eltern, die dafür die Verantwortung tragen. Auch über den Wohnraum und die Haushaltsausstattung entscheidet bei Typ 1 häufiger der Partner allein. Der traditionell religiös orientierte Betriebsleiterinentyp ist vermehrt konservativ, wenig entscheidungsfreudig, entwickelt weniger Initiativen und ist häufiger fremdbestimmt.

Der Typ 2 ist die größte idealtypische Lebensstilgruppe. Die Betriebsleiterinnen dieser Gruppe haben eine hohe Arbeitsethik und einen ausgeprägten Sinn für Ordnung und Rechtschaffenheit. Die Bäuerinnen in dieser Gruppe sind im Durchschnitt etwas älter und die Betriebe sind häufiger im alleinigen Besitz der Partner. Die Partner nehmen auch öfter alleine bei landwirtschaftlichen Treffen teil. Die Betriebsleiterinnen betreuen ihre Kinder häufiger alleine. Es gibt eine relativ deutliche geschlechter-spezifische Trennung der Rollen und der einzelnen Arbeitsbereiche. Regional betrachtet ist der prinzipien- und ordnungsorientierte Typ in den Bundesländern Niederösterreich und Burgenland überrepräsentiert. Die betroffenen Frauen leben häufiger in kleineren Gemeinden und weniger im Berggebiet.

Die bestimmenden Variablen für den Lebensstiltyp 3 sind das *Interesse an der Politik* und das *Interesse an Weiterbildung*. Der Bildungsstand liegt in dieser Gruppe signifikant über dem Durchschnitt. Einer der Hauptgründe für die Übernahme des Betriebes stellt die eigene landwirtschaftliche Qualifikation dar. Die Arbeiten am Betrieb werden vermehrt gemeinsam mit dem Partner oder anderen Personen verrichtet. Entscheidungen über den Betrieb, die Teilnahme an landwirtschaftlichen Veranstaltungen, die Abwicklung von Förderungsanträgen, Betriebsmitteleinkauf und Betriebsmanagement erfolgt vermehrt durch die Frauen selber oder gemeinsam mit den Partnern. Die partnerschaftlichen Entscheidungsstrukturen sind auch Ausdruck eines bestimmten politischen Verständnisses, gegen Fremdbestimmung bzw. Bevormundung. Es dominiert eher der Wunsch nach Selbstbestimmung und Autonomie.

Zusammenfassende Betrachtung

Frauen als Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben sind ein bedeutender Faktor in der österreichischen Landwirtschaft. Diese Frauen haben in ihrem Berufsfeld Grenzen überschritten, wie es vor zwei oder drei Jahrzehnten noch nicht vorstellbar war. Die Aussagen der Befragten in den qualitativen Interviews sowie die Ergebnisse der quantitativen Untersuchungen lassen auf vielfältige Arbeits- und Lebensformen auf den bäuerlichen Betrieben schließen. Der sich stetig vollziehende Strukturwandel, die lange Tradition der Nebenerwerbslandwirtschaft in Österreich und die individuellen Interessen und betrieblichen Strategien der BetriebsleiterInnen haben zu dieser Vielfalt von Erscheinungsformen landwirtschaftlicher Betriebe geführt.

Wie die Ergebnisse der Studie zeigen, ist es dahingehend zu einer De-Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben gekommen, dass die befragten Betriebsleiterinnen die traditionellen Geschlechtergrenzen überschreiten, indem sie neben ihrer Verantwortung für die Versorgungsarbeit sehr stark in die produktive Arbeit am Betrieb eingebunden sind. Die Überschreitung der Geschlechtergrenzen erfolgt jedoch meist nur in eine Richtung, denn von Seiten der Männer wird dieser Schritt kaum gesetzt. Wenn die tradierten Geschlechterrollen und Verhaltensmuster der bäuerlichen Gesellschaft also in diese Richtung aufbrechen, muss die Frage gestellt werden, ob die Betriebsleiterinnen dann auch entsprechend mit den nötigen Ressourcen, Gestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen für ihre neue Rolle ausgestattet sind.

Wie die Ergebnisse der Erhebungen zeigen, ist der Anteil an Betriebsleiterinnen, die aus sozial- oder pensionsrechtlichen Gründen die Betriebsleitung ihres landwirtschaftlichen Betriebes übernommen haben, sehr hoch. Vor allem aus den qualitativen Interviews lässt sich in diesem Zusammenhang

ableiten, dass die Befragten in vielen Fällen keine eigene Identität als Betriebsleiterin ausgebildet haben. Nur jene Betriebsleiterinnen, die in *Kategorie 5* „*Betriebsleiterinnen, die den Betrieb selbständig leiten, ihn weiterentwickeln und neue Akzente und Innovationen setzen*“ der qualitativen Befragung identifiziert wurden, d.h. jene, die de jure und de facto die Betriebsleitung innehaben, haben eine starke Betriebsleiterinnenidentität ausgebildet.

Die Gründe dafür liegen in der intensiven Auseinandersetzung mit den betrieblichen Herausforderungen und in der Entwicklung von neuen Strategien und Perspektiven für sich und für den Betrieb unter oft schwierigen Ausgangsbedingungen. Die Neugierde und der Wille zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung ist bezeichnend für diese Frauen. Sie sind in ihren Entscheidungsfindungen meist sehr autonom, suchen aber das Gespräch mit Familienmitgliedern oder anderen Vertrauten und BerufskollegInnen. In vielen Interviews wurde von den Betriebsleiterinnen geäußert, dass ihnen eine ausgewogenere Balance zwischen Arbeit und Freizeit sehr wichtig ist. Auch die zahlreich getätigten Investitionen zur Arbeitserleichterung, Mechanisierung und Rationalisierung auf den befragten bäuerlichen Betrieben deuten auf die steigende Bedeutung der Work-Life-Balance hin.

Resümierend kann gesagt werden, dass der überwiegende Teil der österreichischen Betriebsleiterinnen, laut den Ergebnissen dieser Studie, die Betriebsleitung und die betrieblichen Entscheidungen gemeinsam mit dem Partner oder mit anderen Familienmitgliedern ausführt. Eine Identität als Betriebsleiterin wird nur von einem Teil der Befragten ausgebildet. Bei der Bewältigung der produktiven Arbeit am Betrieb wird auf die eigenen und familiären Ressourcen, aber auch sehr pragmatisch auf externe Serviceleistungen zurückgegriffen. Bildung erweist sich als der am stärksten determinierende Faktor für die Betriebsleitung, der sich auch in Hinblick auf Lebensstile und Werthaltungen auswirkt.

8 Literatur

- Ålmas, Reidar, Haugen, Marit S. (1991): Norwegian Gender Roles in Transition: The Masculinization Hypothesis in the Past and in the Future. In: Journal of Rural Studies. Vol 7 No 1/2. 79-83.
- Alston, Margaret (2000): Breaking through the Grass Ceiling: Women, Power and Leadership in Agricultural Organisations. Amsterdam: Harwood Academic Publishers.
- Asztalos-Morell, Ildikó, Bock, Bettina B. (Eds.) (2008): Rural Gender Regimes: The Development of Rural Gender Research and Design of a Comparative Approach. In: Asztalos-Morell, Ildiko, Bock, Bettina B.: Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring. Amsterdam: Elsevier. 3-30.
- Bäck, Erfried (2005): Anerben- und Höferecht. In: Norer, Roland (Hrsg.): Handbuch des Agrarrechts. Wien, New York: Springer. 530-543.
- Bennett, Katy (2001): Voicing power: women, family farming and patriarchal webs. Working paper No 62 Centre for Rural Economy. University of Newcastle.
- Bjørkhaug, Hilde, Blekesaune, Arild (2005): New Patterns of Gender Division of Work on Norwegian Family Farms? Paper no 5/05, Bygdeforskning, Norway. http://www.bygdeforskning.no/dynamisk/Publikasjoner_PDF/PAPER%2005.05.pdf
- Blekesaune, Arild, Haugen, Marit S., Villa Mariann (2007) The Dream of a Small-holding. Paper no 1/07, Bygdeforskning, Norway. <http://www.bygdeforskning.no/filarkiv/2008/02/13/147b2fda574cf5.pdf>
- Blumer, Herbert (1973): Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit, Band 1. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- BMLFUW (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) (2004): Der Grüne Bericht 2003. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft 2003. Wien.
- BMLFUW (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) (2005): Grüner Bericht 2005. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Wien. 66-68.
- BMLFUW (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) (2007): Grüner Bericht 2007. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Wien.
- BMLFUW (Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft) (2009): Der Grüne Bericht 2009. Bericht über die Situation der österreichischen Land- und Forstwirtschaft. Wien. <http://www.gruenerbericht.at>
- Bock, Bettina B. (2006a): Introduction: Rural Gender Studies in North and South. In: In: Bock Bettina B., Shortall, Sally (Eds.): Rural Gender Relations. Issues and Case Studies. Oxfordshire: CABI. 1-15.

- Bock, Bettina B. (2006b): Rurality and Gender Identity: An Overview. In: Bock Bettina B., Shortall, Sally (Eds.): Rural Gender Relations. Issues and Case Studies. Oxfordshire: CABI. 279-287.
- Böhm, Andreas (2003): Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Flick, Uwe, Kardorff von, Ernst, Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt. 475-484.
- Bourdieu, Pierre (1982): Die Feinen Unterschiede – Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brandth, Berit (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. In: Sociologia Ruralis, Vol 42, 3. 181-200.
- Brandth, Berit, Haugen, Marit S. (2005): Text, Body and Tools. Changing Mediations of Rural Masculinity. In: Men and Masculinities, Vol 8 No 2. 148-163.
- Brauneder, Wilhelm (1980): Die Entwicklung des bäuerlichen Erbrechtes. In: Dworsky, Alfons, Schider, Hartmut (Hrsg.): Die EHRE Erbhof. Analyse einer jungen Tradition. Salzburg und Wien: Residenzverlag. 55-66.
- Bryant, Lia (1999): The Detraditionalisation of Occupational Identities in Farming in South Australia. Sociologia Ruralis, 39, 2. 236-261.
- Cloke, Paul, Little, Jo (1997): Contested Countryside Cultures: Otherness, Marginalisation and Rurality. London: Routledge.
- Contzen, Sandra (2003): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung. Lizentiatsarbeit eingereicht an der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg (CH), Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik. Andermatt, Uri.
- Contzen, Sandra (2004): Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft. Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. In: SGA/SEE Heft 1/2004. 117-144.
- Dax, Thomas, Loibl, Elisabeth, Oedl-Wieser, Theresia (1995): Erwerbskombination und Agrarstruktur. Entwicklung landwirtschaftlicher Haushalte im internationalen Vergleich. Forschungsbericht Nr. 34 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- Denis, Daniel J., Legerski, Joanna (2006): Causal Modeling and the Origins of Path Analysis. University of Montana: Theory & Science Volume 7, Issue 1/2006. 8-10.
- Eurostat (2001): Frauen in der Landwirtschaft. Statistik kurz gefasst. Landwirtschaft und Fischerei. Thema 5-7/2001. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NN-01-007/DE/KS-NN-01-007-DE.PDF
- Eurostat (2007): Struktur der Landwirtschaft in Österreich. Statistik kurz gefasst. Landwirtschaft und Fischerei. 11/2007. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-011/DE/KS-SF-07-011-DE.PDF

- Fink-Keßler, Andrea (2005): Aussteigen – Einsteigen. Über neue Organisationsmodelle und Hofneugründungen. In: AgrarBündnis (Hrsg.): Der Kritische Agrarbericht 2005. Rheda-Wiedenbrück. 263-266.
- Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Flick, Uwe, Kardorff von, Ernst, Steinke, Ines (Hrsg.) (2003): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt.
- Geissler, Birgit, Oechsle, Mechtild (2000): Die Modernisierung weiblicher Lebenslagen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. B 31-32.
- Glaser, Barney G., Strauss, Anselm L. (1999): The Discovery of Grounded Theory – Strategies for Qualitative Research. New York: de Gruyter.
- Goldberg, Christine (2003): Postmoderne Frauen in traditionellen Welten. Zur Weiblichkeitskonstruktion von Bäuerinnen. Wien: Peter Lang.
- Groier, Michael (1999): Mit'n Biachl heign. Soziokulturelle und ökonomische Aspekte von Aussteigerlandwirtschaften in Österreich. Forschungsbericht der Bundesanstalt für Bergbauernfragen Nr. 41. Wien.
- Haugen, Marit S. (1998): The Gendering of Farming: The Case of Norway. In: European Journal of Women's Studies Vol. 5. 133-138.
- Hildenbrand, Bruno (2008): Krise der Landwirtschaft und ihre Bewältigung – die Perspektive der Resilienz. In: Sozialwissenschaftliches Journal Nr. 6, Jg. III Heft 1. 27-42.
- Hoggart, Keith (2004): Structures, Cultures, Personalities, Places, Policies: Frameworks for Uneven development. In: Buller, Henry, Hoggart, Keith (ed.): Women in the European Countryside. Aldershot: Ashgate. 1-13.
- Hötger, Andrea (2006): Landwirtschaftliche Familien zwischen Tradition und (Post-)Moderne. In: Ländlicher Raum, Agrarsoziale Gesellschaft e.V., Sept./Okt. 2006. 19-22.
- Inhetveen, Heide, Blasche, Margret (1983): Frauen in der kleinbäuerlichen Landwirtschaft. Opladen: Westsdeutscher Velag.
- Inhetveen, Heide, Schmitt, Mathilde (2004): Feminization Trends in Agriculture: Theoretical Remarks and Empirical Findings from Germany. In: Buller, Henry, Hoggart, Keith (Ed.): Women in the European Countryside. Aldershot: Ashgate.
- Kelly, Roisin, Shortall, Sally (2002): 'Farmers wives': women who are off-farm breadwinners and the implications for on-farm gender relations. In: Journal of Sociology. Vol. 38 (4). 327-343.
- Knickel, Karlheinz, Renting, Henk, van der Ploeg, Jan Douwe (2004): Multifunctionality in European agriculture. In: Brouwer, Floor (ed.): Sustaining Agriculture and the Rural Environment. Cheltenham: Edward Elgar. 81-103.
- Kretschmer, Ingrid (1980): Verbreitung und Bedeutung der bäuerlichen Erbsitten. In: Dworsky, Alfons, Schider, Hartmut (Hrsg.): Die EHRE Erbhof. Analyse einer jungen Tradition. Salzburg und Wien: Residenzverlag. 83-90.

- Larcher Manuela, Vogel, Stefan (2009): Geschlechterspezifische Unterschiede im Hofübergabeprozess in Österreich. In: Oedl-Wieser, Theresia, Darnhofer, Ika (Hrsg.): Gender Issues. Sonderheft des Jahrbuches der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie Band 18, Heft 2. Wien: Facultas.wuv. 67-78.
- Little, Jo (2006): Gender and sexuality in rural communities. In: Cloke, Paul, Marsden, Terry, Mooney, Patrick H. (Ed.): Handbook of Rural Studies. London Thousand Oaks New Delhi: SAGE Publications. 365-378.
- Little, Jo, Austin, Patricia (1996): Women and the rural idyll. *Journal of Rural Studies*, 12. 101-111.
- Little, Jo, Morris, Carol (Ed.) (2005): *Critical Studies in Rural Gender Issues*. Aldershot: Ashgate.
- Little, Jo, Panelli, Ruth (2003): Gender Research in Rural Geography. In: *Gender, Place and Culture*, Vol. 10, No. 3. 281-289.
- Mead, Herbert G. (1995) *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Melberg, Kjersti (2008): Succession Patterns in Norwegian Farm Generations: Gendered Responses to Modernity. In: Asztalos Morell, Ildikó, Bock, Bettina B. (eds.): *Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring*. Oxford: Elsevier. 217-238.
- Ní Laoire, Caitríona (2001): A Matter of Life and Death? Men, masculinities and Staying 'Behind' in Rural Ireland. In: *Sociologia Ruralis*, Vol 41, 2. 220-236.
- Ní Laoire, Caitríona (2002): Young farmers, masculinities and change in rural Ireland. In: *Irish Geography*, Volume 35 (1). 16-27.
- O'Hara, Patricia (1998): *Partners in Production? Women, Farm and Family in Ireland*. Oxford: Bergahn Books.
- Oedl-Wieser, Theresia (1997): *Emanzipation der Frauen auf dem Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge*. Forschungsbericht Nr. 40 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- Oedl-Wieser, Theresia (2006): *Frauen und Politik am Land*. Forschungsbericht Nr. 56 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- Oedl-Wieser, Theresia (2008): The Rural Gender Regime: The Austrian Case. In: Asztalos Morell, Ildikó, Bock, Bettina B. (eds.) (2008): *Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring*. Oxford: Elsevier. 283-297.
- Oedl-Wieser, Theresia (2009): Frauen- und Geschlechterfragen in der ländlichen Sozialforschung in Österreich. In: Oedl-Wieser, Theresia, Darnhofer, Ika (Hrsg.): *Gender Issues*. Sonderheft des Jahrbuches der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie Band 18, Heft 2. Wien: Facultas.wuv. 1-14.
- Oldrup, Helene (1999): Women Working off the Farm: Reconstructing Gender Identity in Danish Agriculture. In: *Sociologia Ruralis* Vol 39, 3. 343–358.

- Pini, Barbara (2005): Farm Women: Driving Tractors and Negotiating Gender. In: *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*. Vol. 13 (1). 1-18.
- Richter, Rudolf (2006): *Österreichische Lebensstile*. Wien: LIT Verlag.
- Rossier, Ruth (2004): Familienkonzepte und betriebliche Entwicklungsoptionen. Entscheidungsmuster und Handlungsorientierungen von Bauernfamilien. FAT-Schriftenreihe 61. Tänikon.
- Rossier, Ruth, Wyss, Brigitta (2008): Gendered interest and motivation of the younger generation in agriculture and farm succession. In: Asztalos Morell, Ildiko, Bock, Bettina B. (eds.): *Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring*. Research in Rural Sociology and Development. Volume 13. Amsterdam: Elsevier. 193-216.
- Saugeres, Lise (2002): Of Tractors and Men: Masculinity, Technology and Power in a French Farming Community. In: *Sociologia Ruralis*, Vol 42, 2. 143-159.
- Schmitt, Mathilde (1997): *Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf*. Opladen: Leske+Budrich.
- Schmitt, Mathilde (2009): Pluriaktivität im Generationenvergleich unter der Genderperspektive. In: Oedl-Wieser, Theresia, Darnhofer, Ika (Hrsg.): *Gender Issues*. Sonderheft des Jahrbuches der österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie Band 18, Heft 2. Wien: Facultas.wuv. 119-133.
- Shortall, Sally (1999): *Gender and Power – Women and Farming*. London: Macmillan Press.
- Shortall, Sally (2002): Gendered Agricultural and Rural Restructuring: A Case Study of Northern Ireland. In: *Sociologia Ruralis*, Vol 42, 2. 160-175.
- Shortall, Sally (2003): Social or economic goals, civic inclusion or exclusion? An analysis of rural development theory and practice. In: *Sociologia Ruralis*, Vol 44, 1. 109-123.
- Shortall, Sally (2006a): Gender and Farming. An Overview. In: Bock Bettina B., Shortall, Sally (Eds.): *Rural Gender Relations. Issues and Case Studies*. Oxfordshire: CABI. 19-26.
- Shortall, Sally (2006b): Conclusions – Future Directions. In: Bock Bettina B., Shortall, Sally (Eds.): *Rural Gender Relations. Issues and Case Studies*. Oxfordshire: CABI. 361-365.
- Sireni, Maarit (1999): Self-Identity and Everyday Practice – Changing Roles of Female Farmers in Finland. Paper for the 18th ESRS-Congress in Lund, Sweden.
- Statistik Austria (2008): *Agrarstrukturerhebung 2007. Betriebsstruktur. Schnellbericht*. Wien.
- Strauss, Anselm L. (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. München: Wilhelm Fink Verlag.
- Vogel, Stefan (2007): Hofnachfolge in Österreich – eine Re.Vision von Haushaltsstrategien im Haupt- und Nebenerwerb. In: Oedl-Wieser, Theresia (Red.): *Zeitreisen(de) im ländlichen Raum. Diskurse – Re.Visionen*. Forschungsbericht Nr. 57 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien. 137-149.
- Vogel, Stefan, Wiesinger, Georg (2003): Zum Begriff des bäuerlichen Familienbetriebs im soziologischen Diskurs. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Heft 1/2003. 55-76.

- Whatmore, Sarah (2001): *Farming Women. Gender, Work and Family Enterprise*. Houndmills: MACMILLAN.
- Whatmore, Sarah, Marsden, Terry, Lowe, Philip (1994): Introduction: Feminist Perspectives in Rural Studies. In: Whatmore, Sarah, Marsden, Terry, Lowe, Philip (Ed.): *Gender and Rurality*. London: David Fulton Publishers. 1-10.
- Wichert von Holten, Stephan (2007): Der strukturgewandelte Mann. Oder: Was brauchen Männer von heute für die Landwirtschaft von morgen? In: Agrarbündnis e.V. (Hrsg.): *Der kritische Agrarbericht 2007*. Kassel-Rheda-Wiedenbrück-Bonn. 253- 258.
- Wiesinger, Georg (2000): Die vielen Gesichter der ländlichen Armut. Eine Situationsanalyse zur ländlichen Armut in Österreich. Forschungsbericht Nr. 46 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.

Abbildungsverzeichnis

Zeitpunkt der Übernahme der Betriebsleitung	112
Gründe für die Betriebsübernahme bei Betriebsleiterinnen	113
Eigentums- und Bewirtschaftungsverhältnisse	115
Berufliche Tätigkeit des Partners	116
Ausbildung der Betriebsleiterinnen	117
Anzahl der Haushalte auf den Betrieben der Befragten	117
Entscheidungen im Betriebsmanagement	119
Bearbeitung der Anträge für die Landwirtschaftsförderung	119
Vertretung des Betriebes nach außen	120
Aufteilung der Traktorarbeit	121
Aufteilung der Mäharbeiten	121
Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben der Befragten	122
Entscheidungen bei Investitionen von Großmaschinen	125
Entscheidungen bei größeren baulichen Investitionen	125
Entscheidungen im Bereich Wohnhaus, Wohnräume	126
Entscheidungen bei der Ausbildung der Kinder	126
Entscheidungen bei Urlaub, Gesundheit, Kultur	127
Lebensstiltypen der landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen	134

Theresia Oedl-Wieser, Georg Wiesinger

Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich

Eine explorative Studie zur Identitätsbildung

Die Intention dieser Studie war, die Ursachen für den im EU-Vergleich mit etwa 40% herausragend hohen Anteil an Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich zu ergründen. Im Zentrum der wissenschaftlichen Betrachtung dieser Studie stand die Konstruktion einer Betriebsleiterinnenidentität durch Frauen, die einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten. Als wesentliche Faktoren hierfür sind die Sozialisation im Kontext der Landwirtschaft, die familialen Verhältnisse, die berufliche Qualifizierung sowie die Auseinandersetzung mit den produktionstechnischen Anforderungen auf den Betrieben anzusehen. Im Rahmen einer qualitativen Befragung von 27 Betriebsleiterinnen in unterschiedlichen ländlichen Gebieten in Österreich wurden diese einzelnen Bereiche der Identitätsbildung thematisiert und analysiert. Des Weiteren wurde eine repräsentative österreichweite Befragung unter Betriebsleiterinnen durchgeführt, um statistisch gesicherte Daten über die Gründe der Übernahme der Betriebsleitung, die Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den von Frauen geleiteten Betrieben zu analysieren sowie mögliche Lebensstiltypen unter ihnen zu erfassen.

Medieninhaber (Verleger) und Herausgeber
Bundesanstalt für Bergbauernfragen

A-1030 Wien, Marxergasse 2
<http://www.berggebiete.at>

Tel.: +43/1/504 88 69 - 0; Fax: +43/1/504 88 69 – 39
office@berggebiete.at

Layout: R. Neissl, M. Hager
Druck: BMLVS - Heeresdruckerei (1555/10)
ISBN: 3-85311-094-2

