

Zeitschrift: Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie = Économie et sociologie rurales [1980-2007]
Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie
Band: - (2004)
Heft: 1

Artikel: Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft : aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz
Autor: Contzen, Sandra
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-966629>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 30.03.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft. Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz.

Sandra Contzen, Bern

Die Landwirtschaft gilt bis heute als Männerdomäne. Obwohl etwa ein Drittel der landwirtschaftlichen Arbeit von Frauen verrichtet wird, leiten nur die wenigsten von ihnen einen (eigenen) Betrieb. Der vorliegende Beitrag¹ widmet sich der Gruppe der landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen. Anhand von zehn problemzentrierten Interviews mit Betriebsleiterinnen wird beantwortet, aufgrund welcher Motive sich Frauen für die Stellung und Tätigkeit als Betriebsleiterin entscheiden und wie es ihnen dabei ergeht. Die qualitative Inhaltsanalyse zeigt, dass verschiedene Motive den Entscheid beeinflussen, wobei das Interesse an der Landwirtschaft im Vordergrund steht. Das Ergehen der Frauen in diesem von Männern dominierten Bereich wird weitgehend als gut beurteilt. Sie behaupten sich, wenngleich jede von ihnen auch Schwierigkeiten erfährt, die jedoch nicht nur damit in Zusammenhang stehen, dass sie als Frauen eine Position einnehmen, die traditionellerweise von Männern besetzt wird.

Schlüsselwörter: Landwirtschaftliche Betriebsleiterin, Geschlechterforschung, Männerdomäne, Schweizer Landwirtschaft.

1. Einleitung

Die Landwirtschaft stellt bis heute eine traditionelle Männerdomäne dar. In diesem Bereich sind jedoch nicht nur Männer tätig. Europaweit wird rund ein Drittel der landwirtschaftlichen Arbeit durch Frauen erledigt. Dennoch machen die Betriebe, die von Frauen geleitet werden, seit jeher einen sehr geringen Anteil an der Gesamtzahl der Landwirt-

¹ Der Beitrag basiert auf der Lizentiatsarbeit der Verfasserin: CONTZEN, Sandra (2003). *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Freiburg, i.Ü.

schaftsbetriebe aus. In der Europäischen Union wird jeder fünfte Betrieb von einer Frau geleitet (vgl. CLEMENZ, 2003, 58); in der Schweiz betrug ihr Anteil im Jahr 2002 nur 3,1 % oder in absoluten Zahlen 2293 Betriebe. Davon waren lediglich 573 Haupterwerbsbetriebe (vgl. AGRARBERICHT 2003, 2003, Anhang 2).

2. Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen

In der gegenwärtigen Gesellschaft zeichnen sich Veränderungen in den sozialen Strukturen ab, die geprägt sind durch Prozesse der Individualisierung, verstanden als Herauslösung der Menschen aus traditionellen Lebensformen und Selbstverständlichkeiten (vgl. BECK, 1986, 20). So ist in der Schweizer Landwirtschaft ein Wandel der Rollenzuschreibungen zu beobachten. Im traditionellen bäuerlichen Familienbetrieb nahm der Ehemann die Stellung des Betriebsleiters ein, die Ehefrau besorgte den Haushalt, erzog und betreute die Kinder und half im Betrieb mit. Doch „(...) heute existiert eine Vielfalt von unterschiedlichen Rollenteilungen, die diesem traditionellen Bild nicht mehr entsprechen“ (BUNDESRAT, 1996, 57). Das Kontinuum der Rollen der Frauen reicht von jener der traditionellen Bäuerin bis zur Betriebsleiterin. Letztere sind es, die sich in eine traditionell männliche Domäne begeben und sich dort behaupten müssen.

2.1 Stand der Forschung

Die Literaturrecherche zur Land- und Agrarsoziologie sowie zur sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung zeigt, dass bisher kaum wissenschaftlich fundiertes Wissen zur Gruppe der Betriebsleiterinnen besteht. Die Untersuchungen, die in der Schweiz zur Situation der Frauen in der Landwirtschaft entstanden, klammerten diese Gruppe aus. Sie beschäftigten sich mit den verschiedenen Facetten des Bäuerinnendaseins (vgl. u.a. ROSSIER, 1992; STUCKI, 2002). In Norwegen hingegen befassen sich seit Ende der 1980er Jahre Wissenschaftlerinnen mit der Situation landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen, die sie ‚female farmers‘ nennen (vgl. u.a. HAUGEN, 1990; HAUGEN & BRANDTH, 1994; HAUGEN, 1998). In Deutschland untersuchte SCHMITT (1997) die Situation von Landwirtinnen in der Männerdomäne Landwirtschaft.

Die diesem Beitrag zugrunde liegende Untersuchung unterscheidet sich in drei Aspekten von den letztzitierten: Erstens bezieht sie sich auf die

Schweizer Landwirtschaft und ist insofern die erste Untersuchung dieser Art. Zweitens richtet sich der Fokus im Unterschied zu SCHMITT (1997) nicht auf Landwirtinnen, sondern auf Betriebsleiterinnen unabhängig ihrer Ausbildung. Obwohl die von HAUGEN (1990) interviewten ‚female farmers‘ den Frauen, die im Interesse dieser Untersuchung stehen, sehr nahe kommen, besteht ein dritter Unterschied: Hier werden jene (älteren) Betriebsleiterinnen ausgeschlossen, die sich nach dem Tod ihres Mannes verpflichtet fühlen, den Betrieb weiter zu leiten, bis ihn die nächste Generation übernimmt oder sie ihn verkaufen können, da dies als Übergangslösung und nicht als Entscheid, Betriebsleiterin zu werden, erachtet wird.

2.2 Definition ‚Betriebsleiterin‘

‚Landwirtschaftliche Betriebsleiterin‘² ist ein landläufiger Begriff, der sowohl in der Umgangssprache als auch in offiziellen Dokumenten häufig verwendet wird. Dennoch fehlt eine offizielle Definition und damit verbunden erscheinen in den offiziellen Statistiken auch jene Betriebsleiterinnen, die nur ‚auf dem Papier‘ Betriebsleiterinnen sind, de facto aber jemand anderer den Betrieb leitet. Dennoch wird der Begriff verwendet und, um die genannten Probleme zu beheben, folgendermassen definiert:

Eine landwirtschaftliche Betriebsleiterin ist eine Frau, die unabhängig ihrer Ausbildung einen Landwirtschaftsbetrieb führt und ihn gegen aussen vertritt. Ihr obliegt das Management und die Bewirtschaftung des Betriebes, sie trägt weitgehend die alleinige Verantwortung und trifft betriebliche Entscheidungen überwiegend selber. Sie plant, den Betrieb langfristig zu leiten.

Die Untersuchung beschränkt sich auf Leiterinnen von Haupterwerbsbetrieben, die dann als solche gelten, wenn die Betriebsleiterin angibt, voll auf dem Betrieb zu arbeiten oder falls sie einem Nebenerwerb nachgeht, dieser ein 50 %-Pensum nicht übersteigt.

² Im Folgenden wird nur die weibliche Form verwendet, da sich die Untersuchung ausschliesslich auf Frauen bezieht. Analog dazu wäre Betriebsleiter zu definieren.

3. Forschungsinteresse

Mit dieser Untersuchung, die sich als Grundlagenforschung im Bereich der Agrarsoziologie sowie Geschlechterforschung versteht, soll ein Beitrag zum Verständnis der Rolle der Frau in der Landwirtschaft geleistet werden. Das Ziel ist es, eine bisher vernachlässigte Gruppe von Frauen zu betrachten und deren Zugang zu diesem Gebiet sowie ihre Lebenssituation aufzuzeigen. Da es sich um die erste Studie landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen in der Schweiz handelt, besteht das Ziel, möglichst viele Aspekte zu erfassen, was einerseits durch die qualitative Forschungsmethode, andererseits durch die umfangreichen Forschungsfragen erreicht werden soll.

Folgende Forschungsfragen werden gestellt:

1. *Welches sind die Motive von Frauen einen Landwirtschaftsbetrieb zu führen und somit in einer traditionell männlichen Domäne erwerbstätig zu sein?*
2. *Wie ergeht es den Betriebsleiterinnen als Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft?*

4. Methodisches Vorgehen

In der vorliegenden Studie interessieren die Motive sowie die Erfahrung von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen und folglich ihre persönliche Geschichte, wie sie leben, arbeiten und handeln. Wie bereits erwähnt, besteht darüber erst wenig empirisch fundiertes Wissen und nur ein Bruchteil der Schweizer Landwirtschaftsbetriebe wird von Frauen geleitet. Deshalb erwies sich ein qualitatives Forschungsdesign als geeignet. Qualitative Forschung bezweckt nicht, eine grosse Menge standardisierter Daten zu erheben, sondern umgekehrt, wenige Fälle vertieft zu betrachten und deren Lebenswelten aus der Sichtweise der handelnden Menschen zu beschreiben (vgl. FLICK, KARDORFF & STEINKE, 2000, 14). Durch Antworten auf die Fragen in einem qualitativen Interview kann häufig ein konkreteres und plastischeres Bild dessen aufgezeigt werden, was es aus der Perspektive eines Individuums heisst, einer bestimmten sozialen Gruppe anzugehören, als dies mit einer standardisierten Befragung möglich ist (vgl. ebd., 17). Deshalb wurde zur Datenerhebung die Methode des Interviews gewählt. Einerseits sollte möglichst offen, andererseits aufgrund des Vorwissens theoriegeleitet vor-

gegangen werden. Dazu bot sich das problemzentrierte Interview an (vgl. WITZEL, 1989).

Als Probandinnen dieser Studie wurden zehn landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen gewählt. Die Ziehung des Samples basierte auf der Methode des ‚selektiven Sampling‘ nach SCHATZMANN & STRAUSS (1973). Das ‚selektive Sampling‘ zeichnet sich dadurch aus, dass die Wahl der Fälle aufgrund im Voraus festgelegter und begründeter Dimensionen getroffen wird. 26 Frauen konnten für eine Teilnahme an der Untersuchung gewonnen werden. Um abzuklären, ob sie der Definition von Betriebsleiterin entsprechen, wurden demographische Daten zu Person, Familie und Betrieb erhoben. Sechs Frauen mussten aus dem Grundsample ausgeschlossen werden. Aufgrund der Dimensionen Alter, Zivilstand, Ausbildungsweg, Jahre Betriebsleitung, Betriebstyp und Region wurden in der Folge zehn Betriebsleiterinnen ausgewählt, mit dem Ziel, möglichst verschiedene Fälle zu analysieren.

Die Auswertung der Interviews wurde in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach MAYRING (2000) sowie an die Analyse von Interviews nach SCHMIED (2000) und nach WITZEL (1989) vorgenommen. Eine solche Auswertungsmethode, die einen offenen Charakter des theoretischen Vorverständnisses postuliert, jedoch nicht auf explizite Vorannahmen und den Bezug auf Theorien verzichtet, bot sich beim angewandten Erhebungsverfahren an. Bei der qualitativen Inhaltsanalyse werden die Problembereiche identifiziert und den einzelnen Fragen bzw. Themenbereichen des Interviewleitfadens zugeordnet. Im Zentrum der Analyse steht ein Kategoriensystem, das einerseits induktiv aus dem Material heraus, andererseits deduktiv aus dem theoretischen Vorverständnis erarbeitet wurde. In dieser Untersuchung galt als Leitprinzip der Kategorienbildung und Auswertungsmethode der Austausch zwischen dem Material und dem theoretischen Vorverständnis.

5. Empirische Ergebnisse

Die zehn interviewten Betriebsleiterinnen unterscheiden sich in verschiedenen Aspekten, zeigen jedoch auch Gemeinsamkeiten. Die folgende Tabelle soll einen Überblick über die wichtigsten Daten zu Person, Familie und Betrieb geben, bevor die eigentlichen Ergebnisse dargestellt werden.

Tab. 1: Portraits der Betriebsleiterinnen und ihrer Betriebe

	Christine T.	Daniela B.	Erika R.	Esther K.	Gaby W.
<i>Alter/Zivilstand</i>	verheiratet, Mitte 30	Konkubinät, Mitte 30	verwitwet, Mitte 40	ledig, anfangs 60	ledig, Mitte 40
<i>Kinder (Alter)</i>	1 (1 J.)	1 (3 Mte.)	3 (24 J., 22 J., 20 J.)		
<i>Ausbildung</i>	Meisterlandwirtin	2. Beruf Landwirtin	2. Beruf dipl. Bäuerin	2. Beruf dipl. Bäuerin	2. Beruf Meisterlw.
<i>Beruf Partner</i>	Spengler	Versicherungsangest.			
<i>BL seit</i>	9 Jahren	2 Jahren	18 Jahren	14 Jahren	12 Jahren
<i>Betrieb</i>	Berg, 25 ha LN, Mutterkuhhaltung, IP	Tal, 15 ha LN, Aufzuchtsrinder, Ackerbau, IP	Tal, 15 ha LN, Verkehrrsmilch (100'000 kg), Ackerbau, Schweinemast, IP	Berg, 5 ha LN, Milchschafe, Bio	Hügel, 16 ha LN, Verkehrrsmilch (97'000 kg), IP
<i>Arbeitskräfte</i>	Ehemann 50 %		Angestellter 100 %		
<i>Nebenerwerb</i>	landw. nah 20 %	landw. fern 20 %	landw. nah 5 %		
	Karin F.	Liliane G.	Petra J.	Rosmarie S.	Sibylle C.
<i>Alter/Zivilstand</i>	ledig, Mitte 20	geschieden, Mitte 50	verheiratet, Mitte 40	verheiratet, Mitte 50	verheiratet, Mitte 30
<i>Kinder (Jahre)</i>		1 (16 J.)	1 (12 J.)		2 (14 J., 7 J.)
<i>Ausbildung</i>	2. Beruf Meisterlw.	dipl. Bäuerin	2. Beruf Meisterlw.	dipl. Bäuerin	2. Beruf Landwirtin
<i>Beruf Partner</i>	Landwirt mit Betrieb		Angestellter ö.V.	Landwirt mit Betrieb	
<i>BL seit</i>	2 Jahren	15 Jahren	8 Jahren	15 Jahren	2 Jahren
<i>Betrieb</i>	Tal, 22 ha LN, Verkehrrsmilch (70'000 kg), Schweinemast, Ackerbau, IP	Tal, 14 ha LN, Ackerbau und Gemüsebau, Bio	Berg, 10 ha LN, Mutterkuhhaltung, Bio	Tal, 22 ha LN, Verkehrrsmilch (87'000 kg), Wein- und Ackerbau, IP	Tal, 14 ha LN, Verkehrrsmilch (97'000 kg), Schweinemast, Ackerbau, IP
<i>Arbeitskräfte</i>	Mithilfe Vater	Teilzeitangestellte		Angestellter 100 %	Ehemann 100 %
<i>Nebenerwerb</i>			landw. fern 20 %		landw. fern 35 %

Alle Namen und nichtlandwirtschaftlichen Berufe wurden von der Autorin sinngemäss verändertert und anonymisiert.

5.1 Weshalb leiten Frauen einen Landwirtschaftsbetrieb?

Die folgenden Ausführungen sollen die erste Forschungsfrage nach dem Entscheid, Betriebsleiterin zu werden, beantworten. Es wurde angenommen, dass dieser Entscheid mit verschiedenen Motiven zusammenhängt, dass sowohl berufliche Interessen, Motivationen als auch externe Gegebenheiten eine Rolle spielen. Die Untersuchung zeigt, dass für neun von den zehn Betriebsleiterinnen die Freude und das Interesse an der Landwirtschaft, also berufliche Interessen, ein zentrales Motiv darstellen. Im Vordergrund steht die landwirtschaftliche Tätigkeit als solche und nicht in erster Linie die Leitung eines Betriebes. Vier Frauen zeigen bereits in ihrer Kindheit Interesse am Agrarbereich, die anderen entdecken es erst im Laufe der Zeit. Es entsteht durch die Mitarbeit auf dem elterlichen Betrieb, durch die Liebe zu Pferden oder durch prägende Erlebnisse in der Kindheit. Doch nicht alle Interviewpartnerinnen werden nur aus Freude und Interesse an der Materie Betriebsleiterinnen. Bei drei Frauen spielt daneben ein Gefühl der Verpflichtung ihren Eltern gegenüber eine Rolle, die diesen Betrieb aufgebaut oder weitergeführt haben. Sie sollen nicht enttäuscht werden. Dennoch gibt keine der drei Betriebsleiterinnen an, von Seiten ihrer Eltern einen Druck gespürt zu haben. Sie hätten sich auch für einen anderen Weg entscheiden können.

Die Motive einer Betriebsleiterin unterscheiden sich sehr stark von denen der anderen Frauen. Erika R. übernimmt nach dem Tod ihres Mannes den Betrieb ihrer Eltern, den er geführt hatte. Ihr Interesse an der Landwirtschaft war nie besonders gross und sie wählt diesen Weg deshalb, weil er ihr die Möglichkeit bietet, die Rolle als erwerbstätige Frau und alleinerziehende Mutter zu verbinden. Für sie stellt das Wohl ihrer Kinder das Hauptmotiv dar, den Betrieb zu leiten und sie verzichtet ein Stück weit auf ihre eigenen Interessen.

Die Rolle der Familie

Das Aufwachsen auf einem Bauernbetrieb, die Rolle der Geschwister und die Möglichkeit, den elterlichen Hof zu erben, stellen wichtige Faktoren dar, weshalb eine Frau Betriebsleiterin wird. Acht von den zehn befragten Betriebsleiterinnen stammen aus einer bäuerlichen Familie und übernehmen den elterlichen Betrieb. Vier davon haben sowohl Brüder als auch Schwestern, die weiteren vier stammen aus Mädchenfamilien. Jene Frauen, die Brüder haben, erleben die traditionelle, patrilinea-

re Vererbungspraxis, indem sie erst dann die Möglichkeit der Betriebsübernahme erhalten, als die männlichen ‚Konkurrenten‘ ausfallen bzw. kein Interesse daran zeigen. Aufgrund ihres Geschlechts werden sie zuerst als Hofnachfolgerinnen zurückgestellt, um später als Lückenbüsserinnen einzuspringen³. Zwei davon lernen aufgrund dessen einen anderen Beruf, bevor sie in die Landwirtschaft einsteigen. Zwei Frauen betonen, dass sie Betriebsleiterinnen wurden, weil sie keine Brüder hatten und ihre Schwestern diesen Wunsch nicht äusserten. Auch sie haben die traditionell patrilineare Vererbungspraxis - wenn auch nicht selber erlebt - trotzdem verinnerlicht und sind sich bewusst, dass sie einem allfälligen männlichen Konkurrenten unterlegen gewesen wären.

Zwei Betriebsleiterinnen stammen aus nichtbäuerlichen Familien. Sie entdecken bereits in ihrer Kindheit oder Jugend Freude und Interesse an der Landwirtschaft. Beide werden jedoch erst relativ spät Betriebsleiterinnen, da sie einen eigenen Betrieb aufbauen bzw. erwerben müssen. Die Schwierigkeit besteht darin, „(...) dass man entweder einen Hof erben muss oder Millionär sein muss oder jemanden heiraten, der einen Betrieb hat (...)“ (Petra J.). Da diese Voraussetzungen bei keiner der beiden Betriebsleiterinnen zutreffen, lernen sie zuerst einen anderen Beruf. Währenddem die eine eher zufällig einen Betrieb erwerben kann, arbeitet die andere ihr Leben lang darauf hin, bis sie sich ihren Traum erfüllen kann.

Abschliessend kann gesagt werden, dass die Mehrheit der interviewten Frauen erst über Umwege Betriebsleiterinnen wird. Sie lernen zuerst einen landwirtschaftsfern Beruf, bevor sie in die Landwirtschaft einsteigen. Für Frauen aus gemischtgeschlechtlichen Familien stellt ihr Geschlecht ein Verzögerungsmoment dar. Die Frauen aus nichtbäuerlichen Familien sind zuerst in anderen Berufen tätig, bevor sie die Gelegenheit erhalten, selber einen Betrieb aufzubauen. Solche Quereinstiege in die Landwirtschaft scheinen weder der Norm zu entsprechen noch einfach zu sein.

Unterstützung des Entscheides

Im Folgenden wird die Unterstützung und Motivation des Entscheides durch verschiedene Personen dargestellt. Der Grossteil der interviewten

³ Diese patrilineare Vererbungstradition und die daraus folgende Lückenbüsserfunktion der Frauen gilt nicht nur für die Schweiz sondern auch für andere Länder, was eine Literaturübersicht zu Gender Studies im europäischen Agrarbereich (vgl. BRANDTH, 2002) sowie SCHMITT (1997) für Deutschland zeigt.

Frauen erlebt die Reaktionen des engen Umfeldes, also von Familie, Freunden und Bekannten, als positiv. Die Eltern der Frauen aus bäuerlichen Familien freuen sich über den Entscheid sowie darüber, den Betrieb von ihrer Tochter weitergeführt zu wissen und unterstützten sie darin, denn ohne ihr Einverständnis wäre die Übernahme nicht möglich. Nur eine Befragte vermisst von Seiten ihrer Mutter emotionale Unterstützung und Ermutigung. Differenzen mit ihrer Mutter verhinderten die Betriebsübernahme, so dass sie entgegen der vorgängigen Abmachung den Betrieb bis heute nur in Pacht führt. Keine Betriebsleiterin berichtet von Konflikten oder Konkurrenzsituationen zwischen den Geschwistern, nachdem feststeht, dass Brüder als Nachfolger nicht in Frage kommen. Einige sind sogar froh, nicht selber den Betrieb führen zu müssen. Die beiden Betriebsleiterinnen aus nichtbäuerlichen Familien erfahren als Kinder Unverständnis gegenüber ihrem Wunsch, in der Landwirtschaft tätig zu sein. Als die Frage der Übernahme eines Betriebes konkret wird, erfahren sie zwar nicht immer Unterstützung von ihren Familien, aber niemand versucht, ihnen den Weg zu versperren.

Die bäuerliche Bevölkerung reagiert unterschiedlich und es kann unterschieden werden in Reaktionen von Bäuerinnen und solchen von Bauern. Während drei Betriebsleiterinnen vor allem wohlwollende Reaktionen erfahren, die den Entscheid unterstützen, erzählen andere von vorwiegend kritischen Bemerkungen. Diese Reaktionen betreffen sowohl die Hoffnung von Bauern auf Land und Milchkontingente als auch Skepsis den Fähigkeiten von Frauen gegenüber. Solche Reaktionen und der Argwohn hängen mit den noch vorhandenen Rollenbildern und der Annahme, eine Frau sei nicht fähig, einen Betrieb zu leiten, zusammen. Die beiden Frauen, die ihren eigenen Betrieb aufbauen, erfahren stärker als die anderen, dass sie sich ausserhalb der Norm bewegen. Sie werden von verschiedenen Seiten als ‚Verrückte‘ betrachtet. Ihr Wille, diesen Weg zu gehen, ist genug gross, um diese Reaktionen zu ignorieren. Drei Betriebsleiterinnen erleben, dass Bäuerinnen ihre Grenzüberschreitung nicht gutheissen. Die Kritik der Bäuerinnen sehen die Interviewten als Ausdruck deren Unzufriedenheit über die eigene traditionelle Rolle als Bäuerin.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die interviewten Frauen durch die positiven Reaktionen ihrer Familien, Freunde und der bäuerlichen Bevölkerung auf ihren Entscheid, Betriebsleiterinnen zu werden, genügend Unterstützung erfahren. Somit können die negativen Reaktionen, die vor allem aus bäuerlichen Kreisen berichtet werden, sie nicht davon abhalten. Spätestens nach einer gewissen Gewöhnungsphase

und negativen Reaktionen stellt sich Akzeptanz ein, wobei die Integration und die Kontakte zur bäuerlichen Bevölkerung sich unterschiedlich gestalten⁴.

5.2 Ergehen als Betriebsleiterin

In diesem Teil soll die zweite Forschungsfrage, welche das Ergehen der Betriebsleiterinnen in der Landwirtschaft ins Zentrum stellt, beantwortet werden.

Behaupten sich die Frauen?

Die meisten Interviewpartnerinnen sind zufrieden mit ihrer Position als Betriebsleiterin und dem täglichen Ergehen in dieser Aufgabe. Jede von ihnen steckt in einer individuellen Situation und stösst verschiedentlich auf Schwierigkeiten. Doch macht ihnen die Betriebsarbeit Spass und sie haben Freude am Umgang mit den Tieren und an der Arbeit in der Natur. Sie sind stolz darauf, dies alles erreicht zu haben.

Verschiedene Frauen sprechen Veränderungen an, die sie bereits getätigt haben oder die geplant sind. Im Produktionsbereich betreffen diese einerseits die Aufgabe von Betriebszweigen, v.a. der Milchwirtschaft, aus Interessengründen, andererseits beziehen sie sich auf die Anpassung an externe Strukturen. Darunter fällt die Aufstockung des Betriebes und die Umstellung auf Bioproduktion oder von Milchwirtschaft auf Mutterkuhhaltung, um weiterhin konkurrenzfähig zu sein. Solche Umstellungen werden gut überlegt, müssen einerseits finanziell rentabel und andererseits - was das Risiko anbelangt - einschätzbar sein. Dazu informieren sich die Betriebsleiterinnen über Weiterbildungsangebote. Weitere Veränderungen beziehen sich auf Vereinfachungen oder Erleichterungen der betrieblichen, insbesondere der schweren körperlichen Arbeit, um diese an die physischen Kräfte der Betriebsleiterinnen anzupassen. Dies bedeutet nicht, dass sie schweren Arbeiten nicht gewachsen sind. Anstatt auf reine Körperkraft und ‚Murksen‘ zu setzen, wie es die Männer ihrer Ansicht nach tun, ziehen sie den Gebrauch von ‚Köpfchen‘ vor und können somit dieselben Arbeiten verrichten wie die Männer. Bei der Verwendung technische Hilfsmittel zeigen sie sich sehr einfallsreich. Obwohl sie moderne Techniken anwenden und Maschinen benutzen, haben die meisten kein Interesse an diesem Bereich und

⁴ Siehe Kapitel 5.3, ‚Einbettung in ein soziales Netz‘.

geben verschiedene maschinelle Arbeiten an mitarbeitende Männer oder Berufskollegen ab. Vor allem der Bereich der Instandhaltung der Landtechnik scheint weiterhin eine Männerdomäne darzustellen, wie dies auch die Untersuchung von SCHMITT (1997, 167) zeigt.

Die Arbeitsteilung auf den Betrieben der befragten Frauen gestaltet sich unterschiedlich. Drei Betriebsleiterinnen bewältigen den Grossteil der anfallenden Arbeiten selber. Zwei Frauen bewirtschaften den elterlichen Betrieb zusammen mit ihren Ehemännern. In beiden Fällen verfügt *die Frau* über die Landwirtschaftsausbildung und somit über das notwendige Wissen. Die Arbeitsteilung auf beiden Betrieben verläuft nicht entlang der traditionellen Geschlechtergrenzen. Beide Frauen sind in der Innen- und Aussenwirtschaft tätig und managen den Betrieb. Nur bezüglich der maschinellen Arbeit lässt sich die traditionelle Arbeitsteilung feststellen: Sie bleiben Domäne der Ehemänner. Drei weitere Betriebsleiterinnen haben Festangestellte und sind sowohl für das Management als auch für verschiedene betriebliche Arbeiten zuständig. Eine traditionelle Aufteilung in Frauen- und Männerarbeiten ist nicht erkennbar, wobei auch sie maschinelle Arbeiten gerne ihren Angestellten oder Berufskollegen überlassen.

Fazit ist, dass - obwohl sich die Betriebsleiterinnen grösstenteils über die traditionelle Arbeitsteilung hinwegsetzen - sich in zwei Bereichen zeigt, dass es durchaus einige typische Frauen- und Männerarbeiten gibt. Währenddem das Gros die maschinellen Arbeit und die Landtechnik den mitarbeitenden Männern oder Lohnarbeitern abgibt, werden traditionelle Bäuerinnenarbeiten den auf dem Hof lebenden Müttern überlassen und in einem Fall vollständig von der Betriebsleiterin selbst übernommen.

Aus der Abgabe betrieblicher Arbeit an Familienangehörige wird die Unterstützung durch verschiedene Personen sichtbar. Währenddem die auf dem Hof lebenden Eltern meistens in der einen oder anderen Weise mithelfen - Väter sind oftmals für Männerarbeiten, Mütter für Frauenarbeiten zuständig - ist die Unterstützung durch Ehegatten oder Partner unterschiedlich. Eine Interviewte wünscht sich mehr Mitarbeit ihres Mannes, eine andere möchte den Betrieb grösstenteils ohne die Mithilfe ihres Partners führen.

Im Gegensatz zu den eher negativen Reaktionen der bäuerlichen Bevölkerung auf den Entscheid der interviewten Frauen, Betriebsleiterinnen zu werden, zeigt sich im Bezug auf Nachbarschaftshilfe im bäuerlichen Milieu ein anderes Bild. Alle Frauen berichten von Unterstützung in

der betrieblichen Arbeit durch Berufskollegen. So können sie sich bei Fragen oder Unsicherheiten an Nachbarn wenden oder werden in Notfällen von diesen unterstützt. Dies zeigt, dass die Betriebsleiterinnen trotz anfänglicher Skepsis ihnen gegenüber und teilweise sehr negativen Reaktionen mit der Zeit durch die bäuerliche Bevölkerung akzeptiert werden. In zwei Fällen werden keine konkreten Hilfsangebote erwähnt, wobei vermutet werden muss, dass diese entweder nicht erwünscht sind oder nicht Ausdruck eines angespannten Verhältnis zu den Berufskollegen ist.

Abschliessend kann gesagt werden, dass sich die interviewten Frauen in ihrer Rolle als Betriebsleiterinnen und als Frauen in dieser Männerdomäne zufrieden fühlen und darin behaupten. Sie passen den Betrieb ihren Interessen, Fähigkeiten und Ressourcen an und erhalten sowohl vom engen Umfeld wie auch von der bäuerlichen Bevölkerung die nötige Unterstützung in der täglichen Betriebsarbeit. Es zeigt sich, dass Frauen durchaus fähig sind, diese traditionelle Männerrolle zu übernehmen und einen Landwirtschaftsbetrieb zu führen. Ob und wieso andere Frauen bei der Betriebsübernahme scheitern ist jedoch offen.

Wissenserwerb

Die Dimension der landwirtschaftlichen Ausbildung wurde beim Sampling insofern vernachlässigt, als die Auswahl nicht nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung getroffen wurde, sondern nach dem Ausbildungsweg. Dadurch fiel die Auswahl zu Lasten der Betriebsleiterinnen mit bäuerlich-hauswirtschaftlicher Ausbildung. Weiter sind Meisterlandwirtinnen übervertreten.⁵

Sechs der zehn interviewten Betriebsleiterinnen lernen als ersten oder zweiten Beruf Landwirtin. Eine von ihnen schliesst zusätzlich die Betriebsleiterinnenschule ab, vier die Meisterprüfung. Die vier anderen Betriebsleiterinnen verfügen über die bäuerlich-hauswirtschaftliche Ausbildung. Charakteristisch für diese vier Frauen ist, dass sie alle seit rund 15 Jahren Betriebsleiterinnen sind, eher zu den älteren Befragten gehören und drei von ihnen erst nach längerer betrieblicher Mitarbeit die

⁵ Im Jahr 1996 wurde bei der Strukturhebung des BfS die Ausbildung und das Geschlecht miterhoben. Dabei zeigte sich, dass von 1561 Betriebsleiterinnen auf Haupterwerbsbetrieben 69 die landwirtschaftliche Lehre, 145 die landwirtschaftliche Fachschule, 23 die Meisterprüfung, 234 die bäuerlich-hauswirtschaftliche Lehre und 146 die bäuerlich-hauswirtschaftliche Fachschule besucht haben. Die restlichen 944 Betriebsleiterinnen verfügten über eine landwirtschaftsferne Ausbildung.

Betriebsleitung übernehmen. Zwei von ihnen erwähnen, dass es in ihrer Jugend nicht zur Diskussion stand, die Männerausbildung zu absolvieren. Heute würden beide diesen Weg wählen, da ihnen in einigen Bereichen die Wissensgrundlagen fehlen. Es zeigt sich denn auch, dass sie häufiger auf ihre Erfahrungen aus der früheren Mitarbeit, ‚Learnig by doing‘ und das Wissen, das sie über andere Wege gewinnen, angewiesen sind als die Betriebsleiterinnen mit landwirtschaftlicher Ausbildung. Letztere sind der Meinung, durch ihre Ausbildung das notwendige Wissen für ihre Aufgaben als Betriebsleiterin erhalten zu haben, wobei die in der Kindheit und Jugend auf dem elterlichen Betrieb gemachten Erfahrungen als wertvolles Wissen und Basis ihres Könnens betont werden. Folglich kann gesagt werden, dass grundsätzlich die landwirtschaftliche Ausbildung eher das notwendige Grundwissen für die Betriebsleitung vermittelt als die bäuerlich-hauswirtschaftliche. Frauen mit der Bäuerinnenausbildung müssen sich vermehrt auf Erfahrungen stützen und stellen in einigen Bereichen einen Mangel an Wissen fest. Dennoch sind sie in der Lage, einen Betrieb über lange Zeit zu führen. Für alle Betriebsleiterinnen zeigt sich, dass es ihnen wichtig ist, über eine fundierte Ausbildung zu verfügen. Sie sind motiviert, verschiedene Ausbildungsschritte zu absolvieren sowie Weiterbildungen zu besuchen. Institutionalisiertes Wissen nimmt einen hohen Stellenwert ein, was auch SCHMITT (1997) in ihrer Untersuchung zeigte.

Einbettung in ein soziales Netz

Alle Betriebsleiterinnen verfügen über ein Netz von Freunden und Bekannten, wobei sie mehr oder weniger Zeit dafür investieren, dies einerseits aus Zeit- und andererseits aus Interessensgründen. Auffällig ist, dass nur zwei Betriebsleiterinnen angeben, gute freundschaftliche Kontakte zu Personen aus der Landwirtschaft zu pflegen. Die anderen verstehen sich mit den Leuten aus dem Dorf und der bäuerlichen Bevölkerung, ihr Freundeskreis befindet sich jedoch vorwiegend ausserhalb der Landwirtschaft. Eine Betriebsleiterin scheint im bäuerlichen Milieu nicht stark integriert zu sein. Für sie stellen sodann Mitgliedschaften oder Ämter in Verbänden und auf Gemeindeebene eine wichtige Quelle sozialer Kontakte dar. Auch andere Betriebsleiterinnen sind trotz knappen zeitlichen Ressourcen sowohl auf kommunaler Ebene als auch in Landwirtschaftsverbänden aktiv. Es zeigt sich, dass es ihnen wichtig ist mitreden und mitbestimmen zu können. Weiter dienen diese Vereinigungen der beruflichen Information. Sodann geben die meisten Betriebsleiterinnen an, Mitglied im Bauernverband oder andern berufsnahen Verbänden zu sein, wenn auch nicht überall aktiv. Das Engagement

und auch die Mitgliedschaften gehen zu Lasten der ‚weiblichen Vereinigungen‘ wie dem Landfrauen- oder Bäuerinnenverband, wie dies aufgrund der Literatur vermutet wurde (vgl. SCHMITT, 1997). Die Interessen der Betriebsleiterinnen werden eher durch den Bauernverband als durch die ‚weiblichen Vereinigungen‘ vertreten. Als Quelle sozialer Kontakte und Mittel zur Integration ins Dorf fungieren letztere jedoch für die beiden Betriebsleiterinnen mit nichtlandwirtschaftlichem Hintergrund, da sie von anderen Orten zugezogen sind.

Aufgrund der Literatur wurde vermutet, dass Betriebsleiterinnen Mühe haben mit der Integration in existierende Netzwerke und sozial isoliert sind (vgl. SCHMITT, 1997, 25). Dies kann für die befragten Betriebsleiterinnen nicht bestätigt werden. Sie können sich in bestehende Netzwerke integrieren und werden von beiden Geschlechtern akzeptiert. Es kann nicht gesagt werden, dass Betriebsleiterinnen aufgrund ihrer speziellen Rolle sozial isoliert wären.

Die Privatsphäre

Über die Hälfte der befragten Betriebsleiterinnen lebt in Ehe oder Partnerschaft und hat Kinder. Zwei Frauen sind Single. Sie geben an, keine Zeit für Männer zu haben oder Einzelgängerinnen zu sein. Sie schreiben ihr Single-Dasein nicht der Tatsache zu, Betriebsleiterin zu sein. Eine weitere Frau ist verheiratet, kann jedoch keine Kinder bekommen, was sie sehr lange bedauert hat. Heute sagt sie, dass sie nur durch ihre Kinderlosigkeit Betriebsleiterin sein kann, da ihr Mann einen eigenen Betrieb hat, auf dem beide leben und der in einiger Distanz zu ihrem eigenen Betrieb liegt, was die Verbindung von Erwerbs- und Familienleben stark erschwert hätte. Dies steht im Gegensatz zu derjenigen Betriebsleiterin, die den Betrieb deshalb übernimmt, um nach dem Tod ihres Gatten trotz Erwerbsleben ihre Kinder um sich haben zu können. Ihr gelingt diese Verbindung durch die räumliche Nähe von Erwerbs- und Familienleben. Zwei Frauen sind zur Zeit des Entscheides, Betriebsleiterin zu werden, verheiratet, wobei der Ehemann in einem Fall unterstützend, im andern eher missmutig reagiert. Die anderen Frauen geben an, ihren Betrieb nicht aufgrund einer Partnerschaft aufzugeben. Sie stellen Männer vielmehr vor die Wahl, sie entweder samt ihrer Tätigkeit und dem Betrieb zu wollen oder die Partnerschaft zu beenden. Eine Betriebsleiterin steht heute vor diesem Problem: Ihr Partner ist Landwirt und führt einen Betrieb in der Nähe. Bei einer Familiengründung würde sie auf seinen Betrieb ziehen und ihre Tätigkeit zu Gunsten der Haus- und Familienarbeit aufgeben, obwohl ihr dieser Schritt nicht

leicht fallen würde, da ihr viel an ihrer Tätigkeit und ihrer Selbständigkeit liegt. Andere Alternativen erwähnt sie nicht. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass alternative Vorbilder rar sind und die Arbeit im Reproduktionsbereich noch stark zu Lasten der Frauen geht (vgl. HAUGEN, 1990; SCHMITT, 1997), was sich auch in dieser Untersuchung abzeichnet. Im Gegensatz zur betrieblichen Arbeitsteilung, die geschlechtsneutral ist, übernimmt ausser in zwei Fällen die Frau die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinder. Nur eine der Befragten stimmt dieser traditionellen Arbeitsteilung explizit zu, die andern Frauen sehen es als Aufgabe beider Partner an. Doch durchbrechen lediglich zwei die traditionelle häusliche Arbeitsteilung und ersetzen sie durch eine egalitäre. Die anderen Betriebsleiterinnen akzeptieren mit der Zeit, mit ihrem Partner nur eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung leben zu können.

Die meisten Frauen erfahren somit die Doppel- oder Dreifachbelastung als Berufsfrau, Hausfrau und Mutter. Diese Mehrfachaufgaben werden von allen Betriebsleiterinnen gemeistert, wobei sie auf Unterstützung in diesem Bereich angewiesen sind. Diese kommt oftmals von weiblichen Familienangehörigen der Betriebsleiterin; häufig ist es die Mutter oder eine Schwester, die einspringt. Zwei Betriebsleiterinnen können sogar die ganze Hausarbeit ihren auf dem Hof lebenden Müttern abgeben. Dass die Betriebsleiterinnen diese Mehrfachaufgaben meistern, soll nicht als Legitimation der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung angeschaut werden, denn jene beiden Betriebsleiterinnen, die eine egalitäre Arbeitsteilung leben, scheinen diesbezüglich zufriedener zu sein als die anderen. Dies weist auf das Rollenverständnis der Betriebsleiterinnen hin: Die meisten sehen sich als Berufsfrauen und nicht hauptsächlich als Hausfrauen und Mütter, wie dies bei Bäuerinnen noch eher der Fall ist (vgl. STUCKI, 2002, 22). Sie definieren sich über ihre Erwerbstätigkeit bzw. Stellung als Betriebsleiterin.

Ein Blick in die Zukunft

In einer Zeit starken strukturellen Wandels in der Landwirtschaft ist das Überleben vieler Betriebe unsicher. Mit Ausnahme einer Betriebsleiterin schauen alle zuversichtlich in die Zukunft, auch wenn das Fortbestehen einiger Betriebe nicht gesichert ist. So sehen die meisten Frauen andere Perspektiven und Alternativen zur Landwirtschaft, auch wenn sie eine Betriebsaufgabe bedauern würden und sich dagegen wehren. Dass sie dennoch zuversichtlich sind, kann zweierlei Ursachen haben. Einerseits verfügt ein Grossteil der Betriebsleiterinnen über einen landwirtschaftsfernen Erstberuf und ist durch einen Nebenerwerb im ausserlandwirt-

schaftlichen Erwerbsleben verankert. Sie könnten somit entweder auf ihren Erstberuf zurückgreifen oder den Nebenerwerb zum Haupterwerb machen. Andererseits haben die meisten Betriebsleiterinnen den Hof aus eigenem beruflichem Interesse übernommen und nicht aufgrund der Hofkontinuität. Es kann angenommen werden, dass der Bruch mit dieser Tradition den Druck nimmt, den Betrieb auf Biegen und Brechen weiterzuführen, um ihn der Familie zu erhalten und den Kindern weiterzugeben. Die Betriebsleiterinnen haben sich diesbezüglich von einer fest verankerten Tradition emanzipiert und die Interessen des Individuums in den Vordergrund gestellt.

Trotz dieses Traditionsbruchs wünscht sich keine Betriebsleiterin den Betrieb aufzugeben. Sie kämpfen dafür, ihn zumindest für sich selber zu erhalten. Dies weist darauf hin, dass sie mit ihrer Tätigkeit als Betriebsleiterinnen zufrieden sind. Trotz Einschränkungen ihrer Freizeit, grosser Arbeitsbelastung und teilweise negativem Verhalten anderer Personen ihnen gegenüber, erleben sie ihre Tätigkeit als befriedigend und bedauern ihren Entscheid, diesen Weg gegangen zu sein, nicht. Es zeigt sich, dass sich diese Frauen in der traditionell männlichen Rolle erfolgreich behaupten können. Dieses ‚Sich-Erfolgreich-Behaupten-Können‘ bezieht sich auf das subjektive Befinden der Betriebsleiterinnen, die Darstellung ihrer Lebenssituation und die Eindrücke, die von der Autorin während den Betriebsbesuchen und den Interviews gesammelt wurden⁶. Dennoch wird vermutet, dass die Betriebsleiterinnen auch betriebswirtschaftliche Erfolge aufweisen. Vier Frauen leiten schon seit rund 15 Jahren ihren Betrieb und dies ohne über eine landwirtschaftliche Ausbildung zu verfügen, ‚nur‘ mit dem Wissen aus der Bäuerinnen-ausbildung und den Fähigkeiten, die sie sich über andere Wege angeeignet haben. Andere zeigen innovative und nach ihren Angaben rentable Betriebsstrukturen, was weiter auf betriebswirtschaftliche Erfolge hinweist.

⁶ Die wirtschaftliche Situation bildete nicht Gegenstand dieser Untersuchung, da die Motive für den Entscheid sowie die subjektiven Aspekte des Ergehens im Zentrum standen. Für eine weitere Untersuchung wäre die Beachtung des wirtschaftlichen Aspektes sicherlich von Interesse um das Bild über die Situation der Betriebsleiterinnen zu erweitern.

6. Diskussion und Ausblick

6.1 Leiten diese Frauen Spezialbetriebe?

Die vorliegende Arbeit erhebt nicht den Anspruch auf Repräsentativität für die Situation der Betriebsleiterinnen in der Schweiz. Dennoch interessiert, ob die Betriebe der befragten Frauen sowie jene des Grundsamples in etwa jenen der schweizerischen Landwirtschaft entsprechen oder gänzlich Spezialfälle darstellen. Aufgrund der beschränkt vorliegenden Daten kann dies nur für die Betriebsgrösse in LN diskutiert werden: Schweizweit betrug im Jahr 2001 die Durchschnittsgrösse der Landwirtschaftsbetriebe 18,76 ha LN (vgl. AGRARBERICHT 2002, 53). Die Auswahl des Samples ergab ein Mehr an kleineren Betrieben, obwohl im Gesamtsample grössere Betriebe von über 20 ha LN enthalten sind. Dennoch beträgt der Durchschnitt der Betriebe im Grundsample nur 17,25 ha LN, womit er unter dem Mittel aller Schweizer Betriebe liegt. Von Betriebsleiterinnen geleitete Haupterwerbsbetriebe zeigten gesamtschweizerisch eine Durchschnittsgrösse von 12,16 ha LN (Bohnenblust, Daniel, BfS, persönliche Mitteilung, 13.8.2002), was sowohl klar unter dem gesamtschweizerischen Durchschnitt als auch unter jenem des Samples liegt. Folglich sind die Betriebe der interviewten Frauen im Mittel grösser als jene der anderen Betriebsleiterinnen, jedoch etwas kleiner als im gesamtschweizerischen Durchschnitt. In diesem Zusammenhang wäre es interessant, quantitative Analysen vorzunehmen, um die Situation und das Bild der Betriebsleiterinnen besser darstellen zu können, sowie den Bezug auf gesamtschweizerische Daten zu vertiefen. Eine Frage wäre, ob ein Zusammenhang zwischen Ausbildung und Betriebsgrösse existiert. SCHMITT (1997, 113) zeigte in ihrer Untersuchung, dass die Grösse der Betriebe der selbständigen Landwirtinnen, also Betriebsleiterinnen, dem Durchschnitt der Westdeutschen Betriebe entspricht. Dem gegenüber weisen die offiziellen Zahlen aus, dass überdurchschnittlich viele Frauen kleine Betriebe von weniger als 5 ha LN besitzen. SCHMITT (1997, 113) begründet diesen Unterschied dadurch, dass letztere eher von Frauen im Ruhestand oder nur ‚pro forma‘ geleitet werden⁷. Diese Vermutung liefert eine mögliche Erklärung für den Unterschied der Durchschnittsgrösse der Betriebe im

⁷ Nach CLEMENZ (2003, 58) besteht die Vermutung, dass kleine Betriebe für Männer nicht so interessant sind und deshalb an weibliche Geschwister fallen.

vorliegenden (Grund-)Sample zu jener aller hauptberuflichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. Durch die hier verwendete Definition von Betriebsleiterinnen wurden ‚pro forma Betriebsleiterinnen‘ bzw. ‚Betriebsleiterinnen auf dem Papier‘ ausgeschlossen. Die interviewten Frauen haben die Tätigkeit als Betriebsleiterin weitgehend aufgrund beruflicher Interessen gewählt und können mit Landwirtinnen, die diesen Beruf wählten, verglichen werden. Folglich kann vermutet werden, dass Frauen, welche die Landwirtschaft aus beruflichem Interesse wählen und eventuell die entsprechende Berufsbildung durchlaufen, eher über grössere Betriebe verfügen und deshalb die Betriebe der befragten Frauen, mit Ausnahme der zwei Frauen aus nichtbäuerlichen Familien, über dem Durchschnitt aller vom BfS erfassten Betriebe von Frauen liegen.

Fazit ist, dass die Betriebe der befragten Betriebsleiterinnen sowie jene im Grundsamplum bezüglich der Betriebsgrösse knapp dem schweizerischen Durchschnitt entsprechen. Inwiefern sie zum Beispiel bezüglich der Betriebsstruktur Spezialfälle darstellen, kann aufgrund der vorhandenen Daten und Kenntnisse nicht beantwortet werden.

6.2 Betriebsleitung als Hobby?

Es wurde mehrfach betont, dass die befragten Frauen ihre Tätigkeit vor allem als persönliche Erwerbstätigkeit sehen und diese häufig ohne die Mitarbeit oder Mithilfe ihrer Partner ausführen. Dies wirft die Frage auf, ob sie ihre Betriebe vor allem als ‚Hobby‘ betreiben oder aber die Männer ‚abschaffen‘, um die Betriebe alleine zu bewirtschaften.

Keiner der Betriebe der interviewten Frauen stellt einen ‚Hobbybetrieb‘ dar, wenngleich zwei Betriebe mit 5 und 10 ha LN klein sind. Zugleich sind alle Betriebe direktzahlungsberechtigt und Haupterwerbsbetriebe⁸, auch wenn das betriebliche Einkommen in den meisten Fällen durch ausserbetriebliche Erwerbstätigkeit der Betriebsleiterin selbst oder deren Partner ergänzt wird. Dies ist jedoch nicht nur für die befragten Betriebsleiterinnen charakteristisch. In der Schweizer Landwirtschaft ist es

⁸ Ob die von den befragten Frauen geführten Betriebe auch aus einer ökonomischen Perspektive als Haupterwerbsbetriebe gelten, kann nicht beantwortet werden, da nicht nach dem Einkommen gefragt wurde. Als Definition für Haupterwerbsbetrieb wurde das Kriterium der aufgewendeten prozentualen Arbeitszeit verwendet, analog zur Strukturhebung des BfS; vgl. Kapitel 2.2.

keine Seltenheit, sondern eher die Regel, dass der/die Bewirtschafter/in oder dessen/deren Partner/in neben der Betriebsarbeit einem Nebenerwerb nachgeht (vgl. FAT, 2002). Wenngleich die ausserbetriebliche Erwerbstätigkeit einen grossen Stellenwert des Gesamteinkommens der Familien auszumachen scheint, kann nicht davon gesprochen werden, dass die Betriebsleiterinnen ihren Betrieb als Freizeitbeschäftigung betreiben. Die befragten Frauen definieren sich über ihre Tätigkeit, absolvierten zu einem Grossteil landwirtschaftliche Ausbildungen und wenden zwischen 50 % und 100 % ihrer Arbeitszeit für den Betrieb auf. Dass Betriebe ohne den Einbezug der Partner geführt werden, hängt wie im nächsten Abschnitt aufgezeigt wird, vor allem mit dem Bruch der Traditionen und der Verfolgung der persönlichen Ziele der Frauen zusammen. Die Interessen des Individuums werden aufgewertet und jeder Person ihr eigener Raum gelassen.

6.3 Brechen der Traditionen

Mit ihrer Position und Tätigkeit brechen die Betriebsleiterinnen traditionelle Elemente der bäuerlichen Familienwirtschaft (vgl. SCHALLBERGER, 1996, 27ff.). Diese Brüche, jedoch auch die Strukturen, die erhalten bleiben, sollen im Folgenden diskutiert werden.

Idealtypisch und traditionellerweise bildet in der Landwirtschaft Betrieb und Familie eine Einheit. Diese Einheit wurde auch für die Betriebsleiterinnen vermutet und deshalb dem Privatbereich Aufmerksamkeit geschenkt. Es zeigt sich, dass in den meisten Fällen diese Tradition gebrochen wird. Sind die Betriebsleiterinnen verheiratet und haben eine Familie, so bildet diese eine Institution im modernen Sinne, d.h. die Partnerschaft entspricht dem romantischen Liebesideal, nicht einer Zweckgemeinschaft der Arbeit willen. Die Betriebsarbeit ist nicht familienorientiert, sondern gilt als Erwerbstätigkeit der Frau, bzw. in zwei Fällen, in denen die Ehemänner unter der Leitung der Frauen im gemeinsamen Betriebsprojekt mitarbeiten, als Erwerbstätigkeit von Frau und Mann. Deren Ehe entstand unabhängig des Betriebes, d.h. sie wurde nicht zum Zweck der gemeinsamen Betriebsführung gegründet. Vielmehr zeigt sich, dass die Betriebsleiterinnen ihre zukünftigen Partner vor die Wahl stellen, sie mitsamt ihrer Tätigkeit und dem Betrieb zu wollen oder auf eine Partnerschaft zu verzichten. Der Betrieb würde unter Umständen einer Partnerschaft vorgezogen, um den eigenen Weg zu gehen und die persönlichen Interessen zu verwirklichen. Dass die Arbeit der Betriebsleiterinnen entgegen der Tradition nicht familienorien-

tiert ist, zeigt sich an weiteren Elementen: Nur in drei Fällen wird der Betrieb durch die gemeinsame Arbeit von Familienmitgliedern bewirtschaftet, in zweien sind es die Ehemänner, in einem der Vater. Die anderen haben Angestellte oder wirtschaften alleine, wobei sie auf die Mithilfe von Familienangehörigen zurückgreifen können, diese jedoch nicht (mehr) einen Grossteil der Arbeitsentlastung darstellen. Ein anderes Element wird unweigerlich gebrochen, indem nicht ein Mann den Betrieb leitet, sondern eine Frau. Dadurch wird auch mit der traditionellen Rolle der Bäuerin gebrochen, wobei sie für mitarbeitende Mütter aufrechterhalten bleibt. Ein Merkmal der traditionellen Bäuerinnenrolle wird von den Betriebsleiterinnen selber bewahrt: Die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinder. Die Hofkontinuität als weitere Tradition wird von den Betriebsleiterinnen mehrfach durchbrochen. Die Frauen übernehmen den elterlichen Betrieb nicht in erster Linie aufgrund der Hofkontinuität, vielmehr aufgrund ihres beruflichen Interesses. So wurden denn auch nicht alle landwirtschaftlich und auf die Hofnachfolge hin sozialisiert, da entweder ein Bruder hätte übernehmen sollen oder das Interesse der Töchter an dieser Arbeit von Seiten der Eltern nicht erwartet wurde. Da für die Betriebsleiterinnen selber die Hofkontinuität nicht das treibende Motiv darstellte, um diesen Weg zu gehen, und sie mehrheitlich aus persönlichen Interessen handelten, steht für sie auch nicht die Weiterführung des Betriebes durch ihre Kinder im Zentrum. Die Kinder werden nicht in Richtung Hofnachfolge sozialisiert. Die Betriebsleiterinnen stellen die eigene Berufswahl und das Erfüllen der persönlichen Interessen und Wünsche ihrer Kinder in den Vordergrund.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Betriebsleiterinnen den Grossteil der Traditionen, die auf die Strukturelemente der bäuerlichen Familienwirtschaft zurückgehen, durchbrechen.

6.4 Die Zukunft der Landwirtschaft in Frauenhänden?

Die vorhergehenden Ausführungen zeigen, dass die Frauen Traditionen der bäuerlichen Familienwirtschaft brechen und eine neue Form landwirtschaftlicher Betriebsführung leben. Kann angenommen werden, dass Frauen in Zukunft vermehrt in der Landwirtschaft tätig sein werden und eine ‚neue‘ Landwirtschaft hervorbringen? Aufgrund dieser zehn erfolgreichen Betriebsleiterinnen können keine generellen Aussagen gemacht werden, jedoch lassen sich auf der Basis dieser Ergebnisse sowie der Literatur einige Thesen formulieren und diskutieren.

Eine Betriebsleiterin sieht die Landwirtschaft als zukünftige Domäne der Frau: „Bauern ist heute nicht mehr Männersache, dünkt mich. Früher hat man beim Bauern sehr viel Kraft haben müssen. Kraft und wenig Kopf, ganz böse gesagt. Und heute ist es fast umgekehrt. Heute muss man viel Köpfchen haben, viele Ideen. Man muss flexibel sein und das ist eine Frau viel eher als ein Mann. Eine Frau ist beweglicher, flexibler und sie hat andere Ideen, ist kreativer als ein Mann“ (Sibylle C.).

Die zehn Interviews zeigen, dass diese Frauen den Anforderungen dieser Domäne durchaus gewachsen sind. Die meisten betonen, im Unterschied zu Männern weniger mit Kraft, sondern mit ‚Köpfchen‘ zu arbeiten. In einer Zeit, in der die Strukturen der Landwirtschaft insgesamt in einem Wandel stehen und die Bauern einer zunehmenden Liberalisierung ausgesetzt sind, demnach Innovativität und Rentabilität gefragt sind, sind Eigenschaften, die diese interviewten Betriebsleiterinnen aufweisen, notwendig. Dennoch kann diese von Sibylle C. geäußerte Annahme nicht überprüft und abschliessend beantwortet werden. Sie ist kritisch zu betrachten, denn sofern sie der Tatsache entspräche, würde die Landwirtschaft nicht für beide Geschlechter geöffnet, sondern lediglich der Zugang aufgrund vermeintlich unterschiedlichen Fähigkeiten vertauscht.

Es stellt sich die Frage, ob Frauen dank der Modernisierung und Technisierung vermehrt in der Landwirtschaft tätig sein und die Rolle der Betriebsleiterin übernehmen werden. Technische Hilfsmittel erleichtern den Arbeitsalltag der befragten Betriebsleiterinnen, um schwere körperliche Arbeiten trotz teilweise geringerer Körperkraft ausführen zu können. Sie sind sodann eher fähig, ohne (männliche) Hilfe diese Arbeiten zu erledigen. Dass daraus geschlossen werden kann, dass durch die technische Modernisierung vermehrt Frauen in der Landwirtschaft tätig sein werden, muss bezweifelt werden. Denn die Literatur zeigt, dass die Landwirtschaft durch die Mechanisierung maskulinisiert wurde (vgl. HAUGEN, 1998, 134). Weiter weisen die vorliegende Untersuchung sowie SCHMITT (1997) auf, dass Landwirtinnen zwar maschinelle Arbeiten ausführen, der Bereich der Instandhaltung der Landtechnik jedoch den Männern überlassen wird. Fazit ist, dass nicht die fortgeschrittene und fortschreitende Mechanisierung der Grund zu sein scheint, weshalb die befragten Frauen in der Landwirtschaft tätig sind sowie nicht angenommen werden kann, dass Dank ihr die Landwirtschaft zu einer Frauen-domäne wird.

Dass sich Frauen dennoch tendenziell häufiger im Bereich der Landwirtschaft betätigen als früher, zeigen die steigenden Zahlen von Frauen

an Landwirtschaftsschulen und die Angleichung der Bäuerinnenausbildung an die Landwirtschaftsausbildung. Frauen versuchen vermehrt auf institutioneller Ebene gleiches Wissen wie die Männer zu erwerben und die Institutionen passen ihre Angebote an dieses Interesse an, indem die traditionelle Frauenausbildung traditionell männliche Ausbildungsschwerpunkte aufnimmt. Die Männerdomäne Landwirtschaft scheint sich also im Wandel zu befinden, wobei dieser Wandel in ein geschlechtsneutrales oder weibliches Feld zweierlei Bedeutungen haben kann: Einerseits, was zu hoffen wäre, dass die sozial konstruierten Geschlechtergrenzen im Begriff sind sich aufzulösen und sich beiden Geschlechtern dieselben Chancen eröffnen, in jenem Feld tätig zu sein, das ihren persönlichen Interessen entspricht. Andererseits kann dieser Wandel auch kritisch sein. Aufgrund der sich verschlechternden Lage in der Landwirtschaft, geprägt durch den Strukturwandel und die eingeschlagene Agrar- und Liberalisierungspolitik, ist ein Prestigeverlust der Landwirtschaft zu verzeichnen. Das teilweise negative Image der bäuerlichen Bevölkerung in der Gesamtbevölkerung ist ein Zeichen für den Prestigeverlust, die geringen landwirtschaftlichen Einkommen sind ein anderes. Die Zahlen der Absolventen von Landwirtschaftsschulen zeigen, dass Männer zumindest im Bereich der Ausbildung ‚abwandern‘. Und die Abnahme der Zahl der Landwirtschaftsbetriebe insgesamt als Folge des Strukturwandels weisen weiter auf den Prestigeverlust hin. Zeigt sich folglich in der Landwirtschaft das, was für andere Wirtschaftsbereiche zu beobachten war, dass Männerdomänen dann für Frauen geöffnet werden, wenn es an männlichen Arbeitskräften mangelt, und dass die Feminisierung von Männerdomänen mit einem Prestigeverlust verbunden ist (vgl. u.a. HEINTZ, NADAI, FISCHER & UMMEL, 1997, 41)? Stellt der Eintritt der Frauen in den Bereich Landwirtschaft eher die Folge des Prestigeverlustes als jene einer Dekonstruktion der Geschlechtergrenzen und Emanzipation der Frauen dar? Sofern diese Annahmen zutreffen, würden traditionelle Grenzen zwischen den Geschlechtern gebrochen, um sie durch neue zu ersetzen, jedoch nicht, um beiden Geschlechtern denselben Zugang zu allen Gebieten zu ermöglichen.

Die aufgeworfenen Fragen können in der vorliegenden Arbeit nicht beantwortet werden. Da jedoch ein Wandel der Betätigung der Frauen in dieser Domäne angenommen wird, soll in einem weiteren Teil beleuchtet werden, was aufgrund der vorliegenden Untersuchung dazu beitragen könnte, die in der Landwirtschaft tätigen Frauen in ihrer Arbeit zu unterstützen.

6.5 Wie können Frauen in der Landwirtschaft unterstützt werden?

Zu Beginn muss erwähnt werden, dass wichtige Hinweise, was zum Gelingen der Betriebsleitung einer Frau beiträgt, deshalb fehlen, weil keine Informationen zu Frauen bestehen, die diesen Weg abbrechen. Solche Hinweise könnten für die Beratung und Unterstützung von potentiellen Betriebsleiterinnen wichtig sein. Diesbezüglich besteht ein Forschungsbedarf, um die Ressourcen sowie mögliche Massnahmen zu deren Unterstützung aufzuzeigen.

Egalitäre Partnerschaft

Der Fall jener Betriebsleiterin, die aufgrund ihrer Partnerschaft zu einem Landwirten mit eigenem Betrieb, ihre Betriebsleiterinentätigkeit aufzugeben plant, spricht zwei Probleme an. Zum einen scheint es in der Landwirtschaft, aber auch anderswo in der Gesellschaft, wenige Vorbilder von Paaren zu geben, die eine egalitäre Partnerschaft leben und die Verbindung von Familie und Erwerbsleben vorzeigen. Dass eine egalitäre Partnerschaft in der Landwirtschaft durchaus möglich ist und dass ein Paar zwei Betriebe bewirtschaften kann, weist diese Untersuchung auf. Zum anderen scheinen die noch vorhandenen traditionellen Rollenvorstellung und die fehlende Bereitschaft zur egalitären Rollenteilung der Partner eine Verbindung von Familie und Erwerbsleben zu verunmöglichen, was sich daran zeigt, dass die Mehrheit der Befragten die Hauptverantwortung für den innerhäuslichen Bereich trägt, was wiederum als konstitutiv für das Fehlen von Vorbildern gesehen werden kann.

Ein Ansatz um diese Rollenbilder zu verändern wäre, nicht nur die Bäuerinnenausbildung an die männliche Landwirtausbildung anzugleichen, sondern umgekehrt in letzterer auch hauswirtschaftliche und familiäre Aspekte zu behandeln. Diese Forderung wurde von der damaligen Vorsitzenden des Schweizerischen Landfrauenverband gestellt: „Wir kämpfen dafür, dass in die Ausbildung der Landwirte auch hauswirtschaftliche und familiäre Inhalte aufgenommen werden. (...) Es kann nur eine echte Partnerschaft geben, wenn Männer bereit sind, auch Frauenarbeit zu leisten und erst dann wird die Frauenarbeit richtig bewertet werden“ (Rosmarie Ledermann, zit. nach KNON, 1995, 4).

Institutionalisierte Wissensvermittlung

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass es den Betriebsleiterinnen mit bäuerlich-hauswirtschaftlicher Ausbildung, an Grundwissen mangelt.

Die weiterführende Ausbildung der Bäuerinnen, die mit der Höheren Fachprüfung abgeschlossen wird und neben dem klassischen auch produktionstechnisches sowie betriebswirtschaftliches Wissen vermittelt, stellt für diejenigen Frauen eine Chance dar, die Betriebsleiterinnen werden, jedoch nicht die traditionelle Männerausbildung absolvieren möchten. Diese Entwicklung der Ausbildung weist in eine gute Richtung.

Vernetzte Frauen

Die Analyse des sozialen Netzes der Betriebsleiterinnen zeigt, dass sie sich integriert und akzeptiert fühlen. Dennoch bedauern zwei den fehlenden Kontakt zu anderen Frauen in derselben Situation. Ein Netz von Betriebsleiterinnen, das den Erfahrungs- und Wissensaustausch unter Frauen ermöglicht, besteht bisher nicht und würde zumindest von diesen beiden Betriebsleiterinnen geschätzt. Ein solches weibliches Netzwerk soll nicht missverstanden werden als Separation der Frauen. Weil jedoch angenommen werden kann, dass sie aufgrund ihrer ungewöhnlichen Rolle andere Situationen erleben als Betriebsleiter, wäre ein Erfahrungsaustausch unter ihnen durchaus von Nutzen.

Gesellschaftliche Anerkennung

Gefordert wird als letztes die gesellschaftliche Anerkennung von Frauen in der Position als Betriebsleiterinnen. Die Untersuchung führt auf, dass die befragten Frauen sich in dieser Männerdomäne behaupten können. Sie zeigen Durchsetzungswille und Durchhaltevermögen, ihren Weg auch gegen Vorbehalte ihnen gegenüber zu gehen. Sie zeigen die Fähigkeit, rentable Betriebsstrukturen hervorzubringen und sich als Andersdenkende und Andershandelnde zu behaupten. Durch die Sensibilisierung der (bäuerlichen) Bevölkerung für ihre Situation, könnte ihre Anerkennung und damit ihr Gelingen als Betriebsleiterinnen gefördert werden.

6.6 Schlussbemerkung

Mit der vorliegenden Untersuchung konnte ein Überblick über die Situation von zehn Betriebsleiterinnen in der Männerdomäne Landwirtschaft gegeben und ein Beitrag zur Agrar- und Geschlechterforschung geleistet werden. Es war ein Anliegen, die Geschichten und Lebenssituationen der Frauen in all ihren Facetten darzustellen, um deren Thematisierung zu fördern, ohne jedoch den Anspruch zu erheben, ein vollständi-

ges Bild der Situation der Betriebsleiterinnen zu geben. Es gibt Fragen oder Thesen, die offen bleiben und in weiteren Untersuchungen behandelt werden könnten, was an den betreffenden Stellen erwähnt wurde. Hier sollen lediglich einige mögliche Bereiche aufgezeigt werden: Eine quantitative Analyse der Betriebsdaten der von Frauen geleiteten Betriebe verbunden mit einem Vergleich jener von Männern geleiteten Betriebe, würde das Bild erweitern und unter anderem Antworten auf die Frage geben, ob Betriebe von Frauen Spezialbetriebe darstellen oder nicht, sowie Auskunft über die Relevanz dieser Betriebe für die Schweizer Landwirtschaft geben. Die Auswertung von Buchhaltungsdaten könnte Informationen über den Stellenwert des Betriebseinkommens für die Familien von Betriebsleiterinnen liefern und somit über den Stellenwert der Leiterin und ihres Betriebes an und für sich. Die Analyse der Gründe, wieso Frauen bei einer Betriebsübernahme scheitern, würde weiter nützliche Hinweise für die Beratung und Unterstützung von Betriebsleiterinnen geben.

7. Literatur:

AGRARBERICHT 2002 (2002). Bundesamt für Landwirtschaft (Hg.), Bern: Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale.

AGRARBERICHT 2003 (2003). Bundesamt für Landwirtschaft (Hg.), Bern: Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale.

BECK Ulrich, (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

BRANDTH Berit, (2002). Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis*, 42, 182-200.

BUNDESRAT (1996). *Botschaft zur Reform der Agrarpolitik: Zweite Etappe (Agrarpolitik 2002)* Bern: Eidgenössische Drucksachen und Materialzentrale.

CLEMENZ Daniela, (2003). Bäuerinnen im Mittelpunkt: *UFA-Revue*, 2, 58-59.

CONTZEN Sandra, (2003). *Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung*. Unveröffentlichte Lizentiatsarbeit, Departement Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Freiburg, i.Ü.

FAT (Hg.) (2002). *Hauptbericht 2001 über die wirtschaftliche Entwicklung der Schweizer Landwirtschaft: Ergebnisse der Zentralen Auswertung von Buchhaltungsdaten*. Tänikon: Eidgenössische Forschungsanstalt für Agrarwirtschaft und Landtechnik.

FLICK Uwe, VON KARDORFF Ernst & STEINKE Ines, (2000). Was ist qualitative Forschung? In ders. (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. 13-29.

HAUGEN Marit S., (1990). Female Farmers in Norwegian Agriculture. From Traditional Farm Women to Professional Farmers. *Sociologia Ruralis*, 30, 197-209.

HAUGEN Marit S., (1998). The Gendering of Farming. The Case of Norway. *The European Journal of Women Studies*, 5, 133-153.

HAUGEN Marit S. & BRANDTH Berit, (1994). Gender Differences in Modern Agriculture: The Case of Female Farmers in Norway. *Gender & Society*, 8, 206-229.

HEINTZ Bettina, NADAI Eva, FISCHER Regula & UMMEL Hannes, (1997). *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt a. M.: Campus.

KNON Anna, (1995). Bäuerinnen und Europa. Bäuerinnentag in Österreich. *Bayrisches Landwirtschaftliches Wochenblatt*, 10, 63-65.

MAYRING Philippe, (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

ROSSIER Ruth, (1992). *Schweizer Bäuerinnen: Ihre Arbeit im Betrieb*. Tänikon: Eidgenössische Forschungsanstalt für Agrarwirtschaft und Landtechnik.

SCHALLBERGER Peter-Sepp, (1996). *Subsistenz und Markt. Bäuerliche Positionierungsleistung unter veränderten Handlungsbedingungen*. Bern: Institut für Soziologie der Universität Bern.

SCHATZMANN LEONARD & STRAUSS ANSELM L., (1973). *Field research: strategies for a natural sociology*. Englewood Cliffs (New Jersey): Prentice-Hall.

SCHMIDT Christiane, (2000). Analyse von Leitfadeninterviews. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst & STEINKE, Ines (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Hamburg: Rowohlt, 447-456.

SCHMITT Mathilde, (1997). *Landwirtinnen: Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf*. Opladen: Leske & Budrich.

STUCKI Brigitte, (2002). *Die Rolle der Frauen in der Landwirtschaft. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesamtes für Landwirtschaft*. Bern: Bundesamt für Landwirtschaft.

WITZEL Andreas, (1989). Das Problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hg.). *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Heidelberg: Roland Asanger Verlag, 227-254.

Summary

Until now agriculture has been considered a male domain. Although approximately one third of agricultural work is done by women, only very few of them run a farm (of their own). This paper⁹ focuses on female farm operators. Ten problem-centred interviews were conducted with female farm operators to examine the motives prompting women to decide on the position and job of farm operator and how they cope. Qualitative content analysis shows that the decision is influenced by various motives, the primary one being an interest in agriculture. The way women cope in this male domain is largely assessed as good. They are holding their own, although each of them is also experiencing difficulties which, however, are not only linked to the fact that they are in a job traditionally occupied by men.

Key words: female farm operator, gender research, male domain, Swiss agriculture.

Anschrift der Verfasserin:

Sandra Contzen
Könizstrasse 85
3008 Bern

Email: sandraco@bluewin.ch

⁹ The paper is based on the author's thesis: CONTZEN, Sandra (2003). *Female Farm Operators – Women in a Male Domain. A qualitative study*. Unpublished thesis, Department of Social Work and Social Policy, University of Freiburg i. Ue.