

Zukunftsperspektiven junger landwirtschaftlicher Betriebsleiterinnen in der Schweiz

Future prospects of young female farm managers in Switzerland

Ruth ROSSIER

Zusammenfassung

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer geschlechtsspezifischen Auswertung der jüngsten Studie zur Sicht junger Betriebsleiter/innen in der Schweizer Landwirtschaft. Die Zukunftsperspektiven junger Frauen als Betriebsleiterinnen in der Schweizer Landwirtschaft sind aus ihrer Sicht nicht besonders aussichtsreich. Nur etwa die Hälfte der Betriebsleiterinnen denkt, dass ihr Betrieb zukunftsfähig ist. Von jungen landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen geführte Betriebe sind häufig kleinstrukturiert (bis eine Standardarbeitskraft) und liegen in der Bergregion. Viele junge Frauen bewirtschaften den Betrieb zudem als Pächterinnen und nicht als Eigentümerinnen, doppelt so viele im Vergleich zu den jungen Betriebsleitern. Weiter verzichten junge Frauen öfters als ihre Kollegen bei der Betriebsübernahme auf betriebliche Veränderungen, um sich auf zukünftige Entwicklungen auszurichten. Hingegen ist der Anteil biologisch bewirtschafteter Betriebe bei den Betriebsleiterinnen signifikant höher als bei den jungen Betriebsleitern, was wiederum für bessere Zukunftsaussichten der Frauen spricht.

Schlagnworte: Geschlechter, Schweiz, Landwirtschaft, Strukturwandel, Betriebsleiterinnen, Zukunftsperspektiven

Summary

The results of this paper are based on a gender-specific analysis of the most recent study conducted on the views of young male and female farm managers in Swiss agriculture. From their point of view, the future prospects of young women as farm managers in Swiss agriculture are not especially promising. Only about half of the female farm managers think that their farm is fit for the future. Farms run by young

female managers are frequently small (up to one standard manpower unit) and lie in the mountain region. In addition, twice as many young women as young men run their farms as tenants rather than as owners. Moreover, when taking over their farms, young women more often forgo making changes to adapt their farm to future developments than their male counterparts. By contrast, the percentage of young female managers running organic farms is significantly higher than for young male managers, which bodes well for the women's future prospects.

Keywords: gender, Switzerland, agriculture, structural change, female farm managers, future prospects

1. Einleitung

Die Topographie und die natürlichen Gegebenheiten prägen die schweizerische Landwirtschaft. Zwei Fünftel der Oberfläche der Schweiz liegt in den Alpen, wo kein Ackerbau möglich ist. 29% der landwirtschaftlichen Betriebe liegen im Berggebiet, 27% im Hügelgebiet und 44% im Talgebiet. 62 % der schweizerischen Landwirtschaftsbetriebe leben von der Tierhaltung (Kühe, Schafe und Ziegen). Die wichtigsten Erzeugnisse sind Milchprodukte (23%), Rindfleisch (10%) und Schweinefleisch (11%). Der größte Teil davon sind Familienbetriebe, andere Betriebsformen sind nur von geringer Bedeutung.

Die durchschnittliche Betriebsgröße ist 20 Hektar. Diese im internationalen Vergleich kleinen Betriebe sind auf staatliche Unterstützung angewiesen. In den letzten zehn Jahren hat die Schweiz den Markt für Agrarprodukte teilweise liberalisiert, und die Landwirte werden für ihre öffentlichen Leistungen mit Direktzahlungen abgegolten. Damit soll die nachhaltige Entwicklung gefördert und der Multifunktionalität der Landwirtschaft Rechnung getragen werden. Neben der Liberalisierung fördern die Reformen auch die Ökologisierung der Landwirtschaft. Heute werden 9,4 % der Betriebe biologisch bewirtschaftet. Trotz dieser Reformschritte sind die Agrarausgaben auf hohem Niveau, für Landwirtschaft und Ernährung werden 7,8% der Bundesausgaben aufgewendet. Die Reformen haben aber auch den Strukturwandel verstärkt, zurzeit reduziert sich die Zahl der landwirtschaftlichen Betriebe jährlich um 2,3%. Viele der heutigen Betriebe sind zu klein, um für eine Familie existenzsichernd zu sein. Nur 33% der Betriebe sind Vollerwerbsbetriebe, 48% haben ein zusätzliches

Einkommen und 19% der Betriebe werden im Nebenerwerb geführt (BUNDESAMT FÜR LANDWIRTSCHAFT, 2004).

Im Rahmen der Sozialberichterstattung des Bundesamts für Landwirtschaft wurde 2008 die Lage der jungen landwirtschaftlichen Bewirtschafter/innen in der Schweiz und ihre Einschätzung der Zukunft untersucht (BUNDESAMT FÜR LANDWIRTSCHAFT, 2008). Diese empirische Erhebung ermöglicht einen Einblick in die Erwartungen und Visionen der jüngsten Generation landwirtschaftlicher Betriebsleiter/innen. Im vorliegenden Beitrag geht es nun speziell um die Sicht der jungen Betriebsleiterinnen bezüglich ihrer Zukunftsperspektiven und um die Frage, ob und wie sich ihre Sicht von derjenigen ihrer männlichen Kollegen unterscheiden.

2. Methodischer Ansatz

Anfang 2008 wurden junge landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen zusammen mit ihren männlichen Kollegen zu ihrer Einschätzung der zukünftigen schweizerischen Landwirtschaft und möglichen Auswirkungen auf ihre Betriebe, aber auch zu ihrer Lebenssituation und Befindlichkeit schriftlich befragt. Zur Grundgesamtheit zählten Bewirtschafter/innen von landwirtschaftlichen Betrieben – hier Betriebsleiterinnen (und Betriebsleiter) genannt – die nach 1971 geboren wurden (N=5.393).

2.1 Schriftliche Befragung von Betriebsleiter/innen

Aus der landwirtschaftlichen AGIS-Datenbank des Bundesamts für Statistik wurde eine Stichprobe von 2000 zufällig ausgewählten Betriebsleiter/innen verschiedener sprachlicher und geografischer Regionen der Schweiz gezogen. Die BetriebsleiterInnen wurden gebeten, einen Fragebogen mit 24 Fragen auszufüllen. Dieser sollte an das Institut ISOPUBLIC zurückgeschickt werden, das mit der Durchführung der schriftlichen Befragung beauftragt wurde.

Die Nettorücklaufquote betrug 51,6% (n=1.023), davon waren 135 Betriebsleiterinnen (13%). Die gezogene Stichprobe wurde im Hinblick auf die Betriebsleiterinnen disproportional gebildet und Frauen, welche den Betrieb führen, wurden überproportional häufig angeschrieben. In den Auswertungen wurden die Frauen dann wieder auf ihren effektiven Anteil an der Grundgesamtheit zurückgewichtet, und

zwar von 13 auf 5%. Mit diesem Vorgehen sollte sichergestellt werden, dass genügend Frauen für eine Auswertung zur Verfügung stehen. So lassen sich auch die Unterschiede nach Geschlecht interpretieren: Hinter den zurückgewichteten 51 Betriebsleiterinnen verbergen sich effektiv 135 von Frauen ausgefüllte Fragebogen. Die Daten wurden mittels deskriptiver Statistik ausgewertet und auf signifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf einem Niveau von 95% getestet.

2.2 Gruppengespräche mit Betriebsleiter/innen

Im April/Mai 2008 wurden in unterschiedlichen geografischen und sprachlichen Regionen der Schweiz zusätzlich Gruppengespräche mit jungen Betriebsleitern durchgeführt. Junge Betriebsleiterinnen wurden zusammen mit den jungen Betriebsleitern regional eingeladen. Leider konnte keine einzige junge Frau davon überzeugt werden, mit ihren männlichen Kollegen über ihre Sicht der Landwirtschaft zu diskutieren. Nur in zwei Gesprächen, die an Landwirtschaftsschulen im Rahmen von Betriebsleiterkursen geführt waren, nahmen je eine Frau teil. Die jungen Frauen sind scheinbar in solchem Ausmaß in Haushalt, Familie und Betrieb engagiert, dass der Besuch einer solchen Veranstaltung für sie nicht möglich war. Zudem sind die jungen Frauen oft regional weit zerstreut. Ein Netzwerk von Betriebsleiterinnen fehlt offensichtlich. Auf eine geschlechtsspezifische Auswertung der Gruppengespräche musste deshalb verzichtet werden.

3. Junge Betriebsleiterinnen und ihre Sicht der Zukunft

3.1 Betriebliche und soziale Verhältnisse

Die Sicht der jungen landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen muss vor dem Hintergrund ihres betrieblichen und sozialen Umfelds betrachtet werden, denn dieses unterscheidet sich teilweise wesentlich von demjenigen ihrer männlichen Kollegen. So bewirtschaften fast die Hälfte der jungen Betriebsleiterinnen einen Betrieb in der Bergregion, bei den Männern sind es nur fast halb so viele; und mehr als die Hälfte der Betriebsleiterinnen führen kleinstrukturierte Betriebe, also solche bis zu einer Standardarbeitskraft, bei den Männern sind es wiederum

viel weniger (Tab. 1). Frauen sind zudem häufiger Pächterinnen als Männer. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass die Väter ihren Töchtern als Hofnachfolgerinnen weniger Vertrauen entgegen bringen als ihren Söhnen, und diesen den Betrieb quasi nur auf Probe übergeben. Diese These muss allerdings noch bestätigt werden. Auf jeden Fall konnten Töchter sich bisher im Allgemeinen in der Rolle als Hofnachfolgerinnen weniger oft bewähren als Söhne, denn Betriebsleiterinnen sind nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel in der Schweizer Landwirtschaft. Dem gegenüber sind Generationengemeinschaften geschlechtsspezifisch besser akzeptiert: Väter gehen prozentual gleich häufig eine Betriebsgemeinschaft mit Töchtern ein denn mit Söhnen. Dies wiederum bestätigt frühere Forschungsergebnisse, die belegen, dass das Geschlecht der Kinder und die unterschiedliche Sozialisation von Söhnen und Töchtern in der Schweizer Landwirtschaft die Hofnachfolge nach wie vor stark beeinflussen und verhindern, dass mehr junge Frauen einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten. Töchter als Hofnachfolgerinnen werden häufig nur in Betracht gezogen, wenn kein Sohn vorhanden ist oder dieser kein Interesse am Hof anmeldet (ROSSIER und WYSS, 2008).

Vier Fünftel der befragten Betriebsleiterinnen sind verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft (Tab. 2). Wiederum drei Viertel der Partner von Betriebsleiterinnen arbeiten im landwirtschaftlichen Betrieb mit. Die meisten Partner beteiligen sich bei Arbeiten in Feld und Stall im Unterschied zu den Partnerinnen von Betriebsleitern, die sich häufiger in der Betriebsadministration und Direktvermarktung engagieren.

Der prozentuale Anteil junger Betriebsleiterinnen, die nicht aus einer Bauernfamilie stammen, ist wesentlich höher als derjenige der jungen Männer: Das könnte bedeuten, dass junge Frauen häufiger als junge Männer als Neueinsteigerinnen die Leitung eines landwirtschaftlichen Betriebs übernehmen. Auch diese These bedarf weiterer Überprüfung.

In den letzten drei Jahren haben immerhin prozentual mehr junge Frauen die Bewirtschaftung eines Betriebs übernommen als vor einigen Jahren (Tab. 3). Dies könnte als positive Trendwende für die Hofnachfolge von Frauen interpretiert werden. Eine Gleichstellung oder gar eine Feminisierung der Schweizer Landwirtschaft ist jedoch nicht in Aussicht.

Tab. 1: Betriebliche Situation von jungen Betriebsleiterinnen im Vergleich zu jungen Betriebsleitern in der Schweiz 2008

Betriebsdaten	Variablen	Betriebsleiterinnen (n=51) %	Betriebsleiter (n=972) %	Signifikante Unterschiede auf 95% Niveau *
Lage	Berg	46,2	27,3	*
	Hügel	24,2	30,4	n.s.
	Tal	29,6	42,3	*
Größe	Klein (<1 SAK)	57,9	22,9	*
	Mittel (1-2.5 SAK)	35,9	60,3	*
	Groß (> 2.5 SAK)	6,2	16,8	*
Typ	Kombiniert	29,3	35,4	n.s.
	Pflanzenbau	12,2	10,1	n.s.
	Tierhaltung	58,4	54,5	n.s.
Bewirtschaftungsart	Im Eigentum	59,8	79,6	*
	In Pacht	32,6	16,5	*
	Als Generationen- gemeinschaft	7,0	3,2	n.s.
	Anders	0,6	0,8	n.s.
Biobetrieb	Ja	14,8	9,6	n.s.
	In Umstellung	3,2	0,7	n.s.
	Nein	80,4	89,1	*
	Keine Antwort	1,6	0,6	n.s.
Veränderungen bei Hofübernahme	Nein	35,1	19,9	*
	Ja	64,9	80,1	*
Nebenerwerb Betriebsleiter/in	Nein	49,8	35,3	*
	Ja	43,4	62,6	*
	Keine Antwort	6,7	2,0	n.s.
Nebenerwerb Partner/in	Nein	10,9	27,4	*
	Ja	64,4	43,0	*
	Keine Antwort	24,8	29,6	n.s.

Quelle: Eigene Erhebungen

Tab. 2: Soziale Situation von jungen Betriebsleiterinnen im Vergleich zu jungen Betriebsleitern in der Schweiz 2008

Betriebsdaten	Variablen	Betriebs- leiterinnen (n=51) %	Betriebs- leiter (n=972) %	Signifikante Unterschiede auf 95% Niveau *
Herkunft	Bäuerlich	76,6	92,8	*
	Nichtbäuerlich	23,4	7,2	*
Verheiratet/feste Partner/in	Nein	18,6	23,9	n.s.
	Ja	80,6	76,0	n.s.
Mitarbeit Partner/in	Nein	19,5	23,9	n.s.
	Ja	76,8	75,3	n.s.
Bereich	Buchhaltung, Administration	36,0	72,4	*
	Feldarbeit	86,1	63,2	*
	Stallararbeit	81,6	61,3	*
	Direktvermarktung	10,9	25,9	*
Mitarbeit Eltern	Nein	60,5	73,8	*
	Ja	38,1	24,9	*
Eltern auf Betrieb	Ja	55,6	65,2	*
	Nein	42,8	33,9	n.s.
	Keine Antwort	1,6	0,9	n.s.
Höchster Berufsabschluß	keinen	6,2	2,7	n.s.
	Landwirtschaftliche Fähigkeitsprüfung	18,1	40,3	*
	Weiterführende landw. Ausbildung z. B. Meisterprüfung	5,7	27,1	*
	Landwirtschaftliche (Fach-)Hochschule	2,2	1,4	n.s.
	Nicht landw. Fähigkeitsprüfung	50,8	23,0	*
	Nicht landw. (Fach-) Hochschule	6,7	1,5	*

Quelle: Eigene Erhebungen

Tab. 3: Zeitpunkt der Betriebsübernahme der befragten jungen Frauen und Männer (bis 35 Jahre)

Betriebsübernahme	Anzahl junge Betriebsleiterinnen in %	Anzahl junge Betriebsleiter in %
2006-2008*	30,1	17,9
2003-2005	33,9	34,6
2000-2002*	13,8	25,0
1997-1999	13,2	13,2
1989-1996	5,2	7,6
keine Angabe	3,8	1,7

*Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede auf 95%-Niveau

Quelle: Eigene Erhebungen 2008

3.2 Zusammenarbeit auf dem Betrieb

Knapp zwei Drittel der (Schwieger-) Eltern arbeiten auf dem Betrieb der jungen Betriebsleiterinnen, weniger als bei den jungen Betriebsleitern, wobei nicht gefragt wurde wie oft bzw. wie lange. Zudem wohnen weniger (Schwieger-)Eltern auf den Betrieben junger Betriebsleiterinnen als von jungen Betriebsleitern. Fast ein Fünftel der jungen Frauen bewirtschaften ihren Betrieb nach biologischen Kriterien oder sind in Umstellung (18% gegenüber 10% der jungen Männer). Fast die Hälfte der Betriebsleiterinnen bessert das landwirtschaftliche Einkommen selbst mit einem Nebenerwerb außerhalb des Betriebs auf, etwas weniger häufig als die jungen Kollegen. Dieser geschlechtsspezifische Unterschied ist wohl mit der zusätzlichen Belastung junger Betriebsleiterinnen in Haushalt und Familie zu erklären. Etwa zwei Drittel der Partner von jungen Betriebsleiterinnen sind (auch) außerhalb des Betriebs tätig, wesentlich häufiger als die Partnerinnen von jungen Betriebsleitern.

Betriebsleiterinnen verzichten häufiger auf Veränderungen auf dem Betrieb bei Betriebsübernahme als ihre Kollegen. Sie investieren weniger in den Ausbau (Intensivierung) eines Betriebszweigs oder in eine verbesserte Mechanisierung des Betriebs (Abb. 1). Betriebsleiterinnen nehmen allgemein weniger bauliche Veränderungen vor, auch im Wohnhaus. Die getätigten Veränderungen wurden für mehr als die Hälfte der jungen Frauen und Männer aus Gründen der Arbeitersparnis oder -erleichterung gemacht sowie um den Betrieb auf persönliche

Neigungen und Fähigkeiten auszurichten. Prozentual signifikant weniger Betriebsleiterinnen als Betriebsleiter nennen als Grund für Veränderungen die rechtzeitige Vorbereitung für absehbare Entwicklungen (24 % Frauen gegenüber 47% Männer).

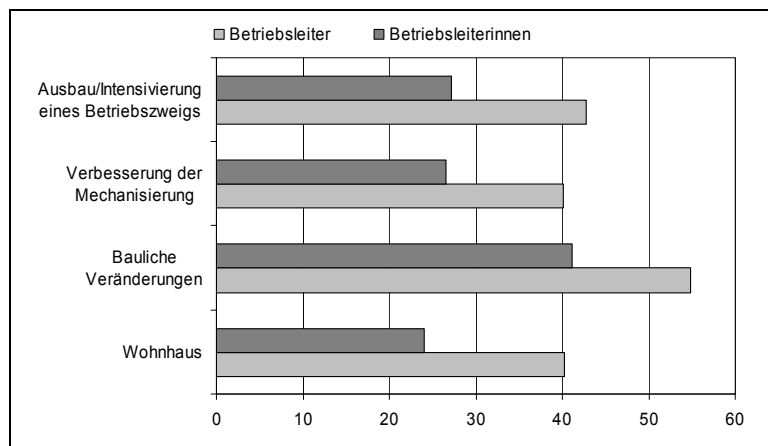


Abb. 1: Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede auf 95%-Niveau bei Veränderungen im Hinblick auf die Betriebsübernahme beim Vergleich von jungen Frauen und Männern, die einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten.

3.3 Stärken und Schwächen der Landwirtschaft

Als Stärken der heutigen Landwirtschaft werden an erster Stelle Qualitäts- und Umweltaspekte genannt (hohe Produktqualität, Tierwohl, Pflege der Kulturlandschaft, hohe Umweltstandards). Als Schwächen gelten demgegenüber finanzielle Aspekte wie die Kosten der Produktionsmittel oder die Höhe der Produzentenpreise oder die Einkommenssituation. Den Aufwand für die Administration beurteilen die Betriebsleiterinnen weniger als Schwäche als die Betriebsleiter (50% gegenüber 65%).

Ideal wäre aus Sicht der Befragten eine Landwirtschaft, in der ein angemessenes Einkommen erwirtschaftet werden könnte. Die Bewahrung bäuerlicher Familienbetriebe und eine ausreichende Selbstversorgung ist den Betriebsleiterinnen wichtiger als den Betriebsleitern.

Die jungen Betriebsleiterinnen gehen davon aus, dass in der schweizerischen Landwirtschaft in zehn Jahren die Bedeutung hoher Umwelt-

standards und Qualitätsorientierung eher noch zunimmt. Wichtiger wird auch die Rationalisierung und die Präsenz auf ausländischen Märkten. Dem Aspekt der Landschaftspflege wird mehr Bedeutung zukommen. Eine geringere Bedeutung werden hingegen traditionellen Orts- und Landschaftsbildern sowie Siedlungen in abgelegenen Gebieten vorausgesagt. Und negativ wird vor allem die Entwicklung des bäuerlichen Einkommens und der bäuerlichen Familienbetriebe gesehen.

3.4 Einschätzung der eigenen Zukunftsfähigkeit

Die wichtigsten Kriterien zur Zukunftsfähigkeit sind laut Antworten der jungen Betriebsleiterinnen eine solide finanzielle Basis und Freude am Beruf. Ebenfalls wichtig sind Flexibilität und Innovationsfähigkeit der Bewirtschafter/innen, eine zumutbare Arbeitsbelastung und ein günstiges familiäres Umfeld. Im Durchschnitt weniger häufig genannt werden Aspekte wie Rationalisierung bzw. Mechanisierung, Diversifizierung, aber auch Aus- und Weiterbildung.

Gut die Hälfte der Betriebsleiterinnen schätzt, dass ihr Betrieb zukunftsfähig ist (53% gegenüber 75% der Betriebe von Betriebsleitern). Vor allem Personen ohne landwirtschaftliche Ausbildung sowie Betriebsleiterinnen von kleineren Betrieben äußern sich pessimistischer bezüglich Zukunftsfähigkeit (Abb. 2).

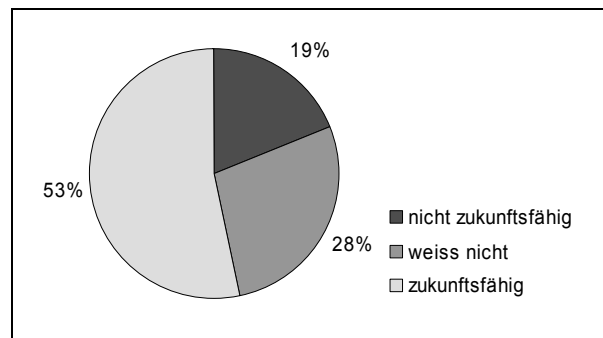


Abb. 2: Subjektive Beurteilung der Zukunftsfähigkeit der Betriebe von jungen Betriebsleiterinnen

Vier Fünftel der Betriebsleiterinnen sind im Allgemeinen zufrieden mit ihrem Leben und fühlen sich wohl auf dem Betrieb. Die größten Sorgen

bereiten den jungen Frauen die Finanzen. Die größten Freuden ihres Berufs sind die Arbeit mit Tieren und der Kontakt zur Natur.

4. Schlussfolgerungen

Beim Vergleich des Bildes der prognostizierten Landwirtschaft in zehn Jahren mit demjenigen von den Betriebsleiterinnen skizzierten Bild einer idealen schweizerischen Landwirtschaft, zeigen sich markante Diskrepanzen. So wird im Idealbild dem angemessenen Einkommen und der Bewahrung bäuerlicher Familienbetriebe am meisten Bedeutung zugemessen, in der Zukunftsprognose hingegen wird von einer Verminderung der bäuerlichen Einkünfte und Betriebe ausgegangen. Zudem wird der Landschaftspflege und dem hohen Umweltstandards nicht das Gewicht beigemessen, das diesen Aspekten gemäss eigener Prognose zukommen wird.

Eine Studie aus England (ADER 2006/07) kommt zum Schluss, dass ältere Landwirte eher denken, dass die Landwirtschaft nur für die Produktion von Grundnahrungsmitteln da ist, es werden auch keine geschlechtsspezifischen Unterschiede erwähnt. Die Vorbehalte gegenüber einer Neudefinition ihrer Tätigkeit in alternativen Bereichen wie die Landschaftspflege ist auch bei der jungen Generation in der Landwirtschaft noch nicht selbstverständlich, so wie dies HERRMANN (1992, 144) bereits früher in Deutschland festgestellt hat. Auch die jungen Betriebsleiterinnen in der Schweiz sehen sich vor allem als Nahrungsmittelproduzentinnen und unterscheiden sich diesbezüglich nicht von ihren jungen männlichen Kollegen.

Die Befragten sagen gemäss ihrer Einschätzung zwar voraus, dass eine rationelle Produktion (und die Präsenz auf ausländischen Märkten) an Bedeutung zunehmen wird. Diese rationelle Produktion ist aber nicht unbedingt erwünscht, und ihre Folgen wie eine weniger vielseitige Produktion, eine geringere Selbstversorgung und weniger Siedlungen in abgelegenen Gebieten widersprechen dem Bild der von den Betriebsleiterinnen entworfenen idealen Landwirtschaft.

Gemäss einer Studie von CONTZEN (2003) sind Frauen als Betriebsleiterinnen ideal für die zukünftige Landwirtschaft, da viel Kreativität, Phantasie und Flexibilität gefragt ist, was Frauen eher zugeschrieben wird. SCHMITT (1997) geht davon aus, dass Frauen eher in der Biolandwirtschaft anzutreffen sind. Dies trifft bei den jungen Betriebsleiter-

rinnen zu. Der Schluss liegt nahe, dass eine höhere Anzahl Betriebsleiterinnen, die Schweizer Landwirtschaft (noch) innovativer und ökologischer machen würde.

Literatur

- ADER Farm Survey 2006/07. Agricultural Development in the Eastern Region (of England): Agriculture House, Newmarket (www.ader.org.uk).
- Bundesamt für Landwirtschaft (2004). Agrarbericht 2004. Bern.
- Bundesamt für Landwirtschaft (2008). Agrarbericht 2008. Bern.
- CONTZEN, S. (2003): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen - Frauen in einer Männerdomäne. Lizentiatsarbeit. Department Sozialarbeit und Sozialpolitik, Universität Freiburg (CH).
- HERRMANN, V. (1993): Handlungsmuster landbewirtschaftender Familien. Bamberg: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft WBV.
- ROSSIER, R. und B. WYSS (2008): Gendered interest and motivation of the younger generation in agriculture and farm succession. In: ASZTALOS MORELL, I., BOCK, B. (Eds): Gender Regimes, Citizen Participation and Rural Restructuring. Oxford: Elsevier, S. 193-216.
- SCHMITT, M. (1997): Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf. Opladen: Leske + Budrich.

Anschrift der Verfasserin

*Dipl. Ing.-Agr. ETH Ruth Rossier
Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon
Tänikon, 8356 Ettenhausen, Schweiz
Tel.: +41 52 368 32 33
eMail: ruth.rossier@art.admin.ch*