

# Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – empirische Befunde zur Identitätsbildung

Female farm managers in Austria – empirical results on identity construction

Theresia OEDL-WIESER und Georg WIESINGER

## Zusammenfassung

Die Leitung bäuerlicher Familienbetriebe oblag, aufgrund der patriarchalen Ordnungsstruktur in der Landwirtschaft, über Jahrhunderte hinweg fast ausschließlich den Männern. Seit den 1970er Jahren zeichnet sich jedoch ein kontinuierlicher Zuwachs von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in Österreich ab. In der Studie „Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – eine explorative Studie zur Identitätsbildung“ wurde den Ursachen für den Anstieg nachgegangen. Mittels qualitativer und quantitativer Datenerhebungen wurden Fragen nach einer möglichen „De-Traditionalisierung“ auf den bäuerlichen Familienbetrieben in Hinblick auf die Arbeitsverfassung und das soziale Gefüge nachgegangen sowie die Identitätskonstruktion bei landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen untersucht. Im Rahmen dieses Beitrages werden die Ergebnisse der Studie präsentiert.

**Schlagnorte:** Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen, Frauen, De-Traditionalisierung, Empowerment, Identität

## Summary

During the long run of history family business farms have been traditionally and predominantly managed by men due to patriarchal organizational patterns. Since the 1970s one can observe a gradual increase in the number of female farm managers in Austria. The

---

Erschienen 2011 im *Jahrbuch der Österreichischen Gesellschaft für Agrarökonomie*, Band 20(1): 85-94. On-line verfügbar: <http://oega.boku.ac.at>

explorative study „*Female Farm Managers in Austria*“ targets at analyzing the main reasons of this development. A setting of qualitative and quantitative instruments was applied in two surveys to explore the core issues responsible for a potential change in traditional labor division, social structure of farm households and identities of female farm managers. In this paper the results of the study will be presented.

**Keywords:** female farm managers, women, de-traditionalisation, empowerment, identity

## 1. Einleitung

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 im 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). Diese Aufgabenverteilung wurde aufgrund von Geschlechterrollenzuweisungen über einen langen Zeitraum<sup>1</sup> als die „natürliche“ Arbeitsteilung angesehen. Die Arbeitsbereiche von Frauen werden geringer und in weiterer Folge als flexibel und anpassungsfähig gewertet. Dies führt dazu, dass Frauen vielfach als „Zu-“ oder „Mitarbeiterinnen“ des Mannes, sozusagen als „flexible gender“, gesehen werden. Durch vielfältige gesellschaftliche Veränderungen haben sich auch die Verhältnisse auf den Höfen gewandelt. Die traditionellen Rollenbilder sind in ihrer Reinform vielfach nicht mehr gültig und dennoch wirken die Muster der patriarchalen Ordnungsstruktur in der Landwirtschaft bis heute nach.

Im Rahmen der Studie „*Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich – eine explorative Studie zur Identitätsbildung*“ (OEDL-WIESER

---

<sup>1</sup> Diese Arbeitsteilung bildete sich seit der Durchsetzung der rationellen Landwirtschaft heraus. Zuvor kam den Frauen als „Hausmutter“ im sogenannten „Ganzen Haus“ eine größere Bedeutung zu (OEDL-WIESER, 1997, 5f).

und WIESINGER, 2010) wurde analysiert, ob Frauen in ihrer Funktion als Betriebsleiterinnen die traditionelle Rollen- und Arbeitsverteilung auf den bäuerlichen Familienbetrieben verändern oder umkehren und ob sie eine berufliche Identität als Betriebsleiterin ausbilden. Die Überschreitung von traditionellen Geschlechtergrenzen stand bereits in einigen europäischen Studien zur wissenschaftlichen Diskussion (SCHMITT, 1997; HAUGEN, 1998; CONTZEN, 2003).

Die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmodelle in bäuerlichen Familien lassen den Blick auf die Differenz und die Vielfalt richten, die in den Betrieben gegeben ist. So gibt es in der eher kleinstrukturierten österreichischen Landwirtschaft etwa 60% Nebenerwerbsbetriebe, bei denen bislang mehrheitlich die Männer außerbetrieblich arbeiten gehen. Fortschreitende gesellschaftliche Veränderungen, welche die Chancen, aber auch die Risiken für die eigene Lebensgestaltung erhöht haben, bewirken eine zunehmende De-Traditionalisierung auf den bäuerlichen Familienbetrieben (BRANDTH, 2002, 191f). Erklärungsvariablen hierfür sind die zunehmende Individualisierung in der Gesellschaft, die Veränderung v.a. des weiblichen Rollenbildes, das qualitativ sehr gute Bildungs- und Qualifizierungsangebot, Erwerbsmöglichkeiten außerhalb der Landwirtschaft sowie die sich langsam verändernde Hofübergabepaxis auf den bäuerlichen Familienbetrieben.

Der Fokus dieses Beitrages liegt in der Beantwortung folgender Fragestellungen: Warum gibt es in Österreich, im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, einen so herausragend hohen Anteil (40%) an landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen? Inwieweit üben Frauen die Betriebsleitung nicht nur de jure sondern auch de facto aus? Wie sieht die geschlechterspezifische Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den von Frauen geleiteten Betrieben aus? Unter welchen Voraussetzungen bilden Frauen eine Identität als Betriebsleiterin aus?

## **2. Methodik**

In der gegenständlichen Studie wurde ein gemischtes mehrstufiges Forschungsdesign gewählt und nach dem Ansatz der Grounded Theory (GLASER UND STRAUSS, 1999) vorgegangen. Das wesentliche Ziel des Ansatzes der Grounded Theory ist die Generierung von Theorie durch eine systematische Auswertung aller erfassbaren quantitativen und qualitativen Daten. Grundlegendes Erkenntnisinteresse ist nicht

die Rekonstruktion subjektiver Sichtweisen, sondern die Enthüllung zugrunde liegender sozialer Phänomene. Die Erhebungen wurden mit der qualitativen Befragung von 27 Betriebsleiterinnen in mehreren Bundesländern begonnen. Durch ein gezieltes Sampling sollte eine möglichst große Variationsbreite an Betriebsleiterinnen erfasst werden. Die Betriebe reichten von der Kleinlandwirtschaft (1-4 ha) bis zum 380 ha Bergbauernbetrieb mit Forstwirtschaft. Zwischen den einzelnen Befragungen wurden die Ergebnisse analysiert und der Gesprächsleitfaden bei Bedarf angepasst. Die Inhalte der Interviews stellten als verbale Daten die Basis für die nachfolgenden vertiefenden Analysen und die Kategoriebildung bei den Betriebsleiterinnen dar. Für die quantitative Erhebung wurde österreichweit eine repräsentative Zufallsstichprobe von 2.000 Betriebsleiterinnen aus dem Pool der INVEKOS-Daten des Jahres 2007 gezogen. Bei der Erstellung des schriftlichen Fragebogens flossen die Ergebnisse der qualitativen Interviews ein. Es sollten statistisch gesicherte Daten über die Gründe der Übernahme der Betriebsleitung sowie die Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf von Frauen geführten landwirtschaftlichen Betrieben gewonnen werden. Darüber hinaus wurden auch Fragen zu Lebensstilen, Alltagsverhalten und Wertewandel miteinbezogen. Die Rücklaufquote lag bei 19,5%. Die Auswertung der Fragebögen erfolgte mit SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

### **3. Qualitative Ergebnisse**

Das Thema „*Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben*“ ist bislang in Österreich kaum erforscht. Dies erforderte den Einsatz explorativer Methoden. Die qualitativen Interviews erwiesen sich als geeignetes Instrument, Eindrücke über die vielfältigen Arbeits- und Lebensformen auf den von den befragten Frauen geführten Höfen zu gewinnen und ihren beruflichen Status zu erfassen. Aus geschlechterspezifischer Sicht war es wichtig zu analysieren, inwieweit die befragten Betriebsleiterinnen Geschlechtergrenzen hinsichtlich der traditionellen Rollenverteilung überschritten bzw. ob und inwieweit sie sich in ihrer Arbeitsweise, in der Aufgabenverteilung und Entscheidungsfindung dem idealtypischen männlichen Betriebsleiter im bäuerlichen Familienbetrieb angenähert haben.

### 3.1 Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung

Für viele Befragte ist die Übernahme der Betriebsleitung aus Gründen der *sozialrechtlichen Absicherung* ein zentrales Motiv. Das bäuerliche Sozialrecht sah bei einer außerbetrieblichen hauptberuflichen Tätigkeit des Ehegatten bis vor wenigen Jahren<sup>2</sup> aufgrund des Subsidiaritätsprinzips eine automatische Übernahme der Betriebsleitung auf landwirtschaftlichen Betrieben durch den anderen Partner vor. Eine *außerlandwirtschaftliche Tätigkeit des Mannes* war somit oftmals ausschlaggebend, dass Frauen die Betriebsleitung übernahmen. Aber auch die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* sowie die *Pensionierung des Mannes* spielten eine wichtige Rolle für die Befragten. Im qualitativen Sample ergaben sich mehrere Fälle einer *ungeplanten bzw. plötzlichen Übernahme* wie z.B. dadurch, dass der/die designierte HofnachfolgerIn durch geänderte berufliche Pläne, durch Krankheit oder aus partnerschaftlichen Gründen ausfiel. Weitere Gründe waren, dass es *keine männlichen Geschwister* gab, dass der *Ehemann verstarb* oder dass die Frauen sozusagen als einzige „*übrig geblieben sind*“, den Hof zu übernehmen. Schließlich befanden sich unter den Befragten auch einige „*Einsteigerinnen*“ in die Landwirtschaft.

### 3.2 Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen

Die Frage der Identitätskonstruktion von landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen ist eng verknüpft mit den Gründen für die Übernahme der Betriebsleitung sowie mit den wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten auf den von ihnen bewirtschafteten Höfen. Ausgehend vom Begriff des *Betriebsleiters als „jene Person, die die laufende und tägliche Führung des landwirtschaftlichen Betriebes wahrnimmt“* (STATISTIK AUSTRIA, 2008) waren folgende Determinanten für die Kategoriebildung bei den Betriebsleiterinnen ausschlaggebend: die berufliche Sozialisation, das Ausmaß der Verrichtung produktiver Arbeit in der Landwirtschaft, das Involviertsein in produktions-technische Prozesse (Tierhaltung, Pflanzenproduktion), die Wahr-

---

<sup>2</sup> Wegfall der Subsidiarität in der Pensionsversicherung im Jahr 1980; Wegfall der Subsidiarität in der Krankenversicherung im Jahr 2000.

nehmung des Betriebsmanagements und die Entwicklung einer betrieblichen Strategie. Aufgrund der Heterogenität der von den Frauen bewirtschafteten Betriebe und der familialen Verhältnisse ergeben sich viele unterschiedliche Arbeits- und Lebensweisen, die in Folge zu mehreren Kategorien verdichtet wurden. Es wurden fünf Kategorien von Betriebsleiterinnen identifiziert, die sich vor allem hinsichtlich des Arbeitseinsatzes in der Innen- und Außenwirtschaft sowie in der Ausführung der betrieblichen Entscheidungen und Strategieentwicklung unterscheiden:

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

Im Wesentlichen fand die Konstruktion einer Betriebsleiterinnenidentität nur bei den elf Betriebsleiterinnen in *Kategorie 5* statt. Bezugnehmend auf die oben angeführten Determinanten kann Folgendes festgestellt werden: keine dieser elf Frauen wurde als dezidierte Hofnachfolgerin erzogen. Die Gründe für die Übernahme der Betriebsleitung bzw. den Neueinstieg in die Landwirtschaft waren sehr vielschichtig. Die Betriebsleiterinnen dieser Kategorie sind sehr stark in die produktive Arbeit involviert. Durch diese Tätigkeiten findet eine starke Identitätsbildung als Betriebsleiterin statt. Darüber hinaus schlägt sich die Führung ihres Betriebes nicht nur in der täglichen Arbeitserledigung nieder, sondern auch in den von ihnen eingeleiteten Entwicklungsstrategien. Diese reichen von *betriebswirtschaftlicher Optimierung* des Betriebes bis hin zu *ganzheitlich orientierten und ökologisch ausgerichteten Lebenskonzepten*. Die Befragten sind landwirtschaftlich sehr gut qualifiziert, bilden sich kontinuierlich weiter und die Entscheidungsfindung liegt fast ausschließlich in ihren Händen. Die Auseinandersetzung mit den pflanzlichen und tierischen

Produktionsabläufen und die Ausführung des Betriebsmanagements haben bei den Befragten zur Herausbildung einer ausgeprägten Betriebsleiterinnenidentität geführt, wobei sie eindeutig die Geschlechtergrenzen der traditionellen Frauenrolle auf den bäuerlichen Familienbetrieben überschritten haben.

#### 4. Quantitative Ergebnisse

Stand bei der qualitativen Erhebung die Identitätsbildung von Betriebsleiterinnen im Mittelpunkt, so waren in der quantitativen Befragung (s. Pkt. 2) die Arbeitsverteilung zwischen Frauen und Männern in der Innen- und Außenwirtschaft und im Haushalt, die Entscheidungsfindung bei betrieblichen und privaten Investitionen sowie die Durchführung betrieblicher Veränderungen im Zentrum des Interesses. Etwa ein Drittel der 390 befragten Frauen führt den Betrieb im alleinigen Eigentum, Besitz oder Pacht, mehr als die Hälfte allerdings bewirtschaftet den Betrieb im gemeinsamen Ehegatten-eigentum. Von den befragten Betriebsleiterinnen verfügt ca. ein Drittel über eine landwirtschaftliche Fachausbildung. Bezüglich der Hofnachfolge gaben lediglich 20% der Befragten an, dass die Erziehung zur Hofnachfolgerin sehr bedeutend für die Übernahme des Betriebes war. Bei über 50% der Befragten waren jedoch *sozial- und pensionsrechtliche Gründe* für die Übernahme der Betriebsleitung ausschlaggebend: etwa zwei Drittel der Partner arbeiten hauptberuflich außerhalb der Landwirtschaft und ein Fünftel befindet sich bereits in Pension.

##### 4.1 Betriebsmanagement und Außenwirtschaft

Hinsichtlich der Ausübung des Betriebsmanagements zeigt sich, dass es etwa zu gleichen Teilen alleine (43%) oder gemeinsam mit dem Partner (48%) durchgeführt wird. Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) bearbeitet die Anträge für die Landwirtschaftsförderung alleine, ebenso nimmt ein Drittel die Vertretung des Betriebes nach außen alleine wahr (siehe Abbildung 1). Die Stallarbeit wird zu mehr als der Hälfte (53%) von den Betriebsleiterinnen selbst erledigt, ein Drittel verrichtet diese gemeinsam mit dem Partner. In der Außenwirtschaft sind sehr viele Arbeiten (Feld- oder Maschinenarbeit) auch in den von Frauen geführten Betrieben überwiegend männlich konnotiert, sofern eine erwachsene männliche Person am Betrieb ist.

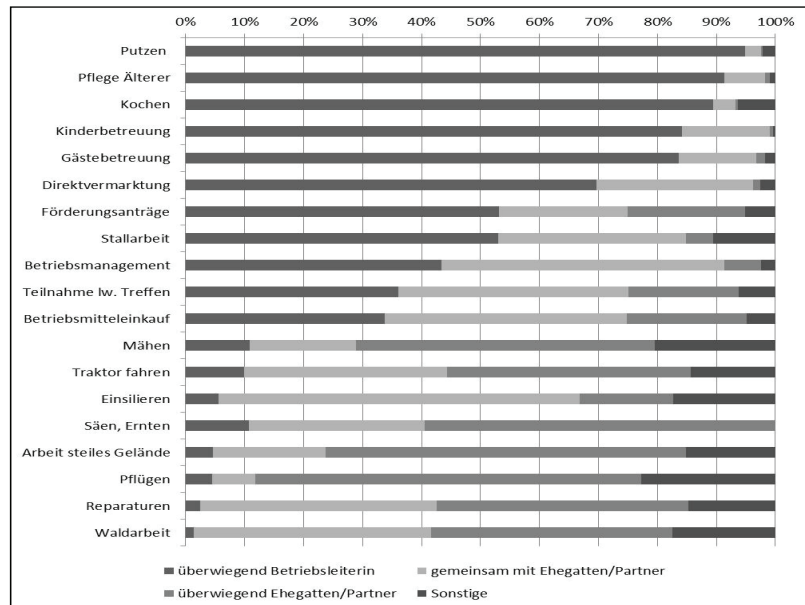


Abb. 1: Arbeitsverteilung und Entscheidungsfindung auf den Betrieben der befragten Betriebsleiterinnen

Quelle: OEDL-WIESER und WIESINGER 2010, 122

Traktorarbeiten werden nur zu 10% von den Betriebsleiterinnen selbst durchgeführt, in 41% der Fälle macht dies überwiegend der Partner. Beim Pflügen verrichten Partner und Söhne zu drei Vierteln diese Arbeit, während nur 5% der Betriebsleiterinnen dies alleine tun. Bei mancher dieser Tätigkeiten kommen auch verstärkt externe Dienstleister (z.B. Maschinenring) zum Einsatz. Bereiche, in denen die Betriebsleiterinnen kaum involviert sind, sind die Waldarbeit (1%) und die Arbeiten mit Maschinen im steilen Gelände (5%) im Berggebiet.

#### 4.2 Entscheidungsfindung

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung zeigen des Weiteren, dass betriebliche Entscheidungen über kapitalintensive Investitionen, aber auch viele andere Entscheidungen betreffend den Betrieb und die Familie, überwiegend gemeinsam mit dem Partner gefällt werden. Nur in einigen Bereichen setzt sich die Entscheidungsfindung entlang der Geschlechterrollen fort, wie etwa bei der Anschaffung von Groß-



maschinen, bei denen die Männer öfter alleine entscheiden, oder bei der Gestaltung des Wohnraumes, wo dies die Frauen öfter tun.

#### 4.3 Versorgungsarbeit

Wie aus den bisherigen Ausführungen hervorgeht, 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. Im Bereich der Versorgungsarbeit zeigt sich jedoch eindeutig, dass diese in der alleinigen Verantwortung der Betriebsleiterinnen oder anverwandten Frauen liegt. Männer sind in die weiblich konnotierten Arbeitsbereiche Haushalt, Kindererziehung, Altenbetreuung und -pflege bislang kaum involviert. Grundsätzlich lässt sich aus den Ergebnissen ablesen, dass bei den befragten Betriebsleiterinnen selbst der Wunsch nach einem stärkeren Engagement ihrer Partner bei häuslichen Tätigkeiten eher gering ist. Am ehesten wird dies bei der Kinder- und Altenbetreuung angesprochen.

### 5. Diskussion der Ergebnisse

Frauen als Betriebsleiterinnen auf landwirtschaftlichen Betrieben sind ein bedeutender Faktor in der österreichischen Landwirtschaft. Der sich stetig vollziehende Strukturwandel, die lange Tradition der Nebenerwerbslandwirtschaft in Österreich und die individuellen Interessen und betrieblichen Strategien der Betriebsleiterinnen trugen wesentlich zur derzeitigen Vielfalt landwirtschaftlicher Betriebe bei. Wie die Ergebnisse der qualitativen und der quantitativen Befragung zeigen, ist es dahingehend zu einer De-Traditionalisierung auf bäuerlichen Familienbetrieben gekommen, dass die befragten Betriebsleiterinnen die traditionellen Geschlechtergrenzen auf den Höfen überschreiten, wie dies auch in einschlägigen europäischen Studien analysiert wurde. Die Partner auf den Betrieben der Befragten verharren allerdings in ihren traditionellen Arbeitsbereichen und vollziehen diesen Schritt nicht. Als sehr zentrales Ergebnis tragen in hohem Ausmaß sozial- und pensionsrechtliche Gründe dazu bei, dass Frauen die Leitung auf landwirtschaftlichen Betrieben in Österreich übernehmen. Aus den qualitativen Interviews lässt sich in diesem Zusammenhang ableiten, dass nur in begrenzter Zahl eine Identität als

Betriebsleiterin ausgebildet wird. Bildung erweist sich dabei als der am stärksten determinierende Faktor für die betriebliche als auch für die persönliche Entwicklung. Resümierend kann gesagt werden, dass der überwiegende Teil der österreichischen Betriebsleiterinnen laut den Ergebnissen der beiden Erhebungen die Betriebsleitung und die betrieblichen Entscheidungen gemeinsam mit dem Partner oder mit anderen Familienmitgliedern ausführt. Aufgrund des explorativen Charakters dieses Forschungsfeldes wäre es wünschenswert, dass weitere Studien unter Heranziehung unterschiedlicher Vergleichsgruppen – Frauen, die keinen landwirtschaftlichen Betrieb leiten oder Männer mit deren Rollen und Identitäten – durchgeführt werden.

### **Literatur**

- BRANDTH, B. (2002): Gender Identity in European Family Farming: A Literature Review. *Sociologia Ruralis*, 42, 3, S. 181-200.
- CONTZEN, S. (2003): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen – Frauen in einer Männerdomäne. Eine qualitative Untersuchung. Lizentiatsarbeit. Andermatt.
- GLASER B. und STRAUSS, A. (1999): *The Discovery of Grounded Theory - Strategies for Qualitative Research*. New York: de Gruyter.
- HAUGEN, M. S. (1998): The Gendering of Farming: The Case of Norway. *European Journal of Women's Studies*, 5, S. 133-138.
- OEDL-WIESER, T. (1997): Emanzipation der Frauen am Land. Eine explorative Studie über Ambivalenzen und Lebenszusammenhänge. Forschungsbericht Nr. 40 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- OEDL-WIESER, T. und WIESINGER, G. (2010): Landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in Österreich. Eine explorative Studie zur Identitätsbildung. Forschungsbericht Nr. 62 der Bundesanstalt für Bergbauernfragen. Wien.
- SCHMITT, M. (1997): *Landwirtinnen. Chancen und Risiken von Frauen in einem traditionellen Männerberuf*. Opladen: Leske+Budrich.
- STATISTIK AUSTRIA (2008): *Agrarstrukturerhebung 2007. Betriebsstruktur. Schnellerhebung*. Wien.

### **Anschrift der VerfasserInnen**

*Dr.<sup>in</sup> Theresia Oedl-Wieser und Dr. Georg Wiesinger  
 Bundesanstalt für Bergbauernfragen  
 Marxergasse 2/Mez., 1030 Wien, Österreich  
 Tel.: +43 1 504 88 69  
 eMail: [theresia.oedl-wieser@berggebiete.at](mailto:theresia.oedl-wieser@berggebiete.at)  
[georg.wiesinger@berggebiete.at](mailto:georg.wiesinger@berggebiete.at)*