

Das Alp- fieber allein reicht nicht mehr

17 000 Personen bewirtschaften jährlich über 6500 Alpen – doch das Personal wird knapp. Ein neues Forschungsprojekt der BFH-HAFL untersucht, was das Alppersonal bewegt. Bild: Lena Rief

- Wer Alppersonal halten will, braucht Führungskompetenzen und sorgt für verlässliche Arbeitsbedingungen.
- Faire Löhne, transparente Verträge, Standortgespräche und Arbeitszeugnisse schaffen Vertrauen und geben Perspektiven.
- Wertschätzung, Planungssicherheit und kleine Gesten ausserhalb der Saison fördern die Rückkehrbereitschaft.

Nur rund die Hälfte des Alppersonals entscheidet sich im Januar für eine Rückkehr im Sommer. Lohn, Alpverantwortliche und fehlende Perspektiven spielen dabei eine grosse Rolle.

Text: Dr. Sandra Contzen und Alexander Rööfli



Dr. Sandra Contzen

Dozentin für Agrarsoziologie,
BFH-HAFL



Alexander Rööfli

Wissenschaftlicher Mitarbeiter,
Agrosoziologie BFH-HAFL

Viele zieht es jeden Sommer wieder auf die Alp – so auch Katharina (alle Namen verändert) in ihrem elften Alpsommer: «Nach der Alp ist vor der Alp.» Sie ist eine von 23 Personen, die im Rahmen eines Forschungsprojekts der BFH-HAFL und des SAV interviewt wurden (siehe Kasten).

Ein Viertel steigt nach der Saison aus

Doch nicht alle Alpengestellten durchlaufen so ein «Energierad», wie Katharina es nennt.



Das Alppersonal macht heute rund zwei Alpsommer weniger als vor zehn Jahren.

Zwar bewerten viele ihren letzten Alpsommer insgesamt eher positiv. Dennoch haben sich nur gut 50% der Onlinebefragten im Januar bereits entschieden, im Sommer wieder auf einer Alp zu arbeiten. Von den übrigen 50% ist die eine Hälfte dann noch unentschlossen, und die andere hat sich schon dagegen entschieden. Im Durchschnitt macht das Alppersonal heute 6,4 Alpsommer auf drei verschiedenen Alpen. Das sind rund zwei Alpsommer weniger als noch vor zehn Jahren. Dieser Umstand widerspiegelt die Problematik, dass es für die Alpen schwieriger wird, treues und qualifiziertes Personal zu finden. Die Gründe dafür sind vielfältig – und so sind es auch die Lösungsansätze.

Der Alpsommer hat seinen Preis

«Du musst dein Leben der Alp anpassen, sonst wäre es gar nicht mehr möglich», erzählt Katharina. Trotz «Alpfieber» ist bei 58% der insgesamt 103 Nicht-Rückkehrenden die schwierige Vereinbarkeit des Alpsommers mit der übrigen Lebenssituation ein entscheidendes Hindernis. Eng damit verbunden ist die Arbeitssituation nach dem Alpsommer, die bei 45% der Nicht-Rückkehrenden mitentscheidend ist. «Im

Winter nimmst du halt, was du findest», erklärt Julia in ihrem 16. Alpsommer nachdenklich, und schiebt nach: «Man zahlt einen hohen Preis, um im Sommer auf die Alp gehen zu können.»

Ähnlich tönt es bei Michael, der über 20 Alpsommer hinter sich hat: «Damit wir uns vier Monate Schuften auf der Alp leisten können, schuften wir die restlichen acht auch.» Er spricht damit einen zentralen Punkt an: die im Branchenvergleich tiefen Löhne in der Alp- und Landwirtschaft. Für knapp 30% der Nicht-Rückkehrenden gaben die Anstellungsbedingungen den Ausschlag – gefolgt von den Alpverantwortlichen und den Arbeitsbedingungen.

Führung und Miteinander entscheiden mit

Während einige ganz aus der Alpwirtschaft aussteigen, wechseln andere lediglich den Betrieb. Hinter vielen Alpwechsellern verber-

gen sich Unstimmigkeiten und Konflikte mit Vorgesetzten oder im Alpteam. Umgekehrt können ein gutes Team oder engagierte Alpverantwortliche auch ein wichtiger Grund für die Rückkehr sein. Das betont zum Beispiel Anja: «Wir sind uns nicht immer einig. Manchmal ärgern wir uns auch miteinander. Aber wie gesagt, unter dem Strich haben wir grossartige Chefs – sonst wären wir nicht im sechsten Sommer hier.»

Viele der Interviewten heben die Bedeutung von Wertschätzung, Teamgeist und guter Kommunikation hervor. Diese zwischenmenschlichen Elemente sind und bleiben das Schmiermittel einer funktionierenden, langjährigen Zusammenarbeit.



Im Durchschnitt arbeitet das Alppersonal 6,4 Sommer auf drei verschiedenen Alpen.

Die Alp als Arbeitsplatz mit Perspektive

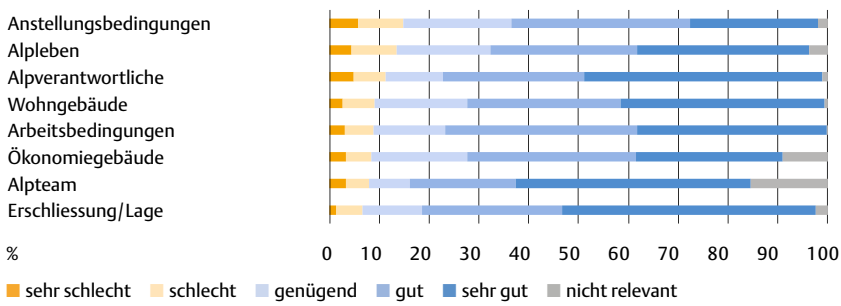
Ein Forschungsprojekt der BFH-HAFL und des Schweizerischen Alpwirtschaftlichen Verbands (SAV) ging der Frage nach, was Alppersonal zur Rückkehr bewegt – und was nicht. Grundlage bildeten eine Onlineumfrage mit 366 Teilnehmenden sowie 23 vertiefte Interviews. Die Ergebnisse zeigen, wo die Herausforderungen liegen und welche Massnahmen Betriebe und Branche ergreifen können, um die Rahmenbedingungen auf der Alp zu verbessern. In einem Workshop entwickelten Personen aus der Branche konkrete Vorschläge für die Praxis. Hauptfinanziert wurde das Projekt vom Bundesamt für Landwirtschaft (BLW).



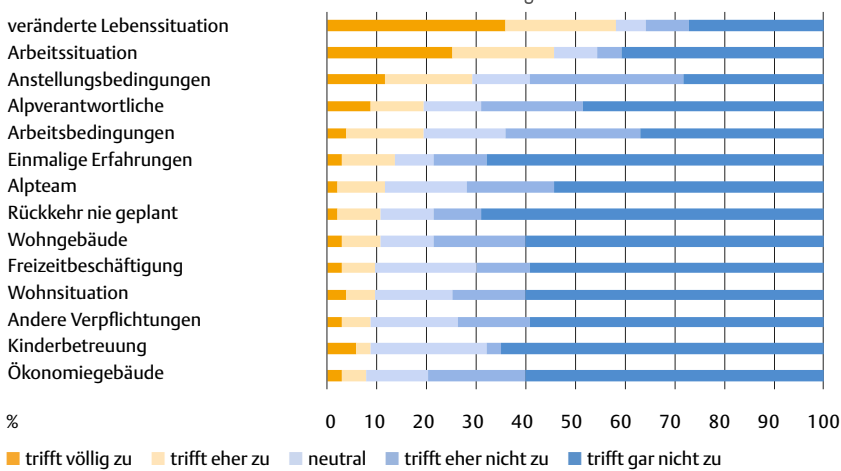
Konkrete Ansätze für bessere Arbeitsbedingungen

Am Workshop mit Alpverantwortlichen und Branchenvertreterinnen und -vertretern wurden zahlreiche Lösungsansätze für einzelne Alpen und die Alpwirtschaft insgesamt skizziert: faire und transparente Löhne und Verträge, eine sorgfältige Einarbeitung, gelebte Wertschätzung, der aktive Einbezug des Personals in Entscheidungsprozesse sowie ein regelmässiger Austausch sind einige davon. Wichtige Instrumente dafür sind gezielte Standortgespräche, ein schriftliches Arbeitszeugnis oder konkre-

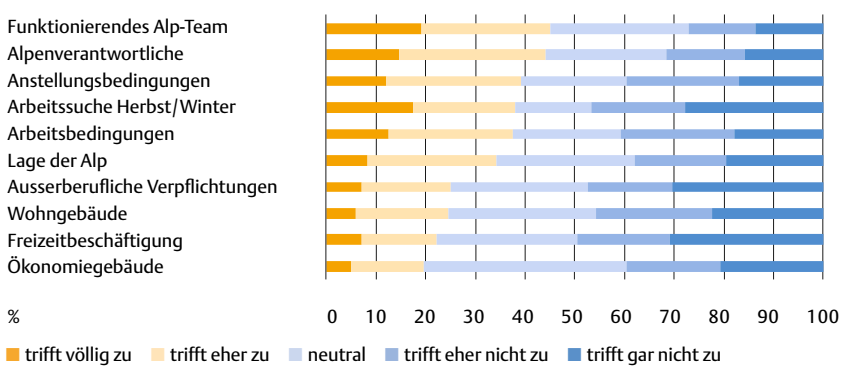
Bewertung des letzten Alpsommers



Gründe für den Ausstieg



Herausforderungen bei der Rückkehr



Nur gut die Hälfte entscheidet sich bis Januar für einen weiteren Alpsommer.

Dazu sollten Arbeitszeugnisse zum Alpsommer den Erwerb oder die Vertiefung von Selbst- und Sozialkompetenzen betonen, die auch für andere Arbeitsstellen relevant sind.

Die gute Zusammenarbeit zwischen Alpwirtschaftsbranche, Alpbetrieben und Alppersonal spielt eine wichtige Rolle für den Fortbestand der Alpsaison, die seit 2023 als immaterielles Kulturerbe der UNESCO anerkannt ist. Viele Alpagestellte arbeiten mit grossem Engagement auf den Alpen. Laut Studienergebnissen können klar definierte Rahmenbedingungen dazu beitragen, die Personalbindung zu stärken und die Saisonarbeit längerfristig zu sichern. ■

te Empfehlungen für Anstellungen in der Nebensaison. Auch kleine Zeichen der Anerkennung – etwa eine Weihnachtskarte oder ein gemeinsames Essen im Winter – fördern das zwischenmenschliche Verhältnis und können grosse Wirkung entfalten.

Personalführung als Schlüssel zur Rückkehr

Damit Personalführung gelingt, braucht es klare Grundlagen und praktische Kompe-

tenzen – darauf weisen die Studienergebnisse hin. Die Alpwirtschaftsbranche kann die Betriebe dabei unterstützen, etwa mit Weiterbildungen, Musterdokumenten oder praxisnahen Checklisten. Im Hinblick auf die Zahlung von fairen Löhnen sollte der wirtschaftliche Nutzen von treuem Personal stärker betont werden. Diskutiert wurde zudem, dass Vermittlungsdienste für Alppersonal die berufliche Situation ausserhalb der Alpsaison verbessern könnten.

Hilfreiche Links für die Zeit vor, während und nach der Alpsaison

- Alp-Stellenbörse, Praxistipps, lesenswerte Zeitschrift www.zalp.ch
- Anlaufstelle bei Problemen während des Alpsommers www.ig-alp.org/alpofon
- Wissensportal und hilfreiche Checklisten für den Alpsommer www.agripedia.ch (im Suchfeld «Alp» eingeben)