



**Formular für Zwischenbericht- und Schlussbericht Forschungsprojekt<sup>1</sup>**  
**Formulaire pour le rapport intermédiaire et final du projet de recherche<sup>2</sup>**  
**Form for interim and final report of research project<sup>3</sup>**

Projekttitle	Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort
Schlagwörter	Schweiz, Alpwirtschaft, Alppersonal, Saisonarbeit
Autor/in Name(n) und Adresse(n)	Prof. Dr. Sandra Contzen & Alexander Rööfli Berner Fachhochschule, Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (BFH-HAFL), Länggasse 85, 3052 Zollikofen
Co-Projektleitung und Mitarbeit Name(n) und Institution(en)	Co-Projektleitung: Selina Droz, Schweizerischer Alpwirtschaftlicher Verband (SAV) Mitarbeit: Michael Feller und Thomas Blättler, BFH-HAFL; Karin Ehrensperger (SAV)
Begleitung beim BLW Name(n) und Bereich(e)	Andrea Koch, Fachbereich Direktzahlungsgrundlagen (Schwerpunkt Alpwirtschaft)
Projektdauer Start- / Enddatum, effektiv	August 2023 bis Januar 2026 (verlängert um 6 Monate)
Gesamtkosten CHF/ effektiv	Ca. CHF 290'000 (def. finanzielle Abrechnung erfolgt im Februar 2026)
Beitrag BLW CHF / in % der Gesamtkosten	CHF 160'000 (ca. 55%)
Weitere Mittel CHF / Institution(en)	CHF 112'000 Eigenleistung HAFL, SAV und Dritte* (rund 45 %) *Begleitgruppenmitglieder, Stakeholder an Workshop

<sup>1</sup> Die Zusammenfassung wird nach der Genehmigung des Schlussberichts im Informationssystem ARAMIS (<http://www.aramis.admin.ch/>) erfasst (finanzielle Angaben sind nicht öffentlich).

<sup>2</sup> Le résumé sera enregistré dans le système d'information ARAMIS (<http://www.aramis.admin.ch/>) après l'approbation du rapport final (les informations financières ne sont pas rendues publiques).

<sup>3</sup> The summary will be recorded in the ARAMIS information system (<http://www.aramis.admin.ch/>) after approval of the final report (financial information is not made public).

## Zusammenfassung / Résumé / Summary

Die Zusammenfassung des Schlussberichts fasst den Bericht zusammen und legt den Schwerpunkt auf die Resultate (max. 1'500 Zeichen inkl. Leerzeichen)

Die Alpbetriebe in der Schweiz bekunden zunehmend Mühe bei der Suche nach qualifiziertem und langjährigem Personal, mit negativen Auswirkungen auf die nachhaltige Bewirtschaftung der Alpbetriebe. Eine Umfrage (n=366) bei und Interviews (n=23) mit Alpangestellten haben bestätigt: Die durchschnittliche Anzahl absolvierter Alpsommer ist aufgrund alpinterner und alpexterner Gründe rückläufig.

Einerseits liegen die Herausforderungen in der Saisonalität der Alparbeit, die besondere Berufs- und Lebensarrangements verlangt. Dieser Umstand ist nicht neu, angesichts der veränderten demographischen Struktur des Personals (u.a. hohe berufliche Heterogenität) und der allgemeinen Entwicklungen in der Arbeitswelt jedoch zunehmend bedeutsam. Andererseits kehrt ein Teil des Personals aufgrund der Rahmenbedingungen auf den Alpen nicht langjährig zurück. Wo in der Vergangenheit die mangelhafte Infrastruktur angepasst wurde, sind heute andere Faktoren wichtiger: Vor allem die Anstellungsbedingungen und das Personalmanagement sind unter den Erwartungen des Personals. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurden an einem Workshop mit Branchenvertreter:innen und Alpverantwortlichen über 70 Handlungsmöglichkeiten zusammengetragen. Diese wurden in sieben Arbeitspaketen mit konkreten Massnahmen synthetisiert sowie priorisiert und der Begleitgruppe sowie den Praxispartnern zur Verfügung gestellt. Einige Massnahmen sind bereits in Umsetzung. Andere sollen in einem Nachfolgeprojekt angegangen werden.

Schlussbericht darf auf ARAMIS veröffentlicht werden:

Ja:

Nein:

Le rapport final peut être publié sur ARAMIS :

Oui :

Non :

The final report can be published in ARAMIS:

Yes:

No:

Der/Die Autor/in bestätigt, dass alle Angaben im vorliegenden Formular korrekt sind und dass die wissenschaftliche Integrität im abgeschlossenen Forschungsprojekt gewährleistet wurde<sup>4</sup>.

L'auteur/e confirme que toutes les informations contenues dans ce formulaire sont correctes et que l'intégrité scientifique a été garantie dans le projet de recherche réalisé<sup>5</sup>.

The author confirms that all information provided in this form is correct and that scientific integrity has been guaranteed in the completed research project<sup>6</sup>.

Ort/Datum: 30.01.2026  
Zollikofen / Bern

Unterschrift(en):



Sandra Contzen, Alexander Rööfli, Selina Droz

<sup>4</sup> Das BLW versteht unter der wissenschaftlichen Integrität in Übereinstimmung mit den Akademien der Wissenschaften Schweiz und dem Schweizerischen Nationalfonds die Selbstverpflichtung der Forschenden, sich an die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis zu halten. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Grundsätze und Verfahrensregeln der Akademien der Wissenschaften Schweiz.

<sup>5</sup> En accord avec les Académies suisses des sciences et le Fonds national suisse, l'OFAG entend par intégrité scientifique l'engagement des chercheurs à respecter les règles de la bonne pratique scientifique. Dans ce contexte, nous nous référons aux principes et aux règles de procédure des Académies suisses des sciences.

<sup>6</sup> In agreement with the Swiss Academies of Arts and Sciences and the Swiss National Science Foundation, the FOAG understands scientific integrity as the commitment of researchers to adhere to the rules of good scientific practice. In this context, we refer to the principles and rules of procedure of the Swiss Academies of Arts and Sciences.

# 1 Ausgangslage

Die Alpwirtschaft ist in der Schweizer Landwirtschaft stark verankert und übernimmt wichtige ökologische wie auch ökonomische und kulturelle Funktionen (Mack et al. 2008). Um diese alpwirtschaftlichen Aufgaben zu erfüllen, arbeiten jedes Jahr rund 17'000 Äplerinnen und Äpler (Herzog et al. 2013) auf mehr als 6'500 Alpbetrieben (Bundesamt für Landwirtschaft 2025). Für eine nachhaltige Alpwirtschaft ist das Alppersonal von zentraler Bedeutung, da es eine optimale Betreuung der Tiere (Mann und Calabrese 2013) und eine hohe Qualität der Produkte garantiert bzw. garantieren muss (Raaflaub et al. 2013). Ähnlich wie generell in der Landwirtschaft ist jedoch auch in der Alpwirtschaft die Nachfrage nach Personal deutlich höher als das Angebot (Mann und Calabrese 2013). Zudem gibt es häufig Personalwechsel, was zu Mehraufwand führt und stets Unsicherheiten bezüglich Qualität der Produkte und des Herdenmanagements verbunden ist. Deshalb ist es für Alpverantwortliche besonders wichtig, Personalwechsel zu minimieren. Ein Verständnis der Attraktivitäts- und Loyalitätsfaktoren des Alppersonals ist dazu unerlässlich.

Im Rahmen des AlpFUTUR-Projekts haben Calabrese und Mann (2012) eine Typologie des Alppersonals vorgenommen und erste, nicht abschliessende Empfehlungen gemacht, um Alppersonal langfristig zu binden (bzgl. Infrastruktur, Verantwortung, Winterarbeitsplätze). Diese Empfehlungen betreffend Alppersonal bedürfen weiteren Untersuchungen, wie auch die Sömmerungspraxis insgesamt (von Felten 2011; Lauber et al. 2013). Seit dem Forschungsprogramm AlpFUTUR gab es jedoch keine weiteren Studien zur Situation des Alppersonals. Der diesbezügliche Bedarf wurde mehrfach von der Praxis betont. Das vorliegende Forschungsprojekt nahm dieses Anliegen auf und analysierte anknüpfend an die Erkenntnisse aus AlpFUTUR die Situation des Alppersonals mit einem spezifischen Fokus auf wiederkehrende Alpbeschäftigung und Loyalität.

## 2 Forschungsfragen

Das Hauptziel des vorgeschlagenen Forschungsprojektes war es, die Voraussetzungen einer wiederkehrenden Beschäftigung von Äpler\*innen zu untersuchen, um den langfristigen Erhalt der Alpwirtschaft zu unterstützen und zu fördern.

Forschungsfrage 1: Welche betrieblichen und alpwirtschaftlichen Faktoren beeinflussen die Loyalität des Alppersonals mit einer spezifischen Alp?

- Welche Rolle spielen Faktoren wie Alpinfrastruktur oder geographische Lage der Alp?
- Welche Rolle spielen Arbeitsbedingungen wie Entlohnung, Sozialversicherungen, Arbeitszeiten etc.?
- Welche Rolle spielen die Arbeitgeber\*innen (Kommunikation & Informationsfluss, Zusammenarbeit)?

Forschungsfrage 2: Welches sind die alpexternen Hindernisse und Herausforderungen für Alppersonal, um mehrere Saisons auf derselben oder unterschiedlichen Alp(en) zu arbeiten?

- Welche Rolle spielt die berufliche Erwerbsmöglichkeit im Winterhalbjahr?
- Wie sieht die Winterbeschäftigung aus bzw. in welchen Branchen findet sie statt?
- Welche Migrationsmuster ergeben sich aus der saisonalen Beschäftigung?
- Wie könnten Berufs-/Erwerbskombinationen gefördert werden?

## 3 Methoden

Das Forschungsprojekt wandte einen Methodenmix an, der eine quantitative Befragung mit anschliessenden qualitativen Interviews kombinierte. Im Anschluss wurden partizipativ Handlungsempfehlungen entwickelt.

Phase 1: Quantitative Umfrage

In einer ersten Phase wurde ein **standardisierter Online-Fragebogen** in D/F/I entwickelt. Dabei wurden einerseits Elemente aus der Umfrage von Mann und Calabrese (Mann und Calabrese 2013) wieder aufgenommen, andererseits wurden Elemente mit Fokus auf die Rahmenbedingungen für eine wiederkehrende Beschäftigung ergänzt. Der erarbeitete Entwurf wurde zunächst mit Fachpersonen aus der wissenschaftlichen Alp-Forschung verfeinert und anschliessend unter Einbezug der Projektpartnerinnen

des SAV sowie der Mitglieder der Begleitgruppe finalisiert. Aufgrund fehlender Adressdatenbanken für eine zufällige Stichprobe wurde ein Convenience Sampling durchgeführt.

Mitte Dezember wurde die Umfrage online publiziert und breit gestreut. Das grösste erwartete Risiko – der schwierige Zugang zum Alppersonal – konnte dank der guten Vernetzung von HAFL und SAV mit der Praxis vermieden werden. Über die Kanäle des SAV, die Plattform z'Alp, die Mitglieder der Begleitgruppe, Kontakte zu Alpkurs-Anbietenden sowie die Präsenz der Umfrage an verschiedenen Anlässen und auf Social Media (insb. LinkedIn) konnten bis Ende Januar über 350 Personen aus der Zielgruppe erreicht werden, welche den Fragebogen vollständig ausfüllten. Damit wurde die angestrebte Stichprobengrösse von 150-200 Personen deutlich übertroffen.

Bis Ende April wurden die quantitativen Daten deskriptiv ausgewertet. Die Resultate wurden der Erarbeitung des Interviewleitfadens und der Auswahl der Interviewpartner\*innen für die qualitative Phase zu Grunde gelegt.

## Phase 2: Leitfadeninterviews

Für eine Teilnahme an den Interviews in Phase 2 haben sich im Rahmen der Online-Umfrage über 150 Personen bereit erklärt. Nachdem gemeinsam mit der Begleitgruppe und den Praxispartnern die wesentlichen Variablen für das Sample der Interviewpartner\*innen festgelegt worden war, wurden insgesamt 14 Personen ausgewählt, welche auch diesen Sommer wiederum auf einer Alp arbeiten werden («Rückkehrende»). Diese stellen nicht nur kontrastierende Fälle betreffend Erwerbskombinationen zwischen Sommer- und Winterbeschäftigung dar, sondern decken in der Kombination der Variablen ein breites Spektrum von relevanten und möglichen Situationen des Alppersonals ab, siehe folgende Tabelle 1.

Tabelle 1: Interview Sample «Rückkehrende»

Alter	Geschlecht	Beruf	#Alpsasons	Funktion auf Alp	Wirtschaftszweige der Alp
27	W	Sportlehrerin	5	Sennin / Hirtin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
28	W	Studentin	4	Sennin / Hirtin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
32	M	Maler	5	Jungviehhirt	Hirtenbetrieb
33	W	Landwirtin	5	Ziegenhirtin	Hirtenbetrieb
34	W	Kellnerin / Lebensmittelverkäuferin	3	Jungviehhirtin	Hirtenbetrieb
35	W	Familienfrau	12	Hirtin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
35	M	Sozialpädagoge	9	Senn	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
41	W	Sozialpädagogin, Schreinerin	14	Sennin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
42	M	Käser	3	Senn	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
43	W	Reittrainerin	15	Schafhirtin	Hirtenbetrieb
43	M	Technischer Zeichner	19	Schafhirt	Hirtenbetrieb
44	W	Filmische Postproduktion	5	Mutterkuhhirtin	Hirtenbetrieb
47	M	Masseur	20	Schafhirt	Hirtenbetrieb
53	W	Apothekerin	10	Ziegenhirtin	Hirtenbetrieb

Die Durchführung dieser «Rückkehrenden-Interviews» wurde auf Anraten der Begleitgruppe auf die Alpzeit (v.a. August) verschoben. Die Interviewpartner\*innen waren dann mitten im Alpleben drin, was sicherstellen sollte, dass die positiven und negativen Aspekte der Alparbeit präsent waren. Für Interviews

vor dem nächsten Alpsommer (wie ursprünglich geplant), wurde die nachvollziehbare Vermutung geäußert, dass die Personen sich v.a. an die positiven Seiten erinnern, was die Datenqualität verringert hätte.

Der zeitliche Umfang der Interviews betrug jeweils gut zwei Stunden. Diese Zeit entspricht in etwa der aufgezeichneten Gesprächszeit. Es fanden vor und nach den Interviews zudem informelle Gespräche zur Alparbeit statt, sodass die zeitliche Investition auf den Alpen insgesamt länger war. Zudem führten die Teils langen Anreisewege auf die verschiedenen Alpen in den jeweiligen Kantonen zu einem hohen Zeitaufwand. Die Leitfadeninterviews wurden aufgenommen, wörtlich transkribiert (teils händisch, teils automatisch und mit händischer Überarbeitung) und im Anschluss mit Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse analysiert.

Neben diesen 14 «Rückkehrenden-Interviews» konnten im Rahmen einer Bachelorarbeit der BFH-HAFL im Mai 2024 10 qualitative Interviews mit «Nicht-Rückkehrenden» durchgeführt werden. Auch dieses Sample umfasst kontrastierende Fälle betreffend verschiedene Faktoren, siehe Tabelle 2, und wurde zusammen mit der Begleitgruppe besprochen.

*Tabelle 2: Realisiertes Sample Interviews «Nicht-Rückkehrende»*

Alter	Geschlecht	Beruf	# Alpsaisons	Funktion auf Alp	Wirtschaftszweige der Alp
27	W	Landwirtin	4	Sennin / Hirtin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
27	M	Schreiner	3	Senn / Hirt	Milchverarbeitung Direktvermarktung
27	W	StV. Leitung Warenkommissionierung	4	Sennin / Hirtin	Milchverarbeitung
30	W	Primarlehrerin	2	Kuhhirtin	Milchverarbeitung
31	W	Rettungssanitäterin	2	Sennin	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
33	M	Landwirt	5	Mutterkuhhirt	Hirtenbetrieb Milch ohne Verarbeitung
37	W	Schulleiterin	3	Mutterkuhhirtin	Hirtenbetrieb
39	M	Landwirt	4	Senn	Hirtenbetrieb Milchverarbeitung
51	W	Agronomin	4	Mutterkuhhirtin	Hirtenbetrieb
56	M	Agronom	13	Senn / Hirt	Hirtenbetrieb

Der Interviewleitfaden für die «Nicht-Rückkehrenden» war ähnlich wie jener für die «Rückkehrenden», wobei der Hauptfokus auf den Gründen für eine Nicht-Rückkehr auf die Alp lag. Der zeitliche Umfang dieser Interviews war etwas geringer als für die Rückkehrenden. Sie wurden ebenfalls aufgenommen und wörtlich transkribiert. Die Inhalte wurden sowohl von der Bachelorstudentin im Hinblick auf ihre Fragestellungen als auch vom Projektteam mit Methoden der qualitativen Inhaltsanalyse untersucht.

Insgesamt konnten im Rahmen des Projektes also anstelle der 15 geplanten Interviews total 24 Interviews durchgeführt werden, was zu einer breiteren Datenbasis führt.

### Phase 3: Workshops

Der spätere Beginn der Interviews führte auch zu einer Verzögerung bei den Workshops. Diese partizipative Phase mit den Praxispartnerinnen, einzelnen Begleitgruppenmitgliedern und weiteren Stakeholdern (aus Verbänden, von Kantonen und Alpverantwortliche) fand deshalb nicht wie ursprünglich geplant im Oktober / November 2024 statt, sondern erst im Januar 2025. Der Zeitpunkt war letztlich ideal für die Teilnahme der relevanten Stakeholder. Angesichts der positiven Resonanz für das Projekt und dank dem Engagement des SAV, der über seine Sektionen und durch persönliche Anfragen mobilisierte, konnten 26 Anmeldungen aus 10 verschiedenen Kantonen verzeichnet werden. Um den interkantonalen Erfahrungsaustausch am Anlass zu fördern und mögliche schweizweite Lösungsansätze zu finden, wurde ein einziger Workshop zentral in Bern durchgeführt. 23 Personen nahmen am 14. Januar 2025

in Bern am Workshop mit dem Titel «Die Alp als attraktive Arbeitgeberin» teil. Leider fehlten drei angemeldete Personen aus der Romandie, sodass die französischsprachige Schweiz, ebenso wie die italienischsprachige Schweiz, untervertreten war.

Am Workshoptag wurden folgende vier Themenbereiche bearbeitet, welche aus den Resultaten der Phasen I + II abgeleitet wurden: *Lebens- und Arbeitssituation neben der Alpsaison, Anstellungsbedingungen, Personalführung, Bildungsangebote*. Über 70 Handlungsempfehlungen zu den vier Themenbereichen konnten erarbeitet werden (vgl. Arbeitspakete im Anhang 1 und zalp (36), 2025). Diese wurden vom Projektteam den folgenden sieben Arbeitspaketen zugeteilt, die hinführend auf die praktische Umsetzung konkretisiert, priorisiert und der Begleitgruppe bei der Abschlusssitzung am 15. Mai 2025 vorgestellt wurden:

- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für Alpverantwortliche zur Personalführung
- Bereitstellung eines Werkzeugkastens "Personalführung auf Alpen" inkl. Musterdokumenten
- Weiterentwicklung der Bildungsangebote "Alpwirtschaft"
- Strukturelle Förderung der Vereinbarkeit von Alpsommer und Nebensaison für das Alppersonal
- Massnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen auf den Alpen
- Imageförderung von Alppersonal / Alparbeit als Handwerk / der Alpwirtschaft in der Gesellschaft
- Weiterentwicklung von zalp.ch

Diese Arbeitspakete wurden durch die Begleitgruppe ergänzt, präzisiert und mit einem konkreten Massnahmen- und Zeitplan sowie verantwortlichen Stakeholder (insb. SAV, AGRIDEA und BUL) versehen. Einige Massnahmen können im Rahmen des Grundauftrages bzw. des Alltagsgeschäfts der Stakeholder umgesetzt werden. Andere bedürfen einer Zusatzfinanzierung und somit eines Nachfolgeprojektes.

Eine Sitzung zur Besprechung des Standes der Umsetzung und der Entwicklung eines Nachfolgeprojektes fand im Dezember 2025 zwischen dem Projektteam, AGRIDEA und weiteren Stakeholdern statt. Eine weitere ist für Februar 2026 angesetzt.

Einige Massnahmen, die im Rahmen des Grundauftrages umsetzbar sind, wurden bereits angegangen (u.a. ist die Vorlage für ein Arbeitszeugnis durch AGRIDEA in Erarbeitung und wird im Februar 2026 auf dem Wissensportal Alpwirtschaft sowie auf zalp.ch aufgeschaltet).

## 4 Resultate und Diskussion der quantitativen und qualitativen Daten

Die Online-Umfrage mit 366 Teilnehmenden zeigt, dass Alppersonal heute im Schnitt 6,4 Alpsommer auf rund drei verschiedenen Alpen absolviert. Im Vergleich zu früheren Erhebungen ist die durchschnittliche Anzahl Alpsommer gesunken. Das Durchschnittsalter liegt bei knapp 40 Jahren, mit einem Frauenanteil von 55 %. Frauen sind durchschnittlich jünger, haben seltener Kinder und weniger Alperfahrung als Männer. Rund ein Fünftel der Befragten hat Kinder (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Allgemeine Informationen zu den Befragten nach Geschlecht.

	Anzahl Personen	Anteil in %	Ø Alter	Personen mit Kindern in %	Ø Anzahl Alpsommer	Ø Anzahl Alpen
Total	366	100	39.65	20.22	6.38	3.08
Männlich	159	43.44	43.32	27.67	7.78	3.17
Weiblich	204	55.74	36.85	14.22	5.27	3.01
Divers	3	0.82	35	33.33	7.33	3.33

Nur die Hälfte der Befragten wusste zum Befragungszeitpunkt, dass sie im nächsten Sommer wieder auf die Alp gehen wird. Ein Viertel plante, nicht zurückzukehren, während ein Fünftel noch unentschlossen war. Unter den Rückkehrenden beabsichtigen zwei Drittel, auf dieselbe Alp zurückzukehren, während ein gutes Viertel einen Alpwechsel plant. Die übrigen sind noch unsicher. Dies deutet darauf hin, dass Personalbindung um den Jahreswechsel gezielt gestärkt werden könnte.

### Loyalität gegenüber der Alpwirtschaft im Allgemeinen:

Die stärksten Gründe, um nicht auf eine Alp zurückzukehren, sind alpexterne Faktoren wie die veränderte Lebenssituation (trifft bei 58% zu) und die Arbeitssituation neben der Alpsaison (trifft bei 48% zu)

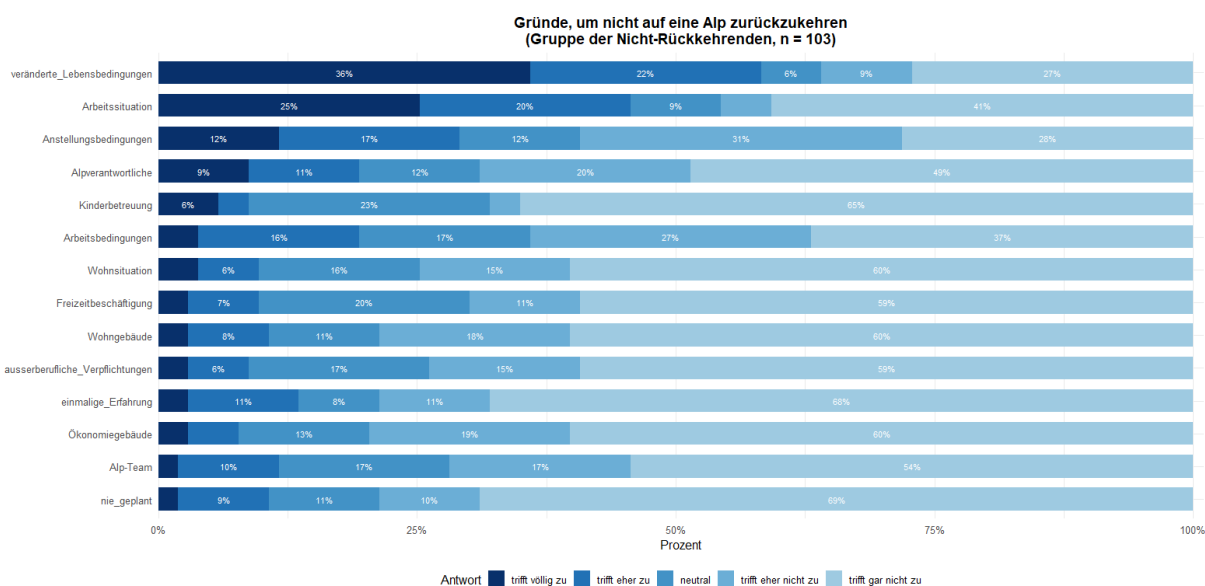
(vgl. Abb. 1). Für Personen mit Kindern spielen die Kinderbetreuung und der Schulbesuch eine grosse Rolle. Das scheint für Frauen ein grösseres Hindernis darzustellen als für Männer.

Die Interviews haben verdeutlicht, dass das Personal umfassend reflektiert, ob eine langjährige Alpkarriere mit physischen, psychischen und ökonomischen Konsequenzen vereinbar ist. Die saisonale Alparbeit erfordert zudem sozio-kulturelle Mobilität, wobei auf den Alpen Personen ohne bäuerlichen Hintergrund, Frauen und ausländische Arbeitskräfte häufiger mit Vorurteilen konfrontiert sind. Eine langjährige Alp-Rückkehr ist für das Alppersonal nicht nur eine berufliche Entscheidung, sondern ein bestimmter Lebensentwurf mit vielfältigen Konsequenzen. Angesichts der komplexen Möglichkeiten in den heutigen gesellschaftlichen Strukturen wird die Entscheidung für die Alpwirtschaft so zunehmend schwierig.

Die Saisonalität der Alparbeit erschwert zudem eine stabile Berufssituation in der Nebensaison. Die Berufsfelder des Alppersonals sind äusserst vielfältig. Klassische Kombinationen mit dem Wintertourismus und der Gastronomie existieren zwar weiterhin, decken aber die Bedürfnisse des Alppersonals nicht in ihrer ganzen Breite ab. Eine Lösungsfindung in diesem Bereich verlangt deshalb vielfältigere Ansätze als in der Praxis teilweise angenommen. Arbeitsmarktveränderungen bieten dem Alppersonal zwar teils neue Kombinationsmöglichkeiten (Job-Sharing, Remote Work, etc.), inwiefern die Alpwirtschaft ihre eigenen Arbeitsbedingungen diesbezüglich auch anpassen kann (z.B. Infrastruktur und Arbeitspensen, die zeitunabhängiges Homeoffice auf der Alp ermöglichen, Flexibilität mit einzelnen freien Tagen für Termine im Tal, etc.) bleibt offen.

Die Kompatibilität der Arbeitssituation ausserhalb der Alpsaison mit der Alpenstellung sowie die allgemeine Vereinbarkeit der «beiden» Lebensweisen scheinen eine Grundbedingung für Alp-Loyalität zu sein. Sind diese Bedingungen gegeben, bringen die befragten Personen grundsätzlich eine Loyalität gegenüber der Alpwirtschaft mit. Allerdings gibt es alpinterne Faktoren, welche diese Loyalität negativ beeinflussen. Ungenügende Anstellungs- und Arbeitsbedingungen oder Spannungen in der Zusammenarbeit mit den Alp-Verantwortlichen oder dem Alp-Team verringern diese Grundloyalität.

Abbildung 1: Gründe der Nicht-Rückkehrenden



Die wichtigsten alpinternen Faktoren bei einer Nicht-Rückkehr sind die Anstellungsbedingungen (trifft bei 29% zu), ebenso wie die Arbeitsbedingungen (trifft bei 20% zu) und die Zusammenarbeit mit den Alp-Vorgesetzten (trifft bei 20% zu). Ein weiterer Faktor ist die Zusammenarbeit im Team (vgl. Abb. 1)

Im Unterschied zu früheren Studien spielt die Infrastruktur eine weniger zentrale Rolle, auch wenn sie auf bestimmten Alpen, insbesondere Schaf- und Ziegenalpen, weiterhin relevant bleibt.

Tabelle 4: Bewertung der letzten Alp nach Bereichen und Funktion

Bewertung der letzten Alp nach Bereichen und Funktion								Gesamt
1 = sehr schlecht / 2 = schlecht / 3 = genügend / 4 = gut / 5 = sehr gut								
Bewertung	Senn:in	Kuh-hirt:in	Jungvieh-/Rin-derhirt:in	Mutter-kuhhirt:in	Schaf-hirt:in	Ziegen-hirt:in	Zu-senn:in	
Erschliessung & Lage	4.31	4.38	4.00	4.27	3.79	3.93	4.41	<b>4.25</b>
Alp-Team	4.37	4.14	4.21	4.33	4.30	4.39	3.97	<b>4.23</b>
Alpverantwortliche	4.04	4.07	4.24	4.46	3.79	4.13	3.97	<b>4.09</b>
Arbeitsbedingungen	4.05	4.00	4.11	4.40	3.89	3.78	4.03	<b>4.03</b>
Wohngebäude	4.10	4.05	3.79	4.10	3.54	4.05	4.08	<b>4.02</b>
Ökonomiegebäude	3.90	3.94	3.72	4.00	3.27	3.76	4.03	<b>3.89</b>
Alpleben	3.94	3.82	3.95	4.24	3.34	3.63	3.69	<b>3.84</b>
Anstellungsbedingungen	3.66	3.71	3.72	3.90	3.86	3.49	3.69	<b>3.68</b>

Insgesamt werden die Apen als «gut» bewertet (vgl. Tab. 4). Anstellungsbedingungen und damit auch der Lohn werden vom Alppersonal am schlechtesten bewertet. Obwohl der Lohn nicht der primäre Anreiz für die Alptätigkeit ist, bleibt die finanzielle Situation wesentlich. Viele gehen trotz, nicht wegen der Löhne auf die Alp. Insbesondere bei unentschlossenen Personen sind verbesserte Anstellungsbedingungen ein potenzieller Hebel zur Erhöhung der Rückkehrquote.

Knapp die Hälfte der Befragten beurteilt den eigenen Lohn als niedrig oder eher niedrig, nur rund 10 % als hoch. Interviews zeigen, dass sich das Personal der finanziell engen Situation vieler Betriebe bewusst ist, sich aber Transparenz und Fairness bei der Lohnverteilung wünscht. Diese fehlende Transparenz kann zu Misstrauen und Frustration führen. Für das Personal, das den Alp-Lohn in die Jahresplanung einrechnen muss, bleibt die Entlohnung ein kritischer Faktor: Man geht nicht wegen des Geldes z'Alp, man geht aber zum Teil wegen des Geldes nicht z'Alp.

Interviews und Umfrageergebnisse zeigen weiter, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Alpverantwortlichen zentral für die Rückkehrbereitschaft ist. Personal wünscht sich eine wertschätzende Kommunikation, klare Erwartungen und eine Balance zwischen Eigenverantwortung und Unterstützung. Generell sind Anerkennung der Leistung und Wertschätzung der Personen wichtig für das Personal.

#### Loyalität gegenüber einem spezifischen Alpbetrieb:

Rund zwei Drittel der Rückkehrenden bleiben der bisherigen Alp treu, während ein Viertel wechselt. Neben den motivationalen Faktoren Interesse an anderen Regionen und Alpstrukturen sind vor allem die alpinternen Faktoren Alpverantwortliche, Anstellungsbedingungen, Alp-Team und Arbeitsbedingungen ausschlaggebend für einen Wechsel der Alp. Die zwischenmenschlichen Faktoren sind hier also besonders bedeutsam und wichtiger als die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen oder die Infrastruktur.

Bedeutsam für die Loyalität und Rückkehr auf dieselbe Alp sind vor allem alpinterne Faktoren, wie bekannte, passende Arbeitsabläufe und die stimmige Lage der Alp. Die Faktoren Alp-Verantwortliche und Alp-Team sind wichtiger als die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Investitionen in zwischenmenschliche Aspekte und Personalmanagement können somit nicht nur die Rückkehr auf eine Alp, sondern auch die Loyalität gegenüber einem spezifischen Alpbetrieb fördern.

Tabelle 4: Differenzen in der Bewertung der letzten Alp zwischen Personen, die auf dieselbe Alp zurückkehren und Personen, welche die Alp wechseln.

<b>Bewertungen nach Rückkehr auf dieselbe Alp – Ja / Nein / Evtl.</b>					
1 = sehr schlecht / 2 = schlecht / 3 = genügend / 4 = gut / 5 = sehr gut)					
Bereich	Ja	Nein	Differenz	in %	Evtl.
Alpverantwortliche	4.57	3.39	-1.18	-25.9%	3.83
Alp-Team	4.49	3.73	-0.76	-17.0%	4.36
Arbeitsbedingungen	4.33	3.80	-0.53	-12.3%	4.00
Erschliessung & Lage	4.33	4.09	-0.24	-5.5%	3.75
Alpleben	4.17	3.54	-0.63	-15.1%	3.83
Wohngebäude	4.07	3.84	-0.23	-5.5%	3.67
Ökonomiegebäude	3.96	3.70	-0.26	-6.5%	3.73
Anstellungsbedingungen	3.82	3.52	-0.30	-7.9%	3.64
Gesamtbewertung	4.22	3.70	-0.52	-12.2%	3.85

Verschiedene alpwirtschaftliche Funktionen und Betriebstypen weisen unterschiedliche Rückkehrquoten aus. Bei Personen in der Funktion als Kuhhirt\*in, Senn\*in und Zusenn\*in liegt die Rückkehrquote (auf eine Alp) unter dem Durchschnitt (vgl. Tab. 5).

Tabelle 5: Demographische Angaben zum Personal und der Rückkehr nach Funktion

<b>Demographische Angaben und Rückkehr nach Funktion</b>						
Funktion (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl	Ø-Alter	Ø-Anz Alp- sommer	RQE	RQD	Bewertung Alp
<i>RQE = Rückkehr eine Alp / RQD = Rückkehr dieselbe Alp</i>						
<b>Gesamt (Ø mit n=366)</b>	<b>630</b>	<b>39.65</b>	<b>6.38</b>	<b>50.27</b>	<b>66.3</b>	
Senn:in	148	37.65	6.67	43.24	64.06	4.04
Kuhhirt:in	112	35.95	6.52	37.50	59.52	4.01
Jungvieh-/Rinderhirt:in	100	42.52	9.57	57.00	71.93	3.96
Zusenn:in	74	35.42	3.51	43.24	53.12	3.99
Mutterkuhhirt:in	69	46.12	10.32	57.97	75.00	4.21
Ziegenhirt:in	41	37.90	9.09	58.54	79.17	3.87
Schafhirt:in	35	38.57	8.24	74.29	69.23	3.75

Wenn diese Personen für einen Alpsommer zurückkehren, dann tendieren sie stärker zu einem Wechsel der Alp. Zudem weisen Privatalpen ebenfalls eine unterdurchschnittliche Rückkehrquote aus. Nicht nur zwischen den verschiedenen Alp-Organisationsformen (vgl. Tab. 6), sondern auch zwischen den verschiedenen Kantonen (vgl. Tab. 7) bestehen teilweise erhebliche Unterschiede. Diese Faktoren gilt es auf einzelnen Alpen zu beachten, damit eine differenzierte Lösungsfindung möglich ist.



Tabelle 6: Bewertung der verschiedenen Bereiche einer Alp nach Kantonen.

Kanton	Anzahl	Anteil %	Ø Bewertung Alp	Anstellungsbedingungen	Arbeitsbedingungen	Alp-Team	Alpverantwortliche	Wohngebäude	Ökonomiegebäude	Erschliessung & Lage	Alpleben
<b>Gesamt</b>	<b>366</b>		<b>4.00</b>	<b>3.68</b>	<b>4.03</b>	<b>4.23</b>	<b>4.09</b>	<b>4.02</b>	<b>3.89</b>	<b>4.25</b>	<b>3.84</b>
GR	128	34.97	4.03	3.83	3.98	4.24	4.15	4.11	3.88	4.22	3.88
BE	92	25.14	3.90	3.45	3.93	4.23	3.92	3.90	3.86	4.36	3.63
SG	36	9.84	4.14	4.03	4.33	4.00	4.47	4.03	4.00	4.14	4.00
VS	26	7.10	3.87	3.85	3.76	4.18	3.85	3.85	3.78	3.96	3.69
Andere	24	6.56	4.15	3.63	4.25	4.21	4.04	4.39	4.13	4.46	4.21
VD	13	3.55	3.81	3.23	3.77	4.40	3.54	3.85	3.92	4.42	3.58
OW	10	2.73	4.06	3.80	4.10	4.63	4.40	3.60	3.70	4.20	4.10
TI	9	2.46	3.95	3.22	4.33	4.13	4.11	4.11	3.88	4.25	4.00
FR	8	2.19	4.17	3.71	4.25	4.57	4.63	3.88	4.00	4.38	4.13
UR	7	1.91	4.58	4.00	4.57	4.71	4.86	4.71	4.33	4.71	4.50
GL	7	1.91	3.45	3.14	3.71	3.67	3.29	3.43	3.57	3.67	3.14
SZ	6	1.64	3.93	2.80	4.33	4.60	4.33	4.00	3.67	3.83	3.83

Tabelle 7: Bewertung der verschiedenen Bereiche einer Alp nach Alp-Organisationsform.

Arbeitgeber	Anzahl	Durchschnitt	Anstellungsbedingungen	Arbeitsbedingungen	Alp-Team	Alpverantwortliche	Wohngebäude	Ökonomiegebäude	Erschliessung & Lage	Alpleben	RQ%
	<b>366</b>	<i>Bewertungen: 1 = sehr schlecht / 2 = schlecht / 3 = genügend / 4 = gut / 5 = sehr gut</i>									
<b>Privatalp</b>	136	<b>3.86</b>	3.45	3.96	4.31	3.93	3.79	3.73	4.16	3.56	44.85
<b>Genossenschaft</b>	139	<b>4.14</b>	3.86	4.09	4.30	4.22	4.21	4.05	4.41	4.04	50.36
<b>Korporation</b>	38	<b>4.07</b>	3.97	4.13	4.09	4.27	4.08	3.79	4.24	3.94	55.26
<b>Gemeindealp</b>	23	<b>3.92</b>	3.83	4.04	3.82	4.04	4.09	4.05	3.87	3.59	65.22
<b>Andere</b>	30	<b>3.96</b>	3.38	3.93	4.00	4.07	4.00	3.93	4.21	4.21	56.67



## Fazit

Die wichtigsten Gründe für eine Nicht-Rückkehr sind alpextern, nämlich veränderte Lebenssituationen und die berufliche Situation in der Nebensaison. Beide Faktoren sind heute eingebettet in komplexe gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge. Deshalb braucht es neue, differenziertere Lösungen.

Die wichtigsten alpinternen Faktoren sind die Anstellungsbedingungen (inkl. Lohn) sowie das Personalmanagement (inkl. Alpverantwortliche und Arbeitsbedingungen). Der Lohn ist zwar kein Faktor, der zum z'Alp gehen motiviert – wie Calabrese (Calabrese et al. 2012) beschreibt. Aber er ist ein Faktor, der das z'Alp gehen verhindern kann. In anderen Worten: Man geht zwar *nicht wegen dem Geld z'Alp*. Aber man geht zum Teil *wegen dem Geld nicht z'Alp*. Transparenz, faire Lohnstrukturen und Richtlöhne dürften Frustration vorbeugen und könnten dazu beitragen, das Personal längerfristig auf der Alp zu halten.

Neben den Anstellungsbedingungen liegt das grösste Verbesserungsbedürfnis des Personals beim Personalmanagement. Damit haben sich die Bedürfnisse seit Rudman (2004) und Calabrese (2012) zumindest punktuell verschoben (nämlich weg von der Infrastruktur). Angemessene Begleitung und Unterstützung sowie eine wertschätzende, transparente Kommunikation können die Loyalität des Personals stärken.

Dabei gibt es allerdings wichtige Unterschiede zwischen Funktionen, Organisationsformen, und Kantonen. Auf Schafalpen beispielsweise bemängelt Personal nach wie vor Infrastrukturprobleme, während auf Sennalpen eher die Arbeitsbelastung im Vordergrund steht. Hier gibt es zudem weiteren Forschungsbedarf, etwa um die Einflüsse der oft traditionellen Alp-Organisationsformen auf die Arbeitsbedingungen und die Rückkehrbereitschaft des Personals genauer zu untersuchen. Möglicherweise wären auch diesbezüglich Entwicklungen nötig, um langfristig die Rahmenbedingungen für das Personal zu verbessern.

## **Bibliographie:**

Bundesamt für Landwirtschaft, 2025. Agrarbericht 2025. Bern. <https://www.agrarbericht.ch/de>

Calabrese C, Mann S, Dumondel M, 2012. Patterns of occupational choice in the Swiss alpine labor market. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 31–54.

von Felten S, 2011. Situation der Alpwirtschaftsbetriebe in der Schweiz. Technischer Bericht. Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WLS, Birmensdorf.

Herzog F, Oehen B, Raaflaub M, Szerencsits E, 2013. Warum es die Alpwirtschaft nicht gibt: Versuch einer Beschreibung. In: Lauber et al. S (Hrsg.). *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART., S. 18–35.

Lauber S, Herzog F, Seidl I, Böni R, Bürgi M, Gmür P, Hofer G, Mann S, Raaflaub M, Schick M, et al., 2013. *Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR*. Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART. Abgerufen am 29.07.2025, <https://www.dora.lib4ri.ch/wsl/islandora/object/wsl%3A10511/>

Mack G, Walter T, Flury C, 2008. Entwicklung der Alpfung in der Schweiz: Ökonomische Bedeutung und ökologische Auswirkungen. *Yearbook of Socioeconomics in Agriculture*, 259–300.

Mann S, Calabrese C, 2013. Ein ungewöhnlicher Arbeitsort. In: Lauber et al. S (Hrsg.). Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR. Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART., S. 68–79.

Raaflaub M, Eiselen B, Lauber S, 2013. Geht die Alprechnung auf? In: Lauber et al. S (Hrsg.). Zukunft der Schweizer Alpwirtschaft. Fakten, Analysen und Denkanstösse aus dem Forschungsprogramm AlpFUTUR. Eidg. Forschungsanstalt WSL; Zürich-Reckenholz, Forschungsanstalt Agroscope Reckenholz-Tänikon ART., S. 80–93.

Rudmann C, 2004. Langfristige Sicherung der Funktionen der schweizerischen Alpbetriebe. ETH Zürich, S. 267 S. Abgerufen am 21.08.2023, <https://doi.org/10.3929/ETHZ-A-004843963>

## 5 Inwertsetzung der Resultate

Die Resultate des Projektes wurden auf vielfache Weise in Wert gesetzt: Vorträge an Praxisveranstaltungen sowie wissenschaftlichen Tagungen, Publikationen in Agrar- und Publikumsmedien, wissenschaftliche Publikationen sowie die Umsetzung einzelner Massnahmen aus den erarbeiteten Arbeitspaketen.

### Inwertsetzung der Resultate für die alp- und landwirtschaftliche Praxis:

#### 5.1: Vorträge an Praxisveranstaltungen:

7. Dezember 2023: La saison d'alpage en Suisse – Journée thématique: Arbeitskräfte auf Alpwirtschaftsbetrieben: Herausforderungen und deren Kontextualisierung in der (Berg-)Landwirtschaft, Vortrag von Sandra Contzen.

1. Februar 2024: Dialogplattform SAB: Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort. Posterpräsentation von Alexander Rösli.

15. März 2024: Partner\*innenanlass der HAFL: Alppersonal – Rahmenbedingungen für den Arbeitsort Alp. Vortrag von Sandra Contzen.

7. Juni 2024: HAFL Connect: Alppersonal – Wie den Arbeitsplatz «Alp» attraktiver machen?, Vortrag von Sandra Contzen.

27. Juni 2024: Internationale Almwirtschaftstagung in Brixen: Alppersonal: Rahmenbedingungen für eine attraktive Arbeit auf der Alp, Vortrag von Sandra Contzen.

15. November 2024: Hauptversammlung SAV: Ein Echo aus den Alpen. Vortrag von Alexander Rösli.

28. Januar 2025: Dialogplattform SAB: Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort. Posterpräsentation von Alexander Rösli.

6. Februar 2025: 4. Alpwirtschaftsforum INFORAMA: Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort. Vortrag von Alexander Rösli.

13. März 2025: Alpmeistertagung Plantahof: Motiviertes und treues Alppersonal – Rahmenbedingungen für einen aussergewöhnlichen Arbeitsort. Vortrag von Sandra Contzen.

1./2. Mai 2025: Kurzpräsentationen zum Projekt an der BEA im Rahmen des LANAT-Mitarbeiter- und Netzwerkanlasses durch Sandra Contzen bzw. Alexander Rösli.

30.09.2025: *Schweizerisches Agrarmuseum Burgrain: Herausforderungen der Alpwirtschaft – Einblicke in Forschung und Lehre. Vortrag von Michael Feller, u.a. zum Alppersonalprojekt. Ergänzende Posterausstellung zum Projekt im Museum.*

23.10.2025: *Speeding Up Innovation – Zukunftsfitte Alm- und Berglandwirtschaft am LFI in Österreich. Projektpräsentation (Ergebnisse und Handlungsempfehlungen) durch Selina Droz.*

21.01.2026: *Konferenz der SAV-Sektionen: Kurzpräsentation der Ergebnisse und der Handlungsempfehlungen aus dem Projekt durch Selina Droz.*

#### 5.2: Berichte in Fachzeitschriften:

[Contzen, Sandra \(2024\): Warum bleibt das Personal einem Alpbetrieb treu – oder nicht? In: die grüne \(4\).](#)

[Contzen, Sandra und Rösli, Alexander \(2024\): Leben und Arbeiten auf der Alp: nie mehr oder immer wieder? In: Z'alp \(35\), S. 50.](#)

Röösli, Alexander und Contzen, Sandra (2025): Perspektive Alppersonal: Mit guten Rahmenbedingungen zu treuen Arbeitskräften. In: Montagna (6/25), S. 6-7 (DE & FR). (siehe Anhang 2)

[Röösli, Alexander und Contzen, Sandra \(2025\): Vorschläge aus dem Workshop für treues Alppersonal. In: zalp \(36\), S. 32-33.](#)

[Meyer, Maximilian, Contzen, Sandra, Röösli, Alexander, Feller, Michael, Pauler, Caren M., Probo Massimiliano, Schmidt, Remo S., Schneider, Manuel K. \(2025\): How Resilient is Swiss Summer Farming? \(Policy-Brief\). In: Agrarforschung Schweiz \(online\).](#)

[Röösli, Alexander, Contzen, Sandra, Graf, Linda \(2025\): Gesucht: Treues Alppersonal. In: Agrarbericht 2025 \(DE & FR\).](#)

[Röösli, Alexander und Contzen, Sandra \(2026\): Das Alpfeiber allein reicht nicht mehr. In: UFA-Revue \(1/26\), S. 44-47 \(DE & FR\).](#)

### **5.3: Artikel mit Projektbezug in der «Grünen Presse» / Publikumsmedien**

Luzerner Zeitung, 12.08.2024. Diese Sennen sprechen keine Mundart: Auf unseren Alpen wird mit viel ausländischer Hilfe gekäst (siehe Anhang 3)

[Radio Berner Oberland. Sendung zum Alpwirtschaftsforum am Inforama, Hondrich, 07.02.2025.](#)

[BauernZeitung. 17.02.2025. Treues und motiviertes Alppersonal zu finden, ist nicht einfach.](#)

NZZ am Sonntag, 20.07.2025. Heidis Heimat ist bedroht (von Humbel, Georg und Marti, Simon) (siehe Anhang 4).

[Zalp \(36\). Ideen für treues Alppersonal \(von Hösli, Giorgio\), S. 30-31.](#)

[Tagesanzeiger, 02.08.2025. Zu wenig Lohn, zu harte Arbeit – den Äplern läuft das Personal davon.](#)

[Walliser Bote, 09.08.2025. Alles klar auf der Alp? \(siehe Anhang 5\)](#)

### **5.4: Merkblätter und Empfehlungen, Bedarfsabklärungen**

Im Erscheinen: Vorlage Arbeitszeugnis (AGRIDEA)

In Arbeit: siehe Arbeitspakete im Anhang 1

Für die Inwertsetzung einige Massnahmen ist eine Zusatzfinanzierung notwendig, für welche ein Folgeprojekt erarbeitet und bei geeigneten Förderstellen eingereicht wird.

### **Inwertsetzung der Resultate für die Wissenschaft:**

#### **5.5: Berichte in wissenschaftlichen Journals (siehe Anhang 6-8):**

Contzen, Sandra; Blättler, Thomas; Feller, Michael; Gallifa, Lucille; Röösli, Alexander (2023): Weshalb kehrt Alppersonal auf eine bestimmte oder eine andere Alp zurück? In: Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie (Hrsg.): Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie, S. 108-110.

Röösli, Alexander, Contzen, Sandra, Feller, Michael, Blättler, Thomas (2025): Alppersonal: Die Herausforderungen einer hybriden Lebensform. In: Schweizerische Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie (Hrsg.): Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie, S. 61-63.

Meyer, Maximilian, Contzen, Sandra, Röösli, Alexander, Feller, Michael, Pauler, Caren M., Probo Massimiliano, Schmidt, Remo S., Schneider, Manuel K. (2025): Resilience of Swiss summer farms: An interdisciplinary analysis of key challenges and adaptations. In: Agricultural Systems (227).

Im Erscheinen:

In: Agrarforschung Schweiz: Die Alp als Arbeits- und Lebensform – Herausforderungen für das Alppersonal. (DE & FR)

In Arbeit:

In Zusammenarbeit mit Maximilian Meyer, Agroscope: Wages and determinants of wage gaps of employees in agriculture: Evidence from Swiss alpine summer farming.

#### **5.6: Wissenschaftliche Tagungen**

Plattform ländliche Soziologie, online (07.11.2024): Vortrag von Alexander Röösli. Alppersonal in der Schweiz - Eine neue Typologie für ein altes Handwerk?

International Mountain Conference, Innsbruck (14.-18.09.2025): Vortrag von Sandra Contzen. Seasonal labor on Swiss Alpine Farms: Conditions for a Craft Considered Cultural Heritage. In: Session FS 3.236 Agricultural and non-agricultural jobs in rural mountain communities.

Agroconet, Zürich (19.11.2025): Referat von Sandra Contzen. Von Alptreuen und –untreuen: Die Arbeitssituation und Rückkehrintensionen von Alppersonal.

Tagung Landmanagement, Zürich (21.01.2026): Vortrag von Sandra Contzen. Treue Fachkräfte gesucht – wie die Alpwirtschaft ihr Personal halten kann.

Geplant:

Jahrestagung der Schweizerischen Gesellschaft für Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie, Zollikofen (07.-08.05.2026): Vortrag von Maximilian Meyer, Agroscope in Zusammenarbeit mit Sandra Contzen und Alexander Rösli. Wages and determinants of wage gaps of employees in agriculture: Evidence from Swiss alpine summer farming.

Mountain Grassland and Livestock Joint Conference, Landquart (15.-17.06.2026). Poster-Präsentation von Michael Feller: Working Conditions on Alpine Farms – From Shepherds to Cheesemakers.

International Symposium on Work in Agriculture, Zollikofen (07.-10.07.2026): Vortrag von Alexander Rösli. The Craft of Alpine Farming: A New Typology for Workers on Alpine Farms.

## 6 Erreichungsgrad der Meilensteine (MS)

Tabelle 3: Erreichung MS

MS 1:	<b>MS 1:</b> BG-Sitzung 24.03.2024	Quantitative Resultate schriftlich aufbereitet, diskutiert und Folgerungen für qualitative Phase gezogen (erreicht)
MS 2:	<b>MS 2:</b> BG-Sitzung 06.11.2024	Qualitative Resultate schriftlich aufbereitet, diskutiert und mit quantitativen Resultaten verglichen, sowie Folgerungen gezogen
MS 3:	<b>MS 3:</b> 31.07.2025	Partizipativ aufbereitete Handlungsempfehlungen vorliegend
MS 4:	<b>MS 4:</b> 31.7.2025	1 Praxispublikation verfasst (Erschienen Januar 2026 UFA-Revue)
MS 5:	<b>MS 5:</b> 01.11.2025	1 wiss. Publikation eingereicht (Erscheint Februar / März 2026 Agrarforschung)
MS 6:	<b>MS 6:</b> 31.1.2025	1 Konferenzbeitrag (Abstract) eingereicht (akzeptiert März 2025; präsentiert September 2025)

Alle Meilensteine wurden erreicht und mehrere, was die Quantität anbelangt, sogar übertroffen. Wie dem Zwischenbericht zu entnehmen ist, gab es betreff. MS2 und MS3 mit der Begleitgruppe abgesprochene Verschiebungen zur besseren Terminierung der Interviews.

MS4 wurde wie geplant erreicht und die Publikation im Januar 2026 in der UFA-Revue erschienen (siehe oben).

MS5 wurde mehr als erreicht, da bereits zwei wissenschaftliche Publikationen eingereicht und akzeptiert wurden, wobei die erste (Max et al. 2025) keine reines Projektresultat darstellt. Die zweite Publikation (Agrarforschungsartikel) erscheint im Februar oder März 2026 in Deutsch und Französisch. Eine weitere Publikation ist wie oben dargestellt in Arbeit.

MS6 wurde ebenfalls mehrfach erreicht, als erstes mit dem Beitrag an der International Mountain Conference im September 2025.

## 7 Personelle Veränderungen

Abgesehen von den im Zwischenbericht dargestellten personellen Veränderungen gab es keine weiteren zu verzeichnen.

## 8 Finanzielles Monitoring

Das Projekt hat geringe Mehrkosten erfahren, die vollumfänglich von der HAFL getragen werden. Diese sind insbesondere entstanden durch:

- a) Umfassende Aktivitäten zur Inwertsetzung der Resultate (Vorträge, Artikel etc.) aufgrund der Bedürfnisse der Branche
- b) Höhere Übersetzungskosten des Fragebogens sowie nicht eingeplante Übersetzungskosten für den Agrarforschungsartikel

Das Projektteam hat beides – umfassende Inwertsetzung sowie Übersetzungen – als entsprechend hoch gewichtet und die Mehrkosten bewusst in Kauf genommen.

Die detaillierte finanzielle Abrechnung erfolgt im Februar 2026.