Arbeitsteilung in der Landwirtschaft

Muster, Wahrnehmungen, Entscheidungsfindung

Projektbericht

Dr. Christine Jurt und Isabel Häberli

10. Dezember 2018

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützte das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Weitere Unterstützung durch die Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit.

Berner Fachhochschule
Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
	1.1 Ausgangslage	5
	1.2 Ziele und Fragestellung	6
	1.3 Aufbau des Berichts	6
2	Methodisches Vorgehen	7
3	Thematischer Hintergrund	8
4	Arbeitsteilung: Muster, Entscheidungsfindung, Wahrnehmungen	11
	4.1 Arbeitsteilungsmuster auf bäuerlichen Familienbetrieben	11
	4.2 Wahrnehmungen von Arbeit	15
	4.3 Entstehung der Arbeitsteilung	18
	4.4 Einflussfaktoren und Argumente bei der Aushandlung von Arbeitsteilung	22
5	Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung in Beratung und Unterricht	25
6	Fallbeispiel	27
7	Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Beratung und Unterricht	34
8	Literaturverzeichnis	36

Dank

Das Projektteam dankt dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG sowie der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit sehr herzlich für die grosszügige finanzielle Unterstützung. Ausserdem danken wir den Frauen und Männern aus der Landwirtschaft, welche an einem Interview, einer Gruppendiskussion oder im Arbeitskreis teilgenommen haben, sowie den beiden Beratungspersonen sehr herzlich für ihre Offenheit, ihr Interesse und die investierte Zeit.

Herzlichen Dank!

Zusammenfassung

Wie entsteht die Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben in der Schweiz? Welche Schlüsselthemen spielen bei der Entscheidungsfindung des Betriebsleiterpaares betreffend die Arbeitsteilung eine Rolle? Wo ergeben sich Bezüge zur Arbeitsbelastung? Diese Fragen untersuchte das Forschungsprojekt der Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften HAFL in Zusammenarbeit mit AGRIDEA. Die Grundlage dieser Forschung bilden Interviews mit Betriebsleiterpaaren, Gruppendiskussionen mit Frauen und Männern der Landwirtschaft sowie Gespräche mit Personen der landwirtschaftlichen Beratung und Bildung.

Die Entstehung der Arbeitsteilung war bei fast allen Teilnehmenden der Interviews und Gruppendiskussionen ein «automatischer Prozess», der keine aktive Aushandlung der Arbeitsteilung erforderte. Die Paare orientierten sich dabei auch an der Arbeitsteilung der vorangehenden Generation. Nur in wenigen Fällen oder Situationen wurde aktiv diskutiert und über die Verantwortung für einzelne Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche verhandelt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die vorhandenen Muster landwirtschaftlicher Arbeitsteilung bei den interviewten Betrieben nach wie vor stark geschlechtlich geprägt sind, mit einer bewussten Trennung der Arbeitsbereiche Haushalt/Familie und Betrieb. Die Paare sehen darin Vorteile, wie die Eigenständigkeit im eigenen Bereich, aber auch Nachteile, wie fehlender Einblick in die Bereiche des anderen, um im Notfall einspringen zu können. Als zunehmend wichtige Schnittstelle der Arbeitsbereiche von Mann und Frau hat sich die Kinderbetreuung erwiesen, wo gewisse Aufgaben und Verantwortung von beiden Elternteilen übernommen werden.

Die grösste Veränderung in der Arbeitsteilung erfolgt meist bei der Geburt des ersten Kindes. Dabei verändert sich insbesondere der Arbeitsbereich der Frau, da sie sich fortan auf Kinderbetreuung und Haushalt konzentriert. Neben der Familienphase beeinflussen weitere materielle und immaterielle Faktoren die Arbeitsteilung. Dazu gehören unter anderem Selbst- und Fremdbilder, das soziale und kulturelle Umfeld, der familiäre Hintergrund, eigene Fähigkeiten, Vorlieben und Wertvorstellungen. Welche Fähigkeiten einer Person zugeschrieben werden, ist stark mit Rollenbildern verknüpft. Konkrete Vorstellungen wurden im Hinblick darauf aufgezeigt, welche Tätigkeiten die Frau effizient erledigen kann, der Mann hingegen weniger. In den Interviews wurde ausserdem deutlich, dass es Bereiche gibt, wo die Arbeitsteilung zwischen Frau und Mann eher verhandelbar ist, wie die Kinderbetreuung, Büro-, oder Stallarbeiten. Andere Bereiche jedoch, wie Reinigungsarbeiten im Haus oder Maschinenreparaturen, erwiesen sich als nicht verhandelbar und wurden klar der Frau bzw. dem Mann zugeschrieben.

Es zeigte sich, dass Arbeitsoptimierung und Arbeitsentlastung hauptsächlich im eigenen Bereich vorgenommen werden und nicht durch Neuaushandlung von Verantwortlichkeiten zwischen den Partnern erreicht werden. Ein wichtiges Element der Arbeitsteilungsmuster der befragten Betriebe ist daher auch die Unterstützung durch Dritte (z.B. Lernende, Reinigungshilfen, Verwandte). Die Wahrnehmung der Tätigkeiten durch die beiden Partner kann sich unterscheiden und dadurch wird auch die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit unterschiedlich gezogen. So sind bestimmte Arbeiten für den Partner bzw. die Partnerin unsichtbar und werden nicht als Arbeit wahrgenommen. Diese Wahrnehmungen wiederum haben einen Einfluss auf die Arbeitsbelastung, welche damit zusammenhängt, welche Tätigkeiten als Arbeit definiert werden.

In den Gesprächen mit der landwirtschaftlichen Beratung und Bildung wurde deutlich, dass die Themen Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung einerseits von den Betrieben nicht unbedingt nachgefragt werden und andererseits nur für wenige Beratungspersonen einen Schwerpunkt ihrer Arbeit bilden. In einer Systemberatung, wo alle Tätigkeiten des Familienbetriebes als Ganzes betrachtet würden, könnten neue Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt und wenn nötig neue Strategien entwickelt werden, welche über eine geschlechtlich orientierte Arbeitsteilung hinausgehen.

1 Einleitung

Anfang November 2018 titelte die NZZ: «Die Bauersfrauen fordern einen Lohn – aber die Männer wollen nicht» (NZZ vom 05.11.2018). Der Artikel zeigt den schwierigen Kampf der Bäuerinnen um Anerkennung ihrer Arbeit. Aktuell fordern sie ein Gesetz, das die Entlöhnung von familieneigenen Mitarbeitenden vorschreibt. Rund die Hälfte der Bäuerinnen arbeitet noch immer gratis auf dem Betrieb und ist dadurch im Alter und im Scheidungsfall schlecht abgesichert. Die Bäuerinnen betreiben nun Lobbying im Parlament und im (mehrheitlich männlichen) Bauernverband mit dem Ziel, dass ihre Forderung in der Agrarpolitik 22+ aufgenommen wird. Damit eine Arbeit entlohnt wird, muss sie jedoch auch als Arbeit wahrgenommen werden. Nicht alle nehmen dieselben Tätigkeiten als Arbeit wahr. Um die Wahrnehmung von Arbeit geht es mitunter im vorliegenden Bericht.

1.1 Ausgangslage

Landwirtschaftliche Betriebe in der Schweiz sind fast ausnahmslos Familienbetriebe. Arbeit und Familienleben sind dabei häufig stark verflochten. Eine sogenannte klassische Rollenteilung ist weit verbreitet, d.h. die Frau arbeitet im Haus, der Mann im Stall und auf dem Feld. Doch viele Frauen erledigen auch Aufgaben im Stall, bei der Ernte oder gehen einer ausserbetrieblichen Arbeit nach. Eine Umfrage im Jahr 2011 untersuchte die vielfältigen Rollen der Frauen in der Landwirtschaft. Diese Umfrage ergab, dass Frauen den grössten Anteil an der Haus- und Familienarbeit erledigen (BLW 2012). Haus- und Care-Arbeit gleichmässiger auf beide Geschlechter zu verteilen, stellt jedoch nicht nur für die Landwirtschaft eine grosse Herausforderung dar, sondern für die gesamte Schweizer Gesellschaft (EBG 2010).

Für die landwirtschaftliche Ausbildung und die Beratung landwirtschaftlicher Betriebe existieren Planungs- und Berechnungstools, um den Arbeitszeitbedarf des landwirtschaftlichen Betriebs und von einzelnen Produktionsverfahren zu berechnen. Solche Berechnungen können bei der Planung und Organisation der Betriebsarbeiten helfen und bieten eine Entscheidungsgrundlage für die (Neu-) Ausrichtung des Betriebs. Die Planung der Arbeit auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist gerade in Zeiten von hoher Arbeitsbelastung wichtig, um nicht zuletzt Überlastungssituationen vorzubeugen. Eines der bestehenden Planungs- und Berechnungstools ist der ART-Arbeitsvoranschlag von Agroscope.

Trotz enger Verflechtung von Arbeiten auf dem Betrieb, Haushalt- und Familienarbeit und unter Umständen auch ausserbetrieblichen Tätigkeiten, wurden die Arbeiten auf dem Betrieb und im Haushalt meist mit unterschiedlichen Tools erfasst und getrennt berechnet. Das heisst, obwohl Familien- und Hausarbeit, Produktverarbeitung und Hausgarten einen bedeutenden Anteil des landwirtschaftlichen Betriebes ausmachen und zu dessen Funktionieren beitragen, erscheinen diese Tätigkeiten nicht in den Planungstools für den landwirtschaftlichen Betrieb.

Nun hat Agroscope zusammen mit AGRIDEA den ART-Arbeitsvoranschlag überarbeitet und auf der Basis von Kennzahlen aus der Praxis das neue Tool «**LabourScope**» entwickelt, mit welchem Betriebsarbeiten und Arbeiten im Haushalt berechnet werden können[1]. Seit Langem fordern die Bäuerinnen und deren Interessenvertretung – der Schweizerische Bäuerinnen- und Landfrauenverband SBLV – aber auch Schweizer Forscherinnen (Rossier 1992, 2003, 2013; Contzen 2004, Fankhauser et al. 2014) die bessere Sichtbarmachung und Anerkennung der Arbeit der Bäuerinnen. Mit dem Einbezug der hauswirtschaftlichen Kennzahlen in den bäuerlichen Arbeitsvoranschlag wird nun ein Meilenstein erreicht. Mit ihren Forderungen und der Debatte zum neuen Tool haben die Schweizer Bäuerinnen zur Sichtbarmachung ihrer Arbeit beigetragen, in einem Masse wie es in der nicht-landwirtschaftlichen Bevölkerung der Schweiz oder in der Landwirtschaft in anderen Ländern noch nicht der Fall ist.

Eine Planung, die auch die bisher „unsichtbare" Arbeit von Frauen und Männern berücksichtigt, kann dazu beitragen, Mehrfachbelastungen und vor allem Überbelastungen zu verringern. Indem der bäuerliche Familienbetrieb in seiner Gesamtheit abgebildet wird, kann zudem auch auf Fragen der

[1] Das Tool ist gratis online zugänglich unter www.arbeitsvoranschlag.ch. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts waren die Arbeiten am Tool noch im Gang und das Tool daher noch nicht voll funktionstüchtig.

Arbeitsteilung eingegangen werden. Dennoch gibt es auch kritische Stimmen zum neuen Tool. Resistenzen zeichneten sich ausserdem in der Beratung ab.

In diesem interessanten Spannungsfeld fand das sozialanthropologische Forschungsprojekt statt, welches diesem Bericht zugrunde liegt. In dieser Forschung untersuchten wir den Kontext der Arbeitsteilung auf bäuerlichen Familienbetrieben, um besser zu verstehen, wie die Arbeitsteilung wahrgenommen wird und welche Faktoren Veränderungen in der Arbeitsteilung hindern oder begünstigen. So hat ein Sichtbarmachen von Arbeiten mit «LabourScope» noch nicht unbedingt eine Veränderung der Arbeitsorganisation zur Folge. Die Arbeitsteilung verstehen wir in diesem Bericht als Prozess und legen den Fokus auf die Aushandlung der Arbeitsteilung. Bisher waren die Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse zur Arbeitsteilung in der Landwirtschaft nicht untersucht worden. Im nachfolgenden Abschnitt werden die Ziele und die Fragestellung des Forschungsprojekts vorgestellt.

1.2 Ziele und Fragestellung

Die Forschungsarbeit verfolgte drei **Ziele**:

- **Ziel 1:** Der Kontext der Entscheidungsfindung bezüglich der Arbeitsteilung wird untersucht.
- **Ziel 2:** Der Fall eines Betriebsleiterpaares wird landwirtschaftlichen Beratungspersonen vorgelegt, verschiedene Lösungsansätze werden diskutiert. Beratende sowie Bäuerinnen und Bauern geben ihre Einschätzung zum Tool (inklusive Chancen und Risiken) in Gruppendiskussionen ab.
- **Ziel 3:** Kursmaterial zum Planungstool wird mit den neuen Erkenntnissen und Empfehlungen des Projekts ergänzt. Wo nötig werden zusätzliche Unterlagen für die Beratung erarbeitet.

Fragestellung:
Die Ziele des Projekts wurden anhand der folgenden Fragen bearbeitet:

- Welche Schlüsselthemen spielen für die Entscheidungsfindung im Hinblick auf die Arbeitsteilung eine wichtige Rolle? Gibt es genderspezifische Themen und wenn ja, welche?
- Wie schätzen die Zielgruppen das Planungstool ein? Wie beurteilen sie dessen Anwendung bezüglich des Zusammenlebens? Wo erkennen sie Chancen, wo sehen sie Grenzen?
- Wie wird mit den Resultaten des Planungstools umgegangen?
  - Welche Arbeiten werden vom Betriebsleiterpaar wie bewertet? Gibt es erkennbare geschlechterspezifische Unterschiede in der Bewertung und der Argumentation?
  - Welche Auswirkungen hat die Bewertung der jeweiligen Arbeiten auf die Arbeitsteilung? Wie wird das Thema *Ausgleich der Arbeitsbelastung* angegangen?
  - Wie verlaufen die Zuschreibungsprozesse allgemein oder zwischen den Partnern?
  - Welches sind die zentralen Argumente für diese Zuschreibungen und auf welcher Ebene finden sie statt (z.B. persönliche Ebene, im bäuerlichen Umfeld, gesellschaftliche Ebene)?
  - Was ist verhandelbar und was nicht? Welches sind die Gründe dafür? Welchen Spielraum gibt es?
  - Falls neue Arbeitsteilungen diskutiert werden (inklusive Umverteilung und/oder Beizug von neuen Arbeitskräften), welche Chancen und Risiken werden im Hinblick auf den Betrieb, das Zusammenleben und die einzelnen Familienmitglieder erwartet?

1.3 Aufbau des Berichts

In den nachfolgenden Kapiteln werden zunächst das methodische Vorgehen (Kapitel 2) und der thematische Hintergrund (Kapitel 3) dargelegt. In Kapitel 4 werden die Analyseergebnisse zum Kontext der Entscheidungsfindung präsentiert, wobei der Fokus auf die Arbeitsteilungsmuster (4.1), die Wahrnehmung von Arbeit (4.2) und die Entstehung der Arbeitsteilung (4.3) gelegt wird, um unter 4.4 die Einflussfaktoren und Argumente bei der Aushandlung von Arbeitsteilung zu diskutieren. Kapitel 5 ist der Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung in Beratung und Unterricht gewidmet. Ein detailliertes Fallbeispiel wird in Kapitel 6 präsentiert. Der Bericht schliesst mit den Schlussfolgerungen in Kapitel 7.

2 Methodisches Vorgehen

Der vorliegende Bericht basiert auf einer qualitativen, explorativen Datenerhebung, die zwischen Herbst 2017 und Frühling 2018 durchgeführt wurde. Dabei wurden sechs Betriebsleiterpaare zu ihrer Arbeitsteilung, zur Entstehung der Rollenteilung und zu allfälligen Wünschen bezüglich Veränderungen der Arbeitsteilung befragt. In semi-strukturierten Leitfadeninterviews wurden Frau und Mann zunächst getrennt interviewt. Sie schilderten dabei ihre eigene Arbeitssituation sowie diejenige ihres Partners oder ihrer Partnerin und zeichneten sie in einem 24-Stunden-Diagramm auf. In einem zweiten Teil des Interviews diskutierten sie die von ihnen gegenseitig erstellten Diagramme und allfällig gewünschte oder als nötig befundene Veränderungen gemeinsam.

Mit einem Betriebsleiterpaar wurde nebst dem oben beschriebenen Interview zu einem späteren Zeitpunkt noch ein zweites Interview durchgeführt. Zwischen den Interviews wurde mit dem Betriebsleiterpaar der Arbeitszeitbedarf erhoben und berechnet, für den Bereich Hauswirtschaft mit dem neuen Tool LabourSope und für den Bereich Landwirtschaft mit einem älteren Tool (BetVor). Die Ergebnisse wurden in Kreisdiagrammen grafisch dargestellt und dem Paar im zweiten Interview vorgelegt. Dies erlaubte das Thema der Arbeitsteilung, der Arbeitsbelastung und der möglichen Veränderungen der Arbeitsorganisation noch vertiefter zu diskutieren. Der Fall dieses Betriebsleiterpaars wird in Kapitel 6 genauer beschrieben.

Als Ergänzung zu den Interviews wurden zwei Fokusgruppendiskussionen durchgeführt, eine mit sechs Frauen aus der Landwirtschaft und eine mit drei Männern (Landwirte). In den Diskussionen wurden folgende Themen diskutiert: Entstehung und Veränderung der Arbeitsteilung; Arbeitsbelastung; Planungstool LabourScope. Zudem wurde der anonymisierte Fall des Betriebsleiterpaars vorgelegt, das zweimal interviewt wurde. Die Diskussionsteilnehmenden konnten ihre Einschätzungen zu den Ergebnissen des Arbeitszeitbedarfs abgeben und Ideen diskutieren, wie der Betrieb gewünschte Veränderungen zur Entlastung vornehmen könnte. Des Weiteren konnten wir an einem Arbeitskreis beobachtend teilnehmen. Die Betriebsleiterpaare des Arbeitskreises befassten sich an diesem Abend mit Planungstools wie dem neuen LabourScope.

Schliesslich fanden informelle Gespräche sowie eine Diskussion mit Beratungspersonen statt. In dieser Diskussion wurde ebenfalls das Fallbeispiel des befragten Betriebs vorgelegt. Die Beratungspersonen mussten kommentieren, wie sie in der Beratung des Betriebs vorgehen würden und ebenfalls Möglichkeiten von Veränderungen der Arbeitsorganisation diskutieren. Zudem wurden die Themen Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung im Kontext von Beratung und Unterricht diskutiert.

Die Betriebsleiterpaare für die Interviews und die Teilnehmenden der Fokusgruppen wurden nach dem Schneeballprinzip gefunden. Aufgrund von Hinweisen von Beratungspersonen sowie Mitarbeitenden der HAFL, von AGRIDEA und Agroscope wurden Betriebe identifiziert und angefragt. Das Ziel der qualitativen, explorativen Datenerhebung war es, verschiedene Denkmuster zu erfassen. Mit einer beschränkten Anzahl von Interviews konnten unterschiedliche Denkweisen erhoben werden. Die Befragung mittels semi-strukturierter Interviews erlaubte es, dass die interviewten Personen selbst Schwerpunkte und Gewichtungen von Themen setzen konnten. Dadurch wurde eine Offenheit gegenüber unterschiedlichen Denkweisen und Anliegen gewährleistet.

Die Interviews und Diskussionen wurden transkribiert, mithilfe der Software MAXQDA kodiert und nach der Methode der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring 2015; Kuckartz 2014) analysiert. Die Analyseergebnisse werden in den Kapiteln 4 bis 7 dieses Berichts präsentiert.

3 Thematischer Hintergrund

Arbeitsteilung und deren Aushandlung sind nicht nur im landwirtschaftlichen Sektor wichtige Themen, sondern in der Gesellschaft generell. So gibt es eine lange Forschungstradition in den Sozialwissenschaften zum Thema Arbeitsteilung. Bekannte Theoretiker wie Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim und Georg Simmel beschäftigten sich damit. Bei Arbeitsteilung konzentrieren sich die beteiligten Personen eines Wirtschaftssystems bzw. eines Betriebs oder einer Familie auf je unterschiedliche Arbeitsbereiche oder Teilaufgaben. Sie spezialisieren sich auf eine Teilaufgabe und arbeiten dadurch in ihrem Bereich effizienter als in anderen Bereichen. So geht es beim Thema Arbeitsteilung auch um Produktivitätssteigerung (Smith), um Abhängigkeit von anderen, aber auch um sozialen Zusammenhalt (Durkheim). Themen in Zusammenhang mit der häuslichen Produktion sind auch heute noch von grosser Aktualität, nicht zuletzt in der Schweiz, wo die Debatte über die Landwirtschaft stark von Bildern der Produktion auf Familienbetrieben geprägt ist.

Sowohl produktive als auch reproduktive Arbeit sind Voraussetzung für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft. Doch nicht beide Arten von Arbeit werden gleich wahrgenommen und bewertet. Reproduktive Arbeit, wozu Hausarbeit und Care-Arbeit gehören, wird teilweise nicht als Arbeit beurteilt (Mies 2007). Reproduktive Arbeit wird meistens unbezahlt oder schlechter bezahlt geleistet im Vergleich zu produktiver Arbeit, die bezahlt wird. Bei der Bezahlung geht es denn auch um die Anerkennung einer Tätigkeit als Arbeit. Wer welche Arbeit erbringt, wer bezahlte Arbeit, wer unbezahlte Arbeit leistet, sind Fragen, die in den Geistes- und Sozialwissenschaften eingehend diskutiert wurden und auch in der Gleichstellungspolitik zentral sind. Dabei geht es insbesondere um eine gerechte Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern (Gasser et al 2015: 9).

Die Erwerbstätigkeit der Frauen in der Schweiz ist in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen. Die Erwerbsquote der Männer ist jedoch immer noch deutlich höher. Im Gegensatz zu den Männern geht eine Mehrheit der Frauen einer Teilzeitarbeit nach (EBG 2010). Trotz ihrer Erwerbstätigkeit, erbringen Frauen immer noch einen Grossteil, nämlich zwei Drittel, der Familien- und der Hausarbeit (EBG/IZFG 2014: 50). Bei dieser Betreuungs-, Beziehungs-, Pflege- und Sorgearbeit, auch Care-Arbeit genannt, geht es um Arbeit, die an, mit und für Menschen geleistet wird. Care-Arbeit bedeutet, sich «*um die körperlichen, psychischen, emotionalen und entwicklungsbezogenen Bedürfnisse eines oder mehrerer Menschen zu kümmern*» (EBG 2010: 34). Care-Arbeit bildet das Fundament der Gesellschaft. Ohne sie würden das Zusammenleben in der Gesellschaft und auch die Wirtschaft nicht funktionieren. Care Arbeit hat daher einen hohen wirtschaftlichen Wert (Fankhauser et al. 2014). Dennoch wird unbezahlte Care-Arbeit nicht genügend anerkannt und in vielen ökonomischen Berechnungen nicht berücksichtigt (EBG/IZFG 2014:52). Care-Arbeit bleibt meist unsichtbar, da sie hauptsächlich im privaten Bereich, in der Familie und unbezahlt geleistet wird. Wer sie ausführt – in der Mehrheit Frauen – ist mit nachteiligen Konsequenzen konfrontiert, wie schlechter sozialer Absicherung (EBG/IZFG 2014: 55).

Arbeitsteilung kann als Prozess verstanden werden. Sie kann sich im Laufe der Zeit und während der Lebensläufe verändern. Materielle und immaterielle Faktoren haben einen Einfluss, wie die Arbeit in einer Familie, oder im Falle der Landwirtschaft, im Familienbetrieb organisiert wird. Aber auch Faktoren wie Partnerschaft und Zusammenleben, Kinder, Erwerbsleben und Einkommen sind massgebend. Zu den immateriellen Faktoren gehören Wertvorstellungen und Rollenbilder, die beeinflussen, wem welche Aufgaben zugeschrieben werden, beispielsweise was von einer Mutter, was von einem Vater erwartet wird. Verändert sich ein Faktor müssen die Beteiligten unter Umständen neu aushandeln, wer welche Arbeit leistet.

Verschiedene wissenschaftliche Studien haben Veränderungen in der Arbeitsteilung von Paaren beziehungsweise Familien und die Aushandlung der Arbeitsteilung untersucht. Levy (2018) zeigte durch empirische Analysen des Schweizer Haushalt-Panels, dass deutliche Unterschiede bestehen zwischen Lebensverläufen von Frauen und jenen von Männern. Er konnte zeigen, dass Paare bei der Geburt des ersten Kindes vermehrt auf die traditionelle Rollenteilung setzen. Dies oft obwohl das Paar vor der Elternschaft geplant hatte, Familienarbeit und Erwerbstätigkeit gleichmässig untereinander aufzuteilen. Diese Retraditionalisierung war also ursprünglich gar nicht vom Paar beabsichtigt. Je nach Art der Familienarbeit gibt es Unterschiede, doch am deutlichsten ist die geschlechterdifferente Praxis bei klassischen Hausarbeiten wie einkaufen, einräumen, reinigen, abwaschen, waschen und bügeln (Levy

2018: 8). Weiter zeigten Vergleiche von regionalen Daten, dass das institutionelle Umfeld einen Einfluss darauf hat, ob junge Eltern die Arbeitsteilung egalitär realisieren können oder nicht. Hier sind insbesondere Unterschiede zwischen Stadt und Land erkennbar. In Regionen, wo ein gutes Angebot an Betreuungseinrichtungen vorhanden und zugänglich (finanziell, geografisch) ist, kann die Arbeitsteilung eher egalitär erfolgen. Wo ungenügende Angebote vorhanden sind und die Paare keine egalitäre Aufteilung der Care-Arbeit realisieren können, passen sich nach etwa drei Jahren auch die Wertvorstellungen der Paare an die unegalitäre Praxis an (Levy 2018:9f).

Die Hürden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welche die Kombination von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit erschweren, wird in Wissenschaft und Gleichstellungspolitik häufig thematisiert. In mehreren Studien wurde untersucht, wie sich politische und institutionelle Rahmenbedingungen auf die Arbeitsteilung in der Schweiz auswirken und welche geschlechtsspezifischen Ungleichheiten daraus hervorgehen (e.g. Beblo 2012; Epple et al. 2014; Gasser et al. 2015).

Forschungen in anderen Dienstleistungsgesellschaften sind ebenfalls aufschlussreich, um Rollenbilder und die Aushandlung der Arbeitsteilung zu analysieren. Eine qualitative Studie in Australien beispielsweise, untersuchte die Auswirkungen des Elternwerdens auf die Arbeitsteilung von Paaren (Riggs/Bartholomaeus 2018). Die Autoren fanden vier Aspekte, die sich in den untersuchten Fällen wiederholten (Riggs/Bartholomaeus 2018: 12):

1. Hausarbeit und Kinderbetreuung wurden nicht als Arbeit definiert.
2. Beschreibungen, dass Frauen «Glück haben», wenn ihre Partner bei solchen Arbeiten mithelfen.
3. Die primäre Ausrichtung der Männer auf das Geldverdienen, als Weg, um ihre Familie zu versorgen
4. Die ungleiche Verteilung von Verantwortung.

Diese Aspekte wiederspiegeln die Wahrnehmung von Hausarbeit, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit sowie die Erwartungen, wer welche Aufgaben und Verantwortungen übernimmt. Sie beeinflussen die Aushandlung der Arbeitsteilung. So wurden die reproduktiven Tätigkeiten nicht als Arbeit gesehen und klar den Frauen zugeschrieben. Von den Männern wurde dabei nicht erwartet, dass sie nebst ihrer bezahlten Arbeit, mit welcher sie die Familie versorgen, auch noch solche Tätigkeiten übernehmen.

Zu ähnlichen Erkenntnissen gelangte auch Schmidt (2018). Sie untersuchte in einer qualitativen Studie, wie österreichische Eltern die Rolle des «Ernährers» und des Broterwerbs konstruieren und wie sie diese Rolle mit Care/Sorge verbinden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Eltern einen klaren Unterschied machen zwischen Geldverdienen und Broterwerb. Broterwerb wird als Form von Sorgearbeit gesehen, die hauptsächlich dem Vater zugeschrieben wird. So gibt es Paare, die nur den Verdienst des Vaters als Broterwerb, als «für die Kinder sorgen», betrachten und den Verdienst der Mutter als reines Geldverdienen. Andere Paare verstanden den Verdienst der Mutter als Unterstützung des Broterwerbs des Vaters. Dritte sahen beide Verdienste gleichwertig als Teil des Broterwerbs (Schmidt 2018).

Arbeitsteilung und Rollenbilder in der Landwirtschaft

Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Familienbetrieben ist ein Kernthema in Praxis und Theorie. Die Theorie beschäftigte sich zuerst besonders mit den Rollen der einzelnen Familienmitglieder, insbesondere der Frauen. In neuerer Zeit kam vermehrt das Thema der Ungleichheit auf, auch in der Praxis (siehe Kapitel 1). Ab den 1990er Jahren wurden vermehrt Identitäten analysiert (Brandth 2002) und beispielsweise Fragen zu multiplen Identitäten untersucht (e.g. Brasier et al. 2014, Smyth et al. 2018).

Zur Arbeitsteilung auf Schweizer Familienbetrieben, insbesondere zur Situation und Rolle der Bäuerinnen wurden seit den 1990er Jahren verschiedene Forschungen publiziert. Arbeiten von Ruth Rossier zur Rolle und zum Status der Frau in der Landwirtschaft zeigen die vielfältigen Aufgaben und Rollen der Bäuerinnen (Rossier 1996, 2003, 2005; BLW 2012; Rossier/Reissig 2014). In der Schweizer Landwirtschaft sind weiterhin traditionelle Rollenbilder von Bedeutung, jedoch stehen diese auch im Kontext des Wandels, in welchem sich die Landwirtschaft befindet (Droz et al. 2014). Nach wie vor bezeichnet eine Mehrheit der Schweizer Bäuerinnen als ihre wichtigste Rolle Mutter und Hausfrau zu sein (BLW 2012). Im Vergleich zur Jahrtausendwende und davor arbeiten jedoch immer mehr Bäuerinnen ausserbetrieblich, gemäss der Umfrage im Jahr 2012 ist es knapp die Hälfte der Bäuerinnen (BLW 2012). Viele Frauen in der Landwirtschaft haben einen nicht-landwirtschaftlichen Beruf. Frauen leiten heute

auch eigene Betriebszweige auf dem Betrieb ihres Partners. Wo der Mann einer auswärtigen Arbeit nachgeht, übernimmt die Frau viele Betriebsarbeiten. Es gibt heute mehr Betriebsleiterinnen als früher, obwohl die Zahlen immer noch sehr tief sind (Rossier/Reissig 2015; Contzen 2017). Einen Einfluss darauf hat nach wie vor die geschlechterspezifische Sozialisation von Söhnen und Töchtern auf landwirtschaftlichen Betrieben, welche die Söhne für die Übernahme des elterlichen Betriebs begünstigt und Töchter oftmals erst dann zum Zug kommen, wenn kein Sohn übernimmt (Rossier 2013).

Contzen und Forney (2017) untersuchten die Konstellationen von Arbeitsteilung, rechtlichem Status und sozialer Absicherung auf Schweizer Landwirtschaftsbetrieben. Sie fanden vier Idealtypen der Zusammenarbeit von Betriebsleiterpaaren mit jeweils unterschiedlichen Positionen, Verantwortung und Entscheidungsmacht der beiden Partner. Der verbreitetste Typ wird als «traditionelle Komplementarität» beschrieben und entspricht der klassischen Rollenteilung zwischen Mann und Frau. Dies ist ein Zeichen dafür, dass Arbeitsteilung nach Geschlecht noch verwurzelt ist in der Schweizer Landwirtschaft (Contzen/Forney 2017:38). Zwei der Typen bieten jedoch Möglichkeiten für eine egalitärere Arbeitsorganisation, einen besseren Status und mehr Mitbestimmung für die Partnerin (Contzen/Forney 2017:39). Die Autoren argumentieren, dass Ungleichheiten mehr mit dem Status der Personen auf dem Betrieb und mit deren Position in der jeweiligen Familienkonstellation verbunden seien und weniger mit der Geschlechteridentität als solche (Contzen/Forney 2017:39).

Droz et al. (2014) zeigten auf, dass auch die landwirtschaftliche Ausbildung in der Schweiz von geschlechterspezifischen Rollenvorstellungen geprägt ist und diese weiter zementiert. So gibt es neben der Ausbildung zum Landwirt, die Ausbildung zur Bäuerin. Zwar absolvieren heutzutage auch Frauen die Ausbildung als Landwirtin und/oder studieren Agronomie. Doch umgekehrt gibt es keine Männer, welche die Ausbildung der Bäuerin besuchen. Durch die Tatsache, dass Bäuerinnen ihre eigene Ausbildung und Bildungsinstitutionen haben, kann auch auf eine gewisse Anerkennung und Sichtbarkeit ihrer Rolle und Tätigkeiten geschlossen werden. Dies beispielsweise im Vergleich zu Hausfrauen von nicht-landwirtschaftlichen Haushalten, die weniger sichtbar scheinen. Dennoch bleiben der rechtliche Status der Bäuerinnen und die Anerkennung ihrer Arbeit weiterhin wichtige Themen (vgl. NZZ 2018).

Auf landwirtschaftlichen Betrieben werden auch oft Angehörige, ehemalige Angestellte oder Nachbarn gepflegt (Fankhauser et al. 2014). Diese Pflegeleistungen werden vor allem von den Bäuerinnen übernommen – unbezahlt. Bauern sind selten in diese Arbeiten einbezogen. Die Pflegearbeiten nehmen oft schleichend zu und können für die Frauen zu einer grossen Belastung werden (Fankhauser et al. 2014). Die Autorinnen der Studie regen an, durch gemeinsame Gespräche und Verhandlung in der Familie diese Arbeit sichtbarer zu machen und so in der Familie eine bessere Verteilung der Arbeit zu erreichen. Ein Pflegevertrag könne die Sichtbarkeit des Aufwandes, verbesserte Verteilung der Arbeit und Entlastung bringen. Auch externe Hilfe für die Pflege beizuziehen, könne entlasten (Fankhauser et al. 2014: 6).

Arbeitsbelastung ist nicht nur bei der Pflege von Angehörigen ein Thema, sondern in der Landwirtschaft allgemein. Burnout und Stress nehmen in der Schweizer Landwirtschaft zu (Reissig 2017, Pfister-Sieber et al. 2018). Bäuerinnen und Bauern haben eine hohe Arbeitsbelastung, stehen immer häufiger unter Druck bei gleichzeitig wenig Freizeit und Ferien. Auf landwirtschaftlichen Betrieben entstehen Überlastungen häufig aufgrund von Mehrfachbelastung durch Verantwortung in verschiedenen Bereichen und eine Kumulation von Anforderungen (Fankhauser et al. 2014: 5).

Noch gibt es für die Landwirtschaft wenige alternative Rollenbilder, die als Vorbilder bekannt sind. In der praxisnahen Zeitschrift UFA-Revue publizierte Straub (2011) jedoch drei Beispiele und betonte die Chancen, welche alternative Rollenmodelle bieten können. Er schreibt jedoch auch, dass es noch immer Mut brauche, um Aufgaben entgegen der gängigen Rollenbilder zu verteilen (z.B. Mann übernimmt Hauptverantwortung für die Hausarbeit, oder Einstellen einer Reinigungshilfe) und sich dabei nicht vom Umfeld beirren zu lassen.

4 Arbeitsteilung: Muster, Entscheidungsfindung, Wahrnehmungen

Die hier präsentierten Ergebnisse basieren auf den Interviews und den geschlechtergetrennten Fokusgruppen, wie sie bereits im Kapitel 3 beschrieben wurden. Sie sind Teil eines explorativen Vorgehens, bei dem die Entdeckung von Forschungszusammenhängen (und nicht notwendigerweise deren Repräsentativität) im Vordergrund steht. Alle Interviews weisen Sichtweisen auf, die von ihrem spezifischen Kontext beeinflusst wurden. Sie zeigen aber auch, wie gesellschaftliche Sichtweisen von Individuen wahrgenommen werden und deren Entscheidungen beeinflussen. Mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) wurden die Sichtweisen herausgearbeitet. Sie werden in diesem Kapitel beschrieben, verglichen und in den Gesamtkontext gestellt.

Im Folgenden werden zuerst die Arbeitsteilungsmuster innerhalb der bäuerlichen Familie beschrieben. Ein spezieller Fokus liegt dabei auf der Unterstützung durch Dritte, welche die Befragten erfahren. Anschliessend wird darauf eingegangen, wie es zur aktuellen Arbeitsteilung kam. Im Anschluss daran, zeigen wir verschiedene Wahrnehmungen, die der Beschreibung der Arbeitsteilung in den Interviews zugrunde liegen und arbeiten dann Faktoren heraus, die einen Einfluss auf Arbeitsteilungen haben.

4.1 Arbeitsteilungsmuster auf bäuerlichen Familienbetrieben

Da ein spezieller Fokus dieses Projektes auf den Aushandlungsstrategien liegt, wurden für die Interviews und Fokusgruppen Paare aus bäuerlichen Familienbetrieben ausgesucht. Dominant war eine Arbeitsteilungsstruktur, die «klassisch» genannt wird und grossenteils auf einer geschlechtlichen Arbeitsteilung beruht. Die Arbeitsteilung kann folgendermassen charakterisiert werden: die Frauen sind für Arbeiten im Haushalt und für die Kinderbetreuung zuständig, während die Männer die Betriebsarbeiten im Stall und auf dem Feld übernehmen. Diese Arbeitsteilung wird jedoch in verschiedenen Ausprägungen und mit unterschiedlichen Nuancen praktiziert. Dies hängt unter anderem auch mit den verschiedenen Lebensphasen zusammen. Die klassische Arbeitsteilung festigt sich meistens nach dem ersten Kind (siehe auch Lévy 2018), da in vielen Fällen die Frau dann aus ihrer ausserbetrieblichen Tätigkeit aussteigt, sich der Kinderbetreuung widmet und oft auch auf dem Betrieb mitarbeitet. Wenn die Kinder grösser sind, wird eine ausserbetriebliche Tätigkeit unter Umständen wieder attraktiver.

Im Folgenden wird anhand der Tabelle 1 aufgezeigt, wie die Muster im Hinblick auf die Arbeitsteilung sowie die Verantwortlichkeiten bei den Teilnehmenden der Interviews aussahen.

Tabelle 1: Arbeitsteilung der einzelnen Fälle.

Tätigkeiten	Fall S	Fall B	Fall F	Fall G	Fall T	Fall H
Waschen	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau
Reinigung	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau
Kochen	Frau	Frau	Frau, z.T. Mann	Frau	Frau, z.T. Mann	Frau z.T. Mann
Büro Familie	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau	Frau
Kinderbetreuung	Frau, z.T. Mann	Frau, z. T. Mann	beide	Frau	Frau, z.T. Mann	beide
Betriebsführung	Mann	Mann	Mann	Mann	beide	Frau
Büro Betrieb	Mann	Mann	Mann	beide	Frau	Frau
Innenwirtschaft (Stall)	Mann	Mann	Mann	beide	beide	Mann
Aussenwirtschaft (Futterbau etc.)	Mann	Mann	Mann	Mann, z.T: Frau	Mann, z.T. Frau	Mann
Direktvermarktung	-	-	-	-	beide	beide
Ausserbetriebliche Tätigkeit	Mann 10%	beide (sie 50%, er 8%)	Frau 60%	Frau 50%-60%	Mann 5%, Frau 10%	Frau 50%
Ehrenamt	Mann	Mann	-	beide	beide	Frau
Angestellte/-r im Haus	2	1	temporär	-	temporär	temporär
Angestellte/-r Innen-, Aussenwirtschaft	1	2	auf Abruf	auf Abruf	auf Abruf	temporär
Unterstützung durch Familie	z.T. Eltern der Frau	keine	Vater des Mannes	keine	Eltern des Mannes	Eltern des Mannes

Die Tabelle veranschaulicht, dass die Arbeitsbereiche in den meisten Fällen sehr klar getrennt sind und grösstenteils entlang der Trennungslinie Haushalt/Betrieb liegen. Gleichzeitig zeigt sich eine stark ausgeprägte geschlechtliche Arbeitsteilung. Besonders klar ist diese Trennung bezüglich alleiniger Betriebsführung durch den Mann bei den Fällen S, B und F. Bei diesen Fällen übernimmt die Frau ihrerseits den Haushalt, ausser bei Fall F, hier teilt sich das Paar die Kinderbetreuung. Doch auch hier übernimmt die Frau allein den restlichen Haushalt, mit einigen Ausnahmen beim Kochen.

Wichtig ist es zu analysieren, welcher Partner in welchen Bereichen arbeitet, aber zusätzlich auch, welche Aufgaben in welchem Umfang übertragen respektive übernommen werden, wer die Verantwortung trägt, und welche Ansprüche damit verbunden sind.

In allen sechs dargestellten Fällen gibt es eine hauptverantwortliche Person für jeden Bereich. Teilweise macht diese Person die gesamte Arbeit, teilweise arbeitet der Partner oder die Partnerin regelmässig oder bei Bedarf mit. Eine klare Regelung der Verantwortung ist - so wurde verschiedentlich in den Fokusgruppen wie auch in den Interviews betont - sehr wichtig für die Arbeitsorganisation:

> *«Es ist einfach wichtig, dass man sich abspricht, wer wo den Lead trägt. Sonst kommt es zu ständigen Leerläufen! Und es muss klar sein, wer wo der Chef ist, sonst denkt man: ja der andere hat ja und dann hat man wieder… das geht nicht.» (Landwirtin)*

Trotz sehr klarer Trennung von Haushalts- und Betriebsarbeiten gibt es eine Schnittstelle in den Bereichen Haushalt und Betreuung, welche im klassischen Modell bei den Frauen lag: die *Kinderbetreuung*. Hier werden sowohl bestimmte Aufgaben als auch die Verantwortung dafür oft von beiden Elternteilen übernommen, wie bereits bei Fall F erwähnt. Sehr verbreitet ist hierbei, dass der Vater abends die Kinder ins Bett bringt oder sie tagsüber zu Schul- und Freizeitaktivitäten bringt oder abholt, was in den Interviews von den Männern und Frauen positiv konnotiert wurde.

Die Hauptverantwortung liegt aber, genauso wie beim Haushalt, in allen Fällen bei der Mutter, wie folgendes Beispiel illustriert:

> *«Also er macht viel mit ihr [der Tochter], bringt sie auch abends ins Bett. Aber wenn es drum geht zu checken, hat sie das wirklich verstanden, was sie für die nächste Prüfung braucht, dann bin ich gefragt. Ich bin auch immer die Böse, also ich bin die, die eher sagt, so und so, das und das, jetzt wird aber Trompete geübt. Ja und das ist das, was zeitlich vielleicht nicht so viel ausmacht, aber stressmässig immens.» (Frau)*

Es geht nicht nur um den zeitlichen Aufwand, sondern wie hier treffend ausgeführt wird, besonders auch um die Intensität der Aufgabe, die eine Arbeitsbelastung erhöhen kann und oft mit der Verantwortung einhergeht.

Eine zweite Schnittstelle, auszumachen bei den Fällen F, T und H, ist das *Kochen*. Auch hier liegt die Hauptverantwortung grösstenteils bei den Frauen, während die Männer einspringen, wenn die Frauen nicht da sind, wie das Zitat aus einem Interview zeigt: *«(…) Ich bin Springer. (Lachen) Ich wärme mal das Zeug, etwa in dem Bereich. Ich staubsauge nie. Ich nehme nie die Böden auf, ich wasche nicht. Vielleicht das, was sie [die Frau] vorgekocht hat.»* (Landwirt)
In Fall T, wo die Frau auch in Feld- und Stallarbeiten eingebunden ist, geht das Paar nach der Stallarbeit immer gemeinsam ins Haus und teilt sich die Aufgaben des Abendessenzubereitens, des Badens und «zu Bett bringen» der Kinder. Dies sehen beide Partner sehr positiv. Sie haben sich bewusst dafür entschieden, damit sie ein fixes Zeitfenster für die Kinder haben, auch wenn viel Arbeit auf dem Betrieb ansteht. Die Hauptverantwortung für die Kinder liegt dennoch bei der Frau.

In den Bereichen, die die Betriebsarbeiten betreffen, gibt es bei drei der sechs befragten Paare drei Bereiche, bei denen die Frauen Arbeiten übernehmen: *Büro Betrieb, Innenwirtschaft* und *Aussenwirtschaft*.

Die Büroarbeiten des Betriebs erledigt in zwei Fällen (T und H) die Frau. Bei beiden Fällen haben die Frauen eine höhere Ausbildung als ihr Mann und arbeiten auch in der Innen- und/oder Aussenwirtschaft mit. In einem dritten Fall teilen sich die Partner die Büroarbeit des Betriebs, er macht die Buchhaltung und das Kontrollwesen, sie ist zuständig fürs Rechnungswesen. In den übrigen drei Fällen, wo die Männer alleine für die Betriebsarbeiten zuständig sind, machen sie auch die Büroarbeiten des Betriebs alleine.

Bezüglich der *Innenwirtschaft* teilen sich die Paare der Fälle G und T die Arbeit in Unterbereichen der Innenwirtschaft. Im Fall G erledigt die Frau vor allem die Arbeit mit den Jungtieren (besonders das Tränken der Kälber), während im zweiten Fall die Frau das professionelle Herdenmanagement übernimmt. Während im Fall G die Verantwortung weiterhin beim Mann liegt, hat im Fall T die Frau die Hauptverantwortung für den Teilbereich Herdenmanagement. Die Tätigkeit entspricht ihrer Ausbildung in Agronomie mit Schwerpunkt Tierproduktion an der Fachhochschule. Sie verfügt damit über eine höhere und spezialisiertere Ausbildung als ihr Mann. Er seinerseits übernahm weitere Aufgaben bei der Kinderbetreuung und beim Kochen.

Bei der *Aussenwirtschaft* liegt die Verantwortung bei den Männern. In vier Fällen werden auch die Arbeiten ausschliesslich von den Männern, allenfalls mit Hilfe von Lehrling oder Vater ausgeführt. In einem Fall hilft die Frau sporadisch bei Erntearbeiten mit. In einem zweiten Falls arbeitet die Frau regelmässig mit, hat jedoch keine Verantwortung.

Aus den Interviews geht hervor, dass sowohl die Frauen als auch die Männer lange Arbeitstage haben. Abends werden vorwiegend noch Arbeiten im Haushalt (Küche aufräumen, Wäsche bügeln), Care-Arbeiten (Unterstützung mit Hausaufgaben, Kinder zu Bett bringen, etc.), oder Büroarbeiten gemacht. Auch ehrenamtliche oder bezahlte Tätigkeiten (z.B. Feuerwehr) finden abends auswärts statt.

Oft sind es gerade diese Arbeiten abends, die zunehmen, wenn neben der Arbeit im Haus und auf dem Landwirtschaftsbetrieb noch einer auswärtigen Tätigkeit nachgegangen wird. Daher ist es wichtig, auch die ausserbetrieblichen Tätigkeiten genauer in die Analyse einzubeziehen. Interessanterweise gehen

alle interviewten Betriebsleiterpaare noch ausserbetrieblichen Tätigkeiten nach, entweder die Frau, oder der Mann, oder in zwei Fällen haben sogar beide bezahlte Tätigkeiten.

Je nach Ausmass der ausserbetrieblichen Tätigkeiten und der anfallenden Arbeit im Haushalt und auf dem Betrieb ist die Unterstützung von Dritten, wie sie im nächsten Kapitel beschrieben wird, unabdinglich.

Unterstützung durch Dritte

Wie Tabelle 1 zeigt, haben alle sechs interviewten Betriebsleiterpaare Angestellte oder Aushilfen, die auf Abruf einspringen. Beide Betriebe mit strikter Arbeitsteilung haben einen oder zwei Lehrlinge in der Innen- und Aussenwirtschaft sowie eine Angestellte oder Praktikantinnen im Haushalt.

Auch drei andere Betriebe haben temporär jeweils eine Aushilfe oder Praktikantin angestellt, die im Haushalt und teilweise auf dem Betrieb mithilft. Eine Schwierigkeit ist, dass sich nicht immer eine passende Praktikantin für die gewünschte Zeit findet. Drei der Betriebe haben Verwandte (darunter Vater, Schwiegervater oder weitere Verwandte), die sie bei Bedarf fragen können oder für bestimmte Termine anstellen.

Eine Mehrheit der Teilnehmenden der Fokusgruppen hat regelmässig eine Praktikantin, eine Lernende, oder einen Lehrling im Haus oder auf dem Betrieb. Diese sind keine reinen Arbeitskräfte, denn sie müssen angeleitet und begleitet werden, und ihre Tätigkeiten sollten abwechslungsreich gestaltet werden. Doch eine Entlastung sind die Lernenden dennoch in den meisten Fällen. Eine Diskussionsteilnehmerin betonte, wie gross die Entlastung beim Kochen sei, welche sie durch die Lernende erfahre: sich nicht immer die Menüs allein ausdenken zu müssen und mit zwei kleinen Kindern am Rockzipfel in aller Eile etwas kochen zu müssen, entlaste sie sehr. Auch Teilnehmer der Männerfokusgruppe sagten, dass sie nicht mehr auf die Unterstützung eines Lehrlings verzichten möchten. Ausserdem könne man selbst immer etwas von den Lehrlingen lernen und müsse auch die eigenen Arbeitsabläufe regelmässig hinterfragen und allenfalls anpassen.

Praktikantinnen und Praktikanten sowie Lehrlinge können eine grosse Hilfe sein, wenn ihnen die Arbeit leichtfällt und sie sich auf dem Betrieb wohl fühlen. Sie können aber auch zu einer grossen Belastung werden, wenn es zu Schwierigkeiten kommt. Ihre Anwesenheit hat auch Folgen bezüglich der Arbeit im Haushalt. Während die Praktikantinnen und Praktikanten im Haushalt mithelfen, verursachen sie gleichzeitig im Haushalt auch mehr Arbeit, dies trifft insbesondere auch auf die Lehrlinge des Betriebs zu. Immer wieder wurde betont, dass es mehr Wäsche gäbe und immer «richtige», nährhafte und gesunde Menus geplant und gekocht werden müssten. Je mehr Lernende involviert sind, umso mehr Koordination und Begleitung sind die Folge.

Unterstützung im Haushalt wurde ansonsten noch durch Reinigungskräfte erreicht, während Betriebsarbeit allenfalls an Lohnunternehmen ausgelagert wurde. Auch die Auslagerung der Buchhaltung an einen Treuhänder hat sich bei einigen Teilnehmern als vorteilhaft erwiesen.

Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe hat die Reinigungsarbeiten bewusst ausgelagert. Einerseits hasse sie das Putzen, wie sie sagte. Und andererseits sei die Reinigungskraft viel effizienter als sie:

> *«…und jetzt ist es wirklich so, die hat stets vier Stunden und dann ist einfach geputzt. Und dann hat sie so im Hinterkopf, dass drei Mal pro Jahr die Fenster alle gemacht, und das zusätzlich, logisch oder, doch nach diesen vier Stunden sieht das Hammer-mässig aus. Wenn ich mir überlege, mit meiner Motivation wie ich da putzen würde und so, da bin ich ehrlich, also in vier Stunden würde ich das nie so hinkriegen! Für mich ist das Gold wert. Vom Finanziellen her gesehen, kann ich da locker vier Stunden auswärts arbeiten gehen. Also obschon ich das Gefühl habe sie verdiene gut, also sie verdient einen guten Lohn, doch ich mit meiner Ausbildung verdiene ich halt auch nicht so schlecht. […] doch ich habe schon gemerkt, dass ich mich zum Teil schon rechtfertigen muss. […] aber ich habe mit dem nicht so ein Problem eigentlich. Doch ich merke schon so auf einem Landwirtschaftsbetrieb: das passt schon nicht.» (Teilnehmerin Fokusgruppe)*

Nicht für alle Bereiche wird Unterstützung von Dritten positiv wahrgenommen, wie sich in diesem Beispiel im Hinblick auf Reinigungsarbeiten gezeigt hat (siehe auch Straub 2011).

4.2 Wahrnehmungen von Arbeit

Wie im Kapitel 3 bereits ausgeführt wurde, ist unsichtbare Arbeit seit langem ein Thema in den theoretischen Ansätzen. Ist Arbeit unsichtbar, so ist es auch nicht möglich, sie in Aushandlungsprozesse im Hinblick auf Arbeitsteilungen aktiv miteinzubeziehen. Wir gehen in diesem Kapitel einen Schritt weiter und versuchen nicht nur unsichtbare Arbeit zu thematisieren, sondern lassen auch sichtbare Arbeiten von verschiedenen Personen, die in die Arbeitsteilung eingebunden sind, einschätzen. Wahrnehmungsmuster bezüglich der Arbeit, der Arbeitsteilung sowie des gesellschaftlichen Kontextes liegen den Handlungsmustern der in die Arbeitsteilung involvierten Personen zugrunde. Sie beeinflussen massgebend ihr Verhalten, ihre Evaluation der aktuellen Arbeitsteilung wie auch Wünsche für die Zukunft. Geht es darum, allfällige Arbeitsbelastungen zu verringern und eine Veränderung in der Arbeitsteilung einzuleiten – sei es eine Umverteilung in der Familie oder durch Hinzuziehen von Dritten - kann die Sichtbarmachung von unterschiedlichen Wahrnehmungsmustern ein konstruktiver Anstoss für die Aushandlungsstrategien sein (siehe auch Riggs/Bartholomaeus 2018; Schmidt 2018).

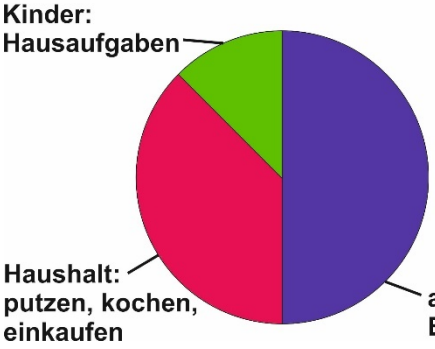
Um Unterschiede in der Wahrnehmung zu identifizieren und deren Gründe auf die Spur zu kommen, wurden die interviewten Betriebsleiterpaare gebeten, ihre Tätigkeiten wie auch die Tätigkeiten der Partnerin oder des Partners in einem Kreis einzuzeichnen. Damit konnten einerseits die verschiedenen Tätigkeiten während eines Tages erfasst werden und andererseits konnten die Kreise eines Paares im Hinblick auf ihre Selbstwahrnehmung wie auch der Fremdwahrnehmung des Partners respektive der Partnerin verglichen und diskutiert werden.

Bereits das Aufzeichnen des Tagesablaufes der Partnerin oder des Partners wurde von vielen Teilnehmenden als eine Aufgabe betrachtet, die bei der Umsetzung herausfordernder war als zuerst angenommen. In vielen Fällen wurde den Teilnehmenden klar, dass nicht alle Zeiten einfach geschätzt werden konnten. Dies hat sich dann auch bei der anschliessenden Diskussion gezeigt, wo die Partner ihre Aufzeichnungen miteinander verglichen.

Im Folgenden gehen wir etwas näher auf ein Beispiel ein (Abbildung 1), bei dem die Wahrnehmungen der Frau und des Mannes ziemlich stark voneinander abwichen. Beim Beispiel handelt es sich um die Tätigkeit des Hühner Ausstallens in einem Pouletmast-Betrieb.

Abbildung 1:
Die Tätigkeiten der Frau aus Sicht des Mannes (links) und aus Sicht der Frau selbst (rechts).

<u>Sicht des Mannes</u>:



<u>Sicht der Frau</u>:

Der Betriebsleiter beschrieb die Mitarbeit seiner Frau auf dem Betrieb kurz folgendermassen*:*

> *«(…) sie [die Frau] kommt nur zum Ausstallen - also "nur". Das ist eineinhalb Stunden, mal 8, ich sage jetzt 10 Stunden im Jahr. Und tut noch das Zeug waschen. Aber sonst arbeitet sie nicht auf dem Betrieb.»*

Seine Frau hingegen beschrieb dieselbe Tätigkeit wie folgt:

> *«Und beim Hühner Ausstallen organisiere ich immer die Leute und bewirte diese auch. Und dort helfe ich auch immer mit. (…) alle 38 Tage. Das ist ein halber Tag, nicht einmal, zweieinhalb Stunden etwa. Also meistens geht es ein halber Tag, weil eben zuerst bis man alle Leute hat muss man halt viel herumtelefonieren und nachher backe ich Sachen, im Voraus backen. Und nachher, wenn sie da sind haben wir eigentlich zwei Stunden zum Hühner laden und die meisten bleiben nachher noch zwei Stunden.»*

Als das Paar im gemeinsamen Interview die gezeichneten Tätigkeitskreise verglich, kam es auf das «Ausstallen» zu sprechen, wie im Folgenden Transkript zu lesen ist:

Mann: Hühner hast du aber viel [eingezeichnet].
Frau: Sie hat gesagt Hühner sei auch viel. Ich habe gesagt, ich tu die Leute organisieren plus vorher backen, plus nachher/
Mann: Ja gut das habe ich nicht [eingerechnet], das ist einfach Verpflegung, das habe ich nicht genommen.
Frau: Das muss ich extra machen. Hühner Verpflegung ist extra, das habe ich vom Haushalt weggenommen.
Mann: Weisst du reine Arbeitszeit draussen
Frau: Ich habe gesagt, dann wenn Ausstallen ist, geht es etwa 2 Stunden bis wir sie ausgestallt haben, dann muss ich vorher noch backen und dann bleiben sie noch 2 Stunden.
Mann: Nach 1 Stunde 15 sind wir immer fertig.
Frau: Und dann bleiben sie noch 2 Stunden.
Mann: [...] über das haben wir gar nicht geredet. [...] aber die 2 Stunden wo sie nachher Bier trinken, das ist Freizeit, das kannst du ja nicht als Arbeitszeit rechnen.
Frau: Ja ich muss die ganze Zeit aufstehen, wieder Bier holen, wieder Kuchen schneiden, wieder Brot schneiden.
Mann: Weisst du, was du dann machen müsstest? Tschüss miteinander, Geld in die Hand drücken und es gibt nichts. Aber dann kannst du bald niemanden mehr fragen.
Frau: Nein das mache ich ja auch gerne, aber das ist für mich nicht Freizeit.
Mann: Ja aber ich kann diese Zeit nicht den Hühnern anlasten.
Frau: Nicht? Wieso?
Mann: Das ist teuer.
Frau: Dann kannst du es dem Haushalt anlasten. [...] Er sieht es wahrscheinlich noch mehr, weil er eben auch wieder früher reinkommen muss und noch etwas fertig machen [aufwärmen] dann sieht er wieviel es braucht. Noch eher als jemand der gar nicht rein sieht. Beim Hühner Gebäck, bewirten da muss er gar nichts machen, darum weiss er gar nicht recht was es da braucht.
Mann: Doch doch ich sehe das jeweils schon.

Das Zitat zeigt sehr klar, dass für den Mann *unsichtbare Tätigkeiten* vorliegen, und die *Abgrenzung von Arbeit und Freizeit* der beiden Partner voneinander abweicht. Die unsichtbaren Arbeiten können gemäss dem Mann nicht als Arbeit in die Wertschöpfungskette einbezogen werden, da sonst das Produkt den Preis nicht mehr wert ist, d.h. indirekt würde auch seine eigene Arbeit finanziell abgewertet werden, wenn er keinen Aufpreis auf der Basis der Arbeit seiner Frau einfordert. Dadurch würde er aber allenfalls über dem Marktpreis liegen. Die Antwort der Frau, dass er diese Arbeit ja allenfalls dem Haushalt zuordnen könnte, zeigt, dass es ihr in erster Linie um die Anerkennung geht, nicht dass sie dies finanziell einfordern möchte. Die anschliessende Diskussion zu *Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit* trifft ein Kernthema, das immer wieder in den Diskussionen aufkam. Dies hat auch einen entscheidenden Einfluss im Hinblick auf die *Arbeitsbelastung*. Je mehr als Arbeit definiert wird, umso höher ist die Arbeitsbelastung.

Die Grenze ist oft fliessend, wie auch folgendes Zitat aus einem Interview zeigt:

«Eben ich tu manchmal auch hier drin [Wohnzimmer], wenn alle hier sitzen, halt das machen [bügeln etc.], das ist dann für mich auch okay, ist dann auch ein wenig Feierabend».

Ein Interviewteilnehmer macht für sich selbst keine solche Trennung zwischen Freizeit und Arbeit, respektive zwischen Hobby und Arbeit:

«Du hast manchmal mit dem Traktor etwas zu erledigen, doch manchmal ist das für mich wie Hobby. (…) Mir persönlich spielt es gar keine Rolle - wenn ich jetzt Feierabend habe, ist es mir jetzt so egal, ob ich jetzt noch Zeitung lese, oder ob ich jetzt mit dem Traktor noch etwas erledige, zum Beispiel. Denn weil ich jetzt das so gerne mache - denn Zeitung lesen tu ich jetzt nicht so gerne (lacht)… ausser es gibt etwas Spannendes. Doch dann muss es wirklich spannend sein…»

Diese Zitate zeigen auf, dass die Grenze zwischen Freizeit und Arbeit teilweise fliessend ist und einheitliche Wahrnehmungen, was Arbeit oder Freizeit ausmacht, fehlen. Ein oft erwähnter positiver Punkt war, dass aufgrund der Selbstständigkeit die Zeit selbst eingeteilt werden kann. Allerdings sei es schwierig, sich auch wirklich frei zu nehmen. So wurde beim Aufzeichnen der Tätigkeiten wenig über Freizeit gesprochen und Zeit für eigene Interessen und Hobbies wurde kaum angegeben. In der Gruppendiskussion haben einige Frauen die Freizeit erst eingezeichnet, nachdem eine erste Teilnehmerin dies getan hatte. Eine der Frauen erzählte, dass sie einen freien Nachmittag pro Woche habe (zusätzlich zum Wochenende), dies aber für sich behalte. Wenn jemand zu Besuch käme, zöge sie es vor, vorzugeben, dass sie beschäftigt sei. Das «Nichtstun» wird folglich als etwas Negatives angesehen.

Auch in der Männerdiskussion wurde das Thema auf Nachfrage erörtert. Ein Teilnehmer der Männerdiskussion achtet seit einem Unfall bewusst auf seine Freizeit und Hobbies. An den Sonntagen macht er bewusst frei und arbeitet nur das allernötigste im Stall. Er betont, dass dies auch ein Vorteil des Berufs sei, selbst über seine Zeit zu bestimmen, anders als dies eine Angestellte oder ein Angestellter tun könne. Hier unterscheidet er sich von einem anderen Diskussionsteilnehmer, der auch am Samstag und am Sonntag arbeitet:

Betriebsleiter 1: Samstag ist eigentlich ein normaler Arbeitstag, weil wir manchmal vielleicht unter der Woche etwas unternommen haben und am Sonntag arbeiten wir gemütlicher, ist Familienzeit mehr, aber es ist einfacher dort noch ein wenig zu machen, sind die Kinder beschäftigt. Aber in der Regel arbeiten wir.

Betriebsleiter 2: Am Sonntag?

Betriebsleiter 1: Gestern [Sonntag] habe ich Wasserröhrchen zusammen geschlüsselt mit den Kindern, war auch schön.

Betriebsleiter 2: Nein das ist dann bei uns nur das, was du musst [am Sonntag]. Einfach der Stall und sonst nichts. Ich tu höchstens dreschen und sonst nichts. Ich mähe auch kein Heu. Sonntagmorgen um 8.15 Uhr ist fertig, im Sommer noch früher, wenn die Kühe draussen sind ist um 7 Uhr fertig. Und dann fangen wir um halb 5 an bis um 6 Uhr. Und sonst am Sonntag ist bei uns fast verboten. Ich mache das einfach. Ich sage wir arbeiten genug unter der Woche. Jeder andere Beruf hat Samstag, Sonntag frei. Und manchmal habe ich das Gefühl, ein Teil der Bauern muss noch zeigen, dass sie am Sonntag auch arbeiten müssen.

Betriebsleiter 1: Nein ich tu einfach manchmal unter der Woche, sagen wir einfach... ich gehe am Donnerstag Skifahren nicht am Sonntag.

Betriebsleiter 2: Ja das mache ich auch. Am Nachmittag ab und zu.

Deutlich wurde in diesen Diskussionen nicht unbedingt das Ausmass der Überlastung, das sehr unterschiedlich wahrgenommen wurde, sondern vor allem das Spannungsfeld zwischen starker

Arbeitsbelastung, einem gesellschaftlichen Anspruch an Freizeit, der Realisierung persönlicher Interessen sowie auch dem Arbeitsethos.

4.3 Entstehung der Arbeitsteilung

Befragt nach der Entstehung der heutigen Arbeitsteilung, wichen die Antworten der Teilnehmenden nur wenig voneinander ab. Die Ausgangslage war bei allen Fällen ähnlich: Die Frauen zogen zu ihrem Partner auf den Landwirtschaftsbetrieb[2] und begannen dann gleichzeitig mitzuarbeiten. Die meisten Partner waren dabei bereits in die Betriebsarbeit eingebunden, bei einigen war noch der Vater im Betrieb tätig und hatte die Verantwortung. Ihre Tätigkeiten und Verantwortungen waren zu dem Zeitpunkt bereits in der Betriebsarbeit (Betriebsleiter, Unterstützung des Vaters etc.) oder in der ausserbetrieblichen Arbeit definiert, ohne Verantwortung im Haushalt. Sie sind durch das Aufwachsen auf dem Betrieb, durch die herrschenden familiären Rollen wie auch Arbeitsteilung bereits langsam in ihre eigene Rolle hineingewachsen, die auf dem Muster einer stark getrennten geschlechtlichen Arbeitsteilung beruhte. Die Verantwortung für die Haushaltsarbeit lag bei den Müttern, die allenfalls auch bei Betriebsarbeiten mithalfen.

Wenn die Frauen dann auf den Betrieb kamen, übernahmen sie, wie vorgesehen, die Verantwortung für den Haushalt, während der Mann weiterhin für die Aussenwirtschaft zuständig war. Manche Frauen taten dies nach und nach, weil sie noch berufstätig waren und noch keine Kinder hatten, oder sofort vollständig, ohne zu hinterfragen oder zu diskutieren.

Ein Teilnehmer der Männerdiskussion antwortete auf die Frage, wie sie sich organsiert hätten als seine Frau auf den Betrieb kam folgendermassen:

> *«Das ging elegant. [...] Wir haben einfach irgendwie angefangen und du überlegst nicht, wie viel muss jetzt gearbeitet werden, sondern es muss einfach alles gemacht sein. [...]»*

Bei der Entstehung der heutigen Arbeitsteilung wird oft mit den Fähigkeiten und Vorlieben argumentiert, die die mitarbeitenden Familienmitglieder mit sich bringen. So erklärte ein Diskussionsteilnehmer:

> *«[Das] hat sich so ergeben. Sie kocht auch gerne. Ist überhaupt nicht so, dass wir da die traditionellen Rollen führen möchten. Ich koche auch gerne mal. Aber sie macht das gerne. Und sie hat auch spontan gesagt, sie möchte die Buchhaltung machen. Für uns ist es noch wichtiger, dass man es [Buchhaltung] selbst macht [...] damit ich mehr hineinsehe. Wir machen noch viel zusammen. Meine Mutter hat die Buchhaltung immer gemacht und hat ihr gezeigt wie. Damit ich auch sehe, wo was ist.»*

Während die Verantwortung des Haushaltes also oft ohne Absprache in den Verantwortungsbereich der Frauen fällt, so wird jedoch abgesprochen, welche Tätigkeiten die Frau von den Betriebsarbeiten übernimmt. Dies hängt davon ab, welche Ausbildung sie hat, ob sie einen ausserbetrieblichen Job hat, welches Interesse an der Betriebsarbeit sie mitbringt und auch in welchen Betriebsbereichen Mithilfe nötig ist.

Einen nicht zu vergessenden Einfluss hat, wie bereits erwähnt, die Rolle der Schwiegereltern auf dem Hof, wie auch im obenstehenden Zitat zum Ausdruck kommt. Übernehmen die Schwiegereltern bestimmte Aufgaben in der Betriebsarbeit, so gibt es teilweise weniger Möglichkeiten für die Frau, Betriebsarbeiten zu übernehmen. Eine Interviewpartnerin berichtete von dieser Situation. Als sie auf den Betrieb kam, hatte sie sich vorgestellt verschiedene Aufgaben auf dem Hof zu übernehmen. Weil aber der Schwiegervater noch mitarbeitete, war dies nicht möglich und sie musste sich auf den Haushalt beschränken, etwas, das gar nicht ihren Wunschvorstellungen entsprach. Ihr Mann beschreibt die Entstehung der Arbeitsteilung so:

[2] Bei der Übernahme der landwirtschaftlichen Betriebe stehen die Söhne nach wie vor an erster Stelle, wenn es auch zunehmend mehr Töchter gibt, die den elterlichen Betrieb weiterführen (Rossier 2013; Contzen 2017).

"Der Vater ist immer noch stark gewesen, im Stall auch meinte er immer, er müsse die Kälber tränken und sie hätte das damals eigentlich auch gerne gemacht, als wir übernommen haben. Und danach hat sie eben angefangen sich zurück zu ziehen. Und dann hat sie wieder ein Angebot gehabt zu arbeiten (…). Und danach hat es sich dann halt so entwickelt."

Der Satz «und danach hat es sich dann halt so weiterentwickelt» weist darauf hin, dass auch die anderen Familienmitglieder keine aktiven Veränderungen suchten, sondern vielmehr auf den in den Interviews oder Fokusgruppengesprächen **als «automatisch» oder «natürlich» präsentierten Prozess** auf der Basis einer stark geschlechtlichen Arbeitsteilung zählten. Die Familienmitglieder werden nicht als aktive Verhandlungspartner gesehen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Frau in Zukunft bezüglich der Arbeitsteilung die Rolle der Mutter einnehmen würde. Andererseits werden den Frauen auch die Fähigkeiten zugeschrieben, dies zu übernehmen. Oft wird damit argumentiert, dass sie Vorlieben für ihren jeweiligen Verantwortungsbereich hätten. Gleichzeitig werden den Frauen aber durchaus auch andere Vorlieben und Fähigkeiten attestiert, die auch für Arbeiten auf dem Betrieb hilfreich sein könnten und auch positiv zur Kenntnis genommen werden («sie hat Interesse am Betrieb»). Bei der Arbeitsteilung werden diese unter Umständen nur wenig oder nicht als massgebend gewichtet.

Das Zitat zeigt aber auch, dass die Frau in diesem Beispiel sich der familiären Arbeitsteilung angepasst hat ohne *aktiv* eine Veränderung einzufordern. Ihr Ausweg aus der Situation war, dass sie die Aushandlung einer veränderten Arbeitsteilung innerhalb der Familie (nicht nur mit ihrem Partner) vermied und vermehrt auf eine ausserbetriebliche Tätigkeit fokussierte. Eine solche Strategie zu verfolgen kann noch einfacher sein, wenn bereits die Schwiegermutter einer auswärtigen Tätigkeit nachging. Ausserbetriebliche Tätigkeiten können für die finanzielle Situation der Familie wichtig sein, nicht zuletzt im Zusammenhang mit einer Betriebsübergabe oder wenn grosse Investitionen anstehen.

Oftmals als Wendepunkt in der Entwicklung der Arbeitsteilung beschrieben ist die Geburt des ersten Kindes. Eine der befragten Frauen schilderte dies folgendermassen:

«(…) bei der Familiengründung gibt es eigentlich die grossen Diskussionen! Denn bei der Familiengründung kommt automatisch die Kinderbetreuung hinzu. Das ergibt natürlich viel mehr Hausarbeit. Das war damals einfach einmal so und dann musste man halt ein klein wenig schauen wie man das handhabt und so. Was mir damals manchmal ein bisschen Mühe bereitet hat war, dass ich manchmal automatisch viel mehr zu Hause zu tun hatte als früher.»

Neben der Mehrarbeit zu Hause wird oft auch die Mitarbeit der Frauen im Stall und auf dem Feld reduziert, so dass sie sich auf den Haushalt und die Kinderbetreuung konzentrieren können.

Eine Frau schilderte, wie es erst zu dieser Arbeitsteilung kam, als sie die Arbeit auf ihrem Pachtbetrieb aufgenommen hätten:

«Wir sind so wie reingerutscht! Also wir führen ja den Betrieb das vierte Jahr und vorher haben wir beide im Büro gearbeitet, wir haben da aber schon das erste Kind gehabt, da habe ich noch 40% gearbeitet und er 80, damals hat er noch mehr den Haushalt gemacht und dann sind wir auf den Pachtbetrieb angekommen, sehr viele Projekte und sehr viel Arbeit, da ist einfach der Zug abgefahren, du hattest einfach so viel um die Ohren, dass du dir nicht mehr leisten konntest, dass jemand etwas macht, bei dem er nicht super effizient ist. Damit war klar, dass ich den Haushalt schmeissen musste und die ganze Verpflegung und alles. Wenn das mein Mann gemacht hätte, wäre das komplett ineffizient gelaufen, und somit sind wir dann so wie in das traditionelle Fahrwasser reingekommen und das ist jetzt wie ein wenig zementiert. Ich finde das eher scheusslich, ihm passt das recht gut!»

Auch in diesem Fall wird mit Fähigkeiten respektive einer «Ineffizienz» des Partners im Haushalt argumentiert, die zu einer traditionellen Arbeitsteilung führte. Auch Unzufriedenheit mit der Arbeitsteilung wurde nicht mit allfällig abnehmender Effizienz in Verbindung gebracht. Vielmehr kam fehlende Zeit wiederholt als Argument, weshalb es nicht möglich sei, etwas zu verändern.

Ein weiteres Beispiel illustriert Argumente, die im Zusammenhang mit der Entstehung der Arbeitsteilung aufgekommen sind:
Zuerst wohnte das Paar mit einer dritten Person in einer Wohngemeinschaft auf dem Hof, wobei die dritte Person (ein Mann) für Reinigung und Waschen zuständig war. Der Partner der Frau kochte damals auch häufiger. So konnte die Frau 100% auswärts arbeiten und zudem Tätigkeiten in der Innen- und Aussenwirtschaft nachgehen. Erst als das Paar heiratete, die dritte Person auszog und die Schwangerschaft vorangeschritten war, wurde die Arbeitsteilung abgeändert. Die Frau war fortan für den Haushalt verantwortlich. Entscheidend war dabei auch, dass sie nach der Geburt zu vielen Tätigkeiten draussen körperlich nicht mehr in der Lage war. So hat sich dies so eingependelt. Als es ihr körperlich wieder besser ging, konnte sie wieder vermehrt Tätigkeiten und Verantwortung auf dem Betrieb übernehmen.
Ihr Mann übernimmt auch Aufgaben in der Kinderbetreuung und im Haushalt, hauptsächlich in der Küche. Die Hauptverantwortung und Hauptarbeit bei Haushalt und Kinderbetreuung liegen aber nach wie vor bei der Frau. Im Fall der Hausarbeit entspricht dies nicht ihren Wünschen. Trotzdem sagt sie:

> *«Das haben wir so beibehalten, weil einerseits Kinderbetreuung und Haushalt [zusammen] relativ gut geht. Das hat auch körperliche Gründe, oder? Dass muss man schon auch sehen. Schlussendlich bin ich schon auch froh, das wäre für mich schon sehr streng, auch für den Rücken, um zu sagen: er ist Hausmann und ich bin draussen. Gerade mit so steilem Land und so, also nein!»*

Dieses Beispiel zeigt auf, dass auch physische Aspekte in die Argumente einfliessen. Gleichzeitig wird die Vereinbarkeit von Haushalt und Kindern als machbar angesehen, während die Vereinbarkeit von Betriebsarbeit und Kinderbetreuung als schwierig oder gar unmöglich betrachtet wird, wenn es um Männerarbeit geht. Dennoch gibt es einige Arbeiten, bei denen von Frauen erwartet wird, dass sie mithelfen, auch wenn die Kinder gleichzeitig betreut werden müssen, wie eine Teilnehmerin der Gruppendiskussion ausführte:

> *«Dort habe ich dann zu Beginn schon gemerkt, sonntags wenn dann niemand da war, war dann wie klar, ich komme dann in den Stall: dann habe ich gesagt: du ähm , ja, je nach Alter der Kinder, also jetzt wenn sie ganz klein sind geht es ja noch, dann kann man sie im Tragtuch an den Rücken binden und so, doch wir befinden uns recht nahe an der Hauptstrasse, das ist einfach so wenn eines der Kinder aus dem Stall herausspringt muss man dem hinten nach. […] Doch eben wenn ich dann einmal weg möchte: ja, aber ich bin im Stall bis sechs Uhr. Ja und? Ich helfe dir doch auch manchmal im Stall?! Ja und habe die Kinder noch nebenbei, also… schon manchmal ein wenig, dass man sich auch ein bisschen wehren muss, dass die Arbeit im Haus drinnen auch zählt.»*

Dieses Beispiel zeigt, dass es durchaus Bereiche gibt, wo eine Kombination der Kinderbetreuung je nach Perspektive – und vor allem je nach Situation – denkbar oder eben undenkbar ist. Genau diese Beispiele können dazu beitragen, die herrschende Arbeitsteilung neu zu überdenken, wenn sie einem Familienmitglied nicht passt und vielleicht auch nicht dessen Fähigkeiten und Vorstellungen entspricht.

Ein weiterer Wendepunkt machten unvorhergesehene Ereignisse aus wie z.B. Krankheit, die zu einem Arbeitsausfall eines Familienmitglieds führten, oder betriebliche Ereignisse, die zu einer Umstellung der Arbeit führten, wie folgendes Beispiel zeigt:

> *«Ja wir haben eben 4ha Boden verloren damals, dann mussten wir sagen, 10 Kühe melken lohnt sich auch nicht mehr. Und sie hat Freude an ihrem Job, macht das gerne und dann mussten wir sagen jetzt stellen wir um auf Mutterkuhhaltung, dann bin ich flexibler, dann kann ich auch mehr zur Tochter schauen, jetzt gerade am Morgen muss man auch schauen, dass sie Zmorge hat und sich anzieht, in die Schule geht. Und vorher mit melken war ich so viel im Stall und ich musste die Milch ja auch ins Dorf bringen und alles und dann wäre das schwieriger geworden. Und so bin ich flexibel. Also für uns ist gut haben wir das gemacht, vor allem auch von der Arbeitsbelastung her, haben wir sicher weniger Arbeit und sind vor allem etwas flexibler.» (Betriebsleiter)*

Kaum beeinflussbare Gründe von aussen wie die finanzielle Situation nach dem Verlust des Pachtlandes, der tiefe Milchpreis sowie die persönliche Vorliebe der Bäuerin für ihre Arbeit waren die Gründe für eine neue Arbeitsaufteilung im Bereich Kinderbetreuung. Ähnlich lag es bei einem anderen Beispiel, wo eine Familie aufgrund des Krankenhausaufenthaltes der Frau eine Haushaltshilfe anstellte. Dies zeigte eine Alternative zur vorhergehenden Arbeitsteilung auf, die beibehalten wurde, auch als die Frau sich wieder erholt hatte.

Im Gegensatz zu den meisten Paaren, schilderte *eine* Frau in der Fokusgruppe, dass sie die Arbeitsteilung mit ihrem Partner richtig ausdiskutiert hatten, bevor sie eine Familie gründeten. Für sie war dies eine Bedingung, bevor sie sich für eine gemeinsame Zukunft mit ihrem Partner entscheiden konnte. «Ich bin in einer Familie mit klassischer Rollenteilung aufgewachsen und fand das schrecklich». Auch ihr Mann war die klassische Rollenteilung gewohnt, erkannte in der Lehre auf einem anderen Betrieb aber auch die Vorteile der Zusammenarbeit und der weniger strikten Arbeitsteilung, so dass man sich beispielsweise bei einer Arbeit hilft, um schneller fertig zu werden und dafür danach gemeinsam einer Freizeitaktivität nachgehen kann.

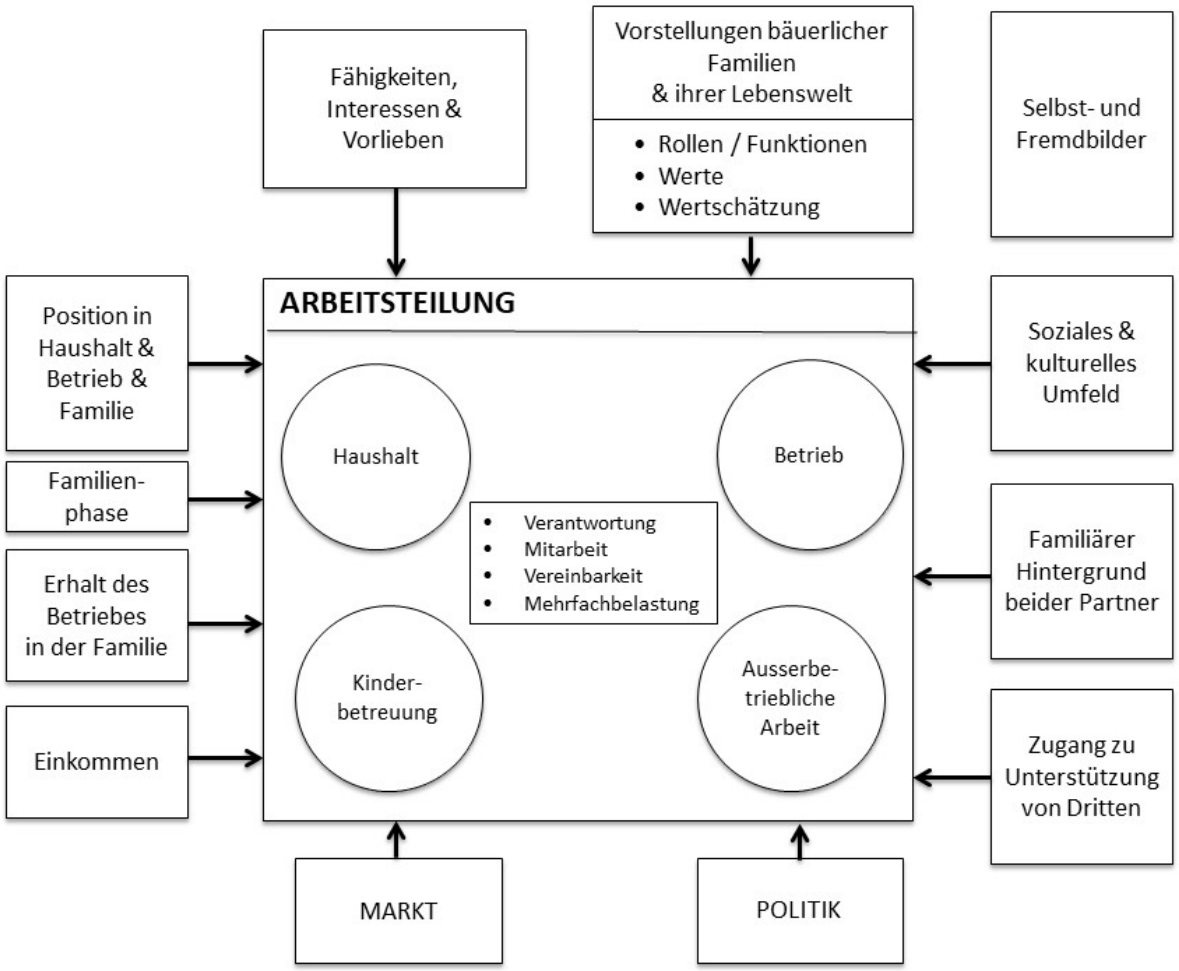
Dieses Kapitel hat gezeigt, dass die Entstehung der Arbeitsteilung nach wie vor als ein Prozess gesehen wird, der «automatisch» vor sich geht und bei dem den Personen keine aktive Aushandlungsrolle zugeschrieben wird. Vielmehr wird bei den Erklärungen auf traditionelle Muster, auf die Arbeitsteilung und Rollen der Familienmitglieder – besonders der Schwiegereltern – sowie auf körperliche Faktoren zurückgegriffen. Argumente dafür basieren auf den eigenen Vorstellungen von bäuerlichen Familien und dabei auf den Rollen und Funktionen, die den einzelnen Familienmitgliedern darin zugeschrieben werden. Diese Bilder wiederum basieren auf geschichtlichen und langen familiären Prozessen, die von einer geschlechtlichen Arbeitsteilung geprägt sind. In diesem Kontext ist es für eine Einzelperson schwierig aktiv Veränderungen herbeizuführen, ohne dass ernsthafte Konflikte entstehen. Dies bleibt auch schwierig solange nicht aktiv im Dialog nach Veränderungen gesucht wird und es nicht «zwingende» Gründe – meist von aussen – gibt, Vorschläge für Veränderungen auch wirklich umzusetzen.

Die Fokusgruppenmitglieder wie auch viele Befragte der Interviews sind sich einig, dass es trotz Unzufriedenheit schwer sei, die geschlechtliche Arbeitsteilung zu verändern, besonders wenn sie sich einmal gefestigt hätte. Im folgenden Kapitel werden daher die Einflussfaktoren und Argumente aufgezeigt, bei denen Sichtbarkeit eine Möglichkeit bietet, einen Dialog einzuleiten, der auch durch das Tool LabourScope unterstützt werden könnte.

4.4 Einflussfaktoren und Argumente bei der Aushandlung von Arbeitsteilung

Die Analyse der Arbeitsteilung sowie deren Entstehung hat verschiedene Aspekte hervorgebracht, die massgebend sind für die heutige Form sowie die Vorstellung einer zukünftigen Arbeitsteilung. Interessant für den hier vorliegenden Bericht sind dabei materielle wie auch immaterielle Faktoren und Strukturen, die die Arbeitsteilung im Laufe der Zeit beeinflussen. Es handelt sich hier nicht um eine vollständige Analyse der Einflussfaktoren, da dies den Umfang dieser Arbeit übersteigen würde. Die hier präsentierten Faktoren sind das Resultat der Analyse der Sichtweisen der Bäuerinnen und Bauern wie sie in den Interviews und Fokusgruppengesprächen präsentiert wurden.

Abbildung 2: Schlüsselfaktoren, welche die Arbeitsteilung beeinflussen



Die Darstellung (Abbildung 2) zeigt Schlüsselfaktoren in der Entstehung der Arbeitsteilung auf, die im Hinblick auf die für die Aushandlungsprozesse verwendeten Argumente eine grosse Rolle spielen.

Im Zentrum der Darstellung liegen die vier Hauptbereiche, um die es sich bei Arbeitsteilung, welche stark nach geschlechtlichen Kriterien ausgerichtet ist, bezüglich der untersuchten Familienbetriebe handelt: 1) Haushalt, 2) landwirtschaftlicher Betrieb, 3) Kinderbetreuung und 4) aussenbetriebliche Arbeit. Wichtig ist es, diese vier Hauptbereiche nicht nur bezüglich der Aufteilung der anfallenden Arbeiten zu betrachten, sondern bezüglich der drei Dimensionen Verantwortung, Mitarbeit und Vereinbarkeit (mit den anderen drei Bereichen). Alle drei Bereiche sind äusserst wichtig im Hinblick auf das Thema Arbeitsbelastung, das (Neu-)Aushandlungen respektive Neuverteilungen der Arbeit oft zugrunde liegt. Gerade wenn es bei den Aushandlungen um eine Antwort auf Mehrfachbelastungen geht, ist es wichtig, diese in ihren unterschiedlichen Facetten zu begreifen. Es handelt sich nicht nur um die reine Arbeitszeit, sondern auch um Intensität, die mit der Verantwortung einhergeht.

Den Arbeitsteilungen liegen stark geschlechtsbezogene Rollenmodelle zugrunde, die von der Elterngeneration des Betriebsleiters gelebt wurden, und dadurch auch einen Einfluss auf die heutige Arbeitsteilung haben. Es wäre interessant, diese Untersuchung auf die Familien von Betriebsleiterinnen auszudehnen, um zu sehen, ob und wie sich die Arbeitsteilung weniger im Hinblick auf den Betrieb, aber vor allem im Hinblick auf den Haushalt und allenfalls die Kinderbetreuung wandelt.

Die Bereiche umfassen vielfältige Arbeiten, bei denen es je nachdem zu gewissen Überschneidungen bezüglich der Zuteilung von Arbeiten kommt. Diese Überschneidungen sind Hinweise darauf, wo Neuaushandlungen stattgefunden haben und sich die geschlechtliche Prägung der Arbeitsteilung langsam aufweicht. Die Untersuchung hat gezeigt, dass es einige Bereiche gibt, wo durchaus Verhandlungen und Veränderungen im Gange sind, während andere nicht verhandelbar zu sein scheinen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Verhandelbare und nicht verhandelbare Arbeitsbereiche.

Verhandelbar	Nicht verhandelbar
Kinderbetreuung	Reinigungsarbeiten
Kochen	Maschinenreparaturen
Büroarbeiten	Holzerarbeiten
Direktvermarktung	
Stallarbeiten	
Futterbau	
Herdenmanagement	

Arbeitsteilungen sind als *Prozesse* zu verstehen, die von ihrem jeweiligen sozialen, kulturellen, politischen, ökonomischen, ökologischen und historischen Kontext geprägt sind. Ihre Entwicklungen basieren auf Familiengeschichten, in denen die Mitglieder bestimmte Rollen und Funktionen innehaben. Wenn eine Frau in eine Familie hineinkommt, indem sie ihr Leben auf dem Familienbetrieb beginnt, wird auch ihr eine Rolle zugeschrieben, mit der sie sich mehr oder weniger identifiziert. Ihre Identifizierung mit dieser Rolle wiederum hängt von ihrem eigenen Hintergrund ab, der ihre persönlichen Wertvorstellungen sowie die Vorstellungen der Funktionen und Rollen der einzelnen Familienmitglieder und/oder Arbeitskräfte sowie ihre Vorstellung der Zukunft geprägt hat. Fremd- und Selbstbilder treffen bei der Ausgestaltung der Arbeitsteilung aufeinander.

Die Analyse hat gezeigt, dass vor allem zwei Bereiche, die in erster Linie den Frauen als Arbeitsbereiche zugeordnet sind, als gut miteinander vereinbar gesehen werden: Haushalt und Kinderbetreuung. Dies zeigt sich auch darin, dass die Frauen die Hauptverantwortung in diesen Bereichen behalten, auch wenn gewisse Arbeiten – wie zum Beispiel die Kinder ins Bett zu bringen – zunehmend mit Männern geteilt werden. Auch gewisse Arbeiten im Haushalt wie z.B. kochen/ Essen aufwärmen werden bei gewissen Paaren aufgeteilt, während die Reinigung immer klar bei den Frauen lag. Weiter sind zunehmend auch die Bereiche Haushalt und ausserbetriebliche Tätigkeiten zu vereinbaren, und allenfalls Kinderbetreuung, wenn Hilfe von Dritten in Anspruch genommen werden kann. In Zeiten der Arbeitsspitzen sind diese drei Bereiche auch zusätzlich noch mit gewissen Arbeiten im Betrieb zu vereinbaren.

Auch bei den Betriebsarbeiten gibt es verhandelbare Arbeiten, die teilweise von Frauen übernommen werden, wenngleich auch hier die Verantwortung grösstenteils bei den Männern bleibt. Dies auch, wenn die Frauen eine höhere Ausbildung in dem jeweiligen Bereich haben, als der Betriebsleiter und die Frau sich mehr für Betriebsarbeiten interessiert als für den Haushalt. Bei der Direktvermarktung war die Verantwortungszuschreibung nicht so klar definiert und lag bei Frauen wie auch Männern. Es wurde auch immer wieder betont, dass Frauen im Betrieb eine Springerfunktion haben (z.B. in Zeiten der Arbeitsspitzen, wie bereits oben erwähnt) und bei Bedarf auch die Arbeit im Haushalt liegen lassen.

Die Bereiche Betriebsarbeit und Kinderbetreuung werden als weitgehend unvereinbar angesehen. Während Einsätze wie z.B. das Fahren der Kinder zu ihren Aktivitäten durchaus von den Betriebsleitern

ausgeführt werden, waren regelmässige Betreuungstage oder -halbtage keine Option für die Betriebsleiter.

Gerade in Kombination mit Kinderbetreuung stellte sich heraus, dass die Wahrnehmungen was Arbeit ist, nicht unbedingt geteilt wurden. Es konnten verschiedene Perspektiven auf die Werte von Arbeit festgestellt werden, wie sich beim Beispiel des Ausstallens zeigte (siehe Kapitel 4.2). Die Arbeit der Frau konnte nicht bezüglich des Hühnerpreises einkalkuliert werden, da der Preis dann zu hoch wäre, wie der Mann ausführte. Die Frau hingegen schlug als Alternative vor, die Arbeit dem Haushalt anzulasten. Haushaltsarbeit ist gratis. Wichtig war ihr aber die Anerkennung ihrer – wenn auch unbezahlten - Arbeit (rund um die Aktivitäten des Ausstallens der Hühner) als Arbeit und wichtiger Beitrag. Wobei sie die Haushaltsarbeit ihrem Mann gegenüber klar als Arbeit definierte. Diese Diskussion bezüglich unbezahlter und unsichtbarer Arbeit ist ein klares Thema bei den Bäuerinnenorganisationen wie dem SBLV (Schweizerischer Bäuerinnen- und Landfrauenverband), für das sie auch politisch einstehen. Noch 2013 arbeitete die Hälfte der Frauen gratis auf dem Betrieb mit, was im Alter oder bei einer Scheidung zu gravierenden Konsequenzen führen kann (vgl. NZZ 2018). Die Forderung der Bäuerinnen nach einem Lohn bringt wichtige Fragen in die Diskussion zu bezahlter und unbezahlter Arbeit ein (darunter auch die Abgrenzung zwischen den beiden Kategorien), auch auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene.

Die verschiedenen finanziellen aber auch immateriellen Werte, die verschiedenen Arbeiten zugeschrieben werden, haben weitreichende Konsequenzen für die Aushandlung von Arbeitsteilungsmustern. Auffallend war, dass die Grundstruktur der Arbeitsteilung zu einem grossen Teil als weitgehend gegeben und nur schwer veränderbar wahrgenommen wurde (aus verschiedenen Gründen wie z.B. der Position in der Familie, Machtbeziehungen, Zugang und Erhaltung des Betriebs in der Familie oder zu viel Arbeit bei Bauvorhaben). Auch ausserbetriebliche Strukturen wie Marktprozesse oder politische Vorkommnisse wurden diesbezüglich als Argumente angeführt. Diese Sichtweise führte dazu, dass bei Notwendigkeit oder Wünschen von Veränderung in erster Linie *Optimierungsstrategien in den eigenen Arbeitsbereichen* entwickelt wurden.

Diese Optimierungsstrategien resultierten vor allem in der Suche nach Unterstützung von Dritten, aber kaum in Veränderungen der Arbeitsteilung zwischen den beiden Partnern. Bei dieser Strategie sind die beiden Bereiche nicht unbedingt aufeinander abgestimmt, was auch ein Risiko in Überlastungssituationen darstellen kann. Zudem ist das «Management» der Unterstützung ebenfalls oft sehr arbeitsaufwändig. Gerade auch bei Mehrfachbelastungen und Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsbereichen, ist die Unterstützung durch (u.U. verschiedene) Dritte nicht immer einfach zu handhaben. Es ist daher wichtig, besonderes Augenmerk auf den Aufwand zu legen, den die Strategie der Unterstützung durch Dritte erfordert.

5 Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung in Beratung und Unterricht

Für die Schweizer Landwirtschaftsbetriebe wird von zahlreichen Institutionen und Organisationen Beratung angeboten. Wichtige Anlaufstellen sind hier die kantonalen landwirtschaftlichen Beratungsdienste, aber auch bäuerliche Organisationen. Beispielsweise wird im Kanton Zürich die betriebswirtschaftliche Beratung vom Zürcher Bauernverband angeboten und nicht vom kantonalen Beratungsdienst Strickhof. Je nach Kanton und Angebot werden Beratungen kostenlos oder gegen Gebühr angeboten. Zusätzlich gibt es private Anbieter, welche Beratung zu einzelnen Themen, Mediation oder Coaching anbieten. Zu nennen sind hier auch die Treuhandstellen, welche zu finanziellen Fragen beraten. Auf nationaler Ebene erstellt AGRIDEA Grundlagen und Hilfsmittel für die Beratungsstellen. Nicht alle Betriebe nehmen Beratung in Anspruch. Dennoch ist es verbreitet sich bei Betriebsumstellungen, strategischen oder betrieblichen Fragen beraten zu lassen. Der Beratung kommt daher eine zentrale Rolle zu, wenn es darum geht gewisse Themen und Veränderungen in der Denk- und Handlungsweise zu etablieren. Ebenso sind die Curricula und die Lehrpersonen der landwirtschaftlichen Ausbildungsstätten entscheidend, wenn es darum geht, in welchen Themenbereichen und Fragestellungen die angehenden Bäuerinnen und Bauern, Betriebsleiterinnen und Betriebsleiter, Meisterlandwirtinnen und -landwirte geschult werden.

Umgang mit dem Thema Arbeitsteilung im Haushalt und auf dem Betrieb

Im Rahmen dieses Projektes stellte sich die Frage, wie die Beratung die Themen Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung behandelt und welche Bedeutung dabei dem Tool LabourScope zukommt. Dafür war ein Workshop mit Beratungspersonen vorgesehen. Ein solcher Workshop kam jedoch nicht zu Stande. Trotz vieler Bemühungen konnten nicht genügend Beratungspersonen gefunden wurden, die Interesse und Zeit hatten, teilzunehmen. Das Projektteam verschickte die Einladung einerseits an Leiterinnen und Leiter der Beratungsdienste, die sie an Ihre Mitarbeitenden weiterleiten sollten. Dies ergab jedoch keine einzige Rückmeldung. Andererseits kontaktierte das Projektteam einzelne Beratungspersonen telefonisch, fragte sie für die Teilnahme an und bat um Mithilfe beim Finden von Teilnehmenden. Auch diese Bemühungen waren weitgehend erfolglos. Schliesslich konnten über private Kontakte eine Beratungsperson und eine Lehrperson gefunden werden, welche zu einer Diskussion mit dem Projektteam bereit waren.

Die Schwierigkeiten mit der Organisation eines Workshops legen nahe, dass in der Beratung Resistenzen gegenüber den Themen Arbeitsteilung und Arbeitsbelastung und/oder dem neuen Tool vorhanden sind. Bereits während der Erarbeitung des Tools wurde die Befürchtung geäussert, das Tool könnte zum «Emanzen-Tool» werden. Der häufigste Grund für die Absage war jedoch die fehlende Zeit. Viele Beratungspersonen sind überlastet. Trotzdem ist es für verschiedene Forschungsprojekte immer wieder möglich mit Beratungspersonen zusammen zu arbeiten. Teilweise müssen daher noch andere Gründe als fehlende Zeit ausschlaggebend gewesen sein, weshalb die Beratungspersonen diesem Workshop keine Priorität gaben und nicht zur Workshop-Teilnahme bereit waren.

Für eine Beratungsperson war klar, dass die Arbeitsteilung in der Landwirtschaft kaum verhandelbar sei. Deshalb werde dieses Thema in ihren Beratungen auch nicht nachgefragt. Einen Einfluss auf das Interesse der Beratungspersonen vermuten wir auch darin, dass das neue Tool zum Zeitpunkt des geplanten Workshops noch nicht einsatzbereit war. Deshalb war es für die Beratungspersonen kein Anreiz dafür, sich vertieft mit der Thematik der Arbeit insbesondere auch derjenigen der Frauen auf dem Familienbetrieb auseinanderzusetzen. Es sind verschiedene Tools im Umlauf für separate Berechnungen zum Betrieb oder zum Haushalt. Wer diese verwendet, sieht offenbar keine Notwendigkeit sich mit einem neuen Tool zu beschäftigen. Angefragte hauswirtschaftliche Beraterinnen zeigten zwar Interesse, konnten jedoch aus zeitlichen Gründen auch nicht am Workshop teilnehmen.

Nach längerer Suche fanden sich schliesslich eine Dozentin aus dem Fachbereich Betriebswirtschaft und ein Berater und Dozent des Bereichs Produktionstechnik und Tierhaltung für ein längeres Gespräch.
Die beiden Diskussionsteilnehmenden unterrichten in der (höheren) landwirtschaftlichen Berufsbildung bei den angehenden Betriebsleitenden und bei den angehenden Meisterlandwirtinnen und Meisterlandwirten, sowie an der höheren Fachschule. Sie bestätigten, dass viele Beratungspersonen zeitlich überlastet sind. Zudem setzten sich nur wenige verstärkt mit dem Bereich Arbeitswirtschaft

auseinander, spontan können die Befragten nur deren fünf nennen. Früher gab es Arbeitskreise zum Thema Arbeitswirtschaft in verschiedenen Kantonen (insbesondere im Kanton Bern mit 17 Arbeitskreisen). Heute sei es schwierig neue Arbeitskreise aufzubauen, da die Offenheit bei den Betrieben fehle. Man will nicht über Arbeitsbelastung sprechen. Der Berater sagt dazu auch:

> *«Wenn ich Vorträge halte über Arbeitsbelastung kommen relativ wenige Fragen, weil sich viele schämen, die kommen meistens später. Viele reden nicht offen davon, dass sie ihre Arbeit nicht im Griff haben, dass sie im Hamsterrad sind, oder Burnout gefährdet sind, oder schon mittendrin stecken. Das sind hauptsächlich diese Wachstumsbetriebe, und das sind wieder die, die sagen, ich habe keine Zeit meine Säge zu schärfen, ich muss Bäume fällen.»*

Diese Betriebe hätten also gar keine Zeit sich mit dem Thema Arbeit zu beschäftigen. Zudem seien nicht alle Paare in der Landwirtschaft bereit sich mit dem Thema Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau auseinanderzusetzen. Dass die Themen Arbeitsbelastung und Arbeitsteilung auch in der Beratung nur wenig Gewicht haben, sei eigentlich nicht vertretbar, wenn man bedenke, dass Arbeit der teuerste Produktionsfaktor sei, meint der befragte Berater. Allerdings entspreche es durchaus dem Zeitgeist. So werde auch bei Forschungsinstitutionen der Bereich Arbeitswirtschaft reduziert, an Fachhochschule und ETH mussten arbeitswirtschaftliche Vorlesungen teilweise anderen Themen weichen.

6 Fallbeispiel

Wie bereits beim methodisches Vorgehen in Kapitel 2 dargelegt, konnten mit einem Betriebsleiterpaar Interviews zu zwei verschiedenen Zeitpunkten durchgeführt werden. Im ersten Interview wurden Fragen zur Entstehung der Arbeitsteilung, sowie zur Wahrnehmung der eigenen Arbeit sowie derjenigen des Partners respektive der Partnerin gestellt. Zudem wurde vor dem zweiten Interview der Arbeitszeitbedarf für alle Arbeiten der Familie berechnet. Für Haushalt und Kinderbetreuung wurden die Berechnungen mit dem neuen Tool LabourScope gemacht, für die Betriebsarbeiten mit den bereits bestehenden Berechnungsformularen BetVor von AGRIDEA[3]. Das Ergebnis der Berechnungen wurde im zweiten Interview mit dem Betriebsleiterpaar diskutiert. Der Fall wurde in anonymisierter Form auch den Teilnehmenden der Fokusgruppendiskussionen vorgelegt, sowie den beiden Beratungspersonen.

Im Folgenden werden die Familien- und Betriebssituation beschrieben sowie die Arbeitsteilung und deren Entstehung. Danach werden die Berechnungen des Arbeitszeitbedarfes vorgestellt. Es folgen die Reaktionen des Betriebsleiterpaares auf die Ergebnisse der Berechnung und die Fragen, mit welchen es sich nun beschäftigt. In einem weiteren Schritt, werden Reaktionen und Vorschläge präsentiert, welche in den Fokusgruppendiskussionen sowie von Beratung und Unterricht zum Fall geäussert wurden.

Betriebsspiegel, Familie und Mitarbeitende:
- Fläche: 39 Hektaren
- Lage: Hügelzone
- Betriebszweige:
  - Zuchtschweine inkl. Ferkel (120 Plätze)
  - Mastschweine, Remonten u. Ferkel (250 Plätze)
  - Getreide, Raps (20 ha)
  - Silomais (4 ha)
  - Zuckerrüben (3 ha)
  - Hecken u. Feldgehölze (0.3 ha)
  - Hochstamm - Feldobstbäume (11 Stk.)
  - Arbeiten auswärts unselbständig

Das Betriebsleiterpaar hat vier Kinder im Vorschulalter, die beiden jüngsten sind Zwillinge. Zusätzlich leben zwei Praktikantinnen auf dem Betrieb und arbeiten im Haushalt und bei der Kinderbetreuung mit. Ein Lehrling ist für den landwirtschaftlichen Betrieb angestellt.

Arbeitsteilung
Die Arbeitsteilung des Betriebsleiterpaars ist in klar getrennte Aufgabenbereiche organisiert: Die Frau ist für den Haushalt, die Kinderbetreuung, die Betreuung der Praktikantinnen, für die Büroarbeiten der Familie sowie die Terminkoordination verantwortlich. Die Verantwortung des Mannes umfasst alle Arbeiten des landwirtschaftlichen Betriebs, die Betreuung des Lehrlings, die Buchhaltung und Büroarbeiten für den landwirtschaftlichen Betrieb. Zudem hat er noch bezahlte ausserbetriebliche Nebenämter von etwas mehr al 20 Stellenprozenten. In der Kinderbetreuung übernimmt er ebenfalls Aufgaben. Die Kinder sind die eine Schnittstelle, wie das Paar selbst sagt, wo sie sich gewisse Aufgaben teilen und gemeinsam organisieren, insbesondere während der Mittagszeit und am Abend. Die Hauptverantwortung und den Hauptanteil der Kinderbetreuung trägt jedoch die Frau.

Entstehung der Arbeitsteilung
Die bestehende Rollenteilung ist mit der Geburt des ersten Kindes entstanden, als die Frau ihre ausserlandwirtschaftliche Erwerbstätigkeit aufgab und sich um die Betreuung des Kindes und den Haushalt kümmerte. Der Mann war zu diesem Zeitpunkt mit dem landwirtschaftlichen Betrieb und dem Umbau voll ausgelastet, zumal in jenem Jahr kein Lehrling auf dem Betrieb war. So pendelte sich die klare Rollenteilung ein. Zur Entlastung des Mannes wurde anschliessend ein Lehrling für den landwirtschaftlichen Betrieb eingestellt und zur Entlastung der Frau wurde später die Lösung mit zwei

[3] Zum Zeitpunkt der Befragung stand LabourScope noch nicht für alle Produktionsverfahren zur Verfügung, weshalb für den Betriebsbereich Landwirtschaft der BetVor verwendet wurde.

Praktikantinnen für Haushalt und Kinderbetreuung gefunden. Diese arbeiten Teilzeit, da sie noch Schulunterricht besuchen.

Vor- und Nachteile der Arbeitsteilung
Als Vorteil der aktuellen Arbeitsteilung mit klar getrennten Rollen sieht das Paar, dass es keine Reibereien gibt, weil die Aufgaben für beide klar sind und beide in ihrem Bereich organisieren und entscheiden können. Sie müssen sich als nicht ständig absprechen und gemeinsame Lösungen finden. Dennoch geben sie sich auch mal gegenseitig Feedback, wenn ihnen im Bereich des anderen etwas auffällt. Doch der/die Verantwortliche kann dann selbst entscheiden was er/sie damit macht. Die Zusammenarbeit mit Lehrlingen und Praktikanten finden sie bereichernd und halte sie jung. Ausserdem ist es ihnen durch die Praktikantinnen möglich regelmässig einen Abend frei zu nehmen und als Paar zu verbringen. Sie müssen so nicht zuerst eine Babysitterin oder einen Babysitter organisieren. Lehrling und Praktikantinnen werden auch als Stellvertretungen eingesetzt. In erster Linie versuchen beide ihre Abwesenheiten mit Lehrling und Praktikantinnen zu organisieren und zu vermeiden, dass die Frau draussen einspringen muss, oder der Mann im Haus. Als Nachteil der klaren Rollenteilung sehen sie denn auch, dass sie sich nicht gegenseitig vertreten können, bzw. schnell an den Anschlag kommen, wenn der Partner bzw. die Partnerin nicht da ist und im Stall bzw. im Haushalt etwas Unvorhergesehenes anfällt.

Arbeitsbelastung, Freizeit und Ferien
Beide beurteilen ihre eigene Arbeitsbelastung als hoch, jedoch nicht als zu hoch.

> *Frau: «Ich fühle mich überhaupt nicht ausgebrannt ich finde mich sehr ausgeglichen, ich habe gerade das Gefühl alles um uns herum ist gerade sehr stabil.»*

Zum Arbeitspensum ihres Mannes sagt die Frau jedoch, sie wisse nicht, wie er das alles schaffe. Die Frau sieht sich selbst nicht unter demselben hohen Druck wie früher bei ihrem ausserlandwirtschaftlichen Job. Denn jetzt könne sie sich die Arbeit selbst einteilen. Sie mache sich den Druck allenfalls selbst durch ihre hohen Ansprüche. Entscheidender seien heute die langen Arbeitstage. Als belastend empfindet sie, dass die Landwirte in der Region stark gegeneinander arbeiten, in Konkurrenz um das Land.
Beide Partner haben jährliche Spitzenzeiten, wo sie auch an den Anschlag kommen. Die Frau im Sommer, wenn die neuen Praktikantinnen beginnen und teilweise noch sehr viel Betreuung brauchen währenddem gleichzeitig der Alltag weiterlaufen muss. Der Mann hat nebst den Spitzen bei der Ernte auch im Frühling ein hohes Arbeitspensum durch seine ausserbetriebliche Tätigkeit. Allerdings relativiert er in einer anderen Aussage diese Spitzenzeiten wieder und spricht davon, dass fast das ganze Jahr über Druck herrsche:

> ***Mann**: «Also ich habe das Gefühl bei uns auf dem Betrieb sind solche Spitzenzeiten weniger das Problem! Zu diesen gehören meistens Erntearbeiten und das ist schöne Arbeit, ich sage, dort kommt in einem hohen Masse der Hobbyfaktor dazu… (…) was ich eher langfristig das Gefühl habe ist, dass es halt immer Saison ist. Es ist so, dass der Monat Dezember noch ein klein wenig jener ist, wo man herunterfahren kann. (…) dies ist vielleicht mein Empfinden, doch im Januar fängt für mich der Druck wieder an.»*
> ***Interviewerin**: «Das ist nicht immer so gewesen in dem Fall?»*
> ***Mann**: «Nein, ja, es wurde immer extremer! Es war schon immer so, doch es wurde immer mehr (…), dass allgemein das ganze Jahr über der Druck vorhanden ist.»*

Die Frau sagte, Freizeit in dem Sinne, wo sie einfach weggehe, habe sie nicht. Als Freizeit betrachtet sie, wenn sie zum Coiffeur geht, oder in die Fusspflege, oder die 30 Minuten Mittagsschlaf, den sie täglich mache. Zudem nehmen sie sich als Paar Zeit für sich:

> *Mann: «Wir nehmen uns die Zeit, die Beziehung zu pflegen. In den Wochen, wo ein Haushaltspraktikant da ist, gehen wir einmal in der Woche zusammen weg. Das war eine Zeitlang viel irgendwo essen gehen, manchmal gehen wir ins Kino, da waren wir zwar jetzt schon lange nicht mehr. Irgendetwas, auch nur mal ein Eis essen gehen, einfach sowas. Ein Abend ist uns.»*

Einmal pro Jahr verbringen Sie ein verlängertes Wochenende mit Freunden und ohne Kinder. Die Frau fährt zudem noch weitere zwei Tage weg zum Skifahren.

Veränderungswünsche
Im ersten Interview wurden Frau und Mann getrennt zu ihren Veränderungswünschen im Bereich der Arbeitsorganisation befragt. Die Frau sprach dabei von Aktivitäten mit den Kindern, für die sie gerne mehr Zeit einplanen möchte. Zudem überlegt sie, ob sie «*vielleicht draussen in einem Sektor vielleicht die Nase rein stecken sollte (...)*». Sie denkt dabei an Aufgaben im Bereich der Ferkel, die sie übernehmen könnte. Aufgaben, die sehr sensibel seien und wo auftretende Probleme hohe Kosten verursachen können, für welche ihrem Mann aber teilweise die Zeit fehle. Und ausserdem hätten sie aktuell die Möglichkeit neue Tiere zu übernehmen, also einen neuen kleinen Betriebszweig zu schaffen, wo sie interessiert wäre Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen. Die Frau äussert im Interview also Interesse im Bereich ihres Mannes gewisse Aufgaben zu übernehmen. Einen weiteren Wunsch äussert sie im Bereich ihrer Freizeit:

> *Frau: «Und sonst, was ich für mich glaube ich so gerne machen würde ist so, einfach regelmässige Auszeiten. Sei es, dass ich einfach für mich einmal alleine weggehen könnte und ohne, dass ich etwas einkaufen muss und nicht immer herumrennen müsste beim Einkaufen (…). Ich brauche noch klare Vorstellungen, was ich in dieser Zeit machen will und was mir guttut (…) Und das andere: wo hole ich mir diese Zeit heraus, damit ich mit einem ruhigen Gewissen wegkann.»*

Wieder ausserbetrieblich zu arbeiten sei vorerst kein Thema für sie. Trotzdem mache sie sich Gedanken, wo sie in 5 oder 10 Jahren stehen wolle. Zum Thema Veränderungen fügte sie ausserdem noch an:

> *Frau: «Was soll ich sagen: alles das ich jetzt noch ändere ist zu Gunsten von mir, dass es mir noch besser geht, doch ich fühle mich schon sehr wohl.»*

Der Mann äussert zum Thema Arbeitsteilung keine Änderungswünsche, für ihn stimme es. Doch auch er hätte manchmal gerne mehr Zeit:

> Mann: *«Manchmal denke ich, noch etwas mehr Zeit, nicht unbedingt [für] Weiterbildung aber für Ideenfindung. (...) Wenn dann wäre es interessant, dort noch ein wenig mehr Zeit zu investieren. Oder weniger Zeit brauchen, und mehr einfach nichts machen. Einfach zusammen Zeit geniessen. Zu zweit oder als Familie.»*

Im Stall möchte er jedoch Veränderungen vornehmen, die eine Arbeitserleichterung bringen:

> *Mann: «Wir füttern und misten alles von Hand. Dort geht es jetzt darum, die Zeiten aufzunehmen und dann eine Offerte einholen was eine Automatisierung kosten würde und dann das abgleichen.»*

Deshalb interessierte er sich auch für die Berechnungen mit dem neuen Planungstool, um Varianten zu rechnen. Allgemein möchte er die Arbeitsbelastung etwas verringern, durch Vereinfachung von Abläufen auf dem Betrieb, aber auch durch Abgabe von einzelnen Nebenämtern. Wie weiter oben erwähnt, stand ausserdem gerade die Entscheidung an, ob sie zusätzliche Tiere übernehmen sollen und damit einen neuen Betriebszweig beginnen, wenn auch nur im sehr kleinen Rahmen. Eine Motivation dahinter ist das langfristige Wachstum des Betriebs. Denn von dem Bekannten, der die Tiere abgeben möchte, könnte in Zukunft auch Land übernommen werden. Der Erhalt von Versorgungssicherheitsbeiträgen ist eine weitere Motivation.

Arbeitszeitbedarf: Resultate der Berechnungen mit LabourScope und BetVor.
Die folgenden Abbildungen zeigen die Resultate der Berechnungen des Arbeitszeitbedarfs in Haushalt, Kinderbetreuung, landwirtschaftlichem Betrieb und ausserbetrieblicher Tätigkeit. In **Abbildung 3** ist der Arbeitszeitbedarf eines Jahres für alle Tätigkeiten des Betriebs, für Familie und Haushalt dargestellt mit 13361 Akh. In den Grafiken ist jedoch nicht ersichtlich, wer welche Arbeit verrichtet. Weil das Paar klar getrennte Arbeitsbereiche hat, entspricht in diesem Fallbeispiel **Abbildung 4**, dem Arbeitszeitbedarf für die Tätigkeiten des Mannes und des Lehrlings. **Abbildung 5** entspricht dem

Arbeitszeitbedarf für die Tätigkeiten der Frau und der Praktikantinnen. Ein kleiner Anteil der Kinderbetreuung wird davon noch vom Mann übernommen.

Abbildung 3: Arbeitszeitbedarf total für Betrieb, Haushalt und Familie (Fall S)

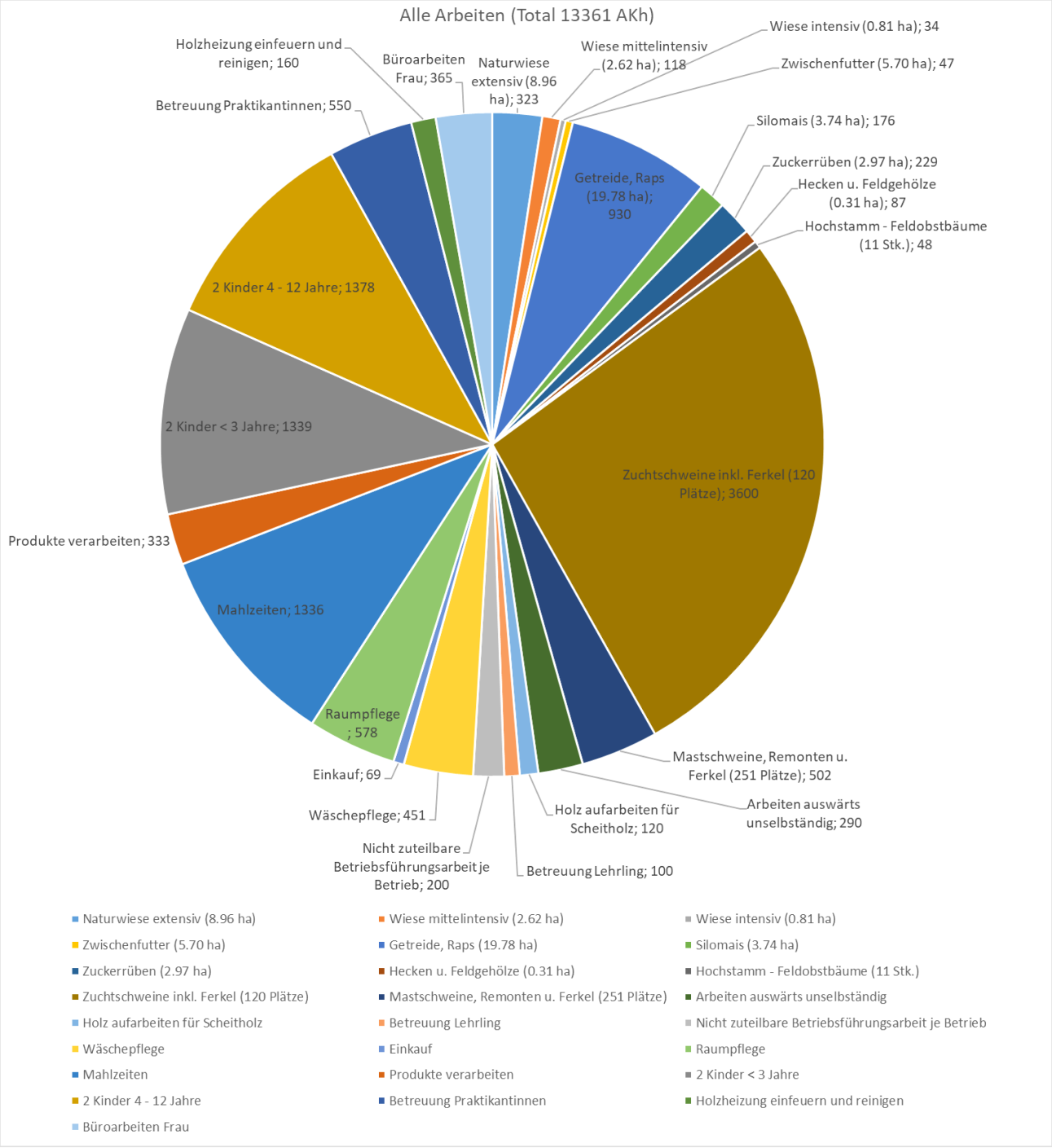


Abbildung 4: Arbeitszeitbedarf für den landwirtschaftlichen Betrieb und die ausserbetrieblichen Tätigkeiten

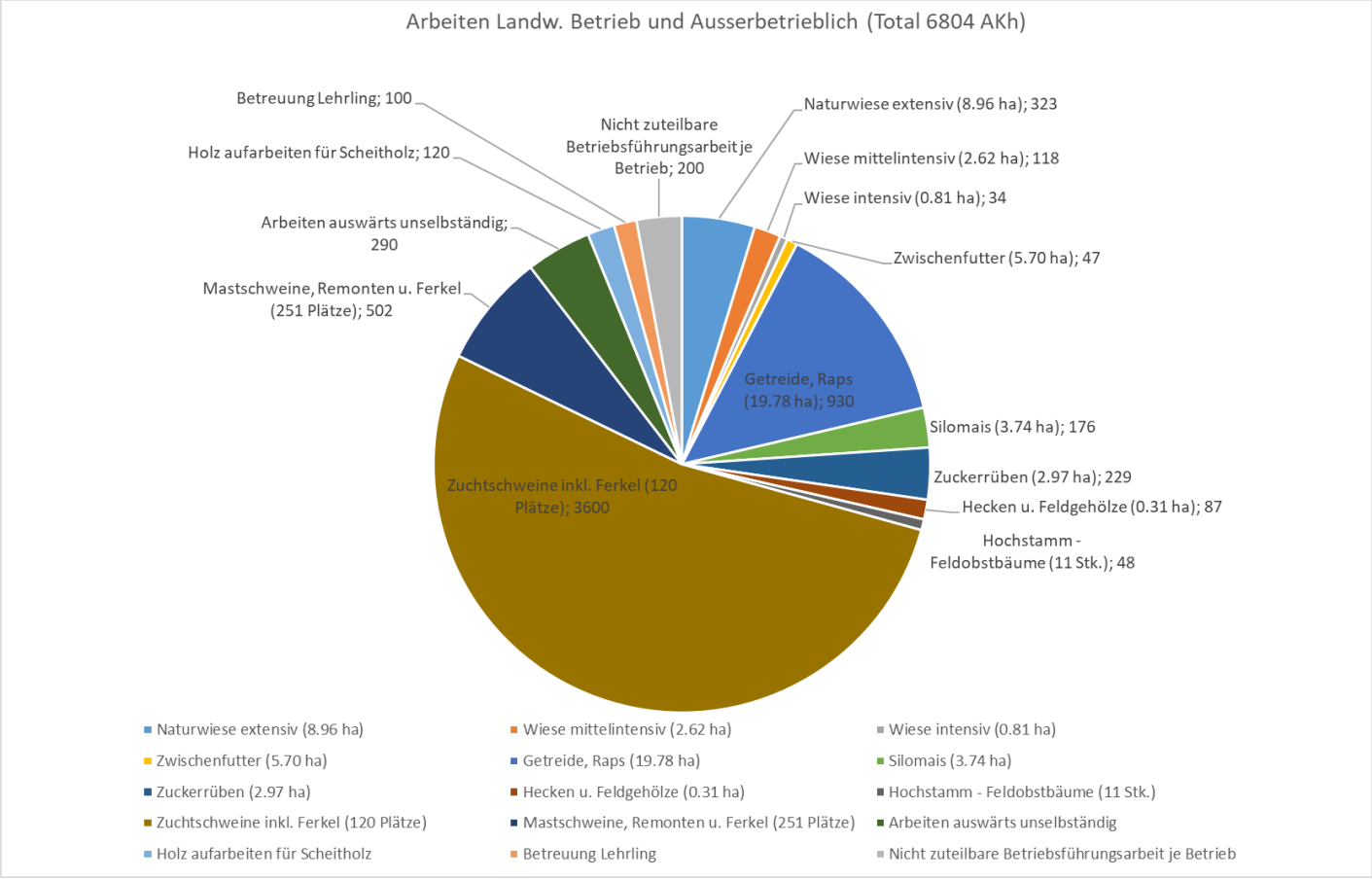
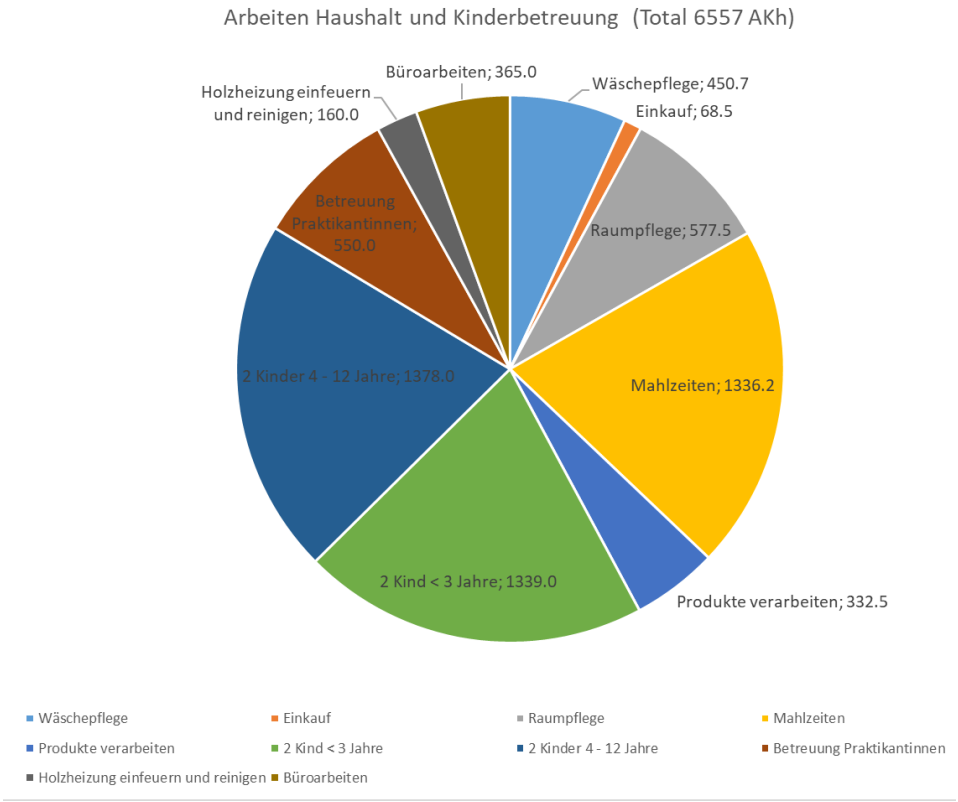


Abbildung 5: Arbeitszeitbedarf für Haushalt und Kinderbetreuung:



Reaktion des Betriebsleiterpaares auf die Berechnungsergebnisse
Im zweiten Interview wurden die Reaktionen des Betriebsleiterpaares auf die Ergebnisse der Berechnungen gesammelt und mögliche Veränderungen diskutieret, die sie daraus ableiten. Der Betriebsleiter wusste schon im Voraus, dass der Aufwand für die Zuchtschweine gross ist. Er war trotzdem etwas überrascht, wie gross der Anteil wirklich ist und fand es gut, diese Arbeitsstunden nun vor Augen zu haben:

Mann: Wir haben ja vorher auch schon darüber diskutiert und jetzt ist einfach, es wird jetzt einfach deutlich, dort haben wir Potenzial. Dann werden wir es auch eher mal in den Angriff nehmen. Interviewerin: Also man glaubt es eher, wenn man es da drauf sieht? Mann: Ja, eben es ist enorm, was wir da an Stunden leisten, dort im Stall. Ich weiss das wir viel im Stall sind. Aber dass es so viel ist, im Verhältnis, da könnten wir wirklich, könnten wir es schöner haben.

Im Bereich der Schweine möchte er deshalb optimieren, um Arbeitsstunden zu reduzieren. Trotzdem wird ihm der Entscheid für Investitionen nicht leichtfallen:

Mann: «Gedanken sind schon länger da. Das Projekt stellen wir immer wieder nach hinten. Weil uns noch der Mut fehlt, um es wirklich anzupacken. […] Finanziell ist es mehr, wenn, wie soll ich sagen. Also wenn wir da investieren können wir vielleicht andere Investitionen die plötzlich kommen nicht machen. Bei uns wird momentan sehr viel Land verkauft und es kann sein, dass plötzlich wieder, das hatten wir jetzt auch in der jüngsten Vergangenheit, das einer klingeln kommt und fragt ob du kaufen willst. Und dann musst du ja oder nein sagen.»

Weiter hat ihn das Pensum für das Getreide überrascht:

Mann: «Und das Getreide hat mich noch überrascht. Also Getreide, Raps. Dass da auch so viel ist. Getreide erlebe ich eher als ein wenig nebenbei. Das läuft im Hobbybereich. […] Da [Schweine] sind wir am Arbeiten, und da ist Hobby Getreidemachen (lachend).»

Im Haushaltbereich zeigte sich der Mann überrascht, dass die Zeit fürs Einkaufen keinen grösseren Anteil ausmache. Bei seiner Mutter sei dies anders gewesen, die habe Einkäufe jeweils ausgiebig genutzt, um soziale Kontakte zu pflegen.

Von den Stundenanteilen ihrer Tätigkeiten, erlebte die Frau keine Überraschungen. Für sie war es jedoch überraschend, dass die Nebenämter ihres Mannes keinen grösseren Anteil ausmachen, denn deswegen habe er auch stressige Zeiten, wie sie meinte. Die Spitzenzeiten sind denn auch nicht sichtbar in den Ergebnissen des Tools. Sie findet zudem, dass für ihren Mann zu wenig Kinderbetreuung einberechnet wurde, es sei schon etwas mehr als eine Stunde pro Tag:

Frau: «Aber ich denke, dass du bereits in einem grossen Masse via Kinder im Haushalt mit beteiligt bist, mehr als viele andere Väter.»

Das Paar hatte sich vor dem zweiten Interview bereits Gedanken zu möglichen Veränderungen gemacht. So planten sie nun von zwei Praktikantinnen auf eine Praktikantin oder einen Praktikanten zu reduzieren, da die Betreuung zu viel Aufwand bedeute. Für die Frau war es teilweise stressig beide zu betreuen, zu koordinieren und beiden genügend und abwechslungsreiche Arbeiten zu organisieren. Auch die Spitzenzeit im Sommer soll so reduziert werden, weil nur noch eine Person eingeführt werden muss. Die Frau äusserte zudem viele Ideen, wie sie ihren Bereich überdenken und optimieren könnte, bei der Wäsche, beim Kochen, im Büro. Zur Frage was die Berechnungen mit dem Tool diesbezüglich ausgelöst haben, sagt sie:

Frau: «Nein, ich glaube im Kopf herum gegeistert ist es einfach aufgrund von dem, ich glaube, ich habe viel Praktikantenarbeit, viel Bürozeit, ich glaube ich koche viel, aber so klar, wie das aufgeteilt ist, habe ich gemerkt hoppla das ist tatsächlich so. […] ich glaube, etwas in der Hand zu haben, um zu sehen, wie sieht es überhaupt aus, und nach Themen geordnet, macht es für mich einfacher gut hinschauen zu können und explizit für die verschiedenen Themen etwas zu suchen. Und auch

zu schauen, gibt es denn Optimierungspotenzial? Oder nicht, ist es einfach im Moment gut? Und darum, aufgrund von dem wird es einfach konkret.»

Die Frau fasste zudem ins Auge sich regelmässig einen ganzen Tag Auszeit zu nehmen. Das kritische dabei sei, woher sie die Zeit nehme und wie sie es rechtfertige:

Frau: «Also da muss ich wirklich in die Berge oder an den See, das ist so das, wo ich auftanke. Und einmal pro Monat muss das drin liegen. Aber, ich muss sonst effizienter werden. Ich habe nicht einfach mehr Zeit, sondern ich muss mir das wie quasi verdienen, dass ich dann auch… also ich gehe sowieso, das ist schon klar (lacht), aber es muss für mich wie auch ein Lohn sein, dass ich mir die Zeit einfach auch nehmen kann, darf.»

Der Mann äusserte neu die Überlegung, ob er eine zusätzliche Arbeitskraft im landwirtschaftlichen Bereich einstellen solle, da der Lehrling im nächsten Jahr weniger oft auf dem Betrieb arbeiten könne. Vom Arbeitspensum her sei er auf den Lehrling angewiesen und könne die Arbeit nicht mehr ohne diesen bewältigen. Der Mann hatte ausserdem in der Zwischenzeit den Entscheid gefällt, die wenigen Tiere des Bekannten zu übernehmen und damit in einen neuen Betriebszweig einzusteigen. Den Aufwand dafür wollte er aber möglichst geringhalten. Noch nicht entschieden und diskutiert war die Möglichkeit, dass die Frau die Verantwortung für diese Tiere übernimmt. Sie hatte ja den Wunsch geäussert dort Verantwortung zu übernehmen, weil sie sich für diese Tiere interessiert. Hier stelle sich die Frage, woher sie die Zeit dafür nehme, es sei eine Frage der Prioritätensetzung und davon, wie man sich neu organisiere. Der Mann äusserte bereits im ersten Interview Bedenken, dass es Konflikte geben könnte, wenn seine Frau Tätigkeiten in «seinem Bereich» übernehme, denn er sei nicht besonders kritikfähig. Wie das Paar die Betreuung der Tiere organisiert, könnte also eine Herausforderung werden, wenn die Wünsche von beiden berücksichtig werden sollen.

7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen für Beratung und Unterricht

Die Diskussionen rund um das Tool LabourScope, das den Anstoss für diese Arbeit gegeben hatte, haben gezeigt, dass die Themen Arbeit, Arbeitsbelastung und Arbeitsteilung weit über die Arbeitszeitberechnungen und -planung hinausgehen. Es ist jedoch eine Tatsache, dass Arbeitsbelastung und -überlastung auch auf bäuerlichen Betrieben zentrale Themen sind, die Aufmerksamkeit erfordern. Eine Entwicklung allfälliger Entlastungsstrategien unter Einbezug von Frauen, Männern und allenfalls der Beratung, erfordert eine Analyse, die über die Erfassung des Arbeitszeitbedarfs hinausgeht. Verschiedene Faktoren müssen einbezogen werden, um die Arbeitsteilung nicht nur von einer Aussenperspektive, sondern auch aus der Innenperspektive der involvierten Personen zu verstehen. Es ist dabei wichtig, die Arbeitsteilung als einen Prozess zu sehen, der eng mit der Geschichte der Familie und des Betriebs verknüpft ist.

Bei einer Analyse der Arbeitsteilung, gerade im Hinblick auf Beratung und Unterricht, ist es wichtig, die Aufgaben, Positionen und Rollen der ganzen Familie zu betrachten und sich nicht isoliert auf die Arbeitsteilung des Betriebsleiters und seiner Partnerin zu konzentrieren, auch wenn diese eine Schlüsselrolle spielen. Wenn eine Partnerin oder auch ein Partner auf einen Betrieb kommt, ist meist schon eine Arbeitsteilung vorhanden, die sich über Generationen in verschiedenen Zeiten entwickelt hat. Dabei wurden verschiedenen Arbeiten in Haushalt und Betrieb unterschiedliche materielle und immaterielle Werte zugeschrieben. Diese Werte müssen in ihrem Kontext verstanden werden, da sie sich über Generationen und Zeiten verändern. So wurden auch für die Mitarbeit notwendige Fähigkeiten definiert. Zudem wurden die Vorlieben der einzelnen Personen für bestimmte Tätigkeiten von der eigenen Familie und dem eigenen sozialen Hintergrund beeinflusst.

Die Muster der Arbeitsteilung sind stark von einer geschlechtlichen Arbeitsteilung geprägt, wobei deren Ausprägung in den verschiedenen untersuchten Fällen unterschiedlich stark ist. Die Männer tragen als Betriebsleiter die Hauptverantwortung für die Betriebsarbeiten und die Frauen tragen die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinderbetreuung. Während einige Bereiche bezüglich «Mitarbeit» verhandelbar sind, wie Kinderbetreuung, Kochen, Büroarbeiten, Direktvermarktung, Stallarbeiten, Futterbau und Herdenmanagement, gibt es andere Bereiche wie Reinigung, Maschinenreparaturen und Holzarbeiten, wo keine arbeitsmässigen Überschneidungen der Tätigkeiten vorkommen. Gibt es Unterstützung durch Dritte (wie z.B. Praktikanten/-innen, Lernende), verrichten diese oft gemäss ihrem Geschlecht die entsprechenden Tätigkeiten.

Die Überschneidungen weisen auf Bereiche hin, die verhandelt werden müssen. Es kann vorkommen, dass die (Mit-)Arbeit in verschiedenen Bereichen in einer Mehrfachbelastung, respektive Überlastung resultiert. Wichtig ist es daher, die Arbeitsteilung im Hinblick auf den Zeitaufwand, aber auch auf die Verantwortung, zugeschriebene Werte, Fähigkeiten und allenfalls Vorlieben zu analysieren und dabei auch Erwartungen anhand von Selbst- und Fremdbildern zu hinterfragen. Als aufschlussreiche Methode, um solche Bilder zu thematisieren, erwiesen sich in den Interviews die Aufzeichnungen bezüglich der Wahrnehmung der eigenen Arbeiten und der Arbeiten der anderen in die Arbeitsteilung involvierten Personen. Damit können auch Abweichungen identifiziert werden, deren konstruktive Diskussion eine gute Ausgangslage darstellen kann, um den Dialog für Veränderungen in der Arbeitsteilung einzuleiten.

Die stark an einer geschlechtlichen Arbeitsteilung orientierten Muster haben gemäss den Teilnehmenden in dieser Forschungsarbeit Vor- und Nachteile, die grösstenteils bei den folgenden Themenbereichen erwähnt wurden: a) Berücksichtigung von Fähigkeiten und Vorlieben, b) Vereinbarkeit von Haushalts-, Betriebs-, Care-Arbeit oder auch auswärtiger Tätigkeit, c) Zusammenarbeit und Planung. Zentral waren dabei die Vorteile der Eigenständigkeit innerhalb der zugeteilten Bereiche, wo man die Hauptverantwortung trägt, sowie die Berücksichtigung von körperlichen Gegebenheiten (z.B. während einer Schwangerschaft) bei der Zuteilung der Arbeit. Es ist ausserdem keine aufwändige Koordination und Organisation zwischen den Partnern nötig, um die vielseitigen Arbeiten alle erledigen zu können, damit sinkt auch das Konfliktpotenzial. Als Nachteil einer starken Trennung der Arbeitsbereiche wurde der fehlende Einblick der anderen in den jeweiligen Arbeitsbereich genannt, was ein grosses Risiko bei unvorhergesehenen Ereignissen (Krankheit etc.) birgt. Immer wieder wurde auch erwähnt, dass es kaum möglich sei, bei Veränderungswünschen eine solche oft über Generationen gewachsene Arbeitsteilung zu verändern.

Auffallend war, dass die Arbeitsteilung auf den Betrieben bezüglich Betrieb, Haushalt, Kinderbetreuung und ausserbetriebliche Tätigkeit weniger als Ganzes gedacht wurde, sondern eher im Hinblick auf die einzelnen Bereiche. Gab es Überschneidungen, fielen die Wertezuschreibungen der Arbeiten je nach Situation stark ins Gewicht. Gerade die Strategien, die zur Arbeitsentlastung entwickelt wurden, konzentrierten sich daher meistens stark auf die Optimierung innerhalb der einzelnen Bereiche und nicht im Hinblick auf das ganze System. Jede Optimierungsstrategie innerhalb einzelner Bereiche hat jedoch kurz-, mittel- oder auch langfristig ihre Grenzen. Diese könnten in einer umfassenden Systemberatung identifiziert werden, in der die Arbeitsteilung über die traditionelle, geschlechtlich orientierte Arbeitsteilung hinausgeht, um anschliessend bei Bedarf neue Strategien zu entwickeln.

8 Literaturverzeichnis

Beblo, Miriam (2012). Die Familie als Verhandlungsort. Der Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen auf die Arbeitsteilung von Paaren. In: Bertram. H. & Bujard, M.(Hrsg.), Zeit, Geld, Infrastruktur–zur Zukunft der Familienpolitik. Soziale Welt–Sonderband 19: 193-207.

Brandth, Berit (2002). Gender identity in European family farming: A literature review. In: Sociologia Ruralis 42: 181–200.

Brasier, Kathryn J.; Carolyn E. Sachs; Nancy Ellen Kiernan; Amy Trauger; Mary E.Barbercheck (2014). Capturing the Multiple and Shifting Identities of Farm Women in the Northeastern United States. In: Rural Sociology 79(3):283–309.

Bundesamt für Landwirtschaft (BLW) (2012). Agrarbericht 2012. Bern: BLW. S. 54-82.

Contzen, Sandra (2004). Frauen in der Männerdomäne Landwirtschaft. Aufgezeigt am Beispiel von zehn landwirtschaftlichen Betriebsleiterinnen in der Schweiz. In: Agrarwirtschaft und Agrarsoziologie 2004: 117–144.

Contzen, Sandra (2017). Alles in Butter – oder doch nicht ? Geschlechtergerechtigkeit auf Landwirtschaftsbetrieben von Frauen. In : Fahning, Ines et al. (HG.). Frauen bewegen Landwirtschaft. Landwirtschaft bewegt Frauen. Dokumentation der 3. Internationalen Tagung 2017. S. 40-55.

Contzen, Sandra; Forney, Jérémie (2017). Family farming and gendered division of labour on the move: a typology of farming-family configurations. In: Agric Hum Values 34 (1): 27-40. https://doi.org/10.1007/s10460-016-9687-2

Droz, Yvan; Mieville-Ott , Valerie; Reysoo, Feneke (2014). L'agriculteur et la paysanne suisses: Un couple inegal? In : Swiss Journal of Sociology 40: 237–257.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG (2010). Anerkennung und Aufwertung der Care-Arbeit. Impulse aus Sicht der Gleichstellung, Bern: EBG.

Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG/ Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung IZFG (2014). Gleichstellung von Frau und Mann. Aktionsplan der Schweiz. Bilanz 1999–2014.

Epple, Ruedi; Martin Gasser; Sarah Kersten; Michael Nollert und Sebastian Schief (2014). Institutions and gender time inequality: A fuzzy-set QCA of Swiss cantons. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 40(2): 259–278.

Fankhauser, Lilian; Graf, Andrea; Sancar, Annemarie (2014). Das Unsichtbare sichtbar machen. Forschungsprojekt zur Betreuung von Angehörigen auf Bauernhöfen im Kanton Bern. Universität Bern, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung, Bern.

Gasser, Martin et al. (2015). Geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der bezahlten und unbezahlten Arbeit: Kantonale Muster der Zeitungleichheit. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 41.1: 9-31.

Kuckartz, Udo (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Levy, René (2018). Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern: eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. In: Social Change in Switzerland 14:.

Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. 12. Auflage, Beltz Verlag.

Mies, Maria (2007). Patriarchy and accumulation on a world scale – revisited (Keynote lecture at the Green Economics Institute, Reading, 29 October 2005). In: Int. J. Green Economics, Vol. 1, 3/4:268–275.

NZZ (2018). Die Bauersfrauen fordern einen Lohn – aber die Männer wollen nicht. NZZ vom 05.11.2018.

Pfister-Sieber, Mirjam; von Rickenbach, Anita; Brunner, Johannes (2018). Burnout in der Landwirtschaft – Beratungsdienste, Akteure der Früherkennung und Prävention. In: Agrarforschung Schweiz 9 (7–8): 273–275.

Reissig, Linda (2017). Häufigkeit von Burnouts in der Schweizer Landwirtschaft. In: Agrarforschung Schweiz 8 (10), 402–409.

Riggs, Damien W.; Bartholomaeus, Clare (2018). That's my job': accounting for division of labour amongst heterosexual first time parents. In: Community, Work & Family, DOI: 10.1080/13668803.2018.1462763

Rossier, Ruth; Reissig, Linda (2014). Beitrag der Bäuerinnen für die landwirtschaftlichen Familienbetriebe in der Schweiz. Ettenhausen: Agroscope.

Rossier, Ruth; Reissig, Linda (2015). Zwischen Betrieb und Familie: landwirtschaftliche Betriebsleiterinnen in der Schweiz : Eine Zeitbudgeterhebung. Agroscope Transfer, 78, 2015, 1-8.

Rossier, Ruth (1992). Schweizer Bäuerinnen: Ihre Arbeit im Betrieb. Tänikon: FAT-Schriftenreihe Nr. 36.

Rossier, Ruth (1996). Arbeitszeitaufwand im bäuerlichen Haushalt. 48 Stunden wöchentlich für Haushalt und Familie. Tänikon: FAT-Berichte Nr. 480.

Rossier, Ruth (2003). Rollenmodelle in der Landwirtschaft. Flexibilität in der Rollenteilung verbessert die Zukunftsperspektive des bäuerlichen Familienbetriebs. Tänikon: FAT-Berichte Nr. 600.

Rossier, Ruth (2005). Role models and farm development options: A comparison of seven Swiss farm families. Journal of Comparative Family Studies 36: 399–417.

Rossier, Ruth (2013). Zuerst ein Sohn, dann eine Tochter: Hofnachfolge in der Schweiz aus der Geschlechterperspektive. In: Frauen in der Landwirtschaft. Debatten aus Wissenschaft und Praxis. eFeF-Verlag, Hrsg. E. Bäschlin, S. Contzen, & R. Helfenberger , Bern. 2013, 85-95.

Schmidt, Eva-Maria (2018). Breadwinning as care? The meaning of paid work in mothers' and fathers' constructions of parenting. In: Community, Work & Family, 21:4, 445-462, DOI: 10.1080/13668803.2017.1318112

Smyth, Jolene D. et al. (2018). Women's Work? The Relationship between Farmwork and Gender Self-Perception. Rural Sociology 83(3), 2018, pp. 654–676, DOI: 10.1111/ruso.12207

Straub, Ueli (2011). Selbstbestimmt Chancen nutzen. In: UFA-Revue 6/2011: S. 84-86.